ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของนักเรียนนายเรืออากาศต่อโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

Factors Affecting the Engagement Level of Cadets of the Navaminda Kasatriyadhiraj Royal Air Force Academy

หฤทัยทิพย์ ตัณฑเทศ (Haruetaitip Tuntatead)[1]

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

Received: September 22, 2020
Revised: October 20, 2020
Accepted: November 9, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของความผูกพัน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของนักเรียนนายเรืออากาศต่อโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ประชากร คือ นักเรียนนายเรืออากาศ ชั้นปีที่ 1-5 ที่ศึกษาในปีการศึกษา 2562 มีผู้เข้าร่วมวิจัย 364 คน สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยพบว่า ระดับความผูกพันของนักเรียนนายเรืออากาศต่อสถาบันการศึกษาของตนอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย 3.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66) แต่ละองค์ประกอบพบว่า ความเชื่อมั่นในค่านิยมและนโยบายขององค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย 3.65 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86) ความกระตือรือร้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย 3.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73) และการมีส่วนร่วมกับองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

[1] ภาควิชาสังคมศาสตร์ กองการศึกษา โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช
Social Sciences Department, Academic Faculty, Navaminda Kasatriyadhiraj Royal Air Force Academy

0.66) รวมทั้งปัจจัยที่ร่วมกันทำนายความผูกพันของนักเรียนนายเรืออากาศ คือ ต้นทุนทางจิตวิทยา เหตุผลที่เข้าศึกษาด้วยต้องการเป็นนักบินทหาร ระดับชั้นปี 4 การได้รับมอบหมายเป็นหัวหน้าอย่างน้อย 2 ตำแหน่ง รายได้รวมครอบครัวต่ำกว่า 20,000 บาทต่อเดือน เหตุผลที่เข้าศึกษาด้วยต้องการเป็นทหารอากาศและมีอาชีพมั่นคง โดยทั้งหมดนี้ร่วมกันทำนายความผูกพันจากค่าของสมการการวิเคราะห์ได้ร้อยละ 53.9 (R Square = 0.539) ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ซึ่งผลที่ได้นี้จะนำไปประยุกต์ในการพัฒนาองค์การต่อไป

คำสำคัญ: ความผูกพัน, ความผูกพันต่อองค์การ, นักเรียนนายเรืออากาศ, ต้นทุนทางจิตวิทยา

Abstract

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

This research aims to study the level of engagement of cadets of the Navaminda Kasatriyadhiraj Royal Air Force Academy as well as the factors that affect it. The 364 research participants were comprised of first-year to fifth-year level air cadets of the academy during the 2019 academic year. Percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression were the statistical methods used to analyze the data obtained. The results revealed that the engagement level of the air cadets with the academy was moderately high (mean 3.79, S.D. 0.66). The first component was the trust in the policies of the institution which showed a relatively high level (mean 3.65, S.D. 0.86). The second component was alertness which was at a relatively high level as well (mean 3.78, S.D. 0.73). The third component was the participation of the institution which, similar to the first two components, was also found to be at a relatively high level (mean 3.93, S.D. 0.66). Seven variables were identified as factors that affect the engagement level. They included psychological capital, the need to be a military pilot, the fourth-year level of study, holding at least two positions of leadership, having less than 20,000 Baht of the household income, the desire to become an air force officer and the need for a stable career. These

factors explained the variance of the level of institutional engagement up to 53.9 percent (R Square = 0.539) with a significance level of 0.05. The finding will be applied in the organizational development.

Keywords: Engagement, Organization Engagement, Air Cadet, Psychological Capital

บทนำ

วัยรุ่นตอนปลายตามหลักจิตวิทยาพัฒนาการแล้วถือว่าเป็นวัยที่ต้องเผชิญกับการปรับตัวทางสังคมอย่างมาก เนื่องจากเป็นช่วงวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงจากวัยรุ่นเริ่มเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านกายภาพ ฮอร์โมนต่าง ๆ และเป็นช่วงที่บุคคลต้องพัฒนาอัตลักษณ์ (identity) ของตนเอง เพื่อรับรู้และยอมรับตนเองอย่างมั่นคงนำไปสู่การพร้อมที่จะสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม มีการเปลี่ยนแปลงลักษณะการเรียนจากระดับมัธยมศึกษา เป็นการเรียนในระดับอุดมศึกษาที่มีการปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอน ต้องรับผิดชอบตัวเองในด้านการเรียน การบริหารเวลา และสัมพันธภาพกับสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ โดยเฉพาะในกลุ่มวัยรุ่นที่เลือกศึกษาในองค์การหรือสถาบันทางการศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะอย่างสถาบันการศึกษาทางการทหาร หรือที่เรียกว่า นักเรียนนายเรืออากาศ ซึ่งหมายถึงนักเรียนทหารที่กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชเป็นสถาบันทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาหลักของกองทัพอากาศ มีหน้าที่ในการผลิตนายทหารสัญญาบัตรที่มีความเป็นผู้นำทางทหารและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกองทัพอากาศ ถือเป็นกำลังพลหลักที่สำคัญของกองทัพอากาศ หากสถาบันการศึกษาสามารถทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การได้ ก็จะทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกประทับใจ พึงพอใจ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับสถาบันการศึกษา ย่อมนำไปสู่การมีพฤติกรรมที่รักษาเกียรติยศชื่อเสียงของสถาบันตนเอง ทำให้สถาบันเป็นที่ดึงดูดความสนใจของบุคคลให้เข้ามาศึกษาเพื่อพัฒนาทางด้านการศึกษา พัฒนาองค์การ สร้างชื่อเสียงให้กับสถาบันการศึกษาและกองทัพอากาศเพิ่มมากขึ้น ซึ่งความผูกพันต่อสถาบันการศึกษานั้นมีผลโดยตรงต่อการประสบความสำเร็จทางการเรียน และมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มขึ้นของเกรดเฉลี่ยสะสม และลดอัตราการขาดเรียนด้วย (Eggert et al., 1994, p. 203)

การเรียนการสอนในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ถือว่ามีความเข้มข้นทั้งด้านวิชาการประกอบด้วยหลักสูตรทางวิศวกรรม 5 สาขา และหลักสูตรทางวิทยาศาสตร์ 2 สาขา การฝึกปฏิบัติทางวิชาชีพและวิชาการทหาร รวมทั้งภารกิจอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากกองทัพอากาศ จึงจำเป็นที่นักเรียนนายเรืออากาศต้องตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้และฝึกปฏิบัติตามหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลา 5 ปี ซึ่งจะก่อให้เกิดอุดมการณ์ของความเป็นทหารอากาศอาชีพ ผูกพันต่อวิชาชีพ และพร้อมจะปฏิบัติงานด้วยทัศนคติที่ดีด้วยความเต็มใจ โดยความผูกพันของผู้เรียนต่อสถาบันการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญเพราะเป็นการนำมาซึ่งความรู้สึกภาคภูมิใจ ประทับใจ มุ่งมั่นตั้งใจและพร้อมที่จะทุ่มเทความสามารถความพยายามของตนในการศึกษาเล่าเรียนเพื่อสร้างและรักษาชื่อเสียงเกียรติภูมิของสถาบันการศึกษาของตนอันจะนำไปสู่การผลิตผู้สำเร็จการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตรหลักของกองทัพอากาศ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและต้องบริหารจัดการเพื่อพัฒนากำลังพลหรือทุนมนุษย์ (human capital) ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพราะความมีประสิทธิภาพของสมาชิกในองค์การหรือสถาบัน ย่อมส่งเสริมในให้องค์การนั้นมีประสิทธิภาพตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (กองทัพอากาศ, 2561) ในเรื่องของการพัฒนากำลังพล และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 ในเรื่องของการมุ่งเน้นบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้บุคลากรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีคุณลักษณะที่ตรงกับความต้องการของกองทัพอากาศ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การหรือหน่วยงานในหลายด้าน รวมถึงความเชื่อมโยงของผลลัพธ์ของการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลกับส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้ชัดเจนและเป็นระบบ ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เนื่องจากข้อมูลการศึกษาทางด้านความผูกพันต่อองค์การส่วนใหญ่มักศึกษาในองค์การภาคเอกชนเป็นส่วนใหญ่ ข้อมูลทางด้านความผูกพันต่อองค์การของสมาชิกในองค์การราชการโดยเฉพาะในกลุ่มอาชีพทหารยังมีจำกัด ซึ่งพบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในกลุ่มทหารของนักเรียนนายเรือ (อวิรุทธ์ เวียงเก้า และคณะ, 2561) และข้าราชการทหาร กรมการทหารช่าง ค่ายภานุรังสี (สองชัย นักจะเข้ และสุพัตรา จุณณะปิยะ, 2557) ซึ่งเป็นการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การร่วมกับปัจจัยด้าน

บุคคล ปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านองค์การ โดยยังขาดการศึกษาปัจจัยทางด้านจิตวิทยาหรือจิตใจซึ่งงานวิจัยในต่างประเทศพบว่า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยเฉพาะในเรื่องของผลการปฏิบัติงาน (Luthans et al., 2007; Yomna, 2018) ซึ่งความผูกพันต่อองค์การ นอกจากจะช่วยทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานดีขึ้นแล้ว ยังส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตที่ดีของสมาชิกในองค์การด้วย (Strellioff, 2003; Christian, Garza, & Slaughter, 2011) ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้จึงมุ่งเน้นเพื่อศึกษาระดับความผูกพันและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของนักเรียนนายเรืออากาศต่อสถาบันการศึกษาของตน จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การเพื่อให้ทราบข้อมูลพื้นฐาน และนำไปประยุกต์ในการพัฒนาองค์การต่อไป

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

การทบทวนวรรณกรรม

ความผูกพันต่อองค์การ นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การมีประสิทธิผล โดยเฉพาะองค์การราชการ ที่นอกจากการให้ความสำคัญกับการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การ การฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะให้กับบุคลากรแล้ว การรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์การเพื่อขับเคลื่อนองค์การไปสู่การพัฒนาอย่างมีคุณค่าจึงเป็นสิ่งสำคัญ จากการศึกษางานวิจัยพบว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การจะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงานของสมาชิกองค์การได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) เนื่องจากเป็นคุณลักษณะที่ค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความรู้สึกพึงพอใจในงาน (สุกานดา ศุภคติสันติ์, 2540) โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความคิดที่จะลาออกต่ำ หรือมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์การนานกว่าผู้ที่มีความผูกพันในระดับที่ต่ำกว่า (Allen & Meyer, 1996; Shuck, Reio, & Rocco, 2011) รวมทั้งยังเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดี (Christian, Garza, & Slaughter, 2011) มากกว่าผู้ที่มีความผูกพันองค์การในระดับที่ต่ำกว่า เป็นต้น

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์การ

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ มีการศึกษากันอย่างกว้างขวาง โดยแนวคิดของ Strellioff (2003) ได้ให้ความหมายของคำว่า engagement นี้ว่ามีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า commitment ซึ่งหมายถึง ความผูกพันที่เป็นสภาวะที่

เกี่ยวข้องกับทั้งอารมณ์และเหตุผลของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานและองค์การ ซึ่งแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรม 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) การพูด (Say) คือ การกล่าวถึงองค์การในทางที่ดี 2) การอยู่กับองค์การ (Stay) คือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์การต่อไป แม้องค์การหรือหน่วยงานอื่นจะเสนอผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ดีกว่า 3) การรับใช้ (Serve) คือ ความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ เนื่องจากรับรู้ว่าตนเองได้มีส่วนสนับสนุนให้องค์การประสบความสำเร็จ และเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อองค์การ โดยการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ตามแนวคิดของ Strellioff (2003) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมทั้งภายในและภายนอกของบุคคล โดยเลือกวัดจากการแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรม 3 องค์ประกอบ โดยมีนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ศึกษา ดังนี้ ประการที่ 1 ด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมและนโยบายขององค์การ หมายถึง การกล่าวถึงองค์การในทางที่ดีให้บุคคลอื่นได้รับรู้และได้ฟัง ประการที่ 2 ด้านความกระตือรือร้น หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกมีพลัง มีความพยายามตั้งใจเรียนรู้ พัฒนาตนเองเพื่อให้มีความสามารถและทักษะเหมาะสมที่จะอยู่กับองค์การต่อไป และประการที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์การ หมายถึง ความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติซึ่งได้มีส่วนสนับสนุนให้องค์การประสบความสำเร็จ และเต็มใจที่จะปฏิบัติภารกิจแม้จะยากลำบากเพื่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์การ

มีผู้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอยู่หลากหลาย โดยพบว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ (Allen & Meyer, 1990) ปัจจัยทางด้านจิตใจหรือจิตวิทยา เช่น บุคลิกภาพ (นักรบ หมื่แสน และคณะ, 2557) ต้นทุนทางจิตวิทยา (Lorenz et al., 2016) แรงจูงใจ คุณภาพชีวิต การมีคุณค่า และปัจจัยทางสังคม เช่น สัมพันธภาพ (Padhi & Panda, 2015; Smithikrai & Pusapanich, 2017) ความร่วมมือ สิ่งที่ได้รับจากองค์การ บรรยากาศของการเรียน และสิ่งอำนวยความสะดวก (นักรบ หมื่แสน และคณะ, 2557)

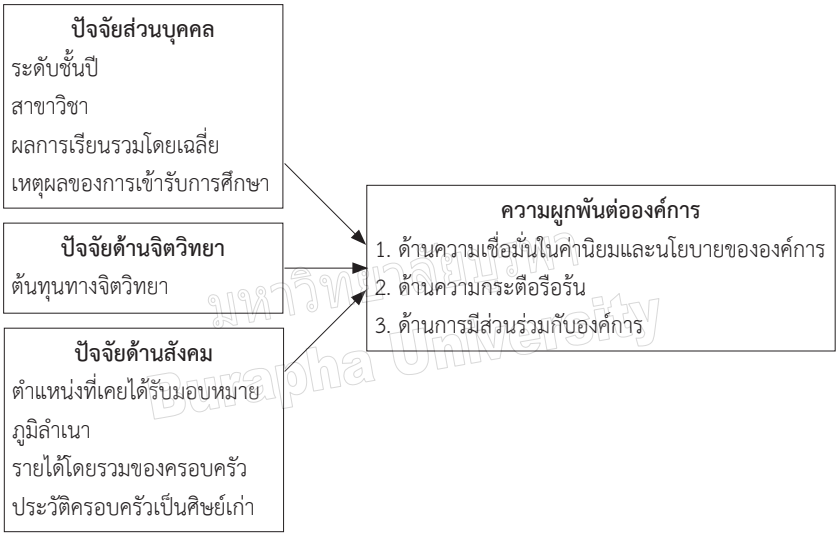
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับต้นทุนทางจิตวิทยา

ต้นทุนทางจิตวิทยาเป็นการประยุกต์แนวคิดทางจิตวิทยาเชิงบวกมาใช้กับบุคคลทั่วไป โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ส่งเสริมและป้องกัน

ปัญหาทางจิตใจ เป็นแนวคิดที่ประยุกต์ใช้เพื่อภารกิจในด้านบวกในการทำให้บุคคลมีความสุขในการดำเนินชีวิต และการส่งเสริมให้สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ โดยคำจำกัดความของต้นทุนทางจิตวิทยา (psychological capital) คือ การศึกษาในคุณลักษณะของบุคคลในมุมมองด้านบวก ที่สามารถวัดและพัฒนาได้ (state like) อีกทั้งยังมีผลต่อประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ของบุคคล (สุณิศา คินทรักษ์, 2561) ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ด้านที่สำคัญ คือ การพัฒนาตนเองตามศักยภาพที่มีอยู่และเห็นคุณค่าของตนเอง (efficiency/confidence) การสามารถก้าวข้ามผ่านปัญหาหรืออุปสรรคที่ยากลำบากได้ (resilience) การมีมุมมองต่อชีวิตและโลกในเชิงบวก (optimism) รวมถึงการมีความหวังมีพลังที่จะนำไปสู่เป้าหมาย (hope) เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007) ซึ่งการศึกษาและพัฒนาเกี่ยวกับต้นทุนทางจิตวิทยาในกลุ่มเด็ก วัยรุ่นหรือเยาวชนถือเป็นการสร้างเกราะคุ้มกันทางจิตใจ (ชนิตา แตงอุดม, 2562) และเป็นหนึ่งในแนวทางพัฒนาพฤติกรรมทักษะหรือความสามารถในด้านต่าง ๆ ได้ โดยนิยามศัพท์เฉพาะของต้นทุนทางจิตวิทยาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) การมั่นใจในศักยภาพของตัวเอง หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองสามารถทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้จนเกิดเป็นความเชื่อมโยงการรับรู้ความสามารถของตนเองไปยังความสามารถในด้านอื่น ๆ ที่มีความคล้ายคลึงกัน 2) การมีความยืดหยุ่นเมื่อเผชิญปัญหา หมายถึง ความสามารถที่จะดำเนินชีวิตต่อไปแม้ว่าจะเผชิญกับความยากลำบาก โดยยังคงความรู้สึกมีจุดมุ่งหมาย เห็นคุณค่าของชีวิต และพยายามรักษาสมดุลทางอารมณ์ให้เหมาะสม 3) การมีความหวัง หมายถึง ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจทางบวกที่ประกอบด้วยวิธีการ (pathway) และแรงจูงใจที่มุ่งมั่น (agency) ที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ความสำเร็จ และ 4) การมองโลกในแง่ดี (optimism) หมายถึง ความเชื่อว่าจะมีสิ่งดีเกิดขึ้นมากกว่าสิ่งที่เลวร้าย โดยให้เหตุผลว่าเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นจากปัจจัยที่ควบคุมหรือจัดการได้

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจัยที่ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การมีความหลายหลาย แต่การศึกษาในครั้งนี้ได้เน้นศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การตามบริบทของสถานศึกษาทางทหาร เนื่องจากกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษาเป็นกลุ่มนักเรียนทหารซึ่งเป็นกลุ่มอาชีพที่ต้องอาศัยความผูกพันต่อองค์การสูง เนื่องจากต้องถูกขัดเกลาทางสังคมให้มีลักษณะทางทหารและเรียนรู้

ธรรมเนียมทางทหารตั้งแต่อยู่ในช่วงวัยรุ่นตอนต้นที่โรงเรียนเตรียมทหาร เพื่อสร้างและพัฒนาคุณลักษณะทางทหารให้มีความเหมาะสมตามวิชาชีพ โดยสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ประชากรเป้าหมาย คือ นักเรียนนายเรืออากาศ ตั้งแต่ชั้นปีที่ 1-5 ที่กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ในปีการศึกษา 2562 ทั้งหมดจำนวน 427 คน ซึ่งยินดีและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามโดยยินยอมตามใบรับรองเข้าร่วมการวิจัย (consent form) จำนวนทั้งสิ้น 364 คน (ร้อยละ 85.25)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ที่เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบปลายปิด มีลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (checklist) ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางสังคม ซึ่งผู้วิจัย

สร้างขึ้นจากการศึกษาตำรา ทฤษฎี งานวิจัย บริบทขององค์การและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 2 แบบประเมินต้นทุนทางจิตวิทยา (Thai Psychological Capital Inventory) ของ Phatthatayuttawat et al., (2018) โดยมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ วัดคุณลักษณะ (state-like) ทั้ง 4 องค์ประกอบของแนวคิดเรื่องต้นทุนทางจิตวิทยา ดังนี้การมีความหวัง (hope) การมั่นใจในศักยภาพของตัวเอง (self-efficacy) การมีความยืดหยุ่นเมื่อเผชิญปัญหา (resilience) และ การมองโลกในแง่ดี (optimism)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาจากทฤษฎีของ Strellioff (2003) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบวัดตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (สุชีรา ภัทรายุตวรรตน์, 2548) และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำได้จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 16 ข้อ นำไปตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรเป้าหมาย รวมทั้งสิ้น 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือพบว่า แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การมีค่าความเชื่อมั่น อยู่ในระดับสูง 0.917

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าเฉลี่ย (arithmetic mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression)

ผลการวิจัย

กลุ่มประชากรที่เข้าร่วมวิจัยมีจำนวนทั้งสิ้น 364 คน จากจำนวนทั้งหมด 427 คน เท่ากับร้อยละ 85.25 ประชากรทั้งหมดเป็นเพศชาย อายุระหว่าง 17-25 ปี

ตารางที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

	ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
ชั้นปีการศึกษา	ชั้นปี 1	110	30.2
	ชั้นปี 2	73	20.0
	ชั้นปี 3	57	15.7
	ชั้นปี 4	48	13.2
	ชั้นปี 5	76	20.9
สาขาวิชา	วิศวกรรมอากาศยาน	55	15.1
	วิศวกรรมเครื่องกล	32	8.8
	วิศวกรรมไฟฟ้า	53	14.6
	วิศวกรรมโยธา	19	5.2
	วิศวกรรมอุตสาหการ	26	7.1
	วิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์	50	13.7
	วัสดุศาสตร์ฯ	19	5.2
ผลการเรียนรวมโดยเฉลี่ย	GPA ต่ำกว่า 2.50	39	9.9
	GPA 2.50-2.99	116	31.9
	GPA 3.00-3.49	136	37.4
	GPA 3.50-4.00	62	17.0
เหตุผลของการเข้ารับการศึกษา	ต้องการเป็นนักบินทหาร	143	39.3
	ต้องการเป็นนักบินพาณิชย์	39	10.7
	ต้องการเป็นทหารอากาศ	18	4.9
	ต้องการมีอาชีพมั่นคง	133	36.5
	ความต้องการของครอบครัว	16	4.4
	อื่น ๆ	10	2.8

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่เป็นนักเรียนนายเรืออากาศชั้นปีที่ 1 ที่ยังไม่ได้เลือกสาขาวิชา ร้อยละ 30.2 รองลงมาเป็นชั้นปีที่ 5 ร้อยละ 20.9 ชั้นปีที่ 2 ร้อยละ 20.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ศึกษาในสาขาวิชาวิศวกรรมอากาศยาน ร้อยละ 15.1 สาขาวิศวกรรมไฟฟ้า ร้อยละ 14.6 และสาขาวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ ร้อยละ 13.7 ตามลำดับ ผลการเรียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับ GPA 3.00-3.49 และ GPA 2.50-2.99 ร้อยละ 37.4 และ 31.9 ตามลำดับ เหตุผลของการเข้ารับการศึกษาส่วนใหญ่เนื่องจากต้องการเป็นนักบินทหาร ร้อยละ 39.3 และรองลงมา คือ ต้องการมีอาชีพมั่นคง ร้อยละ 36.5

ตารางที่ 2 ข้อมูลปัจจัยทางสังคม

	ปัจจัยทางสังคม	ความถี่	ร้อยละ
ตำแหน่งที่เคยได้รับมอบหมาย	นักเรียนบังคับบัญชา	10	2.7
	2 ตำแหน่ง	7	1.9
	1 ตำแหน่ง	64	17.6
ภูมิลำเนา	กรุงเทพมหานคร	117	32.1
	ภาคกลาง	96	26.4
	ภาคเหนือ	34	9.3
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	42	11.5
	ภาคตะวันออก	45	12.4
	ภาคใต้	27	7.4
	ภาคตะวันตก	3	0.8
รายได้โดยรวมของครอบครัว	ต่ำกว่า 20,000 บาทต่อเดือน	27	7.4
	20,001-40,000 บาทต่อเดือน	100	27.5
	40,001-60,000 บาทต่อเดือน	76	20.9
	สูงกว่า 60,000 บาทต่อเดือน	161	44.2
ศิษย์เก่า	ครอบครัวเป็นศิษย์เก่า	69	19
	ครอบครัวไม่ได้เป็นศิษย์เก่า	295	81

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยทางสังคมของนักเรียนนายเรืออากาศที่เคยได้รับมอบหมายในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม 1 ตำแหน่ง ร้อยละ 17.6 เคยได้รับมอบหมายในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม 2 ตำแหน่ง ร้อยละ 1.9 และได้รับมอบหมายให้เป็นนักเรียนบังคับบัญชาหรือคณะประธานนักเรียน ร้อยละ 2.7 โดยส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ที่กรุงเทพมหานคร ร้อยละ 32.1 และอยู่ในภาคกลาง ร้อยละ 26.4 มีรายได้โดยรวมของครอบครัวส่วนใหญ่สูงกว่า 60,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 44.2 และส่วนใหญ่ในครอบครัวไม่ได้เป็นศิษย์เก่าของโรงเรียนนายเรืออากาศ ร้อยละ 81

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของต้นทุนทางจิตวิทยาของนักเรียนนายเรืออากาศ

ต้นทุนทางจิตวิทยาของนักเรียนนายเรืออากาศ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	แปลผล
การมีความหวัง (Hope)	3.99	0.56	ค่อนข้างสูง
ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)	3.96	0.55	ค่อนข้างสูง
ความยืดหยุ่นเมื่อเผชิญกับความยากลำบาก (Resilience)	4.13	0.55	ค่อนข้างสูง
การมองโลกในแง่ดี (Optimism)	4.14	0.57	ค่อนข้างสูง
คะแนนต้นทุนทางจิตวิทยารวม	**4.05**	**0.50**	**ค่อนข้างสูง**

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับต้นทุนทางจิตวิทยาของนักเรียนนายเรืออากาศอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย 4.05) โดยเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบพบว่าด้านการมีความหวังอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย 3.99) ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย 3.96) ด้านความยืดหยุ่นเมื่อเผชิญกับความยากลำบากอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย 4.13) และด้านการมองโลกในแง่ดีอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย 4.14)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันของนักเรียนนายเรืออากาศ

ความผูกพันต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
ด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมและนโยบายขององค์การ (Trust)	3.65	0.86	ค่อนข้างสูง
ด้านความกระตือรือร้น (Alertness)	3.78	0.73	ค่อนข้างสูง
ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์การ (Participation)	3.93	0.66	ค่อนข้างสูง
ระดับความผูกพันต่อองค์การรวม	**3.79**	**0.66**	**ค่อนข้างสูง**

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความผูกพันของนักเรียนนายเรืออากาศต่อโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย 3.79) โดยเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบพบว่า ด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมและนโยบายขององค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย 3.65) ด้านความกระตือรือร้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย 3.78) และด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย 3.93)

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของนักเรียนนายเรืออากาศต่อโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

ตัวแปรในการพยากรณ์	ความผูกพันของนักเรียนนายเรืออากาศ				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	0.068	0.210		0.323	0.000
1. ต้นทุนทางจิตวิทยา	0.872	0.51	0.635	17.171	0.000
2. ความต้องการเป็นนักบินทหาร	0.360	0.069	0.267	5.191	0.000
3. ชั้นปี 4	-0.249	0.071	-0.129	-3.494	0.001
4. เคยได้รับมอบหมายอย่างน้อย 2 ตำแหน่ง	-0.612	0.175	-0.129	-3.492	0.001
5. รายได้โดยรวมต่ำกว่า 20,000 บาทต่อเดือน	-0.304	0.094	-0.120	-3.216	0.001
6. ความต้องการเป็นทหารอากาศ	0.444	0.122	0.147	3.648	0.000
7. ความต้องการมีอาชีพที่มั่นคง	0.211	0.070	0.154	2.996	0.003
R = 0.734 R Square = 0.539 Adjusted R Square = 0.529					
F = 58.019 Sig = 0.000					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 การวิเคราะห์ตัวแปรของปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันของนักเรียนนายเรืออากาศต่อโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช พบว่า ต้นทุนทางจิตวิทยา เหตุผลที่เข้ารับการศึกษา (ความต้องการเป็นนักบินทหาร) ระดับชั้นปี 4 การเคยได้รับมอบหมายในตำแหน่งหัวหน้าอย่างน้อย 2 ตำแหน่ง รายได้โดยรวมของครอบครัว (ต่ำกว่า 20,000 บาทต่อเดือน) เหตุผลที่เข้ารับการศึกษา (ความต้องการเป็นทหารอากาศ) และเหตุผลที่เข้ารับการศึกษา (ความต้องการมีอาชีพที่มั่นคง) สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันของนักเรียนนายเรืออากาศต่อสถาบันการศึกษาของตนเองได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรทั้ง 7 ตัวนี้สามารถทำนายค่าของสมการการวิเคราะห์ได้ร้อยละ 53.9 (R Square = 0.539) โดยทั้ง 3 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลในตัวแปร ระดับชั้นปีและเหตุผลที่เข้ารับการศึกษา 2) ปัจจัยด้านจิตวิทยาในตัวแปร ต้นทุนทางจิตวิทยา และ 3) ปัจจัยทางสังคมในตัวแปร ตำแหน่งที่เคยได้รับมอบหมาย และรายได้โดยรวมของครอบครัว

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของนักเรียนนายเรืออากาศต่อโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับความผูกพันของนักเรียนนายเรืออากาศต่อโรงเรียนนายเรืออากาศอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และในแต่ละองค์ประกอบทั้งในด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมและนโยบายขององค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านความกระตือรือร้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และด้านการมีส่วนร่วมกับองค์การ ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย 3.65, 3.78 และ 3.93 ตามลำดับ) สอดคล้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนักเรียนนายเรือที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับกองทัพเรือของอวิรุทธ์ เวียงเก้าและคณะ (2561) ที่พบว่า ระดับความผูกพันกับกองทัพเรือของนักเรียนนายเรือทั้ง 5 ชั้นปี อยู่ในระดับมาก (n = 356) แต่เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์การเป็นรายด้านของนักเรียนนายเรือพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของกองทัพ รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ของกองทัพเรือ และด้านสุดท้าย คือ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในกองทัพเรือ ซึ่งความผูกพันในรายด้านทั้ง 3 ด้านดังกล่าวอยู่ในระดับมากตามลำดับ และงานวิจัยของสองชัย นักจะเข้ และสุพัตรา จุณณะปิยะ (2557) ที่ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารกรมช่างค่ายภานุรังษี จังหวัดราชบุรี (n = 289) พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารกรมช่างค่ายภานุรังษี จังหวัดราชบุรีอยู่ในระดับมาก ในขณะที่งานวิจัยดลฤดี เพชรขว้าง และนันทิกา อนันต์ชัยพัทธนา (2552) ที่พบว่า ระดับความผูกพันของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา (n = 371) โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นักศึกษามีความผูกพันต่ออาจารย์และบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 2.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51) ความผูกพันต่อเพื่อน (ค่าเฉลี่ย 2.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57) และความผูกพันต่อรุ่นน้อง (ค่าเฉลี่ย 2.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) อยู่ในระดับมาก แต่มีความผูกพันต่อสถาบัน (ค่าเฉลี่ย 2.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55) และความผูกพันต่อรุ่นพี่ (ค่าเฉลี่ย 2.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) อยู่ในระดับน้อย ซึ่งในการศึกษาเกี่ยวกับ

ความผูกพันต่อองค์การนั้นพบว่า ความผูกพันต่อองค์การถือเป็นสิ่งกระตุ้นให้ผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การอยู่ในระดับที่ดี (Christian, Garza, & Slaughter, 2011) โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะพยายามทำงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์การ ทำให้ผลของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันในระดับต่ำ สังเกตได้ว่าองค์การดังที่กล่าวมาข้างต้นนี้ รวมทั้งโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชด้วย จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การของสมาชิกในระดับค่อนข้างสูงหรือระดับมาก ซึ่งหากสามารถพัฒนาส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมีระดับความผูกพันในระดับที่สูงขึ้น ย่อมทำให้องค์การมีการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้น เนื่องจากสมาชิกในองค์การมีความตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การด้วย

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของนักเรียนนายเรืออากาศต่อโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การดังกล่าว มีด้วยกัน 7 ตัวแปร คือ (1) ต้นทุนทางจิตวิทยา (2) เหตุผลที่เข้ารับการศึกษาด้วยความต้องการเป็นนักบินทหาร (3) ระดับชั้นปี 4 (4) การเคยได้รับมอบหมายในตำแหน่งหัวหน้าอย่างน้อย 2 ตำแหน่ง (5) รายได้โดยรวมของครอบครัวในระดับต่ำกว่า 20,000 บาทต่อเดือน (6) เหตุผลที่เข้ารับการศึกษาด้วยความต้องการเป็นทหารอากาศ และ (7) เหตุผลที่เข้ารับการศึกษาด้วยความต้องการมีอาชีพที่มั่นคง โดยตัวแปรทั้ง 7 ตัวนี้ สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันของนักเรียนนายเรืออากาศต่อโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชได้ร้อยละ 53.9 (R Square = 0.539) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนักเรียนนายเรือที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับกองทัพเรือของอวิรุทธ์ เวียงเก้า และคณะ (2561) ที่พบว่า นักเรียนนายเรือชั้นปีที่ 4 มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันกับกองทัพเรือมากกว่านักเรียนนายเรือระดับชั้นอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการจัดการศึกษาของโรงเรียนทางทหาร นักเรียนทหารในชั้นปีที่ 4 จะเริ่มได้รับมอบหมายหน้าที่และฝึกปฏิบัติในการปกครองและดูแลนักเรียนทหารรุ่นน้อง รวมทั้งงานวิจัยของสองชัย นักจะเข้ และสุพัตรา จุณณะปิยะ (2557) ที่พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุและชั้นยศ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารกรมช่างค่ายภานุรังษี จังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากงานวิจัยของ Yomna (2018) (n = 250) พบว่า ต้นทุนทางจิตวิทยาก็เป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถทำนายพฤติกรรมซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน (z = 3.76, p < .0001) และความผูกพันต่อองค์การ (z = 3.84, p < .0001) รวมทั้งจากการศึกษาเรื่องความผูกพันของนักศึกษาต่อมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ (นักรบ หมื้แสน และคณะ, 2557) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มี 7 ประการด้วยกัน คือ บุคลิกภาพ ความสัมพันธ์กับอาจารย์ ความสัมพันธ์กับเพื่อน บรรยากาศการเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมวิชาการ และกิจกรรมนอกหลักสูตร โดยปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถพยากรณ์ความผูกพันของนักศึกษาได้ร้อยละ 66.10 และสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของไทยของวาริกา ริ้วเหลือง (2553) ในด้านความต้องการพื้นฐาน (basic need) ตามแนวคิดของ The Gallup Organization ซึ่งตรงกับการศึกษาในครั้งนี้ คือ เหตุผลในการเข้ารับการศึกษาเพื่อต้องการเป็นนักบินทหารหรือมีอาชีพที่มั่นคง รวมทั้งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของในเรื่องการมอบอำนาจ (empowerment) หมายถึง การให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในงานที่เกี่ยวข้องมีอำนาจในการตัดสินใจ โดยเห็นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องของระดับชั้นของนักเรียนนายเรืออากาศในชั้นปีที่ 4 ซึ่งเป็นชั้นปีที่จะได้รับมอบหมายให้เป็นนักเรียนบังคับบัญชา และการเคยได้รับมอบหมายในตำแหน่งหัวหน้าอย่างน้อย 2 ตำแหน่ง ซึ่งเป็นโอกาสหนึ่งในการเรียนรู้ประสบการณ์ทางบวกที่ได้รับจากการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น สภาพการทำงานที่ดี ความมีอิสระในการทำงาน และการรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจ ย่อมจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์การและผูกพันกับองค์การเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งยังเป็นการประยุกต์หลักจิตวิทยาในการพัฒนากำลังพล หรือนักเรียนนายเรืออากาศอย่างเป็นองค์รวม (หฤทัยทิพย์ ตัณฑเทศ, 2557) ทั้งทางด้านลักษณะทางกายภาพ (body) ซึ่งเป็นเรื่องของลักษณะทหารและความสามารถในด้านต่าง ๆ ส่วนต้นทุนทางจิตวิทยานั้นเปรียบได้กับลักษณะทางจิตใจ และต้นทุนทางสังคมหรือปัจจัยทางสังคมนั้นถือเป็นส่วนที่เสริมให้นักเรียนนายเรืออากาศเป็นกำลังพลของกองทัพอากาศที่มีศักยภาพ มีความเข้มแข็งทางจิตใจ และสามารถให้การสนับสนุนองค์การ ซึ่งก็คือ โรงเรียน

นายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชและกองทัพอากาศ รวมทั้งประเทศชาติได้ต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์เป็นเครื่องมือหนึ่งในการช่วยคัดสรร พัฒนา ส่งเสริมความผูกพันของผู้เรียนต่อสถาบันทางการศึกษา โดยเฉพาะสถาบันการศึกษาทางการทหารที่ต้องมีกระบวนการเรียนการสอนทั้งทางวิชาการและวิชาชีพทหารที่มีความเข้มข้น ซึ่งความผูกพันต่อองค์การมีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว สามารถพัฒนาและสร้างความผูกพันต่อองค์การ หรือวิชาชีพได้ต่อไป

2. ผลการศึกษาที่ได้ถือเป็นข้อมูลในการพัฒนา ส่งเสริมความผูกพันของสมาชิกในองค์การต่อหน่วยงานที่เป็นสถานศึกษาหรือองค์การของตนเองได้ โดยเฉพาะการพัฒนาปัจจัยทางจิตวิทยาเรื่องต้นทุนทางจิตวิทยา เนื่องจากเป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยาที่สามารถพัฒนาได้และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ปัจจัยอื่นในด้านปัจจัยทางสังคมในเรื่องของการเคยได้รับมอบหมายในตำแหน่งหัวหน้าก็เป็นปัจจัยที่น่าสนใจ โดยอาจส่งเสริมให้บุคคลได้มีโอกาสในการได้รับมอบหมายในตำแหน่งหัวหน้า หรือแบ่งความรับผิดชอบให้ครอบคลุม ให้สมาชิกในองค์การได้มีโอกาสรับผิดชอบต่อหน่วยงานมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งถือเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาผู้นำที่สำคัญด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

การศึกษาเรื่องของความผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์การ ดังนั้นการศึกษาเชิงประจักษ์ถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษา หรือหน่วยงานที่เป็นวิชาชีพจึงยังเป็นเรื่องที่น่าสนใจ โดยเฉพาะการนำไปศึกษาเพื่อต่อยอดในการสร้างและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การเพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับหน่วยงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

รายการอ้างอิง

กองทัพอากาศ. (2561). *ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2581) ฉบับเผยแพร่).* กรุงเทพฯ: กองทัพอากาศ.

ชนิตา แตงอุดม. (2562). การวิเคราะห์ทฤษฎีต้นทุนทางจิตวิทยาและแนวทางประยุกต์ใช้ในกลุ่มเด็กและเยาวชน. *วารสารวิชาการและวิจัยทางสังคมศาสตร์, 14*(3), 1-14.

ดลฤดี เพชรขว้าง และนันทิกา อนันต์ชัยพัทธนา. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลราชชนนี พะเยา.* นนทบุรี: สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข.

นักรบ หมื่แสน, จารุวรรณ สกุลคู, อรรณพ โพธิสุข และสุชาดา สุธรรมรักษ์. (2557). ความผูกพันของนักศึกษาต่อมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. *สุทธิปริทัศน์, 28*(88), 255-270.

วาริกา ริ้วเหลือง. (2553). การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของไทย. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, 2*(2), 125-160.

สองชัย นักจะเข้ และสุพัตรา จุณณะปิยะ. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหาร กรมการทหารช่างค่ายภานุรังษี จังหวัดราชบุรี. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 3*(2), 143-151.

สุกานดา ศุภคติสันติ์. (2540). *ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุชีรา ภัทรายุตวรรตน์. (2548). *คู่มือการวัดทางจิตวิทยา.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เมดิคัล มีเดีย.

สุณิศา คิณทรักษ์. (2561). ต้นทุนทางจิตวิทยา ความเป็นมา องค์ประกอบและการประยุกต์ใช้. *วารสารจิตวิทยาคลินิก, 49*(2), 55-69.

หฤทัยทิพย์ ตัณฑเทศ. (2557). จิตวิทยากับการทหาร: การประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพกำลังพล. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ, 2*(2), 47-52.

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

อวิรุทธ์ เวียงเก้า, ปรียานุช อภิบุณโยภาส และสิริจินต์ วงศ์จารุพรรณ. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของนักเรียนนายเรือ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับกองทัพเรือ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ, 6*(6), 80-88.

Allen, N. J., & Meyer J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63*(1), 1-18.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior, 49*(3), 252-276.

Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology, 64*(1), 89-136.

Eggert, L. L., Thompson, E. A., Herting, J. R., Nicolas, L. J., & Dicker, B. G. (1994). Preventing adolescent drug abuse and high school dropout through an intensive school-based social network development program. *American Journal of Health Promotion, 8*(3), 202-215.

Lorenz, T., Beer, C., Pütz, J., & Heinitz, K. (2016). Measuring psychological capital: Construction and validation of the compound psycap scale (CPC-12). *Plos One, 11*(4), 1-17.

Luthans, F., Youssef, M. C., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford: Oxford University Press.

Padhi, B., & Panda, K. (2015). A study on employee engagement models for sustainability of organisation. *International Journal of Research and Development-A Management Review, 4*(4), 79-85.

Phatthatayuttawat, S., Tuntatead, H., Auampradit, N., Manussirivithaya, V., & Ngamthipwatthana, T. (2018). The development of Thai psycholigical capital inventory: Version 44 item. *The Journal of the Medical Association of Thailand, 101*(1), 80-84.

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

Shuck, B., Reio, T. G., & Rocco, T. S. (2011). Employee engagement: An examination of antecedent and outcome variables. *Human Resource Development International, 14*(4), 427-445.

Smithikrai, C., & Pusapanich, P. (2017). Factors influencing work engagement and organizational commitment of Chiang Mai University staff. *Kasetsart Journal of Social Sciences, 38*(2), 655-667.

Strellioff, W. K. (2003). *Building a strong work environment in British Columbia's public service*. Retrieved form https://www.bcauditor.com/sites/default/files/publications/2002/report1/report/building-strong-work-environment-british-columbia%e2%80%99s-public-service.pdf

Yomna, M. S. (2018). Innovative behavior and psychological capital: Dose positivity make any difference?. *Journal of Economics and Management: University of Economics in Katowice, 32*(2), 75-101.

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University