



ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพยานิชย์นาวี
กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม

โดย

นางสาวนิตยา บ้านโก้

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการสาธารณะ)
สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2558
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพยานิชย์นาวิ
กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม

โดย

นางสาวนิตยา บ้านโก้

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการสาธารณะ)
สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2558
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



FACTORS AFFECTING THE ENGAGEMENT OF GOVERNMENT
PERSONNEL MERCHANT MARINE TRAINING CENTRE MARINE
DEPARTMENT, MINISTRY OF TRANSPORT

BY

MISS.NITTAYA BANKO



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF POLITICAL SCIENCE (PUBLIC AFFAIRS)
EXECUTIVE PROGRAM IN PUBLIC AFFAIRS
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2015
COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์

การค้นคว้าอิสระ

ของ

นางสาวนิตยา บ้านไถ่

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาดิษย์นาวิ
กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการสาธารณะ)

เมื่อ วันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2559

ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ




(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิตา กมลเวชช)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ



(อาจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว)

คณบดี



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวง คมนาคม
ชื่อผู้เขียน	นางสาวนิตยา บ้านโก้
ชื่อปริญญา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการสาธารณะ)
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	การบริหารจัดการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	อาจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า 3) เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งหมด 118 คน ซึ่งเป็นบุคลากรทั้งหมดของศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ (t-test) และ F-test

ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับที่ไม่แตกต่างกัน และบางปัจจัยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ความผูกพัน, ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี, กรมเจ้าท่า

Independent Study Title	Factors affecting the engagement of government personnel Merchant Marine Training Centre Marine Department, Ministry of Transport
Author	Miss.Nittaya Banko
Degree	Master of Political Science (Public Affairs)
Major Field/Faculty/University	Executive Program in Public Affairs Political Science Thammasat University
Independent Study Advisor	Dr.Sunisa Chorkaew
Academic Years	2015

ABSTRACT

The study of factors affecting the engagement of government personnel Merchant Marine Training Centre Marine Department, Ministry of Transport. Aims to 1) the level of engagement of government personnel in the Merchant Marine Training Centre Marine Department 2) to study the factors that affect the engagement of government personnel in the Merchant Marine Training Centre Marine Department 3). as a guide to improve and promote the engagement of government personnel in the Merchant Marine training Centre Marine Department were used in the study was a questionnaire and interviews. The data were collected from a total population of 118 people, the staff of Merchant Marine Training Centre Marine Department statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation. The statistical hypothesis tests (t-test) and F-test.

Factors affecting the engagement of government personnel in the Merchant Marine Training Centre. There were statistically significant differences in the levels. Some factors were not significant statistically.

Keywords: Commitment, Merchant Marine Training, Marine Department.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม” เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาในการตรวจแก้เนื้อหาของการค้นคว้าอิสระและยังกรุณาให้คำแนะนำต่างๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาจากอาจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาและกรรมการการค้นคว้าอิสระ รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิดา กมลเวชช ประธานกรรมการการค้นคว้าอิสระ และขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านในโครงการหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร ที่กรุณาถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ศึกษาสามารถนำมาประมวล และถ่ายทอดออกมาเป็นการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ได้สำเร็จ ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและบุคลากรสังกัดศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคมทุกท่านที่ให้ความร่วมมือกับผู้ศึกษาเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม และตอบสัมภาษณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง และขอบคุณศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีที่เป็นแรงบันดาลใจที่ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อมานะ คุณแม่บุญเรือง บ้านโก และทุกคนในครอบครัวที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนในด้านการศึกษามากโดยตลอด ทำให้ผู้ศึกษามีกำลังใจ อดทน มุ่งมั่น สามารถทำการค้นคว้าอิสระได้สำเร็จ สมดังความตั้งใจ

นางสาวนิตยา บ้านโก
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ. 2559

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(3)
สารบัญตาราง	(7)
สารบัญภาพ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาของคำถามวิจัย (Introduction or Problem statement)	1
1.2 คำถามวิจัย (Research questions)	2
1.3 ข้อสมมติฐาน (Hypothesis)	2
1.4 วัตถุประสงค์ในการวิจัย (Research objective)	3
1.5 ขอบเขตการศึกษา	3
1.6 นิยามเชิงปฏิบัติการ	5
1.7 ประโยชน์ที่ได้จากงานวิจัย	7
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 ความรู้เกี่ยวกับศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	14
2.2.1 ความผูกพันองค์กร	14
2.2.2 แนวคิดของ Allen and Meyer	14

2.2.3 แนวคิดของ Hewitt Associates	16
2.2.4 แนวคิดของ Porter et al	17
2.2.5 สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ	18
2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	19
2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	24
2.4.1 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer	24
2.4.2 ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮอส์เบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)	25
2.4.3 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแม็คเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)	27
2.4.4 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor	30
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
2.6 กรอบแนวคิด (Theoretical framework)	36
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	37
3.1 วิธีวิทยาในการวิจัยเชิงปริมาณ	37
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	37
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	38
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	40
บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล	42
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
4.2 ผลการวิเคราะห์	43
4.2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐ	43
4.2.2 ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	49

4.2.3 ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร	64
4.2.4 ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร	70
4.2.5 ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร	86
4.2.6 ตอนที่ 6 อภิปรายผลจากแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร	94
4.3 สรุปผลการทดสอบ	98
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	100
5.1 วัตถุประสงค์ในการวิจัย (Research objective)	100
5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	100
5.3 สมมติฐานการวิจัย	102
5.4 สรุปผลการวิจัย	102
5.5 การอภิปรายผลการวิจัย	108
5.6 ประเด็นการวิจัยที่เป็นข้อค้นพบเฉพาะที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้	109
5.7 ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย	112
5.8 ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป	113
รายการอ้างอิง	114
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก	118
ภาคผนวก ข	126
ประวัติผู้เขียน	127

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐ จำแนกตามเพศ	44
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐ จำแนกตามอายุ	44
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐ จำแนกตามอายุ จำแนกตามสถานภาพการสมรส	45
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐ จำแนกตามระดับการศึกษา	45
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐ จำแนกตามระดับตำแหน่ง	46
4.6 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	47
4.7 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐ จำแนกตามอายุงาน	47
4.8 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐ จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน	48
4.9 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	49
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความเห็นปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน	50
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความเห็นปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	51
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความเห็นปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	52
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความเห็นปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	53

4.14	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความเห็นปัจจัยด้านความก้าวหน้า	54
4.15	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความเห็นปัจจัยด้านค่าตอบแทน	55
4.16	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความเห็นปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	56
4.17	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความเห็นปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	57
4.18	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความเห็นปัจจัยด้านการนิเทศงาน	58
4.19	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความเห็นปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร	59
4.20	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความเห็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	60
4.21	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความเห็นปัจจัยด้านสภาพชีวิตส่วนตัว	61
4.22	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความเห็นปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	62
4.23	สรุปผลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพยานาวิก กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม	63
4.24	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร ของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพยานาวิก กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จำแนกตามปัจจัยด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	64
4.25	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร ของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพยานาวิก กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จำแนกตามปัจจัยด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพขององค์กร	66

- 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กร ของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม
จำแนกตามปัจจัยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก
ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร 68
- 4.27 สรุปผลความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ
ของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม 70
- 4.28 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม
จำแนกตามเพศ 71
- 4.29 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม
จำแนกตามอายุ 72
- 4.30 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม
จำแนกตามสถานภาพการสมรส 74
- 4.31 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม
จำแนกตามระดับการศึกษา 76
- 4.32 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม
จำแนกตามระดับตำแหน่ง 78
- 4.33 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 80
- 4.34 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม
จำแนกตามอายุงาน 81
- 4.35 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม
จำแนกตามระดับรายได้ 83

4.36	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	85
4.37	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยจูงใจ	87
4.38	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน	90
4.39	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1	98
4.40	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2	98



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในศูนย์ฝึกพณิชยน์าวี	11
2.2 กรอบแนวคิด	36



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาของคำถามวิจัย (Introduction or Problem statement)

สืบเนื่องจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในปัจจุบันที่มีมากทั้งยังแพร่หลายขึ้น การบริหารองค์กรในปัจจุบันจึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจัดว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในองค์กร ยิ่งการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้มากขึ้นเท่าไร ก็ยิ่งต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น ฉะนั้นเพื่อให้องค์กรได้อยู่รอดโดยทั่วไปจะนำนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นการทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร ในเรื่องการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือเงินโบนัสประจำปี เป็นต้น ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีนโยบายที่มีคุณภาพเกี่ยวกับการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องการสรรหา การคัดเลือก และรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด เช่นเดียวกับศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐระดับสำนักในสังกัดกรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ทำหน้าที่ผลิตบุคลากรประจำเรือเพื่อตอบสนองตลาดแรงงานของประเทศและฝึกอบรมบุคลากรประจำเรือให้มีความรู้ความสามารถให้สอดคล้องและทันต่อวิทยาการและเทคโนโลยีด้านการขนส่งทางทะเลบุคลากรที่ทำงานด้านพาณิชย์นาวี ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการเดินเรือ จะต้องผ่านการรับรองจากหน่วยงานรัฐบาลของประเทศ หรือสถาบันที่รับรองโดย International Maritime Organization (IMO) ซึ่งในกลุ่มประเทศทางยุโรป กลุ่มบุคลากรทางด้านการเดินเรือ (Ship Navigator) สภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการประกอบอาชีพชาวเรือจัดเป็นอาชีพพิเศษเฉพาะอาชีพหนึ่ง ซึ่งเมื่อสำเร็จการศึกษาจากศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีและสอบได้ประกาศนียบัตรแสดงความรู้ความสามารถของคนประจำเรือ(ตัว) จากกรมเจ้าท่า ส่วนใหญ่ก็จะประกอบอาชีพในกิจการที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจทางเรือ เช่น หน่วยงานราชการแต่ตำแหน่งที่รองรับมีจำนวนจำกัด ได้แก่ กรมเจ้าท่า กรมศุลกากร กรมประมง ในส่วนของรัฐวิสาหกิจก็มีตำแหน่งที่รองรับมีจำนวนจำกัดเช่นกัน ได้แก่ การท่าเรือแห่งประเทศไทย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (ส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับเรือ)บริษัทเอกชน (ตำแหน่งงานที่พร้อมรองรับมีจำนวนมาก) บริษัทเรือต่างๆ ทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศทั่วโลก (ทำงานในระดับนายเรือประจำเรือ) บริษัทต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับการเดินเรือ บริษัทที่เกี่ยวข้องกับแท่นขุดเจาะน้ำมันกลางทะเล กิจการขุดแร่ในทะเล อยู่ต่อเรือ และอยู่ซ่อมเรือ (ทำงานในระดับนายช่างกล) บริษัททะเลเรือ (ทำงานในระดับวิศวกร) รายได้ของคนประจำเรือ เมื่อเทียบกับคนทำงานบนบกที่มีความรู้เท่าเทียมกันจะมีรายได้สูงกว่าอย่างน้อยสามถึงสี่เท่า (50,000-80,000 บาท เมื่อเริ่มต้นทำงานครั้งแรก)

จากลักษณะความก้าวหน้าในอาชีพและอัตราเงินเดือนของบุคลากรด้านการเดินเรือที่ได้กล่าวข้างต้นจะเห็นว่าเมื่อจบการศึกษาจะมีรายได้สูง และมีโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพอย่างรวดเร็ว เนื่องจากอาชีพทางด้านการศึกษาเมื่อมีประสบการณ์ทำงานครบตามจำนวนปีที่กำหนด จะสามารถสอบเพื่อเลื่อนขั้นประกาศนียบัตรที่มีชั้นสูงกว่า และนำไปเลื่อนตำแหน่งรวมถึงเพิ่มอัตราเงินเดือน ในขณะที่เทียบกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเดินเรือในศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี หรือ แม้แต่วิทยากรที่ทำการสอนในวิชาสามัญ ที่มีอัตราเงินเดือนเริ่มต้นเฉลี่ย 15,000-20,000 บาท ต่อเดือน ไม่มีเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการและการที่ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีทำหน้าที่สร้างบุคลากรประจำเรือที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาที่มีคุณภาพ ย่อมต้องมีบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ ในฐานะที่ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีเป็นหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วยบุคลากรหลายประเภท ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว การเป็นหน่วยงานภาครัฐ จึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในเรื่องเงินเดือน สวัสดิการ หรือเงินโบนัสประจำปี ได้เหมือนหรือเท่ากับหน่วยงานภาคเอกชนได้ ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร และเป็นที่น่าสนใจมากกว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงการบริหารบุคลากรของฝ่ายบริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องและจะเป็นประโยชน์ ในการนำมาพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี อันจะทำให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรและทำงานด้วยความร่วมมืออย่างเต็มใจ และนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทั้งต่อบุคลากรและศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีในอนาคต

1.2 คำถามวิจัย (Research questions)

- 1.2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคมอยู่ในระดับใด
- 1.2.2 ปัจจัยใดบ้างที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม

1.3 ข้อสมมติฐาน (Hypothesis)

- 1.3.1 บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ที่มีปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิกรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.4 วัตถุประสงค์ในการวิจัย (Research objective)

1.4.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิกรมเจ้าท่า

1.4.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า

1.4.3 เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า

1.5 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาหัวข้อวิจัย ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นการศึกษาดัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกับความศึกษาผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ความหมาย องค์ประกอบของความผูกพัน และปัจจัยที่มีต่อความผูกพันในองค์กร ในกลุ่มประชากรซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังต่อไปนี้

1.5.1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

ปัจจัยข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

- (1) เพศ
- (2) อายุ
- (3) สถานภาพการสมรส
- (4) ระดับการศึกษา
- (5) ระดับตำแหน่ง
- (6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- (7) อายุงาน
- (8) ระดับรายได้
- (9) หน่วยงานที่สังกัด

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ

- (1) ความสัมพันธ์ผลในการทำงาน
- (2) การยอมรับนับถือ
- (3) ลักษณะของงานที่น่าสนใจ
- (4) ความรับผิดชอบ
- (5) ความก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุน

- (1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- (2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- (3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- (4) การนิเทศงาน
- (5) นโยบายและการบริหารองค์กร
- (6) สภาพการทำงาน
- (7) ชีวิตส่วนตัว
- (8) ความมั่นคงในงาน

1.5.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร

- (1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- (2) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
- (3) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรภาครัฐ ศูนย์ฝึกพาณิชยณาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จำนวน 170 คน ข้าราชการ จำนวน 74 คน พนักงานราชการ จำนวน 24 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 31 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 41 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากบุคลากรภาครัฐของศูนย์ฝึกพาณิชยณาวี จำนวน 118 คน

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษาวิจัย

ระยะเวลาในการทำการศึกษาคือ ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2559

1.6 นิยามเชิงปฏิบัติการ

“บุคลากรภาครัฐ” หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ

“ปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล” หมายถึง ลักษณะที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวของบุคคลนั้นๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุงาน และระดับรายได้

“ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง” หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เข้ามาทำงานในตำแหน่งฯ จนถึงปัจจุบัน

“อายุงาน” หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ที่บรรจุเข้าทำงานในศูนย์ฝึกพณิชยนาวิครั้งแรก จนถึงปัจจุบัน

“ปัจจัยจูงใจ” หมายถึง ปัจจัยที่เกิดจากภายในของงาน เป็นปัจจัยกระตุ้นที่มีประสิทธิภาพ ที่ทำให้บุคลากรใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงานและปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับงานโดยตรง

“ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน” หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ บรรลุเป้าหมาย ทันทตามกำหนดเวลา มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นได้สำเร็จและผลการปฏิบัติงานนั้น

“การยอมรับนับถือ” หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บริหาร จากเพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคลากรอื่นในหน่วยงาน ในความรู้ความสามารถเมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการได้รับความไว้วางใจยอมรับฟังความคิดเห็น การกล่าวคำยกย่องชมเชย การประกาศให้ทราบทั่วกัน

“ลักษณะของงานที่น่าสนใจ” หมายถึง ลักษณะของงานที่เป็นแบบแผนประจำเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำททายต่อความรู้ความสามารถ บุคลากรมีความตั้งใจ สนใจปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี

“ความรับผิดชอบ” หมายถึง ภาระหรือพันธะผูกพันที่บุคคลจะทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย และพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น รับผิดชอบตนเองในการทำงานและ

รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ทันภายในกำหนดเวลา

“ความก้าวหน้า” หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงการได้มีโอกาสได้รับการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิและความรู้หรือได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้

“ปัจจัยค้ำจุน” หมายถึง เกิดจากปัจจัยภายนอกของงานเรียกว่าปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance of Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงแต่จะเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนทำให้พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นๆ มากขึ้น

“ค่าตอบแทนและสวัสดิการ” หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนประเภทอื่นๆ ที่ได้รับ ความเหมาะสมของเงินเดือนกับงานที่รับผิดชอบ และความเหมาะสมของเงินเดือนกับความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมของเงินเดือนในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมไปถึงผลประโยชน์เกื้อกูลสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร และประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ

“ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน” หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี มีความเป็นกันเอง เคารพนับถือซึ่งกันและกัน การยอมรับฟังแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริงและความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาผู้ใต้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีลักษณะความเป็นมิตรความผูกพัน ไม่มีความขัดแย้ง มีความจริงใจต่อกัน

“เทคนิคการควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน” หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สั่งงาน หรือการปกครองบังคับบัญชาตามสายงานโดยให้ความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ

“นโยบายและการบริหารองค์กร” หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกรู้สีกว่าฝ่ายบริหารมีการสื่อสารกับบุคลากรเป็นอย่างดีทำให้ได้รู้ถึงนโยบายขององค์กรที่ทำงานอยู่และเป้าหมายอย่างชัดเจนทิศทางการบริหารงาน การจัดการ การติดต่อสื่อสารภายใน การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป้าหมายของหน่วยงาน บุคลากรรู้สึกว่าคุณบริหารมีการสื่อสารที่ดีและเขารู้ถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่

“สภาพการทำงาน” หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อสภาพทั่วไปขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและองค์ประกอบที่เป็นเครื่องช่วยในการทำงานให้มีความคล่องตัว ได้แก่

ขนาดห้องทำงานที่ไม่แออัด ไฟฟ้าสว่างพอในการทำงาน ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของที่ทำงาน การดูแลรักษาความสะอาดของที่ทำงาน บริเวณที่ทำงานปราศจากสิ่งรบกวน ความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน คุณภาพของเครื่องมือเครื่องใช้

“ชีวิตส่วนตัว” หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่รู้สึกว่าชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัวของเขา

“ความมั่นคงในงาน” หมายถึง ความมั่นคงของตำแหน่งงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและการได้รับความเป็นธรรมเมื่อมีปัญหาการทำงาน

“ความผูกพันต่อองค์กร” หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร และมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เชื่อมั่นและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร และเพื่อจะปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การมีส่วนร่วมในองค์กร และการมีความสุขในการได้เป็นสมาชิกองค์กร แม้ว่าองค์กรจะอยู่ในภาวะปกติหรือประสบกับภาวะวิกฤติ

1.7 ประโยชน์ที่ได้จากงานวิจัย

1.7.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม

1.7.2 ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม

1.7.3 ผลที่ได้รับจากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม

ดังนั้น ในบทนี้ผู้วิจัยจึงได้ประมวลทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

- 2.1 ความรู้เกี่ยวกับศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิด

2.1 ความรู้เกี่ยวกับศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ

ประวัติความเป็นมา¹

ศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ เป็นหน่วยงานหนึ่งของกรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม มีหน้าที่ผลิตคนประจำเรือระดับนายประจำเรือให้มีคุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อสนับสนุนกิจการพณิชยนาวิ รวมทั้งพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มวิทยฐานะของคนประจำเรือทุกระดับชั้นให้ได้มาตรฐานสากลตามอนุสัญญา STCW 1978 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยศูนย์ฝึกพณิชยนาวิได้มีพัฒนาการตามลำดับ ดังนี้

ศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ ได้เริ่มก่อตั้งขึ้นในครั้งแรก ใช้ชื่อเรียกว่า โรงเรียนเดินเรือพณิชย เป็นโครงการสร้างชาวเรือชั่วคราว ผลิตนักเรียนเดินเรือระดับนายประจำเรือโดยตรงให้แก่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจแห่งแรกของไทย คือ บริษัทไทยเดินเรือทะเล จำกัด ใช้หลักสูตรเร่งรัดให้จบภายใน 3 ปี

¹ ศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ, *คู่มือนักเรียนเดินเรือพณิชย*, (กรุงเทพฯ: บริษัท เสงเจริญพณิชย จำกัด, 2558), 3-5.

มีนักเรียนในรุ่นแรกจำนวน 18 คน ต่อมาจึงได้เปลี่ยนหลักสูตรจาก 3 ปี เป็นหลักสูตร 5 ปี โดยได้รับความร่วมมือจากรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรนอร์เวย์ ในการส่งผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนมาวางแนวทางและรูปแบบการจัดการศึกษาของสถาบัน และคณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ก่อตั้งศูนย์ฝึกพาณิชยน์าวีขึ้นเป็นการถาวร โดยกรมเจ้าท่าได้ขอความช่วยเหลือจากรัฐบาลประเทศอังกฤษเพื่อมาสำรวจจัดทำแผนแม่บทโครงการก่อสร้าง โดยกำหนดสถานที่ตั้งที่จังหวัดสมุทรปราการ บนพื้นที่ 25 ไร่ และได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลเดนมาร์ก ทั้งในเรื่องของการปรับปรุงหลักสูตร โดยส่งผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 นาย มาช่วยวางแผนและปรับปรุงหลักสูตรให้ได้มาตรฐานสูงขึ้น รวมทั้งยังให้ใช้เงินกู้ไม่มีดอกเบี้ยเพื่อจัดซื้อเรือฝึกนักเรียน “วิสูตรสาคร” ขนาดระวางขับน้ำ 1,089 ตันกรอส ในวงเงิน 38 ล้านบาท (ประมาณ 100 ล้านบาท) เรือฝึกลำนี้ได้รับการออกแบบและควบคุมต่อสร้างโดยบริษัทวิศวกรที่ปรึกษาจากประเทศเดนมาร์ก ซึ่งเรือฝึกนักเรียนขณะนั้นนับได้ว่าเป็นเรือฝึกที่มีความสมบูรณ์และทันสมัยมากลำหนึ่งในกลุ่มประเทศอาเซียน ได้รับการมีพระราชกฤษฎีกายกย่องระดับฐานะศูนย์ฝึกพาณิชยน์าวีขึ้นเป็นหน่วยงานระดับกอง โดยยังเปิดทำการศึกษาและฝึกอบรมอยู่ภายในบริเวณกรมเจ้าท่าเช่นเดิม แต่ในขณะเดียวกันก็ได้เริ่มดำเนินการก่อสร้างศูนย์ฝึกพาณิชยน์าวีที่จังหวัดสมุทรปราการเป็นการถาวร โดยวิศวกรที่ปรึกษาของไทยดำเนินการออกแบบและควบคุมงานก่อสร้างใช้งบประมาณแผ่นดินจำนวน 88 ล้านบาท รัฐบาลญี่ปุ่นได้ส่งผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 นาย มาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการกำหนดอุปกรณ์เครื่องช่วยการศึกษาต่างๆ ศูนย์ฝึกพาณิชยน์าวีได้มีโครงสร้างการจัดการหาเรือฝึกนักเรียนเดินเรือพาณิชย์ลำใหม่ “สาครวิสัย” และอาคารเครื่องมือฝึกจำลองการเดินเรือและช่างกลเรือ ซึ่งมีขนาดใหญ่ที่สุดในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ปัจจุบันกรมเจ้าท่าในฐานะหน่วยงานที่กำกับดูแลงานด้านการขนส่งทางน้ำและการพาณิชยน์าวีได้ ร่วมกับส่วนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการผลิตนายประจำเรือทั้งภาครัฐและเอกชน เข้าร่วมพิจารณาการร่างกฎหมายการรับรองมาตรฐานหลักสูตรนายประจำเรือสำหรับสถาบันการศึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานหลักสูตรตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การบังคับใช้อนุสัญญา STCW ปี 2010 ทำให้เกิดผลกระทบต่อสถาบันการศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตนายประจำเรืออย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาดังกล่าวทำให้สถาบันการศึกษามีต้นทุนการดำเนินการที่สูงขึ้น เช่น การปรับปรุงห้องปฏิบัติการจำลองการเดินเรือ ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกกำหนดไว้ การจัดส่งอาจารย์ผู้สอนเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพิ่มเติม เพื่อให้มีคุณสมบัติครบตามข้อกำหนดใหม่ แม้ว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นจะดูเหมือนเป็นผลกระทบในเชิงลบแต่ถ้าพิจารณาในมุมกลับกัน หากสถาบันการศึกษาสามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ จะส่งผลดีต่อการผลิตนายเรือไปในอนาคต เพราะนายประจำเรือไทยจะได้รับการ

ยอมรับด้านคุณภาพในระดับสากล อีกทั้งจะเป็นการเปิดโอกาสให้นายประจำเรือไทยได้มีโอกาสไปปฏิบัติงานในกองเรือพาณิชย์ต่างชาติได้มากขึ้น

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี²

อัตลักษณ์ เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพด้านพาณิชย์นาวี

เอกลักษณ์ เป็นสถาบันการศึกษาที่เป็นผู้นำการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านพาณิชย์นาวีของชาติ

ปรัชญา วิชาการเป็นเลิศ เชิดชูคุณธรรม ผู้นำวิชาชีพ

ปณิธาน มุ่งมั่นที่จะผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านพาณิชย์นาวีให้มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพมีความภูมิใจในวิชาชีพ มีคุณธรรม มีลักษณะเป็นผู้นำที่ดีมีความรับผิดชอบ ต่อสังคม

วิสัยทัศน์ ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีเป็นสถาบันที่มุ่งเน้นการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านพาณิชย์นาวี ของกรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ สู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล เพียบพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรมและภาวะผู้นำ

พันธกิจ กำกับดูแล การส่งเสริมการพัฒนาระบบการขนส่งทางน้ำและการพาณิชย์นาวี ให้มีการเชื่อมต่อกับระบบการขนส่งอื่นๆ ทั้งการขนส่งผู้โดยสาร และสินค้า อูเรือ กองเรือไทย และกิจการเกี่ยวเนื่อง เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว ทั้งถึง และปลอดภัย ตลอดจนการสนับสนุนภาคการส่งออกให้มีความเข้มแข็ง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการเดินเรือในน่านน้ำไทย กฎหมายว่าด้วยเรือไทย กฎหมายว่าด้วยการป้องกันเรือโดนกัน กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพาณิชย์นาวี กฎหมายว่าด้วยการขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการขนส่งทางน้ำ

(3) ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายระบบการขนส่งทางน้ำและการพาณิชย์นาวี

(4) ดำเนินการจัดระเบียบการขนส่งทางน้ำและพาณิชย์นาวี

(5) ร่วมมือและประสานงานกับองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศในด้านการขนส่งทางน้ำ การพาณิชย์นาวี และในส่วนที่เกี่ยวกับอนุสัญญาและความตกลงระหว่างประเทศ

² เรื่องเดียวกัน, 7-11.

(6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ค่านิยมองค์กร มีใจให้บริการ (Service Mind) มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Efficiency) ทำงานเป็นทีม (Teamwork) ทำงานแบบมืออาชีพ (Professional) มีใจใฝ่รู้ (Seek Learning) ตระหนักความปลอดภัย (Safety)

แผนภาพที่ 2.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในศูนย์ฝึกพณิชยน์าวี



กลุ่มงานวิชาการเดินเรือ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดทำวิจัย และบริหารหลักสูตรการศึกษาการศึกษารวมทั้งดำเนินการเรียนการสอนในกลุ่มวิชาการเดินเรือให้เป็นไปตามมาตรฐานอนุสัญญา ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ให้คำปรึกษา แนะนำ ติดตามการฝึกปฏิบัติ

กับเรือสินค้าของนักเรียนเดินเรือพาณิชย์ฝ่ายเดินเรือ รวมทั้งการประเมินผลการฝึก สำหรับนักเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานอนุสัญญา STCW 1978 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

กลุ่มวิชาการช่างกลเรือ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดทำวิจัย และบริหารหลักสูตรการศึกษารวมทั้งดำเนินการเรียนการสอนในกลุ่มวิชาการช่างกลเรือให้เป็นไปตามมาตรฐานอนุสัญญา ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ให้คำปรึกษา แนะนำ ติดตามการฝึกปฏิบัติกับเรือสินค้าของนักเรียนเดินเรือฝ่ายช่างกลเรือ รวมทั้งการประเมินผลการฝึก สำหรับนักเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานอนุสัญญา STCW 1978 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

กลุ่มวิชาการทั่วไป มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดทำวิจัย บริหารหลักสูตร การศึกษา การฝึกอบรม และการสอนวิชาศึกษาทั่วไป ตลอดจนประเมินผลการศึกษาหรือการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับนโยบาย และสอดคล้องตามมาตรฐานอนุสัญญา STCW 1978 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดูแลรักษา จัดเก็บ จัดทำแผนซ่อมบำรุงอุปกรณ์ภายในห้องปฏิบัติการที่อยู่ในความรับผิดชอบของกลุ่มวิชาการทั่วไป

กลุ่มฝึกอบรม มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรพิเศษ ให้แก่บุคลากรด้านพาณิชย์นาวี ทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้มีคุณสมบัติเป็นไปตามมาตรฐานอนุสัญญา ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง ควบคุม ดูแล สถานที่อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการฝึก และอุปกรณ์เครื่องมือฝึกจำลองต่างๆ

กลุ่มมาตรฐานการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดทำระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาของศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและมาตรฐานสากล

กลุ่มกิจการและสวัสดิภาพนักเรียน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำกับดูแลปกครองนักเรียน ให้ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัย ให้คำปรึกษาแก่คณะนักเรียนปกครองในการบริหารและการปกครอง พิจารณาโทษนักเรียนผู้กระทำความผิด ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนทำกิจกรรม ให้ความร่วมมือทางวิชาการระหว่างเครือข่ายต่างๆ ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมด้านทักษะวิชาชีพ ให้สอดคล้องตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

ฝ่ายบริการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการซ่อมบำรุง อาคาร สถานที่ ห้องเรียน อุปกรณ์การเรียนการสอน ห้องทดลอง สระว่ายน้ำ อุปกรณ์ส่วนกลาง ระบบสาธารณูปโภค และยานพาหนะ พร้อมทั้งสำรองอะไหล่ เครื่องมือ อุปกรณ์ กำกับ ดูแล การรักษาความปลอดภัย และความสะอาดของอาคาร สถานที่ รวมทั้งการจัดบริการยานพาหนะ

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานธุรการ รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการทั่วไป ได้แก่ งานสารบรรณ หนังสือราชการ พิมพ์ ทาน ตรวจสอบ เวียน เก็บค้น โฉนด ยื่น ถวายเอกสาร งานประชุม งานธุรการ

ผู้บริหาร และงานพิธีการต่างๆ ฯลฯ รวบรวมสถิติตรวจสอบสรุปผลการดำเนินงาน จัดทำอัตราค่าจ้างของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว งานพัฒนาบุคลากร (ฝึกอบรมบุคลากร) ติดต่อประสานงาน กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่ออำนวยความสะดวกในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพระยะสั้น งานการเงิน รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน บัญชี และงบประมาณงานพัสดุ รับผิดชอบเกี่ยวกับงานพัสดุ ครุภัณฑ์ การจัดซื้อจัดจ้าง ให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

กลุ่มบริการการศึกษา งานทะเบียนและวัดผล มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

- (1) ดำเนินการรับสมัครและสอบคัดเลือกในหลักสูตรที่มีการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง
- (2) จัดทำ/จัดเก็บ ทะเบียนประวัตินักเรียน/ผลการเรียน จัดทำข้อมูล/สถิติ ของผู้สำเร็จ

การศึกษา

- (3) ออกเอกสาร/หนังสือรับรองการศึกษา
- (4) จัดตารางเรียน ตารางสอบ ประจำภาคการศึกษา
- (5) ดูแลการวัดและการประเมินผลการศึกษา ให้เป็นไปตามข้อบังคับ รวบรวมผลการศึกษา
- (6) บริหารงานกองทุนกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา และทุนการศึกษาอื่นๆ สำหรับนักเรียน

งานห้องสมุด มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการซ่อมแซมหนังสือที่ชำรุด การจัดทำตำรา แบบพิมพ์ และบริการสารสนเทศ งานบริการ บริการสืบค้นระบบออนไลน์ บริการยืมหรือคืนด้วยตนเอง บริการช่วยการค้นคว้า บริการการอ่าน บริการวารสาร และหนังสือพิมพ์ บริการแสดงหนังสือใหม่ บริการห้องสมุดอินเทอร์เน็ต บริการข้อมูลตามความต้องการของผู้ใช้ บริการจัดทำบัตรประจำตัวห้องสมุดของนักเรียน เป็นต้น

งานโสตทัศนูปกรณ์ มีหน้าที่รับผิดชอบในการสนับสนุนอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์สำหรับการเรียนการสอนของนักเรียนและหลักสูตรอบรม การประชุม ตลอดจนงานพิธีการต่างๆ ในศูนย์ฝึกพาณิชยน์าวี

งานประชาสัมพันธ์และแนะแนวการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบงานแนะแนวการศึกษาและประชาสัมพันธ์ ผลิตสื่อ เอกสาร ข้อมูลข่าวสาร หลักสูตรต่างๆ ของศูนย์ฝึกพาณิชยน์าวี เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ทางโทรศัพท์ ทางเว็บไซต์ สื่อสังคมออนไลน์ และตามสถาบันการศึกษาต่างๆ

งานพิธีการและสารสนเทศ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการต้อนรับอาคารคณบดีที่มาเยือนศูนย์ฝึกพาณิชยน์าวี ประสานงานด้านวิเทศสัมพันธ์กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศเพื่ออำนวยความสะดวก

กลุ่มเรือฝึก มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ ควบคุม และกำหนดนโยบายในการใช้เรือฝึก ตลอดจนประสานงานและขอความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกเพื่อกำหนดแผนการใช้เรือฝึกให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคุมและกำกับดูแลการซ่อมทำเรือฝึก พัฒนาและปรับปรุงการฝึกภาคปฏิบัติทางทะเลและเรือฝึกให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษา ให้ความรู้ในทางปฏิบัติ ควบคุม ดูแล การฝึกภาคปฏิบัติทางทะเลแก่นักเรียนของศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี และนักเรียนจากสถาบันการศึกษาอื่น ให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะทางวิชาการเกี่ยวกับการฝึกภาคปฏิบัติทางทะเล ต่อกลุ่มวิชาการเดินเรือ กลุ่มวิชาการช่างกลเรือ กลุ่มฝึกอบรมเพื่อให้เหมาะสมกับกิจการพาณิชย์นาวี และมาตรฐานสากล

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความผูกพันองค์กร เป็นสิ่งที่แสดงออกถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับองค์กรถ้าบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรมากเท่าใดก็จะมี ความมุ่งมั่นทุ่มเทเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานและมีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรน้อย ผู้บริหารพยายามหาวิธีการที่จะรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันกับองค์กรได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่ธุรกิจต้องแข่งขันกันอย่างรุนแรง ธุรกิจมีการพัฒนาคนและเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มศักยภาพในเชิงแข่งขัน ดังนั้นการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนานๆ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

2.2.2 แนวคิดของ Allen and Meyer³ ได้ให้ความหมายในรูปแบบของแนวความคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน

2.2.2.1 แนวความคิดทางด้านทัศนคติ แนวความคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวความคิดนี้ คือ ศาสตราจารย์ Lyman W. Potter แห่งมหาวิทยาลัย California และคณะซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง

(1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคล สามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาและเห็นว่า บรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่

³ ณรงค์ แยมชื่น, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546), 23.

ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าจะอยู่ในสถานะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

(2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กรและสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงานใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายองค์กรได้สะดวกขึ้นงานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์และทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายได้ จึงทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่เหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา

(3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กรเป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายไปไหน แสดงให้เห็นความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าจะองค์กรจะอยู่ในสถานะปกติ หรืออยู่ในวิกฤตการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

2.2.2.2 แนวคิดด้านพฤติกรรม กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรและจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่มีต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่ความผูกพันต่อองค์กร จะพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องด้วยได้เปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับ และผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไปหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวร ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวความคิดนี้คือ ทฤษฎี Side-bet ของ Becker ซึ่งสรุปได้ว่าการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรเขาจะได้รับหรือต้องสูญเสียอะไรบ้าง

2.2.2.3 แนวความคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดดังกล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผล

มาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่เมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีหน้าที่ทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กร

2.2.3 แนวคิดของ Hewitt Associates⁴ เป็นบริษัทที่ปรึกษามีมุมมองในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม กล่าวคือ สามารถดูได้จากการพูด (Say) โดยจะพูดถึงองค์การเฉพาะในแง่บวก และพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ (Stay) นั่นคือพนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และประเด็นสุดท้ายจะดูว่าพนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์การ โดยได้ทำการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานกว่า 6.7 ล้านคนใน 2,900 องค์กรทั่วโลก และได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานมี 6 ประการ ดังนี้

2.2.3.1 แนวปฏิบัติขององค์กร (Company Practices) หมายถึง สิ่งที่องค์กรการเป็นอยู่หรือคาดหวังที่จะเป็น เช่น ค่านิยมองค์กร ปรัชญา ภาพลักษณ์ขององค์กร รวมถึงจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายขององค์กร

2.2.3.2 ลักษณะงาน (Work) หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือลักษณะงานที่พนักงานได้รับมอบหมายจากองค์กร

2.2.3.3 สิ่งตอบแทนโดยรวม (Total Rewards) หมายถึง สิ่งที่พนักงานได้รับจากองค์กรเพื่อเป็นการตอบแทนจากการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส การได้รับการยอมรับ เป็นต้น

2.2.3.4 คุณภาพชีวิต (Quality of Life) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในสิ่งต่างๆ ที่พนักงานสามารถรับรู้ได้ในชีวิตการทำงานของแต่ละคน

2.2.3.5 โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) หมายถึง โอกาสในการเจริญก้าวหน้าภายในองค์กร รวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อพนักงาน

⁴ วรรณาท สามารถ, “บุพปัจจัยและความแตกต่างของความเชื่อถือไว้วางใจในทีมและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานในทีมดั้งเดิมและทีมเสมือนจริง: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสายการบิน,” (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2557), 32-33.

2.2.3.6 บุคลากร (People) หมายถึง ผู้ที่ร่วมทำงานด้วย โดยรวมถึงแนวความคิดทัศนคติของผู้นำว่ามีความรู้ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และแนวทางในการที่จะไปถึงจุดมุ่งหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ตลอดจนความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์การทั้งในระดับเดียวกัน สูงกว่าหรือต่ำกว่า

จากปัจจัยความผูกพันทั้ง 6 ประการ ตามแนวคิดของ Hewitt Associates นั้น ซึ่งแต่ละประการจะมีการอธิบายถึงองค์ประกอบเอาไว้ด้วย เช่น เรื่องสิ่งตอบแทนโดยรวมจะประกอบด้วย การให้สิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ กองทุนหลังเกษียณอายุ และการให้ความสำคัญ หรือเรื่องผู้ร่วมงาน ที่ประกอบไปด้วยผู้บริหารในทุกระดับรวมถึงเพื่อนร่วมงานด้วย โดยแบบจำลองนี้ได้กลายเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานในองค์การต่างๆ เช่น การศึกษาที่ผ่านมาในการศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในประเทศแคนาดา จำนวน 120 องค์การจากพนักงานมากกว่า 80,000 ราย ผลการศึกษาพบว่า บริษัทที่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด (Best Employers) จำนวน 50 องค์การ โดยเฉลี่ยมีพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดถึง 21 เปอร์เซ็นต์และมีอัตราการเจริญเติบโตของรายรับสูงถึง 16.1 เปอร์เซ็นต์ เปรียบเทียบกับอัตราการเจริญเติบโตของรายรับของบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ซึ่งคิดเป็น 6.1 เปอร์เซ็นต์ จะเห็นได้ว่า จากการสำรวจบริษัทที่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดนั้น จะมีระดับของความผูกพันของพนักงานที่สูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด และมีอัตราการเจริญเติบโตสูงกว่าเช่นกันแสดงให้เห็นว่าความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มผลประกอบการของบริษัทที่มีทิศทางที่สอดคล้องกันมา

2.2.4 แนวคิดของ Porter et al⁵ ให้นิยามว่าเป็น ความแข็งแกร่งของการแสดงตัวและการทุ่มเทให้กับองค์กร ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปของ

2.2.4.1 ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์การและของบุคคลสอดคล้องกันหรือไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์การเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์การและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์การและรู้สึกต่อองค์การในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ เชื่อว่าองค์การจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

⁵ พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ*, พิมพ์ครั้งที่ 1, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม, 2552), 168-169.

2.2.4.2 ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดีให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ร่วมแก้ไขปัญหาให้กับองค์กร

2.2.4.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าจะองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติ หรืออยู่ในฐานะวิกฤต อันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

2.2.5 สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ⁶ ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความผูกพันของบุคลากร” หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นของบุคลากรทั้งในด้านความรู้สึกและสติปัญญา เพื่อให้งานพันธกิจและวิสัยทัศน์ของส่วนราชการบรรลุผล ส่วนราชการที่มีระดับความผูกพันของบุคลากรสูง แสดงให้เห็นเด่นชัดด้วยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีซึ่งทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่าง เต็มกำลัง เพื่อผลประโยชน์ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความสำเร็จของส่วนราชการ

บุคลากรในส่วนราชการรู้สึกผูกพัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และที่ทำงาน ประโยชน์ของความผูกพันของบุคลากร คือ ทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่ร่วมกันปฏิบัติงาน การสื่อสารที่ดีการแลกเปลี่ยนข้อมูลมีความคล่องตัว การให้อำนาจในการตัดสินใจ และความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินการ ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะนำมาซึ่งความผูกพัน รวมถึงการฝึกอบรมและการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน ระบบการยกย่องชมเชย และระบบการให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพโอกาสและการดูแลที่เท่าเทียมกัน และการมีมิตรไมตรีกับครอบครัวของบุคลากร

⁶ สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, *เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับพื้นฐาน*, ฉบับที่ 2, พิมพ์ครั้งที่ 1, (กรุงเทพฯ: บริษัท วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย จำกัด, 2558), 66-68.

ปัจจัยของความผูกพันของบุคลากร แม้ว่าความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและการเพิ่มค่าตอบแทนจะมีความสำคัญ แต่สองปัจจัยดังกล่าวไม่เพียงพอที่จะทำให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความผูกพันกับส่วนราชการและสร้าง ผลงานที่โดดเด่น ตัวอย่างของปัจจัยอื่นที่ควรนำมาพิจารณา เช่น

- (1) การแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ
- (2) โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ
- (3) บรรยากาศในการทำงานและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร
- (4) สถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและมีการป้องกันภัย
- (5) ภาระงานที่เหมาะสมและมีความท้าทาย
- (6) การสื่อสาร ความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
- (7) ระดับของการได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจ
- (8) ความมั่นคงของงาน
- (9) การตระหนักถึงความต้องการที่แตกต่างกันของกลุ่มบุคลากรที่หลากหลาย
- (10) การสนับสนุนของส่วนราชการในการให้บริการแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้

ส่วนเสีย

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวข้างต้นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ สิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยจะเห็นได้จากการที่บุคคลมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน บุคคลมีความมุ่งมั่นทุ่มเทเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่อุทิศร่างกายแรงใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ยิ่งถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรมาเท่าใดก็แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็น้อยลงเท่านั้น

2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านต่างก็ให้ความสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและได้ค้นพบว่ายังไม่มีแบบจำลองใดที่ชี้ชัดว่า อะไรคือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยให้ความสนใจว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่างกันไป ดังนี้

2.3.1 พึงพิศ จากผา⁷ กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของ ความผูกพันและมั่นคงของสมาชิกในองค์กรนั้น การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความ ต้องการที่จะอยู่กับองค์กร ต้องอาศัยปัจจัยในด้านต่างๆ ดังนี้

(1) ธรรมชาติของบุคคล เป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยา บุคคลจะมีความต้องการ มีเจตคติและค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

(2) ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์ และความสนับสนุนจากกลุ่ม จึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ ความสัมพันธ์ทั้งกับกลุ่ม ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

(3) ธรรมชาติขององค์กรได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานตลอดจน สภาพแวดล้อมขององค์กร

(4) ธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

2.3.2 พึงพิศ จากผา พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.3.2.1 ลักษณะส่วนบุคคล

(1) **อายุ** บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากจะมีความคิด มีความรอบคอบ ในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งอายุมากขึ้นก็จะพบว่าสมาชิกองค์กรจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะอยู่ในองค์กรจนเกษียณอายุราชการ และการได้รับตำแหน่งที่ดีขึ้น

(2) **เพศ** เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อกลุ่มและองค์กรมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้พบว่า เพศหญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงต้องพึ่งพาอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรมากกว่าเพศชาย

(3) **ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญาและสะสมประสบการณ์ในการทำงาน

⁷ พึงพิศ จากผา, “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทรับจ้างผลิตชิ้นส่วน,” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2551), 10.

(4) **ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น** ทำให้เพิ่มความตั้งใจในการปฏิบัติงานและหวังได้ว่าจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น จึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อย

(5) **ความต้องการประสบความสำเร็จและก้าวหน้า** องค์กรที่จะทำให้บุคลากรเห็นว่าเขาสามารถทำงานไปสู่จุดหมายได้นั้น จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กร ทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาสนำหน้าในการทำงาน

(6) **สถานภาพสมรส** บุคคลที่มีภาระครอบครัวจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด ทั้งนี้เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นใจในการทำงานมากกว่าอีก ทั้งยังมองงานในทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีกว่า จึงไม่ค่อยเปลี่ยนงานยิ่งเมื่อต้องมีภาระเลี้ยงดูบุตรเพิ่มอีก ก็ยิ่งพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

2.3.2.2 ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาท

ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน เพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเอง ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

(1) **ความชัดเจนของงาน** หมายถึง งานที่มีการระบุขอบเขตที่จำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวมและสามารถแยกเป็นชิ้นงานได้ด้วย ทำให้บุคคลสามารถทำงานเหล่านั้นได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานให้เห็นเด่นชัด

(2) **ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ เสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จโดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรู้สึกต้องการจะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์แก่องค์กรและมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ

(3) **งานที่มีลักษณะท้าทาย** หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและสติปัญญา ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการทำงานและแสดงความสนใจทำงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถ เพราะจะเกิดความพอใจเมื่อเห็นงานประสบความสำเร็จ

(4) **งานที่มีความหลากหลาย** หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน จึงเป็นงานที่ทำท้าทายซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานได้ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย เป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

2.3.2.3 ลักษณะขององค์กร

(1) การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจ ให้มีส่วนร่วมในการบริหารมอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน

(2) การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้วยเหตุที่สมาชิกองค์กรได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้เพราะผลกำไรขององค์กร ก็คือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

(3) ขนาดขององค์กร องค์กรที่มีขนาดใหญ่และมีผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในองค์กรขนาดใหญ่บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงานและได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้มีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นสูงด้วย

2.3.2.4 ประสพการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

(1) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นการสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์กรว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กร แล้วนั้นผู้ปฏิบัติงานควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม

(2) ความรู้สึกต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบปัญหา ความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจในองค์กรสูง รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ จะมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงตามด้วย

(3) ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีคุณค่า และองค์กรได้ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง

2.3.3 Porter and Steers⁸ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่องและพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อองค์การ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

⁸ พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ 1, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม, 2552), 189.

2.3.3.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

2.3.3.2 โครงสร้างองค์การ (Organization Characteristic) ต้องมีลักษณะที่เป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเป็นทางการ

2.3.3.3 ลักษณะของบทบาท (Role-related Characteristic) เช่น งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับการมีความหมายของงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทเด่นชัด ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

2.3.3.4 ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) เช่น ทักษะคติของกลุ่มการทำงานที่มีผลต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ การรู้สึกรู้ว่าตนเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

2.3.4 Mowday et al⁹ ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

2.3.4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)

2.3.4.2 คุณลักษณะงาน (Job Characteristics)

2.3.4.3 ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience)

2.3.4.4 คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristics)

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุดคือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์การ

สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวข้างต้น ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของความผูกพันและมั่นคงของสมาชิกในองค์กรนั้น การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร ต้องอาศัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรใน

⁹ นงเยาว์ แก้วมรกต, “ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542), 21.

ด้านต่างๆ ได้แก่ 1. ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ความต้องการประสบความสำเร็จและก้าวหน้า สถานภาพสมรส 2. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาท ประกอบด้วย ความชัดเจนของงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน งานที่มีลักษณะท้าทาย งานที่มีความหลากหลาย 3. ลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย การกระจายอำนาจในองค์กร การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ขนาดขององค์กร และ 4. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่พึงพาได้ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เป็นต้น

2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.4.1 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

ริงสรร์ ประเสริฐศรี¹⁰ ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการดังนี้

2.4.1.1 ความต้องการเพื่อความอยู่รอด [Existence needs (E)] เป็นความต้องการพื้นฐานของ ร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางด้านร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดีมีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงานได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2.4.1.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพ [Relatedness needs (R)] เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่อยู่แวดล้อมเป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้าง

¹⁰ ริงสรร์ ประเสริฐศรี, *พฤติกรรมองค์กรการ* (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์, 2548), 91.

ความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

2.4.1.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า [Growth needs (G)] เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการยกย่องบวกรับด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

2.4.2 ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮอส์เบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

วิเชียร วิทยอดม¹¹ ได้กล่าวถึงเฟรดดอร์ริก เฮอส์เบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจโดยใช้ปัจจัยสองกลุ่ม คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจกับสิ่งที่ไม่เกิดความพอใจหรือเป็นปัจจัยจูงใจกับปัจจัยอนามัยอันเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกนั้นเองเขาได้เริ่มวิจัยเกี่ยวกับเรื่องทฤษฎีการจูงใจ โดยการทำแบบสอบถามนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน เขาใช้การสัมภาษณ์โดยการตอบคำถามในสิ่งที่ผู้ตอบคำถามรู้สึกชอบและไม่ชอบในการทำงาน โดยให้ผู้ตอบคำถามให้อธิบายถึงรายละเอียดเมื่อรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจเกี่ยวกับงานแล้วนำมาจัดเป็นหมวดหมู่ประเภทของประสบการณ์ที่เหมือนกันทั้งพอใจและไม่พอใจเพราะเขามีความเชื่อว่าความสัมพันธ์ที่มีกับงานเป็นพื้นฐานอย่างหนึ่งเกี่ยวกับความคิดของแต่ละคนว่างานนั้นล้มเหลวหรือสำเร็จ การที่แต่ละคนคิดว่างานของตัวเองดีหรือไม่ดีนั้นมีตัวแปรหลายปัจจัย

2.4.2.1 เป็นกลุ่มที่มีความไม่พอใจในงาน (Unsatisfiers Factors) จะเกิดจากปัจจัยภายนอกของงานเรียกว่าปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance of Hygiene Factors) อันเป็นปัจจัยที่จะสร้างความไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้แล้วก็จะเป็นการสร้างความไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงานซึ่งมีอยู่ 10 ปัจจัยคือ

- (1) นโยบายและการบริหารบริษัท คือ พนักงานรู้สึกว่าการจัดการมีการสื่อสารที่ดีและเขาเข้าถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่
- (2) เทคนิคการควบคุมดูแล หรือการนิเทศงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ
- (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ พนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา

¹¹ วิเชียร วิทยอดม, *องค์การและการจัดการ* (นนทบุรี: บริษัท ธนธการพิมพ์ จำกัด, 2550), 188-189.

- (4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
- (5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง
- (6) เงินเดือน คือ พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนเหมาะสม
- (7) ความมั่นคงในงาน คือ พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่
- (8) ชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว
- (9) สภาพการทำงานคือ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ
- (10) สถานภาพ คือ พนักงานรู้สึกว่างานเขามีตำแหน่งหน้าที่ที่

2.4.2.2. เป็นกลุ่มที่มีความพอใจในงาน (Satisfiers Factors) จะเกิดจากปัจจัยภายในของ สิ่งแวดล้อมของงานเรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) อันเป็นปัจจัยที่กระตุ้นที่มีประสิทธิภาพ ที่ทำให้พนักงานใช้ความพยายามที่ จะทำให้ได้ ผลงานและปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับงานโดยตรงและสร้างความรู้สึกที่ดีกับงานซึ่งมีอยู่ 5 ปัจจัยคือ

- (1) ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ
- (2) การยอมรับนับถือ คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเมื่อทำงานสำเร็จมีคนอื่นยอมรับเขา
- (3) ลักษณะของงานที่น่าสนใจ คือ พนักงานรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ น่าทำ
- (4) ความรับผิดชอบ คือ พนักงานรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบตนเองและงานของเขา
- (5) ความก้าวหน้า คือ พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ

บนพื้นฐานของการค้นพบของเขา เฮอริสเบิร์กยืนยันว่ากระบวนการจูงใจจะประกอบไปด้วยขั้นตอน 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่แรกผู้บริหารต้องมั่นใจว่าปัจจัยค่าจูงใจหรือ ปัจจัยอนามัยจะต้องไม่ขาดแคลน และการบังคับบัญชาและเทคนิคการควบคุมดูแลจะต้องถูกยอมรับด้วยการให้ปัจจัยอนามัย ณ ระดับที่เหมาะสม ขั้นตอนที่สองเป็นการให้โอกาสแก่บุคคลที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จและการยกย่อง ทุกคนจะมีความพอใจและแรงจูงใจสูงขึ้น เฮอริสเบิร์กได้สรุปว่า ปัจจัยอนามัยไม่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจแต่สามารถที่จะสร้างความไม่พอใจในงานได้ ปัจจัยควบคุมทั้ง 2 ปัจจัย ที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ถ้าเมื่อใดปัจจัยจูงใจลดต่ำกว่าระดับที่ ควรจะเป็นอย่างมาก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานก็จะตกต่ำไปด้วย ในทางตรงกันข้ามถ้า เมื่อใดปัจจัยอนามัยลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นหรือขาดไปก็จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ ในการปฏิบัติงานและเกิดความท้อถอยหมดกำลังใจในการทำงาน จนอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงาน ต้องลาออกจากงานไป

2.4.3 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแม็คเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

วิเชียร วิทย์อุดม¹² ได้กล่าวถึงนักจิตวิทยาชื่อเดวิด ซี. แม็คเคลแลนด์ (David C. McClelland) เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory) ที่เกี่ยวกับการจูงใจซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวความคิดของการเรียนรู้อย่างใกล้ชิด ตามทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าโดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนเราจะมีเพียง 2 ชนิดคือความต้องการมีความสุขสบาย และความต้องการปลอดภัยจากการเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ นั้นต่างก็จะเกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการเรียนรู้แต่อย่างไรก็ตามโดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตชนวนขวายหาสิ่งต่างๆ มากคล้ายๆ กัน จึงต่างมีประสบการณ์ความต้องการชนิดเดียวกันได้ เหมือนกันแต่จะต่างกันก็แต่เฉพาะขนาดของความต้องการที่จะมีมากน้อยแตกต่างกันไป และเขายังมีความเชื่อว่าการจูงใจของคนมีพื้นฐานได้มาจากวัฒนธรรมของสังคม โดยเชื่อว่ามาจากความต้องการการเรียนรู้ (Learned Need) อยู่ 3 สิ่งคือ ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for affiliation) และความต้องการอำนาจ (Need for power) เขาแนะนำว่าเมื่อมีความต้องการที่เข้มข้นในบุคคลก็จะทำให้ผู้นั้นมีพลังที่จะสร้างการปฏิบัติ พฤติกรรมให้มีความเข้มข้นทางอารมณ์ มีผลต่อการกระตุ้นและจูงใจในจะใช้พฤติกรรมที่นำไปสู่ความพอใจและให้ความชำนาญและความสามารถเพื่อจะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

2.4.3.1 ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement)

เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อนหรือให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่พึงปรารถนา พยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ หรือแก้ปัญหาดำเนินการกับงานที่ซับซ้อนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ จากการวิจัยของแม็คเคลแลนด์ได้บ่งบอกถึงคุณลักษณะของคนที่มีความสัมฤทธิ์ผลสูงได้ดังนี้

(1) บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จสูงชอบที่จะหลีกเลี่ยงเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ง่ายเกินไปและยากเกินไป เขาจะชอบเป้าหมายระดับปานกลางที่เขาคิดว่าเขาสามารถทำได้สำเร็จจริง ๆ จึงทำให้เขาเลือกงานที่ยากแบบปานกลาง

(2) บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จอย่างสูงชอบสิ่งที่ป้อนกลับโดยตรงทันทีทันใด และน่าเชื่อถือได้เพราะการป้อนกลับแบบนี้เท่านั้นที่ทำให้เขาสามารถวัดความสำเร็จของพวกเขาได้ และมักเชื่อถือได้ในเรื่องวิธีหาทั้งหลายกำลังปฏิบัติงานมากกว่า

¹² วิเชียร วิทย์อุดม, *พฤติกรรมองค์กร* (นนทบุรี: บริษัท ธีระฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด, 2547), 169-172.

(3) บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงชอบที่จะรับผิดชอบสำหรับการแก้ปัญหาในการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความซับซ้อนของสิ่งที่กระตุ้นความสำเร็จแต่ละบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จอย่างสูง มักเน้นในเรื่องการบรรลุผลสำเร็จซึ่งแตกต่างจากบุคคลที่เน้นในเรื่องการหลีกเลี่ยงความล้มเหลว แต่ละบุคคลที่เน้นในเรื่องการบรรลุผลสำเร็จมีแนวโน้มไปสู่การตั้งเป้าหมายที่เป็นจริงมากกว่า และจะเลือกงานที่ยากพอสมควร ความต้องการเพื่อความสำเร็จถูก พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมากกับความต้องการที่บรรลุถึงตำแหน่งหรือความร่ำรวย โดยเฉพาะสำหรับสิ่งที่มีมีความเกี่ยวข้องกับกลุ่มการจ้างงานที่มีสถานภาพตำแหน่งหรือค่าตอบแทนสูง

บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานของพวกเขาเองแทนที่จะเป็นผลจากการดำเนินงานของคนอื่น โดยปกติแล้วบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะพอใจกับงานที่ทำตามลำพังไม่ใช่งานที่ต้องมีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดหรือการทำงานเป็นทีม ความพอใจของบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะได้มาจากความสำเร็จของงานเป็นส่วนใหญ่ รางวัลหรือเงินที่พวกเขาได้รับเป็นเครื่องวัดที่มองเห็นได้ของความสำเร็จของพวกเขาเท่านั้น มันไม่ใช่แรงจูงใจอันเป็นผลมาจากความพยายามของพวกเขาเลย

2.4.3.2 ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation)

เป็นความปรารถนาที่จะให้ตนเป็นที่รักและยอมรับของผู้อื่น ความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีและเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นๆ ในสังคม มีปฏิสัมพันธ์ทำงานร่วมกับกลุ่มและมีความกลมเกลียวกันมากกว่าการแข่งขัน ก็จะได้รับ การช่วยเหลือและตอบสนองความต้องการของตนได้ ความต้องการความผูกพันจะเกี่ยวข้องกับความต้องการความชอบและการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรขึ้นมา บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์จะเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะดังนี้

(1) พยายามที่จะสร้างและรักษาความเป็นมิตรและความสำคัญทางจิตใจอย่างใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

(2) อยากจะให้บุคคลอื่นชอบ

(3) สนุกสนานกับงานเลี้ยงกิจกรรมทางสังคมและการคุยเล่น

(4) แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมกับกลุ่มหรือองค์การ ด้วยเหตุนี้

บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์มาก จึงมักจะแสดงออกโดยการหวังหรือ อยากที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่นให้มากที่สุด โดยพยายามทำตนให้สอดคล้องเข้ากับความต้องการและความอยากได้ของฝ่ายอื่น และจะพยายามทำตนเป็นคนจริงใจและพยายามเข้าใจถึงความรู้สึกของฝ่ายอื่น ๆ ให้มากที่สุด ดังนั้นคนประเภทนี้จึงมุ่งพยายามและแสวงหาโอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุดเท่าที่ จะทำได้การคาดหวังที่จะได้รู้จักและมีโอกาสสื่อความกับคนอื่นจึงเป็นสิ่งที่คนกลุ่มนี้จะเสาะแสวงหาอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจมี

ปฏิสัมพันธ์ อันดีต่อกันในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ทั้งยังต้องสนับสนุนและสร้างสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานที่ดีให้อำนวยต่อการจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผลตรงตามเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้

2.4.3.3 ความต้องการอำนาจ (Need for Power)

ความต้องการอำนาจคือ ความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้หรือก็คือเป็นความต้องการที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น อันเป็นพฤติกรรมแสดงออกให้เห็นว่าสามารถที่จะควบคุมบุคคลอื่นเพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการ โดยจะพยายามกระทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจเมื่อได้มาซึ่งอำนาจก็จะเกิดความภาคภูมิใจในสิ่งที่จนได้กระทำสิ่งใด ๆ ได้เหนือกว่าบุคคลอื่น ในขณะที่ผู้บริหารที่มีความต้องการความสำเร็จสูงพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของเป้าหมาย แต่ผู้บริหารที่มีความต้องการอำนาจสูงกลับจะมุ่งพยายามแสดงออกเพื่อมีอำนาจควบคุมบุคคลข้อมูลและทรัพยากรอื่นที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายมากกว่าคนประเภทที่นิยมชมชอบต่ออำนาจเป็นอย่างมากนี้มักจะเป็นคนที่พยายามมุ่งจะใช้วิธีการสร้างอิทธิพลให้มีอำนาจเหนือพยายามหว่านล้อมให้เกิดการยอมรับนับถือจากฝ่ายอื่น ๆ และบ่อยครั้งมักจะเป็นคนที่ไฝ่หาตำแหน่งที่จะได้เป็นผู้นำของกลุ่มที่ตนสังกัดอยู่ คนกลุ่มนี้จะรู้สึกว่ามีแรงจูงใจถ้าหากได้มีการเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงออกในทางต่าง ๆ ที่จะเป็นการเพิ่มบทบาทต่ออำนาจได้อย่างเต็มที่ ลักษณะของความต้องการด้านอำนาจนั้นมักจะเป็นคนที่นิยมและเชื่อในระบบที่มีอยู่ในองค์การเชื่อในคุณค่าของงานที่ทำเชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่มีการลำเอียงใด ๆ และพร้อมที่จะสละผลประโยชน์ส่วนตัวให้กับองค์การ ความต้องการอำนาจจะเกี่ยวพันกับความปรารถนาจากความพยายามที่มีอิทธิพลเหนือและต้องการควบคุมผู้อื่น คุณลักษณะบุคคลที่มีความต้องการอำนาจจะเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะดังนี้

- (1) มีความต้องการที่จะได้รับตำแหน่ง ชอบที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน
- (2) การแข่งขันกับบุคคลอื่นภายในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้เข้าครอบงำได้
- (3) ชอบสนุกสนานกับการเผชิญหน้ากับบุคคลอื่น

ความต้องการอำนาจมี 2 แบบ คือ บุคคลและองค์การ บุคคลที่มีความต้องการอำนาจส่วนบุคคลสูงนั้นเป็นบุคคลที่ต้องการจะครอบงำบุคคลอื่น เพื่อที่จะแสดงถึงความสามารถของพวกเขาที่จะใช้อำนาจ พวกเขามีความหวังให้ผู้ตามมีความจงรักภักดีต่อพวกเขาเป็นการส่วนตัวมากกว่าที่จะมีความจงรักภักดีต่อองค์การ เป็นผลให้บางครั้งเป้าหมายขององค์การต้องถูกทำลายลง แต่ในทางกลับกันบุคคลที่มีความต้องการทางอำนาจขององค์การสูงจะเป็นบุคคลที่มุ่งการทำงานส่วนรวม เพื่อที่จะแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์การบุคคลเช่นนี้ชอบทำงานให้สำเร็จตามวิถีทาง ขององค์การพวกเขามักเต็มใจที่จะเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวของเขาเองเพื่อผลประโยชน์ขององค์การโดยส่วนรวมอีกด้วย สรุปได้ว่า ผู้บริหารสามารถใช้ทฤษฎีการจูงใจหลายๆ ทฤษฎีเพื่อ

ช่วยในการคิดหาวิธีการจูงใจพนักงานพวกเขาสามารถจะเสนอความต้องการได้ในหลายๆ ทาง เช่น การเปลี่ยนงานที่รับผิดชอบ การทำหายความอิสระในการทำงาน เงินตอบแทนหรือตำแหน่งงานและ แรงจูงใจ ในการทำงานคือ พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลหรืออินทรีย์ซึ่ง กระตุ้นให้เกิด พฤติกรรมในแนวทางที่ สสนองต่อความต้องการของตน นั่นคือความสัมพันธ์ ระหว่างความต้องการ แรงขับ และรางวัลอันเป็นสิ่งล่อใจ รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคล รักษาพฤติกรรมเหล่านั้นไว้แต่ละบุคคลจะเลือกแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป ซึ่งการที่จะสร้างความผูกพันให้ เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กรเพื่อเป็นการตอบสนองทั้งองค์กรและพนักงานเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารต้องเข้าใจหลักทฤษฎีการจูงใจ และนำไปปฏิบัติอย่างถูกต้องเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ตามหลัก ทฤษฎีแรงจูงใจซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2.4.4 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor¹³

แมคเกรเกอร์ (McGregor) ศาสตราจารย์ด้านการบริหาร ได้ประยุกต์ความคิดทฤษฎี แรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) มาเป็นรูปแบบการจูงใจในคนงาน โดยแมคเกรเกอร์ (McGregor) เชื่อว่า มนุษย์โดยทั่วไปไม่มีนิสัยเกียจคร้านได้ พยายามหลีกเลี่ยงงานเพื่อหาทางทำงานให้น้อยที่สุด มนุษย์ขาดความทะเยอทะยาน ไม่มีความรับผิดชอบ ชอบที่จะทำตัวเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ มนุษย์ เห็นแก่ตัวคิดถึงแต่ตนเองโดยไม่สนใจความต้องการขององค์กร มีนิสัยต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและไม่ฉลาด โดยเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในการทำงานออกเป็น 2 แนวทาง คือ พฤติกรรม ทางลบหรือตั้งเป็นทฤษฎี X และพฤติกรรมทางบวกหรือทฤษฎี Y อธิบายถึงลักษณะและการทำงาน ของมนุษย์ไว้ 2 แบบ คือ

2.4.4.1 ทฤษฎี X เนื้อหาของทฤษฎีนี้มีว่ามนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้ อันมีสาเหตุจากไม่ชอบการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้วิธีการบังคับ ใช้อำนาจควบคุมสั่งการหรือข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษ ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่แมคเกรเกอร์เกิดความคิดต่อมนุษย์เช่นนี้ เพราะแต่เดิมคนส่วนมากมีความทะเยอทะยานน้อย ซึ่งใช้ได้น้อยในปัจจุบันเพราะผู้ที่บังคับควบคุมและลงโทษผู้ปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดปฏิกิริยารุนแรงขึ้นและเป็นผลร้ายแก่ผู้บริหารในที่สุด

¹³ McGregor, D.M. *The human side of enterprise* (Tokyo : McGraw-Hill, 1963): 33-48, อ้างถึงใน สายใจ นาคปั้น, “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัท นิตโต เดนโกะ,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2558), 17-18.

2.4.4.2 ทฤษฎี Y ปัจจุบันนี้มนุษย์ไม่ได้ทำงานเพียงให้ได้เงินอย่างเดียวแต่ยังมี ส่วนประกอบอีกหลายอย่างที่เป็นสิ่งจูงใจให้พอใจในการทำงาน ซึ่งแมคเกรเกอร์ได้ตั้งสมมุติฐาน โดยสรุปไว้ว่าคนไม่หลีกเลี่ยงการทำงานเสมอไป การบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้งานสำเร็จ การเปิดโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถรับผิดชอบควบคุมตนเองจึงเป็นวิถีทางทำให้งานสำเร็จและเป็นผล ทำให้คนรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานด้วย ถ้าหากงานได้มีการจัดอย่างเหมาะสมคนก็ยอมอมรับและยินดี รับผิดชอบในผลสำเร็จของงานด้วย

กล่าวโดยสรุปทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ ชี้ให้เห็นว่า การจูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารว่าจะใช้วิธีการจูงใจแบบทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น หากผู้บริหารมองคน หรือผู้ปฏิบัติงานในด้านดี เปิดโอกาสให้ผู้ที่บังคับบัญชาได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ การใช้ทฤษฎี Y จะจูงใจบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานได้มากกว่าทฤษฎี X แต่มีได้หมายความว่าผู้บริหารจะละเลย การควบคุมผู้ปฏิบัติงานโดยสิ้นเชิง ซึ่งจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันนี้ได้มีการนำเสนอทฤษฎี Y มาประยุกต์ใช้และก่อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารองค์การต่างๆ มากมาย

กล่าวโดยสรุปทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) ชี้ให้เห็นว่า ความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้นที่หนึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะเกิดความต้องการในลำดับขั้นต่อไป ดังนั้นการจูงใจให้คนทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผู้บริหารจะต้องเข้าใจความต้องการของคนในองค์กรและพยายามตอบสนองความต้องการเหล่านั้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลในองค์กรเกิดความพอใจมากขึ้น อันจะเป็นการจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้บริหารในองค์กรไม่สามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในสิ่งที่ตอบสนองความต้องการได้ ผู้ปฏิบัติงานอาจเกิดความเบื่อหน่าย ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพได้

สรุปทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่ามีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการตามทฤษฎีการจูงใจโดยใช้ปัจจัยสองกลุ่ม คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจกับสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ หรือเป็นปัจจัยจูงใจกับปัจจัยอนามัยอันเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของเพดเดอร์ริค เฮอร์สเบิร์ก อีกทั้งยังมีนักจิตวิทยาชื่อเดวิด ซี. แม็คเคิลแลนด์ ซึ่งเสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการจูงใจซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวความคิดของการเรียนรู้อย่างใกล้ชิด ตามทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าคนจะมีความต้องการ 2 ชนิดคือ ความต้องการมีความสุขสบายและความต้องการปลอดภัยจากการเจ็บปวด และทฤษฎีความต้องการแมคเกรเกอร์ โดยเชื่อว่ามนุษย์โดยทั่วไปมีนิสัยเกียจคร้าน พยายามหลีกเลี่ยงงานเพื่อทำงานให้น้อยที่สุด มนุษย์ขาดความทะเยอทะยาน ไม่มีความรับผิดชอบ เป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ เห็นแก่ตัวคิดถึงแต่ตนเองโดยไม่สนใจความต้องการขององค์กรต่อต้านการ

เปลี่ยนแปลงและไม่ฉลาด จึงได้แบ่งพฤติกรรมมนุษย์ในการทำงานเป็น 2 แนวทาง คือ พฤติกรรมทางลบหรือตั้งเป็นทฤษฎี X และพฤติกรรมทางบวกหรือทฤษฎี Y

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 เฉลิมภัทร วิชกุล¹⁴ ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแน็ชเชอร์รับเบอร์เธรีด จำกัด กรุงเทพมหานครจากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วย คือมีความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” (Engaged) เมื่อพิจารณา ทั้ง 3 ด้าน พบว่าพนักงานบริษัท แน็ชเชอร์รับเบอร์เธรีด จำกัด เห็นด้วยในทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรตามลำดับ

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยในทุกปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านองค์กร ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ

2.5.2 อรุมา ศรีสว่าง¹⁵ ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบว่ามีผลสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจพบว่ามีผลสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 มีตัวแปร 8 ตัวที่สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือปัจจัยค้ำจุน 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

¹⁴ เฉลิมภัทร วิชกุล, “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท แน็ชเชอร์รับเบอร์เธรีด จำกัด กรุงเทพมหานคร,” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2555), บทคัดย่อ.

¹⁵ อรุมา ศรีสว่าง, “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2544), บทคัดย่อ.

2.5.3 ภัทริกา ศิริเพชร¹⁶ ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัท ธานารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าพนักงานบริษัท ธานารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ ด้านปกป้องชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อองค์กร ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กรด้านความภาคภูมิใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อองค์กร ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลางผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธานารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด และพบว่าระดับตำแหน่งต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แต่ เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน งานที่ท้าทาย งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2.5.4 นุชติมา รอบคอบ¹⁷ ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเภสัชกรรม สังกัดสำนักงานใหญ่ ราชเทวี พบว่า

2.5.4.1 ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ

¹⁶ ภัทริกา ศิริเพชร, “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัท ธานารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ,” (วิทยานิพนธ์บริหารศาสตรศึกษาระดับปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2541), บทคัดย่อ.

¹⁷ นุชติมา รอบคอบ, “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเภสัชกร,” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรศึกษา, คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2542), บทคัดย่อ.

องค์การด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านความรู้สึกในทางที่ดี ความเต็มใจทุ่มเทและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ความหวังใยในอนาคตขององค์การและด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์การอยู่ในระดับสูง

2.5.4.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน สายงานหลักและสายงานสนับสนุน ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำทนาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

2.5.4.3 ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ เพศ และ สายการปฏิบัติงาน

2.5.5 ลำพูน เอกฐิน¹⁸ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542 รวมทั้งสิ้น 116 โรงเรียน รวมจำนวนครู 15,124 คน มีโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก 24 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 39 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 53 โรงเรียน ได้สุ่มตัวอย่างจำนวน 480 คน จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random sampling) พบว่า ครูมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ สถานภาพการศึกษา ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงาน ส่วนเรื่องของลักษณะองค์การ อายุของโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการที่ผู้บังคับบัญชาให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสูงสุด

¹⁸ ลำพูน เอกฐิน, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542), 27-68.

2.5.6 วรพล นันทเกษม¹⁹ ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง จำนวน 137 คน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น ความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน

2.5.7 ลออ มีร์กซ์²⁰ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบันของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 219 คน พบว่าตัวแปรด้านความพึงพอใจในงานอันได้แก่ ลักษณะงาน รายได้ ความมั่นคงก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5.8 เรืองศักดิ์ เขียวขจี²¹ ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัท เอส.พี.อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 250 คน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ และมีความผูกพันในระดับปานกลางในด้านความพยายามทุ่มเทให้กับงานและด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การในเรื่องของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศและอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงสุด ($r = 0.491$)

¹⁹ วรพล นันทเกษม, “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540), บทคัดย่อ.

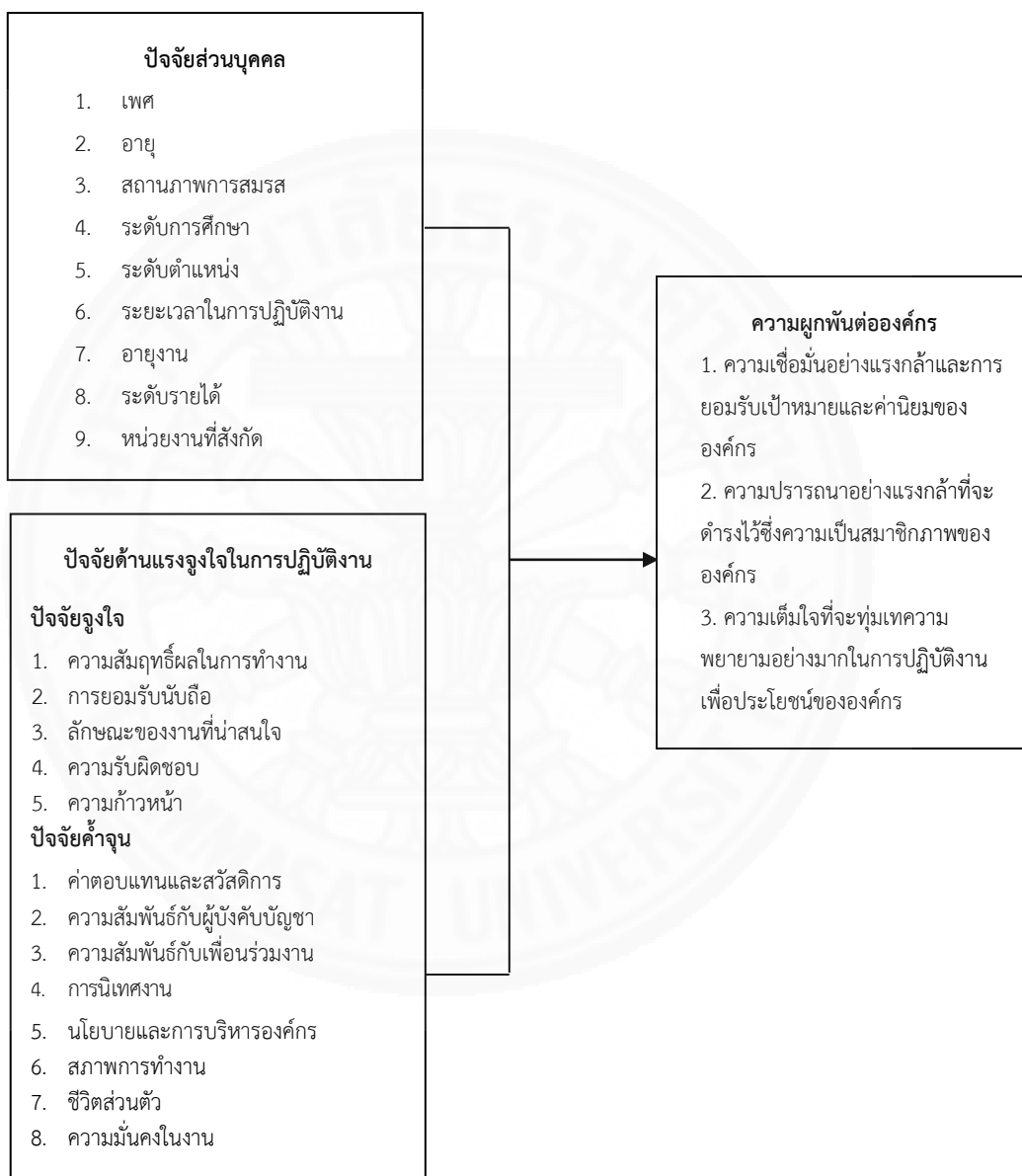
²⁰ ลออ มีร์กซ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบันของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา, 2540), บทคัดย่อ.

²¹ เรืองศักดิ์ เขียวขจี, “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัท เอส.พี.อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543), 39-72.

2.6 กรอบแนวคิด (Theoretical framework)

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้อง และนำมาประมวลเป็นกรอบแนวคิด ดังต่อไปนี้

แผนภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิด



บทที่ 3 วิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในศูนย์ฝึกพลาญชัยนาวี กรมเจ้าท่า และศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในศูนย์ฝึกพลาญชัยนาวี กรมเจ้าท่า รวมทั้งแนวทางการปรับปรุงและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในศูนย์ฝึกพลาญชัยนาวี กรมเจ้าท่า ซึ่งในที่นี้ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร สำหรับวิธีการในการดำเนินการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพลาญชัยนาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม” เป็นการวิจัยที่ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยนำผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มาอธิบายประกอบเพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์มากขึ้น ได้กำหนดขั้นตอนไว้ดังนี้

3.1 วิธีวิทยาในการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพลาญชัยนาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม” เป็นการวิจัยที่ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดังนี้

3.1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยสอบถามจากบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพลาญชัยนาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม

3.1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นการเก็บข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์จากเอกสารและศึกษาจากเอกสาร จากแหล่งข้อมูลสารสนเทศในศูนย์ฝึกพลาญชัยนาวี ระเบียบข้อบังคับ กฎหมาย หลักเกณฑ์ หนังสือสั่งการต่างๆ บทความวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัยต่างๆ ตลอดจนเว็บไซต์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อมูลและองค์ความรู้เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในศูนย์ฝึกพลาญชัยนาวี กรมเจ้าท่า

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการ จำนวน 74 คน พนักงานราชการ จำนวน 24 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 31 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 41 คน รวมทั้งหมด 170 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบเจาะจง (Purposive Sampling) บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพลาญชัยนาวี จำนวน 118 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูป Krejcie & Morgan

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.2.1 จากขนาดตัวอย่างจำนวน 118 ตัวอย่างจากการใช้ตารางสำเร็จรูป Krejcie & Morgan ใช้เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) มีขั้นตอนการดำเนินงานดังต่อไปนี้

จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละประเภท = $\frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{ประชากรในกลุ่มประเภททั้งหมด}}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประเภท	ประชากร (N)	ขนาดตัวอย่าง (n)
1. ข้าราชการ	74 คน	51 คน
2. พนักงานราชการ	24 คน	17 คน
3. ลูกจ้างประจำ	31 คน	22 คน
4. ลูกจ้างชั่วคราว	41 คน	28 คน
รวม	170 คน	118 คน

3.2.2 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่ายในขั้นตอนสุดท้าย โดยสุ่มตัวอย่างบุคลากรของแต่ละประเภท โดยการใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือเครื่องมือที่สร้างขึ้นโดยพิจารณาจากกรอบความคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม โดยแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม Cronbach's Alpha เท่ากับ .973 แบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

3.3.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

- (1) เพศ
- (2) อายุ
- (3) สถานภาพการสมรส
- (4) ระดับการศึกษา
- (5) ระดับตำแหน่ง
- (6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- (7) อายุงาน

(8) ระดับรายได้

(9) หน่วยงานที่สังกัด

3.3.2 ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แต่ละข้อคำถามมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างมาก ซึ่งเป็นคำถามด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถแบ่งออกเป็น 13 ด้าน (ด้านปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และด้านปัจจัยค้ำจุน 8 ด้าน) ดังต่อไปนี้

ด้านปัจจัยจูงใจ

(1) ด้านความสำเร็จของงาน

(2) ด้านการยอมรับนับถือ

(3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(4) ด้านความรับผิดชอบ

(5) ด้านความก้าวหน้า

ด้านปัจจัยค้ำจุน

(1) ด้านค่าตอบแทน

(2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

(3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

(4) ด้านการนิเทศงาน

(5) ด้านนโยบายและการบริหาร

(6) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(7) ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว

(8) ด้านความมั่นคงในงาน

3.3.3 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แต่ละข้อคำถามมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างมาก ซึ่งเป็นคำถามด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

(1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

(2) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

(3) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ทางสถิติและการประมวลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows Version 16 ตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบข้อมูล (Editing) เพื่อเช็คความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลที่สมบูรณ์ไปใช้ในขั้นตอนต่อไป

3.4.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส (Coding) โดยกำหนดระดับลักษณะการตอบแบบสอบถามตามแบบสอบถามตามแบบมาตรวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) ทั้งหมด 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	กำหนดเชิงบวกมีค่าเท่ากับ	กำหนดเชิงลบมีค่าเท่ากับ
เห็นด้วยอย่างมาก	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	1	5

3.4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ 0.05 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติฯ ดังนี้

สถิติพื้นฐาน

- (1) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- (2) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่างๆ
- (3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ร่วมกับค่าเฉลี่ยแสดงการกระจายของข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

- (1) ค่าที (t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน
- (2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe test) เพื่อเปรียบเทียบว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน
- (3) การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis)

(4) การแปลความหมายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
พิจารณาจาก แคลค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981: 179-187 อ้าง
ใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2541: 67) โดยจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วงดังนี้

$$\text{ช่วงการวัด} = \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่าได้ดังนี้} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างมาก
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

3.4.4 ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ครอบคลุมประเด็น
เนื้อหาที่ต้องการสัมภาษณ์เพื่อให้การสัมภาษณ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและนำมาประกอบการ
วิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัยเชิงปริมาณ การสัมภาษณ์ผู้บริหารของศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า
กระทรวงคมนาคม จำนวน 8 คน วิเคราะห์ข้อมูลจากการนำข้อมูลทุติยภูมิและปฐมภูมิ มาวิเคราะห์
ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้แนวคิดในเชิงสังคมศาสตร์ด้วยเหตุและผลอย่างเป็น
ระบบ

บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ในบทนี้จะอธิบายถึงผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยณาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ศึกษาโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 118 ชุด นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบการพรรณนาประกอบตารางพร้อมทั้งการอภิปรายผลโดยนำผลจากแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารจำนวน 8 คน มาประกอบการอภิปรายผล แบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยวิธีแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำมาเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดศูนย์ฝึกพณิชยณาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยณาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยณาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ที่มีปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 6 อภิปรายผลจากแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในศูนย์ฝึกพณิชยณาวี กรมเจ้าท่า

4.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐใน ศูนย์ฝึกพณิชยณาวี กรมเจ้าท่า

4.1.3 เพื่อนำผลการวิจัยเป็นแนวทางการปรับปรุงและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า

4.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ผู้วิจัยได้ลำดับการนำเสนอ ดังนี้

4.1.4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
X^2	แทน	การแจกแจงแบบไคสแควร์ (Chi-Square)
t	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณา t-Distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณา F- Distribution
Sig	แทน	ค่าผลต่อนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากร
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 118 คน ซึ่งสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.2 ผลการวิเคราะห์

4.2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐ

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐสังกัดศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จำนวน 118 คน โดยใช้ความถี่ และร้อยละ จำแนกข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุงาน ระดับรายได้ จากกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังตารางต่อไป

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ชาย	75	63.6
หญิง	43	36.4
รวม	118	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 118 คน จำแนกตามเพศ บุคลากรภาครัฐส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 และเป็นเพศหญิงจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-29 ปี	14	11.9
มากกว่า 29-39 ปี	46	39.0
มากกว่า 39-49 ปี	24	20.3
มากกว่า 49 ปี	34	28.8
รวม	118	100.0

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 118 คน จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรภาครัฐส่วนใหญ่อายุมากกว่า 29-39 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 รองลงมาอายุ

มากกว่า 49 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 รองมาคือกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 39-49 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 และกลุ่มอายุ 20-29 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	59	50.0
สมรส	57	48.3
หย่า/หม้าย	2	1.7
รวม	118	100.0

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 118 คน จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่าบุคลากรภาครัฐส่วนใหญ่สถานภาพโสด จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 และ หย่า/หม้าย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมปลาย (ม.6)	3	2.5
มัธยมปลาย (ม.6)	19	16.1
อนุปริญญา หรือ ปวส.	20	16.9
ปริญญาตรี	49	41.5
ปริญญาโท	25	21.2
สูงกว่าปริญญาโท	2	1.7
รวม	118	100.0

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 118 คน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรภาครัฐส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 รองมาคือจบการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 รองมาคือจบการศึกษาระดับมัธยมปลาย (ม.6) จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 รองมาคือจบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมปลาย (ม.6) จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และน้อยที่สุดคือ ผู้ที่จบการศึกษาระดับที่สูงกว่าปริญญาโท มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 เท่านั้น

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ลูกจ้างชั่วคราว	28	23.7
พนักงานราชการ	17	14.4
ลูกจ้างประจำ	22	18.6
ปฏิบัติงาน	15	12.7
ชำนาญงาน	10	8.5
อาวุโส	2	1.7
ปฏิบัติกร	10	8.5
ชำนาญการ	8	6.8
ชำนาญการพิเศษขึ้นไป	6	5.1
รวม	118	100.0

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 118 คน จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่าบุคลากรภาครัฐส่วนใหญ่ระดับตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 รองลงมาเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 รองลงมาเป็นพนักงานราชการ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 รองลงมาเป็นระดับปฏิบัติงาน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 รองลงมาเป็นระดับชำนาญงานและปฏิบัติกร จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 เท่ากัน

รองลงมาเป็นชำนาญการ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 รองลงมาเป็นระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และ ระดับอาวุโส จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	39	33.1
5-10 ปี	25	21.2
มากกว่า 10-15 ปี	17	14.4
มากกว่า 15-20 ปี	18	15.3
มากกว่า 20 ปี	19	16.1
รวม	118	100.0

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 118 คน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรภาครัฐส่วนใหญ่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 รองลงมาคืออยู่ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 รองลงมาคือมากกว่า 20 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 รองลงมาคือ มากกว่า 15-20 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 และ มากกว่า 10-15 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	41	34.7
5-10 ปี	24	20.3
มากกว่า 10-15 ปี	17	14.4
มากกว่า 15-20 ปี	15	12.7
มากกว่า 20 ปี	21	17.8
รวม	118	100.0

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 118 คน จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรภาครัฐส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 รองลงมาคืออยู่ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 รองลงมาคือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 รองลงมาคือ มากกว่า 10-15 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 และมากกว่า 15-20 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐ จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ระดับรายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	1	.8
10,001-20,000 บาท	68	57.6
20,001-30,000 บาท	35	29.7
30,001-40,000 บาท	8	6.8
40,001-50,000 บาท	5	4.2
50,001 บาทขึ้นไป	1	.8
รวม	118	100.0

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 118 คน จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน พบว่าบุคลากรภาครัฐส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 รองลงมาคือ 20,001-30,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 ถัดมามีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 และมีรายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ส่วนผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท และ ผู้มีเงินรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 เท่ากัน

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มเรือฝึก	50	42.4
กลุ่มฝึกอบรม	5	4.2
กลุ่มวิชาการช่างกลเรือ	6	5.1
กลุ่มวิชาการเดินเรือ	5	4.2
กลุ่มกิจการและสวัสดิภาพนักเรียน	1	.8
กลุ่มวิชาการทั่วไป	16	13.6
กลุ่มมาตรฐานการศึกษา	1	.8
กลุ่มบริการการศึกษา	12	10.2
ฝ่ายบริการ	9	7.6
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	13	11.0
รวม	118	100.0

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 118 คน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดพบว่าบุคลากรภาครัฐส่วนใหญ่กลุ่มสังกัดกลุ่มเรือฝึก จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 รองลงมา กลุ่มวิชาการทั่วไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 รองลงมาสังกัดฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 รองลงมา กลุ่มบริการการศึกษา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 รองลงมาสังกัดฝ่ายบริการ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 รองลงมา กลุ่มวิชาการช่างกลเรือ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 รองลงมา กลุ่มฝึกอบรม และกลุ่มวิชาการเดินเรือ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกลุ่มกิจการและสวัสดิภาพนักเรียน และกลุ่มมาตรฐานการศึกษา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ .8

4.2.2 ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดศูนย์ฝึกพาณิชยนาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม นำมา

วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จำนวน 118 คน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความเห็นปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน

	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปรผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างมาก	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมาก				
ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์	27.1 (32)	57.6 (68)	14.4 (17)	.8 (1)	-	4.11	0.66	เห็นด้วย	1
ท่านรู้สึกที่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จ	16.1 (19)	63.6 (75)	19.5 (23)	.8 (1)	-	3.95	0.62	เห็นด้วย	3
ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	25.4 (30)	58.5 (69)	15.3 (18)	.8 (1)	-	4.08	0.66	เห็นด้วย	2
รวม						4.05	0.60	เห็นด้วย	

ผลจากตารางที่ 4.10 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.05$, S.D.= 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือบุคลากรภาครัฐมีความรู้สึกกว่าทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 4.11$, S.D.= 0.66) รองลงมาคือ สามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.08$, S.D.= 0.66) และกลุ่มตัวอย่างสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 3.95$, S.D.= 0.62)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความเห็นปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ

การยอมรับนับถือ	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปรผล	อันดับ
	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ค่าเฉลี่ย				
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย					
ท่านได้รับคำชมเชยและความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	14.4 (17)	53.4 (63)	28 (33)	2.5 (3)	1.7 (2)	3.76	0.79	เห็นด้วย	2
ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในฝ่าย/กลุ่ม/งานเดียวกัน	22 (26)	54.2 (64)	22 (26)	1.7 (2)	-	3.97	0.72	เห็นด้วย	1
ความคิดเห็นต่างๆ ที่ท่านนำเสนอมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	15.3 (18)	50.8 (60)	28.8 (34)	2.5 (3)	2.5 (3)	3.74	0.84	เห็นด้วย	3
รวม						3.82	0.68	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.82$, S.D.= 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือบุคลากรภาครัฐรู้สึกพึงพอใจเมื่อท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในฝ่าย/กลุ่ม/งาน เดียวกัน ($\bar{x} = 3.97$, S.D.= 0.72) รองลงมาคือ ได้รับคำชมเชยและความเชื่อถือ ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 3.76$, S.D.= 0.79) และความคิดเห็นต่างๆ ที่ท่านนำเสนอมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.74$, S.D.= 0.84)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความเห็นปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปรผล	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างมาก	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย มาก				
หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ อย่างชัดเจน	26.3 (31)	44.9 (53)	26.3 (31)	1.7 (2)	.8 (1)	3.94	0.82	เห็นด้วย	2
ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และ ความถนัดที่มีอยู่	22 (26)	52.5 (62)	22.9 (27)	1.7 (2)	.8 (1)	3.93	0.77	เห็นด้วย	3
ท่านรู้สึกพอใจเมื่องาน ที่ท่านทำมีลักษณะทำ หายความสามารถและ จงใจให้ออกปฏิบัติ	22.9 (27)	51.7 (61)	24.6 (29)	-	.8 (1)	3.96	0.74	เห็นด้วย	1
	รวม					3.94	0.69	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.94$, S.D.= 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือรู้สึกพอใจเมื่องานที่ทำมีลักษณะท้าทายความสามารถ และจูงใจให้อยากปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.96$, S.D.= 0.74) รองลงมาคือ หน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างได้ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.94$, S.D.= 0.82) และได้รับมอบหมายงานตาม ความรู้ ความสามารถ และความถนัดที่มีอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 3.93$, S.D.= 0.77)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความเห็นปัจจัยด้านความ รับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การ แปร ผล	อัน ตั บ
	เห็น		ไม่		ไม่เห็น				
	ด้วย	เห็น	ไม่	ไม่	ด้วย				
	อย่าง	ด้วย	แน่ใจ	เห็น	อย่าง				
	มาก			ด้วย	มาก				
ท่านสามารถมา ปฏิบัติงานได้ตาม เวลาที่กำหนด	26.3 (31)	55.9 (66)	17.8 (21)	-	-	4.08	0.66	เห็น ด้วย	3
ท่านสามารถอยู่ ปฏิบัติงานได้จนงาน สำเร็จแม้จะเลยเวลา ปฏิบัติงานปกติของ ท่าน	31.4 (37)	54.2 (64)	12.7 (15)	1.7 (2)	-	4.15	0.70	เห็น ด้วย	1
ท่านสามารถเข้า ช่วยงานนอกเวลา ทำงานปกติได้	28.0 (33)	57.6 (68)	13.6 (16)	.8 (1)	-	4.13	0.66	เห็น ด้วย	2
	รวม					4.12	0.59	เห็น ด้วย	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.12$, S.D.= 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จแม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติของท่าน ($\bar{x} = 4.15$, S.D.= 0.70) รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าช่วยงานนอกเวลาทำงานปกติได้ ($\bar{x} = 4.13$, S.D.= 0.66) โดยค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ กลุ่มตัวอย่างสามารถมาปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด ($\bar{x} = 4.08$, S.D.= 0.66)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความเห็นปัจจัยด้าน ความก้าวหน้า

ความก้าวหน้า	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การ แปร ผล	อันดับ	
	เห็น		ไม่เห็น							
	ด้วย อย่าง มาก	เห็น ด้วย แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ด้วย อย่าง มาก					
ท่านได้รับการ สนับสนุนในด้าน การพัฒนา ทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อ เพิ่มพูนความรู้	10.2 (12)	50 (59)	31.4 (37)	4.2 (5)	4.2 (5)	3.58	0.89	เห็น ด้วย	1	
ท่านได้รับการส่งเสริม ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง กับงานในหน้าที่	11 (13)	40.7 (48)	36.4 (43)	3.4 (4)	8.5 (10)	3.42	1.02	เห็น ด้วย	2	
หน่วยงานท่าน สนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา	11.9 (14)	36.4 (43)	36.4 (43)	8.5 (10)	6.8 (8)	3.38	1.03	ไม่ แน่ใจ	3	
						รวม	3.46	0.86	เห็น ด้วย	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.46$, S.D.= 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับมากที่สุดคือ ได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนา ทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ($\bar{x} = 3.58$, S.D.= 0.89) รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ ($\bar{x} = 3.42$, S.D.= 1.02) โดยค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ หน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา ($\bar{x} = 3.38$, S.D.= 1.03)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความเห็นปัจจัยด้านคำตอบแทน

คำตอบแทน	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปรผล	อันดับ
	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ค่าเฉลี่ย				
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย					
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	9.3 (11)	50.8 (60)	31.4 (37)	5.1 (6)	3.4 (4)	3.58	0.86	เห็นด้วย	1
สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่างๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม	11.9 (14)	36.4 (43)	39 (46)	7.6 (9)	5.1 (6)	3.42	0.97	เห็นด้วย	3
ท่านไม่คิดเปลี่ยนงานใหม่ ถึงแม้รายได้และสวัสดิการต่ำ	12.7 (15)	38.1 (45)	36.4 (43)	8.5 (10)	4.2 (5)	3.47	0.97	เห็นด้วย	2
รวม						3.49	0.75	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านคำตอบแทน ของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม โดย

ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.49$, S.D.= 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของกลุ่มตัวอย่าง ($\bar{x} = 3.58$, S.D.= 0.86) รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างไม่คิดเปลี่ยนงานใหม่ ถึงแม้รายได้และสวัสดิการต่ำ ($\bar{x} = 3.47$, S.D.= 0.97) และสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่างๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.42$, S.D.= 0.97)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความเห็นปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปรผล	อันดับ
	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย						
	เห็นด้วยอย่าง มาก	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่าง มาก				
ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	22.9 (27)	44.9 (53)	24.6 (29)	4.2 (5)	3.4 (4)	3.80	0.96	เห็นด้วย	1
ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมักให้คำปรึกษา เมื่อท่านมีปัญหาและให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง	24.6 (29)	36.4 (43)	28.8 (34)	5.9 (7)	4.2 (5)	3.71	1.04	เห็นด้วย	3
ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค	22.9 (27)	39.8 (47)	29.7 (35)	2.5 (3)	5.1 (6)	3.73	1.01	เห็นด้วย	2
รวม						3.75	0.95	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.75$, S.D.= 0.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{x} = 3.80$, S.D.= 0.96) รองลงมาคือ คิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค ($\bar{x} = 3.73$, S.D.= 1.01) และคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมักให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาและให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง ($\bar{x} = 3.71$, S.D.= 1.04)

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความเห็นปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การ แปร ผล	อันดับ
	เห็น		ไม่เห็น						
	ด้วย อย่าง มาก	เห็น ด้วย แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย มาก				
ท่านสามารถเป็นที่ พึ่งพาของเพื่อน ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	22 (26)	54.2 (64)	22 (26)	.8 (1)	.8 (1)	3.96	0.74	เห็น ด้วย	3
ท่านมีความสุขในการ ปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้ร่วมงาน	26.3 (31)	58.5 (69)	13.6 (16)	1.7 (2)	-	4.09	0.68	เห็น ด้วย	2
เพื่อนร่วมงานมีความ เป็นมิตรต่อกัน สามารถช่วยเหลือซึ่ง กันและกันได้	29.7 (35)	54.2 (64)	13.6 (16)	2.5 (3)	-	4.11	0.73	เห็น ด้วย	1
	รวม					4.05	0.63	เห็น ด้วย	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า

กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.05$, S.D.= 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกันสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ ($\bar{x} = 4.11$, S.D.= 0.73) รองลงมาคือ มีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 4.09$, S.D.= 0.68) และสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{x} = 3.96$, S.D.= 0.74)

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความเห็นปัจจัยด้านการนิเทศงาน

ด้านการนิเทศงาน	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปรผล	อันดับ	
	เห็น		ไม่เห็น							
	ด้วย อย่าง มาก	เห็น ด้วย น้อย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย มาก					
ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชาสอนงาน ตามหน้าที่รับผิดชอบ	17.8 (21)	53.4 (63)	21.2 (25)	4.2 (5)	3.4 (4)	3.78	0.91	เห็น ด้วย	2	
ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานตาม หน้าที่รับผิดชอบ	18.6 (22)	51.7 (61)	23.7 (28)	3.4 (4)	2.5 (3)	3.81	0.87	เห็น ด้วย	1	
ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชามีการให้ ความรู้เรื่องกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่ เกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงาน	15.3 (18)	47.5 (56)	29.7 (35)	3.4 (4)	4.2 (5)	3.66	0.93	เห็น ด้วย	3	
						รวม	3.75	0.83	เห็น ด้วย	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านการนิเทศงาน ของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพวณิชยนาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.75$, S.D.= 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับ

จากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ คิดว่าผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตามหน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.81$, S.D.= 0.87) รองลงมาคือ คิดว่าผู้บังคับบัญชาสอนงานตามหน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.78$, S.D.= 0.91) และคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการให้ความรู้เรื่องกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.66$, S.D.= 0.93)

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหาร

นโยบายและการบริหาร	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปรผล	อันดับ
	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย				
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย					
ท่านรู้สึกว่าคุณบริหารมีการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับนโยบายองค์กรของหน่วยงานของท่าน	15.3 (18)	39.8 (47)	36.4 (43)	3.4 (4)	5.1 (6)	3.57	0.97	เห็นด้วย	2
ท่านทราบถึงนโยบายขององค์กรของท่าน	16.1 (19)	55.1 (65)	22.9 (27)	4.2 (5)	1.7 (2)	3.8	0.82	เห็นด้วย	1
ท่านเข้าใจนโยบายการบริหารองค์กรของท่าน	16.1 (19)	55.1 (65)	22.9 (27)	4.2 (5)	1.7 (2)	3.8	0.82	เห็นด้วย	1
	รวม					3.72	0.78	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.19 18 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์าวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.72$, S.D.= 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ทราบถึงนโยบายขององค์กร และเข้าใจนโยบายการบริหาร ($\bar{x} = 3.80$, S.D.= 0.82) และรู้สึกว่าคุณบริหารมีการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับนโยบายองค์กรของหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.57$, S.D.= 0.97)

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความเห็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปรผล	อันดับ
	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย				
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย					
ท่านคิดว่ามีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอเหมาะสม	8.5 (10)	40.7 (48)	40.7 (48)	6.8 (8)	3.4 (4)	3.44	0.87	เห็นด้วย	3
ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทมีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	11.9 (14)	49.2 (58)	30.5 (36)	7.6 (9)	.8 (1)	3.64	0.82	เห็นด้วย	2
ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	11 (13)	52.5 (62)	31.4 (37)	2.5 (3)	2.5 (3)	3.67	0.81	เห็นด้วย	1
	รวม					3.58	0.72	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.20 18 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพนาธิชัยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.58$, S.D.= 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ คิดว่าหน่วยงานมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.67$, S.D.= 0.81) รองลงมาคือ คิดว่าสถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทมีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.64$, S.D.= 0.82) และคิดว่ามีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอเหมาะสม ($\bar{x} = 3.44$, S.D.= 0.87)

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความเห็นปัจจัยด้านสภาพชีวิตส่วนตัว

สภาพชีวิตส่วนตัว	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปร ผล	อันดับ
	เห็น		ไม่เห็น						
	ด้วย อย่าง มาก	เห็น ด้วย แน่ใจ	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย มาก				
ท่านคิดว่าชั่วโมงใน การทำงานของท่าน ไม่ได้กระทบต่อชีวิต ส่วนตัว	22 (26)	37.3 (44)	34.7 (41)	4.2 (5)	1.7 (2)	3.74	0.91	เห็น ด้วย	1
ท่านรู้สึกพอใจที่ท่าน ได้มีโอกาสเยี่ยมญาติ พี่น้องตามที่ท่าน ต้องการ	15.3 (18)	47.5 (56)	32.2 (38)	4.2 (5)	.8 (1)	3.72	0.80	เห็น ด้วย	2
ท่านรู้สึกพอใจที่ท่าน สามารถมีเวลาไป พักผ่อนท่องเที่ยวกับ ครอบครัว	17.8 (21)	41.5 (49)	36.4 (43)	2.5 (3)	1.7 (2)	3.71	0.85	เห็น ด้วย	3
						รวม 3.72	0.78	เห็น ด้วย	

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.72$, S.D.= 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ คิดว่าชั่วโมงในการทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว ($\bar{x} = 3.74$, S.D.= 0.91) รองลงมาคือ รู้สึกพอใจที่ได้มีโอกาสเยี่ยมญาติ พี่น้องตามที่กลุ่มตัวอย่างต้องการ ($\bar{x} = 3.72$, S.D.= 0.80) และรู้สึกพอใจที่สามารถมีเวลาไปพักผ่อนท่องเที่ยวกับครอบครัว ($\bar{x} = 3.71$, S.D.= 0.85)

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความเห็นปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงาน	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปรผล	อันดับ
	เห็น		ไม่เห็น						
	ด้วย อย่าง มาก	เห็น ด้วย แน่ใจ	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย มาก				
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่มีความ มั่นคงด้านอาชีพ	18.6 (22)	50 (59)	28.8 (34)	2.5 (3)	-	3.85	0.75	เห็น ด้วย	1
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่มีความ มั่นคงด้านการเงิน	16.9 (20)	41.5 (49)	38.1 (45)	2.5 (3)	.8 (1)	3.71	0.81	เห็น ด้วย	2
นโยบายการ บริหารงานของ หน่วยงานของท่านทำ ให้ท่านรู้สึกมีความ มั่นคงในการทำงาน	12.7 (15)	42.4 (50)	40.7 (48)	2.5 (3)	1.7 (2)	3.62	0.81	เห็น ด้วย	3
หน่วยงานของท่านมี การแจ้งล่วงหน้าให้ ทราบทุกครั้งที่มีการ เปลี่ยนแปลงภายใน องค์กร	8.5 (10)	38.1 (45)	42.4 (50)	8.5 (10)	2.5 (3)	3.42	0.86	เห็น ด้วย	4
	รวม					3.65	0.66	เห็น ด้วย	

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.65$, S.D.= 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคงด้านอาชีพ ($\bar{x} = 3.85$, S.D.= 0.75) รองลงมาคือ งานที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคงด้านการเงิน ($\bar{x} = 3.71$,

S.D.= 0.81) รองลงมาคือ นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานทำให้กลุ่มตัวอย่างรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 3.62$, S.D.= 0.81) และหน่วยงานมีการแจ้งล่วงหน้าให้ทราบทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ($\bar{x} = 3.42$, S.D.= 0.86)

ตารางที่ 4.23 สรุปผลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์าวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่า S.D.	การแปลผล	อันดับ
ความสำเร็จของงาน	4.05	0.60	เห็นด้วย	3
การยอมรับนับถือ	3.82	0.68	เห็นด้วย	5
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.94	0.69	เห็นด้วย	4
ความรับผิดชอบ	4.12	0.59	เห็นด้วย	1
ความก้าวหน้า	3.46	0.86	เห็นด้วย	13
ค่าตอบแทน	3.49	0.75	เห็นด้วย	12
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.75	0.95	เห็นด้วย	6
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.63	เห็นด้วย	2
การนิเทศงาน	3.75	0.83	เห็นด้วย	7
นโยบายและการบริหาร	3.72	0.78	เห็นด้วย	8
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.58	0.72	เห็นด้วย	11
สภาพชีวิตส่วนตัว	3.72	0.78	เห็นด้วย	9
ความมั่นคงในงาน	3.65	0.66	เห็นด้วย	10
รวม	3.78	0.52	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์าวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม โดยสรุป อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.78$, S.D.= 0.52) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.12$, S.D.= 0.59) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.05$, S.D.= 0.63) และด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x} = 4.05$, S.D.= 0.60) ตามลำดับ

4.2.3 ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึก

พณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ สังกัดศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จำแนกตามปัจจัยด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าและการ ยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การ แปร ผล	อันดับ
	เห็น ด้วย อย่าง มาก	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย มาก				
ท่านมีความรู้สึกว่ ท่านปฏิบัติงานที่ หน่วยงานแห่งนี้แล้วมี ความสุขความสบายใจ เหมาะสมที่จะเข้า ทำงานเป็นอย่างยิ่ง และมักจะเล่าเรื่องที่ดี ให้เพื่อนหน่วยงานอื่น ฟังเสมอ	14.4 (17)	52.5 (62)	29.7 (35)	1.7 (2)	1.7 (2)	3.76	0.78	เห็น ด้วย	5
ท่านมีความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานตามที่ ผู้บริหารมอบหมาย ถึงแม้ว่างานนั้นจะ นอกเหนือจากงานใน หน้าที่รับผิดชอบ	21.2 (25)	55.9 (66)	21.2 (25)	.8 (1)	.8 (1)	3.96	0.73	เห็น ด้วย	2

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ด้านความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าและการ ยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การ แปร ผล	อันดับ
	เห็น ด้วย อย่าง มาก	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย มาก				
ท่านมีความตั้งใจอย่าง มากที่จะปฏิบัติตาม นโยบายเป้าหมายของ ทางหน่วยงาน ตามที่ หน่วยงานตั้งไว้	22 (26)	60.2 (71)	16.1 (19)	1.7 (2)	-	4.03	0.67	เห็น ด้วย	1
หากมีใครตำหนิหรือ วิจารณ์หน่วยงานของ ท่าน ท่านมักจะหา ข้ออ้างข้อแก้ตัวหรือ ชี้แจงแทนทันที	16.1 (19)	50 (59)	30.5 (36)	1.7 (2)	1.7 (2)	3.77	0.80	เห็น ด้วย	4
ท่านยอมรับและ ปฏิบัติตามค่านิยม หรือวัฒนธรรมการ ทำงานของหน่วยงาน	16.1 (19)	55.1 (65)	24.6 (29)	3.4 (4)	.8 (1)	3.82	0.77	เห็น ด้วย	3
						รวม 3.87	0.60	เห็น ด้วย	

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.87$, S.D.= 0.60) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 5 ลำดับ มากที่สุดคือ บุคลากรภาครัฐมีความตั้งใจอย่างมากที่จะปฏิบัติตามนโยบายเป้าหมายของทางหน่วยงาน ตามที่หน่วยงานตั้งไว้ ($\bar{x} = 4.03$, S.D.= 0.67) รองลงมาคือ บุคลากรภาครัฐมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารมอบหมายถึงแม้ว่างานนั้นจะนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.96$, S.D.= 0.73) รองลงมาคือ บุคลากรภาครัฐยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมหรือวัฒนธรรมการทำงานของหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.82$, S.D.= 0.77) รองลงมาคือ หากมีใครตำหนิหรือวิจารณ์หน่วยงานกลุ่มตัวอย่างมักจะหาข้ออ้างข้อแก้ตัวหรือชี้แจงแทนทันที ($\bar{x} = 3.77$, S.D.= 0.80) และ

บุคลากรภาครัฐมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่หน่วยงานแห่งนี้แล้วมีความสุขความสบายใจเหมาะสมที่จะเข้าทำงานเป็นอย่างยิ่งและมักจะเล่าเรื่องที่ดีให้เพื่อนหน่วยงานอื่นฟังเสมอ ($\bar{x} = 3.76$, S.D.= 0.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยการวิกรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จำแนกตามปัจจัยด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะ ดำรงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพของ องค์กร	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การ แปร ผล	อันดับ
	เห็น ด้วย อย่าง มาก	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง มาก				
ท่านมีความคิดว่าจะ ปฏิบัติหน้าที่อยู่ใน หน่วยงานนี้ตลอดไป โดยไม่คิดลาออกหรือ ย้ายไปหน่วยงานอื่น	16.9 (20)	40.7 (48)	37.3 (44)	4.2 (5)	.8 (1)	3.69	0.83	เห็น ด้วย	3
ท่านมีความยินดีและ ยินยอมพร้อมที่จะให้ ผู้บริหารหน่วยงาน เปลี่ยนท่านไป ปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น	10.2 (12)	35.6 (42)	44.1 (52)	7.6 (9)	2.5 (3)	3.43	0.87	เห็น ด้วย	4
ในบางครั้งที่ท่านรู้สึก เบื่อหน่ายกับงานใน หน่วยงานแต่เมื่อได้ ตรองดูแล้วท่านยังมี ความรู้สึกว่าตัวเองมี ความผูกพันกับ หน่วยงานนี้อยู่ จึงเป็น บุคลากรอยู่ที่นี้ต่อไป	17.8 (21)	39.8 (47)	40.7 (48)	.8 (1)	.8 (1)	3.73	0.79	เห็น ด้วย	2

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ด้านความปรารถนา	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปร	อันดับ
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย				
อย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย			การแปร	อันดับ
ท่านคิดว่าท่านคงไม่ได้รับประโยชน์มากนักในการที่จะอยู่ในหน่วยงานแห่งนี้ต่อไป	9.3 (11)	7.6 (9)	47.5 (56)	28.8 (34)	6.8 (8)	3.16	1.00	ไม่แน่ใจ	5
สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ท่านไม่คิดย้ายหน่วยงานถึงแม้ว่าจะมีทางเลือกที่ดีกว่าเป็นเพราะท่านมีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานแห่งนี้	20.3 (24)	44.9 (53)	28.8 (34)	3.4 (4)	2.5 (3)	3.77	0.90	เห็นด้วย	1
	รวม					3.56	0.62	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.56$, S.D.= 0.62) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 5 ลำดับ มากที่สุดคือ สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่บุคลากรภาครัฐ ไม่คิดย้ายหน่วยงานถึงแม้ว่าจะมีทางเลือกที่ดีกว่า ($\bar{x} = 3.77$, S.D.= 0.90) รองลงมาคือ ในบางครั้งที่ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานในหน่วยงานแต่เมื่อได้ตรงดูแล้วท่านยังมีความรู้สึกที่ตัวเองมีความผูกพันกับหน่วยงานนี้อยู่ จึงเป็นบุคลากรอยู่ที่นี้ต่อไป ($\bar{x} = 3.73$, S.D.= 0.79) รองลงมาคือ บุคลากรภาครัฐมีความคิดว่าจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานนี้ตลอดไปโดยไม่คิดลาออกหรือย้ายไปหน่วยงานอื่น ($\bar{x} = 3.69$, S.D.= 0.83) รองลงมาคือ ท่านมีความยินดีและยินยอมพร้อมที่จะให้ผู้บริหารหน่วยงานเปลี่ยนท่านไปปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ($\bar{x} = 3.43$, S.D.= 0.87) และบุคลากรภาครัฐคิดว่าคงไม่ได้รับประโยชน์มากนักในการที่จะอยู่ในหน่วยงานแห่งนี้ต่อไป ($\bar{x} = 3.16$, S.D.= 1.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์วิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จำแนกตามปัจจัยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ลักษณะที่แสดงถึงด้าน	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปรผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างมาก	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างมาก				
ท่านมีความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้าน	28 (33)	59.3 (70)	11 (13)	.8 (1)	.8 (1)	4.13	0.70	เห็นด้วย	2
ท่านมีความเต็มใจและยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับงานในหน่วยงานของท่าน ทั้งในเวลาราชการและวันหยุดราชการแม้ว่าท่านจะไม่ได้รับค่าตอบแทนใดๆ	26.3 (31)	54.2 (64)	18.6 (22)	-	.8 (1)	4.05	0.73	เห็นด้วย	3
เมื่อท่านมีแนวความคิดที่ดีๆ หรือใหม่ๆ ที่จะทำให้งานของหน่วยงานพัฒนาขึ้นหรือเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานแล้ว ท่านจะนำเสนอแนวความคิดนั้นเสนอต่อผู้บริหารหน่วยงานทันที	21.2 (25)	52.5 (62)	25.4 (30)	-	.8 (1)	3.93	0.74	เห็นด้วย	5

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ลักษณะที่แสดงถึงด้าน	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปรผล	อันดับ
	เห็นด้วย	เห็น	ไม่	ไม่เห็น	ไม่เห็นด้วย				
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ด้วย	เห็น	ไม่	ไม่เห็น	ไม่เห็นด้วย				
	อย่าง	ด้วย	แน่ใจ	ด้วย	อย่าง				
	มาก				มาก				
ท่านมีความพยายามทำงานที่ท้าทายและสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานเสมอเมื่อท่านมีโอกาส	23.7	58.5	16.9	-	.8	4.04	0.70	เห็นด้วย	4
	(28)	(69)	(20)		(1)				
ท่านช่วยประหยัดน้ำ ไฟฟ้า และค่าใช้จ่ายให้กับหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	43.2	44.9	9.3	1.7	.8	4.28	0.77	เห็นด้วย	1
	(51)	(53)	(11)	(2)	(1)			อย่าง	
								มาก	
								เห็นด้วย	
						รวม	4.09	0.57	

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.09$, S.D.= 0.57) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 5 ลำดับ มากที่สุดคือ บุคลากรภาครัฐช่วยประหยัดน้ำ ไฟฟ้า และค่าใช้จ่ายให้กับหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.28$, S.D.= 0.77) รองลงมาคือ บุคลากรภาครัฐมีความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้หน่วยงานที่ทำงานอยู่ประสบความสำเร็จในทุกๆ ($\bar{x} = 4.13$, S.D.= 0.70) รองลงมาคือ บุคลากรภาครัฐมีความเต็มใจและยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับงานในหน่วยงาน ทั้งในเวลาราชการและวันหยุดราชการแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทนใดๆ ($\bar{x} = 4.05$, S.D.= 0.73) รองลงมาคือ บุคลากรภาครัฐมีความพยายามทำงานที่ท้าทายและสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานเสมอเมื่อมีโอกาส ($\bar{x} = 4.04$, S.D.= 0.70) และเมื่อมีแนวความคิดที่ดีๆ หรือใหม่ๆ ที่จะทำให้หน่วยงานได้พัฒนาขึ้นหรือเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานแล้ว บุคลากรภาครัฐจะนำแนวความคิดนั้นเสนอต่อผู้บริหารหน่วยงานทันที ($\bar{x} = 3.93$, S.D.= 0.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 สรุปผลความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ ของบุคลากรภาครัฐ ศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม

ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ค่า S.D.	การแปลผล	อันดับ
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.87	0.60	เห็นด้วย	2
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.56	0.62	เห็นด้วย	3
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.09	0.57	เห็นด้วย	1
รวม	3.84	0.49	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยสรุป อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.84$, S.D.= 0.49) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.09$, S.D.= 0.57) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{x} = 3.87$, S.D.= 0.60) และ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{x} = 3.56$, S.D.= 0.62) ตามลำดับ

4.2.4 ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ที่มีปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน

4.2.4.1 ตอนที่ 4.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ทดสอบค่าเฉลี่ย มีผลการวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ที่มีปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	t-test for Equality of means					
	เพศ	mean	S.D.	t	df	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ชาย	3.79	0.63	-1.765	116	0.080
	หญิง	4.00	0.52			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ชาย	3.52	0.64	-0.836	116	0.405
	หญิง	3.62	0.58			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ชาย	4.09	0.63	-0.028	116	0.978
	หญิง	4.09	0.45			
ภาพรวม	ชาย	3.80	0.52	-1.072	116	0.286
	หญิง	3.90	0.44			

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากบุคลากรภาครัฐของศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างเพศชายกับเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนี้

การทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($t = -1.072, P = 0.286$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไป

ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยจะพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและกายอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($t = -1.765, P = 0.080$) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($t = -0.836, P = 0.405$) และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($t = -0.028, P = 0.978$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างจากเพศชาย

4.2.4.2 ตอนที่ 4.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จำแนก อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุงาน และระดับรายได้ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe test) มีผลการวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1.2 กลุ่มอายุที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : กลุ่มอายุที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไม่แตกต่างกัน

H_1 : กลุ่มอายุที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.216	3	0.405	1.131	0.340
ภายในกลุ่ม	40.881	114	0.359		
รวม	42.098	117			

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.369	3	0.123	0.319	0.811
ภายในกลุ่ม	43.961	114	0.386		
รวม	44.331	117			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.139	3	0.380	1.176	0.322
ภายในกลุ่ม	36.819	114	0.323		
รวม	37.958	117			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.470	3	0.157	0.642	0.590
ภายในกลุ่ม	27.811	114	0.244		
รวม	28.281	117			

ผลจากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุพบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐระหว่างกลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ($F = 0.642$, $Sig. = 0.590$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($F = 1.131$, $Sig. = 0.340$) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($F = 0.319$, $Sig. = 0.811$) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($F = 1.176$, $Sig. = 0.322$) พบว่ากลุ่มอายุที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.395	2	0.697	1.971	0.144
ภายในกลุ่ม	40.703	115	0.354		
รวม	42.098	117			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.415	2	0.208	0.544	0.582
ภายในกลุ่ม	43.915	115	0.382		
รวม	44.331	117			

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.773	2	0.386	1.195	0.306
ภายในกลุ่ม	37.185	115	0.323		
รวม	37.958	117			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.729	2	0.365	1.521	0.223
ภายในกลุ่ม	27.552	115	0.240		
รวม	28.281	117			

ผลจากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จำแนกตามสถานภาพการสมรสพบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐระหว่างสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ($F = 1.521$, $Sig. = 0.223$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($F = 1.971$, $Sig. = 0.144$) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($F = 0.544$, $Sig. = 0.582$) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($F = 1.195$, $Sig. = 0.306$) พบว่าสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่มีสถานภาพการสมรสต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	3.534	5	0.707	2.053	0.077
ภายในกลุ่ม	38.564	112	0.344		
รวม	42.098	117			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.094	5	0.219	0.567	0.725
ภายในกลุ่ม	43.237	112	0.386		
รวม	44.331	117			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.565	5	0.113	0.338	0.889
ภายในกลุ่ม	37.393	112	0.334		
รวม	37.958	117			

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.846	5	0.169	0.691	0.632
ภายในกลุ่ม	27.435	112	0.245		
รวม	28.281	117			

ผลจากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์าวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ($F = 0.691$, $Sig. = 0.632$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($F = 2.053$, $Sig. = 0.077$) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($F = 0.567$, $Sig. = 0.725$) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($F = 0.338$, $Sig. = 0.889$) พบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ระดับตำแหน่งที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ระดับตำแหน่งที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับตำแหน่งที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.879	8	0.235	0.636	0.746
ภายในกลุ่ม	40.219	109	0.369		
รวม	42.098	117			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	3.215	8	0.402	1.065	0.393
ภายในกลุ่ม	41.116	109	0.377		
รวม	44.331	117			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.992	8	0.124	0.366	0.937
ภายในกลุ่ม	36.966	109	0.339		
รวม	37.958	117			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	1.352	8	0.169	0.684	0.705
ภายในกลุ่ม	26.928	109	0.247		
รวม	28.281	117			

ผลจากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระดับตำแหน่งพบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐระหว่างระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ($F = 0.684$, $Sig. = 0.705$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($F = 0.636$, $Sig. = 0.746$) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($F = 1.065$, $Sig. = 0.393$) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($F = 0.366$, $Sig. = 0.937$) พบว่าระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.499	4	0.125	0.339	0.851
ภายในกลุ่ม	41.599	113	0.368		
รวม	42.098	117			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.473	4	0.368	0.971	0.426
ภายในกลุ่ม	42.858	113	0.379		
รวม	44.331	117			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.753	4	0.438	1.368	0.250
ภายในกลุ่ม	36.205	113	0.320		
รวม	37.958	117			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.404	4	0.101	0.409	0.802
ภายในกลุ่ม	27.877	113	0.247		
รวม	28.281	117			

ผลจากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ($F = 0.409$, $Sig. = 0.802$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($F = 0.339$, $Sig. = 0.851$) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($F = 0.971$, $Sig. = 0.426$) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($F = 1.368$, $Sig. = 0.250$) พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 อายุงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : อายุงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.34 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.612	4	0.153	0.416	0.796
ภายในกลุ่ม	41.486	113	0.367		
รวม	42.098	117			

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2.317	4	0.579	1.558	0.190
ภายในกลุ่ม	42.014	113	0.372		
รวม	44.331	117			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.475	4	0.369	1.142	0.340
ภายในกลุ่ม	36.483	113	0.323		
รวม	37.958	117			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.776	4	0.194	0.797	0.530
ภายในกลุ่ม	27.505	113	0.243		
รวม	28.281	117			

ผลจากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุงานพบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐระหว่างอายุงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ($F = 0.797$, $Sig. = 0.530$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($F = 0.416$, $Sig. = 0.796$) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($F = 1.558$, $Sig. = 0.190$) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($F = 1.142$, $Sig. = 0.340$) พบว่าอายุงานที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.8 ระดับรายได้ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ระดับรายได้ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับรายได้ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.35 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระดับรายได้

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.690	5	0.138	0.373	0.866
ภายในกลุ่ม	41.408	112	0.370		
รวม	42.098	117			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	3.961	5	0.792	2.198	0.059
ภายในกลุ่ม	40.370	112	0.360		
รวม	44.331	117			

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.784	5	0.357	1.105	0.362
ภายในกลุ่ม	36.174	112	0.323		
รวม	37.958	117			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	1.815	5	0.363	1.536	0.184
ภายในกลุ่ม	26.466	112	0.236		
รวม	28.281	117			

ผลจากตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระดับรายได้พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐระหว่างระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ($F = 1.536$, $Sig. = 0.184$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($F = 0.373$, $Sig. = 0.866$) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($F = 2.198$, $Sig. = 0.059$) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($F = 1.105$, $Sig. = 0.362$) พบว่าระดับรายได้ที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่มีระดับรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.9 หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไม่แตกต่างกัน

H_1 : หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.36 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	4.013	9	0.446	1.264	0.265
ภายในกลุ่ม	38.085	108	0.353		
รวม	42.098	117			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2.928	9	0.325	0.849	0.573
ภายในกลุ่ม	41.403	108	0.383		
รวม	44.331	117			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	3.428	9	0.381	1.191	0.308
ภายในกลุ่ม	34.530	108	0.320		
รวม	37.958	117			

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2.336	9	0.260	1.081	0.383
ภายในกลุ่ม	25.945	108	0.240		
รวม	28.281	117			

ผลจากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์าวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดพบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐระหว่างหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร (F = 1.081, Sig. = 0.383) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (F = 1.264, Sig. 0.265) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (F = 0.849, Sig. = 0.573) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (F = 1.191, Sig. = 0.308) พบว่าหน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 : บุคลากรภาครัฐของศูนย์ฝึกพณิชยน์าวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ที่มีปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุงาน ระดับรายได้ และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.2.5 ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ใช้การหาค่าความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และเป็นการสรุปผลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกพณิชยน์าวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านสภาพการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพลาญชัยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยสูตรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) มีผลการวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพลาญชัยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพลาญชัยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพลาญชัยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพลาญชัยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเข้าใกล้ 1 จะมีความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูง และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 คือ Sig. น้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยจูงใจ

ตัวแปร	สัมฤทธิ์ผล	การยอมรับนับถือ	ลักษณะงาน	ความรับผิดชอบ	ความก้าวหน้า	เป้าหมาย	สมาชิกภาพ	เต็มใจทุ่มเท	ความผูกพัน
สัมฤทธิ์ผล									
Pearson	-	0.470**	0.497**	0.628**	0.214*	0.492**	0.196*	0.200*	0.359**
Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.020	0.000	0.034	0.030	0.000
การยอมรับนับถือ									
Pearson		-	0.638**	0.406**	0.361**	0.535**	0.336**	0.296**	0.472**
Sig. (2-tailed)			0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

ตัวแปร	สัมฤทธิ์ ผล	การยอมรับ นับถือ	ลักษณะ งาน	ความรับ ผิด ชอบ	ความก้าว หน้า	เป้า หมาย ค่านิยม	สมาชิกภาพ	เต็มใจทุ่มเท	ความผูกพัน
ลักษณะงาน									
Pearson			-	0.673**	0.434**	0.591**	0.333**	0.494**	0.570**
Sig. (2-tailed)				0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
ความรับผิดชอบ									
Pearson				-	0.304**	0.536**	0.193*	0.478**	0.483**
Sig. (2-tailed)					0.001	0.000	0.036	0.000	0.000
ความก้าวหน้า									
Pearson					-	0.474**	0.337**	0.296**	0.448**
Sig. (2-tailed)						0.000	0.000	0.001	0.000
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร									
Pearson						-	0.562**	0.553**	0.855**
Sig. (2-tailed)							0.000	0.000	0.000
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร									
Pearson							-	0.456**	0.822**
Sig. (2-tailed)								0.000	0.000
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร									
Pearson								-	0.801**
Sig. (2-tailed)									0.000
ความผูกพันต่อองค์กร									
									-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ผู้ทำวิจัยได้ศึกษา จำแนกตามปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 โดยปัจจัยจูงใจประกอบด้วยปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงดังตารางที่ 4.37 และเมื่อพิจารณารายชื่อของแต่ละด้าน ได้แก่

1. ด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.359 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบุคลากรภาครัฐของศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จมากขึ้นสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้มากขึ้นก็就会有ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.472 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีได้รับคำชมเชยและความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น รู้สึกพึงพอใจเมื่อได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในฝ่าย/กลุ่ม/งานเดียวกันมากขึ้น ได้นำเสนอความคิดเห็นต่างๆ มักจะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชามากขึ้นก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.570 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าหน่วยงานได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีไว้อย่างชัดเจนมากขึ้น ได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดที่มีอยู่มากขึ้น หรือรู้สึกพอใจเมื่องานที่ทำมีลักษณะท้าทายความสามารถและจูงใจให้อยากปฏิบัติมากขึ้นก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

4. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.483 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีสามารถมาปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนดมากขึ้น สามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จแม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติมากขึ้น สามารถเข้าช่วยงานนอกเวลาทำงานปกติได้มากขึ้นก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

5. ด้านความก้าวหน้า พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.448 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนา ทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้มากขึ้น ได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่มากขึ้น หน่วยงานสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษามากขึ้นก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน

ตัวแปร	ค่า ตอบแทน	ผู้บังคับ บัญชา	เพื่อน ร่วม งาน	การ นิเทศ งาน	นโยบาย บริหาร	สภาพ แวดล้อม	ชีวิตส่วน ตัว	ความ มั่นคง	เป้า หมาย ค่า นิยม	สมา ชิกภาพ	เต็มใจทุ่มเท	ความผูกพัน
ค่าตอบแทน												
Pearson	-	0.493**	0.418**	0.474**	0.487**	0.530**	0.393**	0.656**	0.478**	0.471**	0.233*	0.481**
Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.011	0.000
ผู้บังคับบัญชา												
Pearson		-	0.415**	0.852**	0.647**	0.371**	0.504**	0.405**	0.359**	0.393**	0.229*	0.399**
Sig. (2-tailed)			0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.013	0.000
เพื่อนร่วมงาน												
Pearson			-	0.469**	0.487**	0.481**	0.480**	0.490**	0.575**	0.432**	0.417**	0.575**
Sig. (2-tailed)				0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
การนิเทศงาน												
Pearson				-	0.643**	0.511**	0.556**	0.479**	0.430**	0.482**	0.317**	0.498**
Sig. (2-tailed)					0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
นโยบายบริหาร												
Pearson					-	0.485**	0.489**	0.531**	0.557**	0.298**	0.446**	0.523**
Sig. (2-tailed)						0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000
สภาพแวดล้อม												
Pearson						-	0.540**	0.646**	0.616**	0.510**	0.373**	0.607**
Sig. (2-tailed)							0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
ชีวิตส่วนตัว												
Pearson							-	0.474**	0.562**	0.488**	0.379**	0.578**
Sig. (2-tailed)								0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
ความมั่นคง												
Pearson								-	0.611**	0.561**	0.333**	0.612**
Sig. (2-tailed)									0.000	0.000	0.000	0.000
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร												
Pearson									-	0.562**	0.553**	0.855**
Sig. (2-tailed)										0.000	0.000	0.000
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร												
Pearson										-	0.456**	0.822**
Sig. (2-tailed)											0.000	0.000
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร												
Pearson											-	0.801**
Sig. (2-tailed)												0.000
ความผูกพัน												
												-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ผู้ทำวิจัยได้ศึกษา จำแนกตามปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 โดยปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วยปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านสภาพการ

ทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้า โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดง ดังตารางที่ 4.38 และเมื่อพิจารณารายข้อของแต่ละด้าน ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.481 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากขึ้น ได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่างๆ ที่มีความเหมาะสมมากขึ้น บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิไม่คิดเปลี่ยนงานใหม่ ถึงแม้รายได้และสวัสดิการต่ำมากขึ้นก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพัน องค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.399 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิคิดว่าผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่มากขึ้น บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิคิดว่าผู้บังคับบัญชามักให้คำปรึกษา เมื่อมีปัญหาและให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจังใจมากขึ้น บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิคิดว่า ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาคมากขึ้นก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพัน องค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.575 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับสูง กล่าวคือ ถ้าบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้ เป็นอย่างดีมากขึ้น บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน มากขึ้น เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกันสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้มากขึ้นก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

4. ด้านการนิเทศงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.498 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิคิดว่าผู้บังคับบัญชาสอนงานตามหน้าที่รับผิดชอบ มากขึ้น บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิคิดว่าผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตามหน้าที่รับผิดชอบ มากขึ้น บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการให้ความรู้เรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมากขึ้นก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

5. ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.523 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิรู้สึกว่าคุณสมบัติการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับนโยบายองค์กรของหน่วยงานมากขึ้น บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิทราบถึงนโยบายขององค์กรมากขึ้น บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิเข้าใจนโยบายการบริหารองค์กรมากขึ้นก็就会有ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

6. ด้านสภาพการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.607 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิคิดว่ามีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอเหมาะสมมากขึ้น บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิคิดว่าสถานที่ทำงานมีแสงสว่างอากาศถ่ายเทมีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานมากขึ้น บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิคิดว่าหน่วยงานของท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากขึ้นก็就会有ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

7. ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.578 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิคิดว่าชั่วโมงในการทำงานของท่านไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัวมากขึ้น บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิรู้สึกพอใจที่ได้มีโอกาสเยี่ยมญาติ พี่ น้อง ตามที่ท่านต้องการมากขึ้น บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิรู้สึกพอใจที่ท่านสามารถมีเวลาไปพักผ่อนท่องเที่ยวเกี่ยวกับครอบครัวมากขึ้นก็就会有ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

8. ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.612 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ถ้างานที่บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคงด้านอาชีพมากขึ้น งานที่บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคงด้านการเงินมากขึ้น นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานทำให้บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น หน่วยงานมีการแจ้งล่วงหน้าให้บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิทราบทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรมากขึ้นก็就会有ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

เมื่อมองถึงปัจจัยความผูกพันที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรเป็นปัจจัยทางบวกที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากที่สุดตามลำดับดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.855 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก กล่าวคือ ถ้าบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ มีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่หน่วยงานแห่งนี้แล้วมีความสุขความสบายใจเหมาะสมที่จะเข้าทำงานเป็นอย่างยิ่งและมักจะเล่าเรื่องที่ดีให้เพื่อนหน่วยงานอื่นฟังเสมอมากขึ้น บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารมอบหมายถึงแม้ว่างานนั้นจะนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิมีความตั้งใจอย่างมากที่จะปฏิบัติตามนโยบายเป้าหมายของทางหน่วยงาน ตามที่หน่วยงานตั้งไว้ หากมีใครตำหนิหรือวิจารณ์หน่วยงาน บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิมักจะหาข้ออ้างข้อแก้ตัวหรือชี้แจงแทนทันทีมากขึ้น บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมหรือวัฒนธรรมการทำงานของหน่วยงานมากขึ้นก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

2. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.822 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก กล่าวคือ ถ้าบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิมีความคิดว่าจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานนี้ตลอดไปโดยไม่คิดลาออกหรือย้ายไปหน่วยงานอื่นมากขึ้น บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิมีความยินดีและยินยอมพร้อมที่จะให้ผู้บริหารหน่วยงานเปลี่ยนตนเองไปปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นมากขึ้น ถ้าในบางครั้งารู้สึกเบื่อหน่ายกับงานในหน่วยงานแต่เมื่อได้ตรองดูแล้ว บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิยังมีความรู้สึกที่ตัวเองมีความผูกพันกับหน่วยงานนี้อยู่จึงเป็นบุคลากรอยู่ที่นี้ต่อไปมากขึ้น บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิคิดว่าคงไม่ได้รับประโยชน์มากนักในการที่จะอยู่ในหน่วยงานแห่งนี้ต่อไปมากขึ้น สาเหตุสำคัญประการหนึ่ง ที่บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิไม่คิดย้ายหน่วยงานถึงแม้ว่าจะมีทางเลือกที่ดีกว่า เป็นเพราะมีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานแห่งนี้มากขึ้น ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

3. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.801 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก กล่าวคือ ถ้าบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิมีความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้านมากขึ้น บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิมีความเต็มใจและยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับงานในหน่วยงานของท่าน ทั้งในเวลาราชการและวันหยุดราชการแม้ว่าท่านจะไม่ได้รับค่าตอบแทนใดๆ

มากขึ้น บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีมีแนวความคิดที่ดีๆ หรือใหม่ๆ ที่จะทำให้หน่วยงานได้พัฒนาขึ้นหรือเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน จะนำแนวความคิดนั้นเสนอต่อผู้บริหารหน่วยงานทันทีมากขึ้น บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีมีความพยายามทำงานที่ท้าทายและสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานเสมอเมื่อท่านมีโอกาสมากขึ้น บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีช่วยประหยัดน้ำ ไฟฟ้า และค่าใช้จ่ายให้กับหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอมากขึ้นก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

4.2.6 ตอนที่ 6 อภิปรายผลจากแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ในส่วนนี้จะอภิปรายผลจากการศึกษาที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารของศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม และนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารจำนวน 8 คน เป็นเพศชาย จำนวน 5 คน เพศหญิง จำนวน 3 คน ระดับตำแหน่ง ระดับบริหาร จำนวน 2 คน ระดับหัวหน้าฝ่าย จำนวน 6 คน ภายใต้อำนาจในการศึกษาที่กำหนดไว้ 5 ประการ ดังนี้

4.2.6.1 ในความคิดของท่านคำว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” หมายความว่าอะไร

1. การอยู่ในองค์กรของศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี เป็นระยะเวลาแล้วเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และบุคลากรภายในองค์กรที่ได้ร่วมกันทำงาน พินิจอุปสรรคในการทำงานร่วมกันจนประสบความสำเร็จ และเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในระหว่างที่ทำงานในองค์กรเพื่อนร่วมงานก็ได้ช่วยเป็นกำลังใจให้ความช่วยเหลือจนทำให้เกิดความประทับใจและมีความสุขที่ได้อยู่ในองค์กรนั้น
2. การทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาหรือมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรวางไว้ คนในองค์กรอยู่อย่างมีความสุข ความสามัคคี ช่วยกันผลักดัน เป็นกลไกที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรก้าวหน้าและพัฒนาต่อไป ถ้ามีความผูกพัน มีความรักต่อองค์กรจะทำให้องค์กรของก้าวหน้าและพัฒนาต่อไปเรื่อยๆ และยั่งยืน
3. ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ไม่อยากไปจากองค์กร และเห็นว่าองค์กรนั้นมีสิ่งจูงใจที่ทำให้รู้สึกเสียต้ายที่จะต้องออกไปจากองค์กร เช่น ผลตอบแทนที่ดี สวัสดิการที่ดี ความก้าวหน้าดี เพื่อนร่วมงานที่ดี สิ่งแวดล้อมที่ดีต่อการทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นความผูกพันต่อองค์กรทั้งนั้น
4. ความรู้สึกที่อยากทำในสิ่งที่ทำให้องค์กรก้าวหน้า อยากให้บุคลากรคนอื่นๆ รักองค์กร หุ่นเทการทำงานในองค์กร เวลามีปัญหาที่มีผลกระทบทั้งระบบ ร่วมกันช่วยคิดหาทางแก้ไขอย่างสร้างสรรค์ ไม่อยากเปลี่ยนที่ทำงาน มาทำงานแล้วมีความสุข

5. ความรู้สึกอยากทำในสิ่งที่ทำให้องค์กรก้าวหน้า อยากให้บุคลากรคนอื่นๆ รักองค์กร ทุ่มเทการทำงานให้องค์กร เวลามีปัญหาที่มีผลกระทบต่อทั้งระบบ ร่วมกันช่วยคิดหาทางแก้ไขอย่างสร้างสรรค์ ไม่อยากเปลี่ยนที่ทำงาน มาทำงานแล้วมีความสุข

6. การสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีความพึงพอใจ และร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างสุดความสามารถ เปรียบเสมือนเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรนั้นๆ

7. ความรู้สึกรักและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะร่วมมือกับทุกฝ่ายในองค์กร เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงเรื่องผลตอบแทนทางเศรษฐกิจน้อยกว่าผลทางจิตใจที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์องค์กรให้เจริญก้าวหน้า รวมทั้งพร้อมที่จะปกป้ององค์กรจากความเข้าใจผิดในทุกกรณี เหมือนกับว่างานขององค์กรคือทุกสิ่งทุกอย่างของเรา ไม่ใช่การทำงานไปตามหน้าที่เท่านั้น

8. การมีส่วนร่วมในกิจการที่องค์กรขอความร่วมมือ และความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการที่เราให้ความเสียสละให้แก่องค์กร นอกจากการที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่

4.2.6.2 ท่านคิดว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้ท่านเกิดความผูกพันกับองค์กร

ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ซึ่งได้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ดังนี้

ด้านความก้าวหน้า โดยผู้บริหารได้ให้สัมภาษณ์ว่า “สิ่งสำคัญความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็เป็นแรงจูงใจที่จะทำช่วยในการพัฒนาองค์กรก็คือเมื่อนำที่การงานก้าวหน้าก็จะรักและผูกพันต่อองค์กร อาจารย์คิดว่าปัจจัยด้านรายได้ เท่าที่อาจารย์สัมผัสจากการทำงานมากกว่าเกือบ 30 ปี ปัจจัยด้านรายได้ และความสะดวกสายในการเดินทางถือเป็นเรื่องเล็กน้อยสำหรับตัวอาจารย์เองนะคะ”¹

ด้านการยอมรับนับถือ โดยผู้บริหารได้ให้สัมภาษณ์ว่า “การได้รับการยอมรับจากบุคลากรภายในองค์กรและนักเรียนเดินเรือพาณิชย์ในฐานะลูกศิษย์กับครู ว่ามีศักยภาพและมีส่วนช่วยในการพัฒนาองค์กรและปัจจัยในด้านที่เกิดจากความภูมิใจที่มีส่วนทำให้นักเรียนศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี สามารถสำเร็จการศึกษาตามเป้าหมายที่นักเรียนจะสำเร็จการศึกษาและได้ทำงาน พร้อมทั้งมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ตนเองได้มุ่งมั่นและมีความฝันที่จะช่วยให้ครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจากเงินรายได้ที่ได้จากการประกอบวิชาชีพทางด้านเดินเรือพาณิชย์”²

ด้านค่าตอบแทน โดยผู้บริหารได้ให้สัมภาษณ์ว่า “กระผมคิดว่าสวัสดิการและแรงจูงใจในการทำงาน มีที่พักให้ จัดบ้านพักให้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้นและเสริมแรง

¹ ยูวัน กมลเวชช, สัมภาษณ์โดย นิตยา บ้านโก, กรมเจ้าท่า, 27 พฤษภาคม 2559.

² สมนึก สุขวณิช, สัมภาษณ์โดย นิตยา บ้านโก, กรมเจ้าท่า, 27 พฤษภาคม 2559.

กระตุ้นให้องค์กรนั้นอยู่ได้นานๆ” และผู้บริหารอีกท่านได้ให้สัมภาษณ์ว่า “ไม่ว่าเงินเดือนของเราปรับขึ้นไปตามระบบเราก็พอใจ แต่อยู่ที่การที่เราได้ทำงานด้วยความสบายใจ ความรักใคร่กัน ความเป็นพี่น้อง อันนี้สำคัญที่สุด มากกว่าเงินทอง มากกว่าตำแหน่ง มากกว่าทุกอย่าง”³

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารได้ให้สัมภาษณ์ว่า “ระดับหัวหน้าและลูกน้อง ต้องทำงานด้วยความเข้าใจกันใช้หลักธรรมาภิบาลและความเข้าใจเหมือนกัน เชื่อว่าจะทำงานแบบมีความสุขและสมดุล ทำให้ผูกพันต่อองค์กรและไม่อยากจะไปไหน”⁴ และผู้บริหารอีกท่านได้ให้สัมภาษณ์ว่า “วิสัยทัศน์ และทัศนคติของผู้บริหาร การใส่ใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ความยุติธรรม การเปิดใจรับสิ่งใหม่ๆ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น”⁵

อายุงาน โดยผู้บริหารได้ให้สัมภาษณ์ว่า “สังเกตจากตัวเองจากการทำงานมาเกือบ 30 ปี ทำให้รู้ว่าในแต่ละช่วงอายุงาน ที่ผ่านอาจารย์ได้มีโอกาสทำงานมาหลากหลาย ตำแหน่งหน้าที่ แต่ยิ่งนานวันความผูกพันต่อองค์กรก็ยิ่งเพิ่มมากขึ้น”⁶

4.2.6.3 ท่านคิดว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้ท่านไม่เกิดความผูกพันกับองค์กร

ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารเห็นว่าปัจจัยด้านสถานภาพส่วนตัว เช่น เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารได้แสดงความคิดเห็นและให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยด้านเพศว่า “ส่วนปัจจัยเรื่องเพศหญิงหรือเพศชาย สำหรับอาจารย์เองคิดว่าไม่มีผลอะไรต่อความผูกพันกับองค์กรคือไม่มีความแตกต่าง และคิดว่าความผูกพันอยู่ที่ใจไม่ได้อยู่ที่เพศ สำคัญว่าใจเราคิดอย่างไรกับองค์กร ถ้าเรารักองค์กร เรามีความผูกพันกับองค์กรเราก็จะปฏิบัติต่อองค์กรอย่างดีและพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีและยั่งยืน”⁷ ส่วนปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานผู้บริหารได้ให้สัมภาษณ์ว่า “ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรของศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีสั้นหรือยาวมิได้ทำให้เกิดความผูกพันมากขึ้นหรือน้อยลง เนื่องจากความรู้สึกในการที่เป็นครู นั้นแม้เพียงระยะสั้นก็ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อลูกศิษย์และองค์กรที่ตนเองมีหน้าที่รับผิดชอบนะครับ”⁸

³ ยูวัน กมลเวชช, สัมภาษณ์โดย นิตยา บ้านโก, กรมเจ้าท่า, 27 พฤษภาคม 2559.

⁴ ยุทธนา สังขปรีชา, สัมภาษณ์โดย นิตยา บ้านโก, กรมเจ้าท่า, 27 พฤษภาคม 2559.

⁵ ภาวนา พงศ์ปรีตร, สัมภาษณ์โดย นิตยา บ้านโก, กรมเจ้าท่า, 27 พฤษภาคม 2559.

⁶ ยูวัน กมลเวชช, สัมภาษณ์โดย นิตยา บ้านโก, กรมเจ้าท่า, 27 พฤษภาคม 2559.

⁷ ยูวัน กมลเวชช, สัมภาษณ์โดย นิตยา บ้านโก, กรมเจ้าท่า, 27 พฤษภาคม 2559.

⁸ สมนึก สุขวณิช, สัมภาษณ์โดย นิตยา บ้านโก, กรมเจ้าท่า, 27 พฤษภาคม 2559.

4.2.6.4 ท่านคิดว่าองค์กรควรจะทำอย่างไรเพื่อให้ท่านเกิดความผูกพัน

ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารเห็นว่าควรให้ความสนใจปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารได้ให้สัมภาษณ์ว่า *“ผมคิดว่าศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีควรให้ความสำคัญในเรื่องความก้าวหน้าในสายงาน สังเกตจากการลาออกหรือโอนย้าย ส่วนใหญ่จะเป็นที่ติกว่าและมีความก้าวหน้ากว่า”*⁹

2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยผู้บริหารได้ให้สัมภาษณ์ว่า *“องค์กรควรที่จะเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการในสายอาชีพให้สอดคล้องกับตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ระดับอุดมศึกษา เนื่องจากศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีเป็นสถานศึกษาที่อยู่ในระดับเดียวกับอุดมศึกษา เช่น ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ เป็นต้น นอกจากนี้ องค์กรควรที่จะเพิ่มเงินประจำตำแหน่งสำหรับสายงานที่ขาดแคลน ได้แก่ สายงานด้านการเดินเรือ และช่างกลเรือ เป็นต้น เพื่อให้อยู่ในระดับใกล้เคียงกับการทำงานในภาคเอกชนของตำแหน่งดังกล่าว พร้อมทั้งเพิ่มงบประมาณในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เนื่องจากมีบุคลากรไม่เพียงพอในการทำงานในเวลาราชการ นอกจากนี้ องค์กรควรที่จะประกาศเชิดชูเกียรติแก่บุคคลที่ทำความดีความชอบโดดเด่น ในแต่ละปีการศึกษา เพื่อให้บุคคลทั่วไปได้รับรู้รับทราบ ประการสุดท้ายขององค์กรควรที่จะจัดที่พักอาศัยให้กับบุคลากรของศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีให้เพียงพอในบริเวณพื้นที่ของศูนย์ฝึกพาณิชย์”*¹⁰

4.2.6.5 จากปัจจัยข้างต้น ท่านคิดว่าปัจจัยใดสำคัญที่สุด

ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความก้าวหน้ามากที่สุด โดยผู้บริหารได้ให้สัมภาษณ์ว่า *“การได้รับการสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าเติบโตในสายงาน ทำให้เรารู้สึกได้รับการไว้วางใจจากผู้บริหาร ให้เรารู้สึกว่าเรายังผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น”*¹¹

⁹ ศรีณย์ เกิดทรง, สัมภาษณ์โดย นิตยา บ้านโก, กรมเจ้าท่า, 27 พฤษภาคม 2559.

¹⁰ สมนึก สุขวนิช, สัมภาษณ์โดย นิตยา บ้านโก, กรมเจ้าท่า, 27 พฤษภาคม 2559.

¹¹ ยูวัน กมลเวช, สัมภาษณ์โดย นิตยา บ้านโก, กรมเจ้าท่า, 27 พฤษภาคม 2559.

4.3 สรุปผลการทดสอบ

ตารางที่ 4.39 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1

สมมติฐานที่ 1 : บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ที่มีปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตัวแปร	ผลการทดสอบสมมติฐาน	ความผูกพันต่อองค์กร
เพศ	(t = -1.072, P = 0.286)	ไม่แตกต่างกัน
อายุ	(F = 0.642, Sig. = 0.590)	ไม่แตกต่างกัน
สถานภาพการสมรส	(F = 1.521, Sig. = 0.223)	ไม่แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	(F = 0.691, Sig. = 0.632)	ไม่แตกต่างกัน
ระดับตำแหน่ง	(F = 0.684, Sig. = 0.705)	ไม่แตกต่างกัน
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	(F = 0.409, Sig. = 0.802)	ไม่แตกต่างกัน
อายุงาน	(F = 0.797, Sig. = 0.530)	ไม่แตกต่างกัน
ระดับรายได้	(F = 1.536, Sig. = 0.184)	ไม่แตกต่างกัน
หน่วยงานที่สังกัด	(F = 1.081, Sig. = 0.383)	ไม่แตกต่างกัน

หมายเหตุ : ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05

ตารางที่ 4.40 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยจูงใจ		
ด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน	0.359	ระดับปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ	0.472	ระดับปานกลาง
ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	0.570	ระดับสูง
ด้านความรับผิดชอบ	0.483	ระดับปานกลาง
ด้านความก้าวหน้า	0.448	ระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.40 (ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุน		
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.481	ระดับปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.399	ระดับปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.575	ระดับสูง
ด้านการนิเทศงาน	0.498	ระดับปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	0.523	ระดับปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	0.607	ระดับสูง
ด้านชีวิตส่วนตัว	0.578	ระดับสูง
ด้านความมั่นคงในงาน	0.612	ระดับสูง
ความผูกพันต่อองค์กร		
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.855	ระดับสูงมาก
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	0.822	ระดับสูงมาก
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	0.801	ระดับสูงมาก

สมมติฐานที่ 1 : บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ที่มีปัจจัยด้านสภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

- (1) เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างจากเพศชาย
- (2) อายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
- (3) สถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
- (4) ระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
- (5) ระดับตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
- (6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
- (7) อายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
- (8) ระดับรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
- (9) หน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม มีรายละเอียด ดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ในการวิจัย (Research objective)

5.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า

5.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า

5.1.3 เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือเครื่องมือที่สร้างขึ้นโดยพิจารณาจากกรอบความคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม โดยแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม Cronbach's Alpha เท่ากับ .973 แบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

5.2.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 5.2.1.1 เพศ
- 5.2.1.2 อายุ
- 5.2.1.3 สถานภาพการสมรส
- 5.2.1.4 ระดับการศึกษา
- 5.2.1.5 ระดับตำแหน่ง
- 5.2.1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- 5.2.1.7 อายุงาน
- 5.2.1.8 ระดับรายได้
- 5.2.1.9 หน่วยงานที่สังกัด

5.2.2 ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แต่ละข้อคำถามมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างมาก ซึ่งเป็นคำถามด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถแบ่งออกเป็น 13 ด้าน (ด้านปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และด้านปัจจัยค้ำจุน 8 ด้าน) ดังต่อไปนี้

5.2.2.1 ด้านปัจจัยจูงใจ

- (1) ด้านความสำเร็จของงาน
- (2) ด้านการยอมรับนับถือ
- (3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- (4) ด้านความรับผิดชอบ
- (5) ด้านความก้าวหน้า

5.2.2.2 ด้านปัจจัยค้ำจุน

- (1) ด้านค่าตอบแทน
- (2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- (3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- (4) ด้านการนิเทศงาน
- (5) ด้านนโยบายและการบริหาร
- (6) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (7) ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว
- (8) ด้านความมั่นคงในงาน

5.2.3 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แต่ละข้อคำถามมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างมาก ซึ่งเป็นคำถามด้านความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

5.2.3.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

5.2.3.2 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

5.2.3.3 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยแบ่งเนื้อหาเป็น 6 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยวิธีแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำมาเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดศูนย์ฝึกพณิชยณานาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยณานาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยณานาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ที่มีปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 6 อภิปรายผลจากแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร

5.3 สมมติฐานการวิจัย

5.3.1 บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยณานาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ที่มีปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5.3.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยณานาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

5.4 สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยณานาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ผู้วิจัยได้ทำการสรุปการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามบุคลากรภาครัฐส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 63.6 และเป็นเพศหญิงร้อยละ 36.4 อายุส่วนใหญ่ของบุคลากรภาครัฐอายุอยู่ระหว่าง 29-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.0 สถานภาพการส่วนใหญ่สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50 ระดับส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 41.5 ระดับตำแหน่งบุคลากรภาครัฐส่วน

ใหญ่ระดับตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคลากรภาครัฐส่วนใหญ่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.1 อายุงาน บุคลากรภาครัฐส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.7 ระดับรายได้ต่อเดือนบุคลากร ภาครัฐส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 57.6 หน่วยงานที่สังกัด บุคลากรภาครัฐส่วนใหญ่สังกัดกลุ่มเรือฝึก คิดเป็นร้อยละ 42.4

5.4.2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรภาครัฐ สังกัดศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ได้แก่ ด้านความสำเร็จของ งาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้าน ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการนิเทศ งาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว และด้าน ความมั่นคงในงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมาด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมาด้านการนิเทศ งาน อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมาด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาด้านสภาพชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.72 รองลงมาด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รองลงมา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 รองลงมาด้าน ค่าตอบแทน อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ส่วนลำดับสุดท้ายคือความก้าวหน้า อยู่ใน ระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46

5.4.3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึก พาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง มากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

5.4.3.1 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยเรียงลำดับ คือ บุคลากร

ภาครัฐช่วยประหยัดน้ำ ไฟฟ้า และค่าใช้จ่ายให้กับหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ บุคลากรภาครัฐมีความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้หน่วยงานที่ทำงานอยู่ประสบความสำเร็จในทุกด้าน รองลงมาคือ บุคลากรภาครัฐมีความเต็มใจและยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับงานในหน่วยงาน ทั้งในเวลาราชการและวันหยุดราชการแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทนใดๆ รองลงมาคือ บุคลากรภาครัฐมีความพยายามทำงานที่ท้าทายและสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานเสมอเมื่อมีโอกาส และเมื่อมีแนวความคิดที่ดีๆ หรือใหม่ๆ ที่จะทำให้หน่วยงานได้พัฒนาขึ้นหรือเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานแล้ว บุคลากรภาครัฐจะนำแนวความคิดนั้นเสนอต่อผู้บริหารหน่วยงานทันที

5.4.3.2 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยเรียงลำดับคือ บุคลากรภาครัฐมีความตั้งใจอย่างมากที่จะปฏิบัติตามนโยบายเป้าหมายของทางหน่วยงาน ตามที่หน่วยงานตั้งไว้ รองลงมาคือ บุคลากรภาครัฐมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารมอบหมายถึงแม้ว่างานนั้นจะนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ รองลงมาคือ บุคลากรภาครัฐยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมหรือวัฒนธรรมการทำงานของหน่วยงาน รองลงมาคือ หากมีใครตำหนิหรือวิจารณ์หน่วยงานกลุ่มตัวอย่างมักจะหาข้ออ้างข้อแก้ตัวหรือชี้แจงแทนทันที และบุคลากรภาครัฐมีความรู้สึกว่าจะปฏิบัติงานที่หน่วยงานแห่งนี้แล้วมีความสุขความสบายใจเหมาะสมที่จะเข้าทำงานเป็นอย่างยิ่งและมักจะเล่าเรื่องที่ดีให้เพื่อนหน่วยงานอื่นฟังเสมอ

5.4.3.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยเรียงลำดับคือ สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่บุคลากรภาครัฐไม่คิดย้ายหน่วยงานถึงแม้ว่าจะมีทางเลือกที่ดีกว่า รองลงมาคือ ในบางครั้งที่ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานในหน่วยงานแต่เมื่อได้ตรงดูแล้วท่านยังมีความรู้สึกว่าคุณมีความผูกพันกับหน่วยงานนี้อยู่ จึงเป็นบุคลากรอยู่ที่นี้ต่อไป รองลงมาคือ บุคลากรภาครัฐมีความคิดว่าจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานนี้ตลอดไปโดยไม่คิดลาออกหรือย้ายไปหน่วยงานอื่น รองลงมาคือ ท่านมีความยินดีและยินยอมพร้อมที่จะให้ผู้บริหารหน่วยงานเปลี่ยนท่านไปปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น และบุคลากรภาครัฐคิดว่าคงไม่ได้รับประโยชน์มากนักในการที่จะอยู่ในหน่วยงานแห่งนี้ต่อไป

5.4.4 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพัฒนาวิทยากรกรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม

5.4.4.1 เพศ พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างเพศชายกับเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากใน

การปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐระหว่างเพศชายกับเพศหญิงไม่มีความแตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารเห็นว่า ปัจจัยเรื่องเพศหญิงหรือเพศชาย ไม่มีผลอะไรต่อความผูกพันกับองค์กรคือไม่มีความแตกต่าง และคิดว่าความผูกพันอยู่ที่ใจไม่ได้อยู่ที่เพศ สำคัญว่าใจคิดอย่างไรกับองค์กร ถ้ารักองค์กรก็มีความผูกพันกับองค์กรและปฏิบัติต่อองค์กรอย่างดีทุ่มเทกำลังกายกำลังใจพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีและยั่งยืน

5.4.4.2 อายุ พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐระหว่างกลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่ากลุ่มอายุที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5.4.4.3 สถานภาพการสมรส พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐระหว่างสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าสถานภาพการสมรสที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5.4.4.4 ระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5.4.4.5 ระดับตำแหน่ง พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐระหว่างระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5.4.4.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่

แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5.4.4.7 อายุงาน พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐระหว่างอายุงานที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าอายุงานที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5.4.4.8 ระดับรายได้ พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐระหว่างระดับรายได้ที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าระดับรายได้ที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5.4.4.9 หน่วยงานที่สังกัด พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐระหว่างหน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าหน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5.4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

5.4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

5.4.6.1 สมมติฐานที่ 1: บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ที่มีปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

(1) เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างจากเพศชาย

(2) อายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

- (3) สถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
- (4) ระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
- (5) ระดับตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
- (6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
- (7) อายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
- (8) ระดับรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
- (9) หน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคมแตกต่างกันหรือไม่ พบว่า สถานภาพส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุงาน ระดับรายได้ หน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันไม่แตกต่างกัน

5.4.6.2 สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

5.5 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐอยู่ในระดับเห็นด้วย และปัจจัยที่พนักงานรู้สึกว่าจะทำให้มีความผูกพันกับองค์กรคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมภัทรวิชกุล ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเน็กซ์เซอร์วิสเซอริส จำกัด กรุงเทพมหานครจากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย เรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรง

กล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร(Engaged employee) โดยมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความทุ่มเทและความพยายาม อย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นอันดับแรก ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของนุชติมา รอบคอบ ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การเภสัชกรรม สังกัดสำนักงานใหญ่ ราชเทวี พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านความรู้สึกลงใจในทางที่ดี ความเต็มใจทุ่มเทและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ความห่วงใยในอนาคตขององค์กรและด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของภทริกา ศิริเพชร ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัท ธนากรผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า พนักงานบริษัท ธนากรผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ ด้านปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กรด้านความภาคภูมิใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม เพศชายกับหญิงไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร อายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ระดับตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ระดับรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอรอุมา ศรีสว่าง ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบว่ามีสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ด้านความสัมพันธ์ผลในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน 8 ด้าน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านสภาพการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกัน งานวิจัยของอรอุมา ศรีสว่าง ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 มีตัวแปร 8 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือปัจจัยค้ำจุน 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

5.6 ประเด็นการวิจัยที่เป็นข้อค้นพบเฉพาะที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้

จากการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ผู้วิจัยมีข้อค้นพบดังต่อไปนี้

จากการตั้งข้อสังเกต จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในศูนย์ฝึกพาณิชยนาวิ พบว่า มีจำนวนบุคลากรเพศชายในอัตราส่วนที่มากกว่าเพศหญิง และเกือบครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างจบการศึกษา ระดับปริญญาตรี และยังพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือฝึกและเป็นที่น่าสังเกตการปฏิบัติงานในเรือฝึกจะต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการเดินเรือซึ่งก็จำเป็นที่จะต้องเป็นผู้ที่จบการศึกษาจากศูนย์ฝึกพาณิชยนาวิซึ่งเป็นสถานศึกษาด้านการเดินเรือแห่งแรกและเก่าแก่ที่สุดของประเทศไทย ทำหน้าที่ผลิตนักเรียนเดินเรือ 2 สาขาวิชา คือ สาขาที่หนึ่งนักเรียนเรือได้รับวุฒิปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิตสาขาวิทยาการ และสาขาที่สองช่างกลเรือได้รับวุฒิปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตร์บัณฑิตสาขาเครื่องกลเรือ บุคลากรของศูนย์ฝึกพาณิชยนาวิเมื่อจบการศึกษาแล้วจะเข้าทำงานในบริษัทเดินเรือพาณิชย์ 5-7 ปี บางคนผันตนเองขึ้นทำงานบนบกโดยการเข้ารับราชการในศูนย์ฝึกพาณิชยนาวิ จึงไม่น่าแปลกใจเลยว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 29-39 ปี ซึ่งเป็นวัยทำงานตอนต้นและมีสถานภาพโสดเนื่องจากบุคลากรภาครัฐเหล่านี้ เปลี่ยนผันตัวเองจากการปฏิบัติงานในบริษัทเดินเรือพาณิชย์มารับราชการในศูนย์ฝึกพาณิชยนาวิ โดยพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานและอายุงานต่ำกว่า 5 ปี ในช่วงที่บุคลากรภาครัฐเหล่านี้ได้ศึกษาในศูนย์ฝึกพาณิชยนาวิในรุ่นเดียวกันการใช้ชีวิตร่วมกันระหว่างเพื่อนพวกเขาจะถูกฝึกให้รักและสามัคคีกัน ฝึกให้เป็นคน

ตรงต่อเวลา มีระเบียบวินัยในตนเอง การลงฝึกในเรือฝึกภาคทะเลจะฝึกวิชาการเดินเรือ การจะเป็นนักเดินเรือได้ต้องผ่านด่านทดสอบหลายด่านทั้งด้านร่างกาย สมอและไหวพริบสติปัญญา ซึ่งเมื่อผ่านเข้ามาได้ก็ต้องฝึกฝนทั้งระเบียบวินัย การใช้ชีวิตร่วมกัน รวมทั้งการเรียนหนังสือที่ต้องมีวิชาเฉพาะมากมาย การฝึกการทำงานเป็นทีมการทำงานของฝ่ายนักเดินเรือและฝ่ายช่างกลเรือนั้นต้องประสานงานและร่วมมือกันไปตลอดการเดินทางจะขาดฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ได้เลยการฝึกเป็นนักเดินเรืออาชีพคือผู้หนึ่งที่ต้องฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ ทั้งในเรื่องที่จะต้องรับผิดชอบทั้งสิ่งแวดล้อมคลื่นทะเล นี่คือนั่นสิ่งที่เขาต้องต่อสู้ สิ่งที่ได้จากการฝึกนอกจากจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ยังได้สอนเรื่องความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย รับผิดชอบต่อตัวเองหน้าที่ของเรา ภาระรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจการค้า ฝึกให้วางแผนการเดินทางเรือเพื่อพาทุกคนถึงจุดหมายด้วยความปลอดภัยและเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด การเข้าเวรในตอนกลางคืนหลับไม่ได้ เพราะว่ามีความเสี่ยงทุกวินาทีแล้วก็ไม่รู้ว่ามันจะมีอะไรบ้างข้างหน้า เรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาเฉพาะหน้า รู้จักเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเจอปัญหาอะไรหนักแค่ไหน คิดว่าต่อไปก็ต้องผ่านไปได้เพราะการถูกฝึกและการเจอปัญหาที่หนักบนเรือในมหาสมุทรมาเยอะ ปัญหาอื่นๆ ถือว่าเล็กน้อยมาก เส้นทางในการก้าวขึ้นสู่กับต้นนักเดินเรือจะต้องอาศัยความมานะ บากบั่นพยายาม ต้องเริ่มต้นจากการเป็นนักเดินเรือก่อน จากนั้นค่อยขยับเป็นกัปตันเรือ ซึ่งแน่นอนเมื่อเป็นกัปตันเรือก็ต้องแบกรับรับผิดชอบต่างๆ ไข่มุกมากมายทั้งในเรื่องของมูลค่าของเรือที่มีราคาสูง มูลค่าของสินค้าและที่สำคัญที่สุดคือชีวิตของลูกเรือทุกคนที่อยู่บนเรือ แม้ว่าการฝึกภาคทะเลจะยากลำบาก ไม่ว่าจะสภาพอากาศ สภาพร่างกาย สภาพท้องทะเลจะเป็นอย่างไร ต้องอดทนต่อสภาวะกดดันต่างๆ แต่ก็ยังมีการฝึกและการทำโทษตลอดเวลาด้วยความ เป็นลูกผู้ชายต้องแลกด้วยความอดทน เส้นทาง การเป็นนักเดินเรือไม่ได้ได้มาอย่างง่ายตายต้องมีการฝึกการเอาตัวรอดให้ได้ในทะเล เพื่อรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้ การเอาชีวิตให้รอดท่ามกลางท้องทะเลที่ว่างเปล่า อาชีพนักเดินเรือจึงถือว่าเป็นอาชีพในฝันของเด็กหนุ่มหลายๆ คน เป็นอาชีพที่เด็กหนุ่มฝันว่าอยากเป็นกัปตันเรือเดินสมุทรในการที่จะหาเรือขนาดใหญ่ล่องออกไปกลางท้องทะเล แต่อาชีพนี้ต้องใช้ชีวิตกินนอนอยู่กลางท้องทะเลเป็นเวลานานนับเดือน ต้องห่างไกลจากครอบครัวถึงแม้ว่าจะมีรายได้มากกว่าอาชีพบนบกถึง 3 เท่า แต่เมื่อเขาเติบโตในสายอาชีพเดินเรือในระดับสูงแล้วซึ่งใช้เวลาประมาณ 5-7 ปี ก็จะเปลี่ยนมามองหาอาชีพบนบกที่มั่นคง ซึ่งการรับราชการในศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่าเป็นทางเลือกที่สำคัญทางหนึ่งของพวกเขา

เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า บุคลากรหลายคนเป็นผู้ที่จบการศึกษาจากศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีในรุ่นเดียวกัน หรือเป็นรุ่นพี่รุ่นน้องกัน หรือบางคนก็เคยเป็นศิษย์อาจารย์กัน อีกทั้งในเรื่องระบบรุ่นพี่รุ่นน้องถือเป็นเรื่องสำคัญมาก รุ่นพี่มีความใกล้ชิดและผูกพันกับรุ่นน้อง นักเรียนเดินเรือรุ่นเดียวกันเป็นแบบอย่างที่ดีให้รุ่นน้อง รุ่นน้องต้องเชื่อฟังและเคารพรุ่นพี่ รุ่นพี่จะเป็นผู้ดูแลรุ่นน้องประคบประกำต่อคน การดูแลจะดูเรื่องการเรียน ความเป็นอยู่การกิน การเงิน การ

ปฏิบัติตัวเมื่อศึกษาในศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี การทำกิจวัตรประจำวัน สอนการอยู่ด้วยกันต้องใช้ชีวิตให้เหมือนกัน หลังจากการสอบเข้าไปช่วง 1 เดือนแรกนักเรียนเดินเรือปีหนึ่งจะต้องได้รับการฝึกที่เข้มข้นมากเพื่อจะเข้าสู่พิธีไหว้ครูและสวมชุดเครื่องแบบชั้นปีเป็นครั้งแรกรุ่นน้องปีหนึ่งต้องเข้าพักที่หอพักของศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีโดยจะต้องนอนกับรุ่นพี่ปีสอง รุ่นพี่จะฝึกการตรงต่อเวลา การมีวินัยในตนเอง สาเหตุที่ต้องมีระเบียบวินัยและมีความเป็นผู้นำ เพราะว่าพวกเขาเมื่อจบการศึกษาไปแล้วเขาจะต้องขึ้นไปอยู่บนเรือเป็นเวลานานๆ และต้องดูแลลูกเรือจำนวนมาก ดังนั้นในด้านจิตใจของพวกเขาต้องมีความเข้มแข็งกันมากๆ อาจจะไม่ค่อยสบายบ้างแต่บ้างแต่ก็คือเส้นทางลูกผู้ชายก่อนการเข้าสู่พิธีประดับเครื่องหมายชั้นปีตั้งแต่เวลาประมาณสี่นาฬิกาจนถึงเจ็ดนาฬิกา เหนื่อยแค่ไหนก็ต้องสู้ต่อไป พิธีไหว้ครูและประดับเครื่องหมายชั้นปีเป็นวันแห่งความภาคภูมิใจและเป็นวันแรกของการก้าวเข้าสู่เส้นทางของลูกผู้ชายที่ไม่ได้โรยด้วยกลีบกุหลาบ และพิธีหนึ่งที่เป็นพิธีที่สร้างความภาคภูมิใจให้กับเหล่านักเรียนเดินเรือเป็นอย่างมากคือพิธีรับแหวนรุ่น ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ได้สร้างความภาคภูมิใจในเกียรติภูมิของนักเรียนทุกคนที่จบการศึกษาจากศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี และเมื่อได้เข้ามารับราชการเป็นบุคลากรภาครัฐของศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ความเป็นรุ่นพี่รุ่นน้อง ความภาคภูมิใจในเกียรติภูมิของการเป็นศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี ยังคงอยู่ภายในจิตใจอย่างแรงกล้าและเกิดการยอมรับเป้าหมายของหน่วยงานและค่านิยมที่ได้มีการปลูกฝังมาเป็นเวลานานในสมัยที่เป็นนักเรียนเดินเรือ รวมไปถึงการทุ่มเทความพยายามทั้งด้านร่างกายและจิตใจเพื่อให้การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรถึงแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มก็ตาม และยิ่งไปกว่านั้นการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสังกัดกลุ่มเรือฝึก ซึ่งโดยปกติก็จะต้องออกปฏิบัติงานฝึกภาคทะเลให้แก่ นักเรียนเดินเรือลงเรือลำเดียวกัน ฉะนั้นบุคลากรภาครัฐจะต้องทำงานร่วมกันเป็นทีมร่วมกันแก้ปัญหา กินด้วยกันอยู่ด้วยกันใช้ชีวิตร่วมกันในเรือเป็นเวลานานตลอดช่วงเวลาฝึกภาคทะเล บุคลากรก็จะมี ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน รักและสามัคคีต่อกัน

ดังนั้น จึงไม่เป็นที่น่าแปลกใจที่ผลของการวิจัยครั้งนี้ จะไม่เป็นไปตามแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอส์เบิร์ก ซึ่งตามทฤษฎีนั้นจะบอกว่ามีปัจจัยสองอย่างที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ปัจจัยสองกลุ่มคือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย แต่ปรากฏว่าในลักษณะของประชากรที่แตกต่างจากที่อื่น ซึ่งหลักคิดทฤษฎีไม่ได้กล่าวเอาไว้ในเรื่องของลักษณะเฉพาะขององค์กรศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี ทั้งนี้ข้อค้นพบที่สำคัญคือ เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในทางบวกก็พบว่า มีข้อค้นพบที่สำคัญอยู่ 3 ประการ ข้อค้นพบประการแรก คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อการทุ่มเททำงาน ต่อการพยายามที่ผลักดันความสำเร็จของเป้าหมายของหน่วยงาน โดยพบว่า หากบุคลากรมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานก็จะยอมทุ่มเทเพื่อเป้าหมายขององค์กรและจะยอมทำงานที่ได้รับมอบหมายแม้ว่าจะเป็นงานที่ทำทายนานแค่ไหนก็ตาม สะท้อนให้เห็นลักษณะของหน่วยงานที่มีบุคลากรที่เป็นผู้ชายที่มีอัตราส่วนสูงที่สุดในหน่วยงาน เวลาที่

ผู้ชายอยู่ในหน่วยงานส่วนใหญ่ที่เป็นวัยที่อยู่ใน gen-y หรือพูดอีกนัยหนึ่งคือผู้ชายวัยฉกรรจ์ที่เป็นลักษณะเฉพาะของผู้ชายวัยทำงานตอนต้น ข้อค้นพบประการที่สอง คือบุคลากรพร้อมที่จะยอมปกป้องชื่อเสียงขององค์กรหากมีใครมาตำหนิหรือวิพากษ์วิจารณ์หน่วยงานบุคลากรของศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีมักจะชี้แจงแทนทันที ที่น่าสนใจมากไปกว่านั้นคือ ข้อค้นพบประการที่สามที่เป็นลักษณะเฉพาะพิเศษของศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีก็คือ หากบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเนื่องด้วยปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแล้วก็จะไม่มีความคิดที่จะโอนย้ายไปอยู่ที่อื่นและถึงแม้จะมีกรณีความเบื่อหน่ายงานที่ทำ โดนหัวหน้าโยกย้ายงานก็จะยังคงทุ่มเทให้กับงานต่อไป ลักษณะการทุ่มเททำงานที่น่าสนใจก็คือ ทุ่มเทเสียสละอย่างมาก ยินดีที่จะปฏิบัติงานถึงแม้ว่างานนั้นจะนอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบหรือแม้ว่าจะเป็นวันหยุดราชการและไม่ได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเพิ่มเติมก็ยังคงทำงานให้กับหน่วยงานต่อไป อย่างไรก็ตามข้อค้นพบนี้แตกต่างจากลักษณะแนวคิดทฤษฎีสากลและแตกต่างการข้อค้นพบในงานวิจัยชิ้นอื่น ซึ่งงานวิจัยชิ้นอื่นจะพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันก็คือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน แต่ในงานวิจัยชิ้นนี้กลับไม่พบเช่นนั้น กลับพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด เมื่อพิจารณาจากบริบทของศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีพบว่า บุคลากรเหล่านี้ได้มีการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกันมาตั้งแต่ครั้งที่ยังเป็นนักเรียนอยู่ในศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีด้วยกันตั้งแต่ปีหนึ่งซึ่งเป็นความผูกพันที่มีมาตั้งแต่ในชั้นเรียน

5.7 ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังต่อไปนี้

5.7.1 ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีควรจัดกิจกรรมที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ถ้าเรามีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ก็ย่อมส่งผลให้เรามีช่วงเวลาที่มีความสุขในแต่ละวันเพิ่มขึ้นการสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ไม่ใช่แค่เพื่อนร่วมงาน แต่สามารถพูดคุยและให้คำปรึกษาได้เมื่อเจอปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวซึ่งจะช่วยแบ่งเบาความเครียดจากการงานเป็นการเสริมพลังกายและเป็นกำลังใจในการทำงาน และเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐแต่ละคนได้ทำความรู้จักหรือสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานให้มากขึ้น ช่วยเหลือเป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน และให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานแก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนจะต้องสร้างสิ่งที่ทำให้บุคลากรได้ภาคภูมิใจในเกียรติภูมิขององค์กร

5.7.2 ควรส่งเสริมให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยการประกาศเชิดชูเกียรติแก่บุคคลที่ทำความดีความชอบโดดเด่น ในแต่ละปีการศึกษา จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

5.7.3 ควรส่งเสริมในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ การเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการในสายอาชีพให้สอดคล้องกับตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ระดับอุดมศึกษา เนื่องจากศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีเป็นสถานศึกษาที่อยู่ในระดับเดียวกับอุดมศึกษา เช่น ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และ รองศาสตราจารย์ เป็นต้น นอกจากนี้ องค์กรควรที่จะเพิ่มเงินประจำตำแหน่งสำหรับสายงานที่ขาดแคลน ได้แก่ สายงานด้านการเดินเรือ และช่างกลเรือ เป็นต้น เพื่อให้อยู่ในระดับใกล้เคียงกับการทำงานในภาคเอกชนของตำแหน่งดังกล่าว จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีเพิ่มมากขึ้น

5.7.4 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร บุคลากรภาครัฐของศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีเห็นว่าควรให้ความสำคัญกับเกียรติภูมิร่วมหรือค่านิยมร่วมขององค์กร หากไม่มีหรือมีแต่ยังไม่เด่นชัด ต้องช่วยกันค้นหาและพัฒนาให้สิ่งนั้นกลายเป็นความภูมิใจร่วมกัน ทุกคนจะรู้สึกภูมิใจในสถาบัน ซึ่งจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

5.8 ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.8.1 ควรพยายามทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไม่ลาออกหรือโอนย้าย สำหรับบุคลากรภาครัฐที่มีคุณภาพ เพราะโดยพื้นฐานบุคลากรภาครัฐของศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม อยากที่จะทำงานกับศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม เนื่องจากมีแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงานและด้านสภาพการทำงานที่เหมาะสม

5.8.2 ควรสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม และทำให้บุคลากรการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ควรวิจัยในกลุ่มบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานโดยเฉพาะในเรือฝึก

ควรวิจัยโดยนำกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พิเศษ มาเป็นกลุ่มตัวอย่างเพิ่มในงานวิจัย

ควรวิจัยเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร กับประชากรกลุ่มอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน เพื่อเป็นการขยายมุมมองในการวิจัย และได้ทราบถึงระดับความผูกพันของกลุ่มบุคคลที่มีสภาพประชากรที่ค่อนข้างแตกต่างกันอย่างชัดเจน

รายการอ้างอิง

หนังสือและบทความในหนังสือ

- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ. *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ เสมาธรรม, 2552.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์, 2548.
- วิเชียร วิทญ์อุตม. *พฤติกรรมองค์กร*. นนทบุรี: บริษัท ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด, 2547.
- _____. *องค์กรและการจัดการ*. นนทบุรี: บริษัท ธนัชการพิมพ์ จำกัด, 2550.
- ศุภย์ฝึกพาณิชย์นาวี, *คู่มือนักเรียนเดินเรือพาณิชย์*. กรุงเทพฯ: บริษัท เสงเจริญพินล้าน จำกัด, 2558.
- สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. *เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน*. ฉ. 2, พิมพ์ครั้งที่ 1, กรุงเทพฯ: บริษัท วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย จำกัด, 2558.

สารนิพนธ์

- เฉลิมภัทร วิชกุล. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท แม็ชเชอร์รับเบอร์เฮริดี จำกัด กรุงเทพมหานคร.” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่, 2555.
- นุชติมา รอบคอบ. “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเภสัชกรรม.” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2542.
- พิงพิศ จากผา. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทรับจ้างผลิตชิ้นส่วน.” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2551.

วิทยานิพนธ์

- McGregor, D.M. *The human side of enterprise*. Tokyo : McGraw-Hill, 1963, อ้างถึงใน สายใจ นาคปั้น. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัท นิตโต เดนโกะ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2558.

ณรงค์ แยมชื่น. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรการ : ศึกษากรณีพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.

นางเยาว์ แก้วมรกต. “ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.

ภัทริกา ศิริเพชร. “ความผูกพันต่อองค์กรการ : ศึกษากรณี บริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ.” วิทยานิพนธ์บริหารศาสตรศึกษาระดับปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2541.

เรืองศักดิ์ เขียวขจี. “ความผูกพันต่อองค์กรการของพนักงานกลุ่มบริษัท เอส.พี.อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543.

ลออ มีร์กซ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบันของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา, 2540.

ลำพูน เอกกลิ่น. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.

วรรณาท สามารถ. “บุพปัจจัยและความแตกต่างของความเชื่อถือว่าว่างใจในทีมและความผูกพันต่อองค์กรการระหว่างพนักงานในทีมดั้งเดิมและทีมเสมือนจริง: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสายการบิน.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2557.

วรพล นันทเกษม. “ความผูกพันต่อองค์กรการของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540.

อรอุมา ศรีสว่าง. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2544.

เอกสารอื่นๆ

Festinger, L. *Theory of cognitive dissonance*. California : Stanford University, 1957.

Herzberg, F. *The motivation*. New York : John Wiley & Sons, 1959.

การสัมภาษณ์

ภาวนา พงศ์ปริตร. สัมภาษณ์โดย นิตยา บ้านโก้, กรมเจ้าท่า, 27 พฤษภาคม 2559.

ยุทธนา สังข์ปรีชา. สัมภาษณ์โดย นิตยา บ้านโก้, กรมเจ้าท่า, 27 พฤษภาคม 2559.

ยุวัน กมลเวชช. สัมภาษณ์โดย นิตยา บ้านโก้, กรมเจ้าท่า, 27 พฤษภาคม 2559.

ศรัณย์ เกิดทรง. สัมภาษณ์โดย นิตยา บ้านโก้, กรมเจ้าท่า, 27 พฤษภาคม 2559.

สมนึก สุขวนิช. สัมภาษณ์โดย นิตยา บ้านโก้, กรมเจ้าท่า, 27 พฤษภาคม 2559.





ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์าวี
กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม”

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกพณิชยน์าวี
2. แบบสอบถามนี้มี 3 ส่วน
ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว และตอบคำถามให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านทั้งหมดผู้ศึกษาจะถือเป็นความลับ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในหน้าข้อความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ
 1. ชาย
 2. หญิง
2. อายุ
 1. 20 – 29 ปี
 2. มากกว่า 29 – 39 ปี
 3. มากกว่า 39 - 49 ปี
 4. มากกว่า 49 ปี
3. สถานภาพการสมรส
 1. โสด
 2. สมรส
 3. หย่า / หม้าย
4. ระดับการศึกษา
 1. ต่ำกว่ามัธยมปลาย (ม.6)
 2. มัธยมปลาย (ม.6)
 3. อนุปริญญา หรือ ปวส.
 4. ปริญญาตรี
 5. ปริญญาโท
 6. สูงกว่าปริญญาโท

5. ระดับตำแหน่ง
- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ลูกจ้างชั่วคราว | <input type="checkbox"/> 2. ลูกจ้างประจำ |
| <input type="checkbox"/> 3. ปฏิบัติงาน | <input type="checkbox"/> 4. ชำนาญงาน |
| <input type="checkbox"/> 5. อาวุโส | <input type="checkbox"/> 6. ปฏิบัติการ |
| <input type="checkbox"/> 7. ชำนาญการ | <input type="checkbox"/> 8. ชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป |
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 5 - 10 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. มากกว่า 10 - 15 ปี | <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 15 - 20 ปี |
| <input type="checkbox"/> 5. มากกว่า 20 ปี | |
7. อายุงาน
- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 5 - 10 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. มากกว่า 10 - 15 ปี | <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 15 - 20 ปี |
| <input type="checkbox"/> 5. มากกว่า 20 ปี | |
8. ระดับรายได้ต่อเดือนของท่าน
- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> 2. 10,001 - 20,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 3. 20,001 - 30,000 บาท | <input type="checkbox"/> 4. 30,001 - 40,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 5. 40,001 - 50,000 บาท | <input type="checkbox"/> 6. 50,001 บาท ขึ้นไป |
9. หน่วยงานที่สังกัด
- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. กลุ่มเรือฝึก | <input type="checkbox"/> 2. กลุ่มฝึกอบรม |
| <input type="checkbox"/> 3. กลุ่มวิชาการช่างกลเรือ | <input type="checkbox"/> 4. กลุ่มวิชาการเดินเรือ |
| <input type="checkbox"/> 5. กลุ่มกิจการและสวัสดิภาพนักเรียน | <input type="checkbox"/> 6. กลุ่มวิชาการทั่วไป |
| <input type="checkbox"/> 7. กลุ่มมาตรฐานการศึกษา | <input type="checkbox"/> 8. กลุ่มบริการการศึกษา |
| <input type="checkbox"/> 9. ฝ่ายบริการ | <input type="checkbox"/> 10. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป |

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

โปรดเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง (เลือกเพียง 1 คำตอบ)

5 = เห็นด้วยอย่างมาก 4 = เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก				
	5	4	3	2	1
ด้านปัจจัยจูงใจ (ข้อ 1 - 15)					
ด้านความสำเร็จของงาน					
1. ท่านรู้สึกว่าการงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
2. ท่านรู้สึกที่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
3. ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
ด้านการยอมรับนับถือ					
4. ท่านได้รับคำชมเชยและความเชื่อถือ ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
5. ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในฝ่าย/กลุ่ม/งาน เดียวกัน					
6. ความคิดเห็นต่างๆ ที่ท่านนำเสนอ มักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
7. หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน					
8. ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดที่มีอยู่					
9. ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานที่ท่านทำมีลักษณะท้าทายความสามารถ และจูงใจให้อยากปฏิบัติ					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก				
	5	4	3	2	1
ด้านความรับผิดชอบ					
10. ท่านสามารถมาปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด					
11. ท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จแม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติของท่าน					
12. ท่านสามารถเข้าช่วยงานนอกเวลาทำงานปกติได้					
ด้านความก้าวหน้า					
13. ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนา ทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้					
14. ท่านได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่					
15. หน่วยงานท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา					
ด้านปัจจัยค่าจูน (ข้อ 16 - 40)					
ด้านค่าตอบแทน					
16. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
17. สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่างๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม					
18. ท่านไม่คิดเปลี่ยนงานใหม่ ถึงแม้รายได้และสวัสดิการต่ำ					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
19. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
20. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมักให้คำปรึกษา เมื่อท่านมี ปัญหาและให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง					
21. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก				
	5	4	3	2	1
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
22. ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
23. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน					
24. เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกันสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้					
ด้านการนิเทศงาน					
25. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาสอนงานตามหน้าที่รับผิดชอบ					
26. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตามหน้าที่รับผิดชอบ					
27. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการให้ความรู้เรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน					
ด้านนโยบายและการบริหาร					
ท่านรู้สึกว่าคุณบริหารมีการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับนโยบายองค์กรของหน่วยงานของท่าน					
28. ท่านทราบถึงนโยบายขององค์กรของท่าน					
29. ท่านเข้าใจนโยบายการบริหารองค์กรของท่าน					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
30. ท่านคิดว่ามีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอเหมาะสม					
31. ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทมีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
32. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว					
33. ท่านคิดว่าชั่วโมงในการทำงานของท่านไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก				
	5	4	3	2	1
34. ท่านรู้สึกพอใจที่ท่านได้มีโอกาสเยี่ยมญาติ พี่ น้องตามที่ท่านต้องการ					
35. ท่านรู้สึกพอใจที่ท่านสามารถมีเวลาไปพักผ่อนท่องเที่ยวกับครอบครัว					
ด้านความมั่นคงในงาน					
36. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคงด้านอาชีพ					
37. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคงด้านการเงิน					
38. นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานของท่านทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน					
39. หน่วยงานของท่านมีการแจ้งล่วงหน้าให้ทราบทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (เลือกเพียง 1 คำตอบ)

5 = เห็นด้วยอย่างมาก 4 = เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

ลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ข้อ 1 - 5)					
1. ท่านมีความรู้สึกที่ท่านปฏิบัติงานที่หน่วยงานแห่งนี้แล้วมีความสุขความสบายใจเหมาะสมที่จะเข้าทำงานเป็นอย่างยิ่งและมักจะเล่าเรื่องที่ดีให้เพื่อนหน่วยงานอื่นฟังเสมอ					
2. ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารมอบหมาย ถึงแม้ว่างานนั้นจะนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ					

ลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. ท่านมีความตั้งใจอย่างมากที่จะปฏิบัติตามนโยบายเป้าหมายของทางหน่วยงาน ตามที่หน่วยงานตั้งไว้					
4. หากมีใครตำหนิหรือวิจารณ์หน่วยงานของท่าน ท่านมักจะหาข้ออ้างข้อแก้ตัวหรือชี้แจงแทนทันที					
5. ท่านยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมหรือวัฒนธรรมการทำงานของหน่วยงาน					
ด้านที่ 2 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (ข้อ 6 – 10)					
6. ท่านมีความคิดว่าจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานนี้ตลอดไปโดยไม่คิดลาออกหรือย้ายไปหน่วยงานอื่น					
7. ท่านมีความยินดีและยินยอมพร้อมที่จะให้ผู้บริหารหน่วยงานเปลี่ยนท่านไปปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น					
8. ในบางครั้งที่ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานในหน่วยงานแต่เมื่อได้ตรองดูแล้วท่านยังมีความรู้สึกว่าคุณเองมีความผูกพันกับหน่วยงานนี้อยู่ จึงเป็นบุคลากรอยู่ที่นี้ต่อไป					
9. ท่านคิดว่าท่านคงไม่ได้รับประโยชน์มากนักในการที่จะอยู่ในหน่วยงานแห่งนี้ต่อไป					
10. สาเหตุสำคัญประการหนึ่ง ที่ท่านไม่คิดย้ายหน่วยงานถึงแม้ว่าจะมีทางเลือกที่ดีกว่า เป็นเพราะท่านมีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานแห่งนี้					
ด้านที่ 3 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (ข้อ 11 – 15)					
11. ท่านมีความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้าน					

ลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
12. ท่านมีความเต็มใจและยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับงานในหน่วยงานของท่าน ทั้งในเวลาราชการและวันหยุดราชการ แม้ว่าท่านจะไม่ได้รับค่าตอบแทนใดๆ					
13. เมื่อท่านมีแนวความคิดที่ดีๆ หรือใหม่ๆ ที่จะทำให้หน่วยงานของท่านได้พัฒนาขึ้นหรือเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานแล้ว ท่านจะนำแนวความคิดนั้นเสนอต่อผู้บริหารหน่วยงานทันที					
14. ท่านมีความพยายามทำงานที่ท้าทายและสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานเสมอเมื่อท่านมีโอกาส					
15. ท่านช่วยประหยัดน้ำ ไฟฟ้า และค่าใช้จ่ายให้กับหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ					

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ ข้อมูลของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหาร

เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ
กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม”

- ข้อ 1 ในความคิดของท่านคำว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” หมายความว่าอะไร
- ข้อ 2 ท่านคิดว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้ท่านเกิดความผูกพันกับองค์กร (เจาะลึกทุกประเด็น)
- ข้อ 3 ท่านคิดว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้ท่านไม่เกิดความผูกพันกับองค์กร (ยกตัวอย่าง)
- ข้อ 4 ท่านคิดว่าองค์กรควรจะทำอย่างไรเพื่อให้ท่านเกิดความผูกพัน
- ข้อ 5 จากปัจจัยข้างต้น ท่านคิดว่าปัจจัยใดสำคัญที่สุด

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวนิตยา บ้านโก
วันเดือนปีเกิด	7 พฤศจิกายน 2519
ตำแหน่ง	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ สำนักงานศาลยุติธรรม
ทุนการศึกษา (ถ้ามี)	-
ผลงานทางวิชาการ	-
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2557-ปัจจุบัน : นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ สำนักงานศาลยุติธรรม อาคารศาลอาญา ถนนรัชดาภิเษก แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900 พ.ศ. 2554-พ.ศ. 2557 : นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ กรมเจ้าท่า 1278 ถนนโยธา แขวงตลาดน้อย เขตสัม พันธวงศ์ กรุงเทพฯ 10100 พ.ศ. 2547-พ.ศ. 2554 : เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน กรมเจ้าท่า 1278 ถนนโยธา แขวงตลาดน้อย เขตสัม พันธวงศ์ กรุงเทพฯ 10100