

ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
อุฬารเรือพระจุลจอมเกล้า



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร)
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
อุทธารเรือพระจุลจอมเกล้า
สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร
คณะพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ชีโนกุล)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์กร)

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.บงกช เจนจรัสกุล)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ชีโนกุล)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ (พิเศษ) พลโท ดร.วีระ วงศ์สรรค์)

..... กรรมการ
(ดร.เสาวพงษ์ ยมาพัฒน์)

..... คณบดี
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ กุสุมาวลี)

_____/_____/_____

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์การของอุทหาเรือพระ จุลจอมเกล้า
ชื่อผู้เขียน	นายสิทธิศักดิ์ ฉันทวโร
ชื่อปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ)
ปีการศึกษา	2561

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ในงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลอุทหาเรือพระจุลจอมเกล้า 2) เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลอุทหาเรือพระจุลจอมเกล้า และ 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของกำลังพลอุทหาเรือพระจุลจอมเกล้าที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ การวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากประชากรอุทหาเรือพระจุลจอมเกล้าทั้งหมดจำนวนจำนวน 1,382 คนได้แบบสอบถามครบถ้วนสมบูรณ์ 434 ชุด สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการโดยใช้สังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participation Observation) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณวิธีกำลังสองน้อยที่สุดแบบถ่วงน้ำหนัก (Weighted Least Squares Regression Analysis) และสถิติ T-Test กับ F-Test

ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับ “มาก” ระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อศึกษาการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลอุทหาเรือพระจุลจอมเกล้าด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณวิธีกำลังสองน้อยที่สุดแบบถ่วงน้ำหนัก (Weighted Least Squares Regression Analysis) พบว่าค่าตอบแทน การสนับสนุนของหัวหน้า การอบรมและพัฒนา ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน และการเดินทางทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกำลังพลพบว่ากำลังพลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ประเภทของตำแหน่ง สถานภาพสมรส ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน และอายุการทำงานกับองค์การ ที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า การเดินทางทำงานช่วงเช้าและเย็นการจราจรติดขัดมาก นอกจากนี้โรงงานมีสภาพอากาศอุณหภูมิสูงในช่วงบ่ายและมีพัดลมไม่เพียงพอ และการป้องกันความปลอดภัยในการทำงานไม่ดีเท่าที่ควร

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าองค์การควรพัฒนาปัจจัยการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การให้เพิ่มขึ้นและนำผลจากการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การได้อย่างยาวนาน ได้แก่ การรักษาบุคลากรที่มีความสำคัญต่อองค์การ



ABSTRACT

Title of Thesis	Retention Factors on Organizational Commitment of Phra Chulachomklao Naval Dockyard Employees
Author	Sitthisak Chantawaro
Degree	Master of Science (Human Resource and Organization Development)
Year	2018

The research investigates in: 1) To study the level of employee retention and organizational commitment of employee in the Phra Chulachomklao naval dockyard. 2) To examine on employee retention impacted on organizational commitment of employee in the Phra Chulachomklao naval dockyard. 3) To Compare with employees in the Phra Chulachomklao naval dockyard on organizational commitment. The study is a both quantitative and qualitative researchers. The quantitative research uses a questionnaire to collect data from 1,382 total naval personnel of Phra Chulachomklao naval dockyard, 434 questionnaires are collected. The qualitative research uses unstructured observation. Data is analyzed by using weighted least squares regression analysis, T-Test and F-Test.

The quantitative research shows some of them considers on the whole organizational commitment and employee retention at “High” level. When analyzing multiple regression least squares method can find compensation, supervisor support, training & development, work-life balance, career development, and work commute

affect organizational commitment, compensation is the most predictive power. When comparing of employees in the Phra Chulachomklao naval dockyard on organizational commitment to find personal factors as gender, age, marital status, type of location, commuting distance to work, and period of work with organizations on organizational commitment has different.

According to qualitative research, Traveling mainly by car, motorcycle and the welfare bus. It may come from the public transport at Phra Samut Chedi to the Phra Chulachomklao naval dockyard. In addition, the working environment in the factory is very hot in the afternoon, and security is not good at work.

On the instructions, the organization should develop employee retention factors to increase the efficiency of the organization and applied to the planning of personnel to stay with the organization for a long time. It is important to maintain personnel that are important to the organization.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์การของอุ่ทหารเรือพระ-จุลจอมเกล้า” ทำให้ทราบถึงปัญหาการลาออกของตำแหน่งพนักงานราชการในองค์การ อีกทั้งรู้ถึงปัจจัยการคงอยู่ในงานที่ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นนอกจากนี้องค์การอื่น ๆ สามารถนำผลวิจัยที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการวางแผนรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การได้อย่างยาวนาน ได้แก่ การรักษาบุคลากรที่มีความสำคัญต่อองค์การ

วิทยานิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร. ชัยยุทธ ชีโนกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร. บงกช เจนจรัสสกุล ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ (พิเศษ) พลโท ดร.วีระ วงศ์สรรค์ และ ดร.เสาวพงษ์ ยมาพัฒน์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ สำหรับคำแนะนำ ชี้แนะในการทำวิทยานิพนธ์ นอกจากนี้สำหรับคำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถามได้รับความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.บังอร โสฬส คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ รองศาสตราจารย์ นางลักขณ์ วัฒนสิงห์ อาจารย์พิเศษของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และอาจารย์ ดร. สุปัญญาดา สุนทรนนท์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

นอกจากนี้ขอขอบพระคุณสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ที่สนับสนุนทุนส่งเสริมการศึกษาประเภทที่ 1 (Full Scholarship) และเงินสนับสนุนในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ตลอดจนคณาจารย์ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดวิชาการที่มีคุณค่านำมาซึ่งความสำเร็จนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณบิดา มารดา และครอบครัว ที่ให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ตลอดจนผู้อื่นที่ไม่ได้กล่าวนามที่สนับสนุนให้การทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วง

สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร

พฤศจิกายน 2561

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ	ท
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	2
1.3 ประโยชน์ที่จะได้รับ	2
1.4 คำถามการวิจัย	3
1.5 ขอบเขตการวิจัย	3
1.6 สมมติฐานการวิจัย	3
1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม.....	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	8
2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	8
2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีของความผูกพันต่อองค์กร	10
2.1.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	13
2.1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร	15

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน	17
2.2.1 ความหมายของการคงอยู่ในงาน	17
2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน	18
2.2.3 ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในงาน	21
2.2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน	24
2.3 การวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
2.4 ข้อมูลองค์การ	50
บทที่ 3 วิธีการดำเนินวิจัย	54
3.1 รูปแบบการวิจัย	54
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	54
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	55
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	58
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	61
4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร	65
4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงาน	68
4.4 การทดสอบสมมติฐาน	75
4.4.1 การทดสอบสมมติฐานที่ 1	75
4.4.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2	102
4.5 สรุปการทดสอบสมมติฐาน	106
4.6 การวิจัยเชิงคุณภาพ	108
4.7 สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	110
บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผลการศึกษา	111

5.1 สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ	111
5.2 สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ	113
5.3 สรุปตามวัตถุประสงค์	114
5.4 อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์	115
5.5 ข้อจำกัดการวิจัย	124
5.6 ข้อเสนอแนะ	125
5.7 การวิจัยในอนาคต	128
บรรณานุกรม	129
ภาคผนวก ก แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	138
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	142
ภาคผนวก ค ตารางเครสซี และ มอร์แกน	147
ประวัติผู้เขียน	149

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
ตารางที่ 3.1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ของอุทธารเรือ พระจุลจอมเกล้า	55
ตารางที่ 3.2 สรุปการใช้สถิติทดสอบ	60
ตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	61
ตารางที่ 4.2 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	62
ตารางที่ 4.3 ประเภทงาน	62
ตารางที่ 4.4 สถานภาพสมรส	63
ตารางที่ 4.5 ระดับการศึกษา	63
ตารางที่ 4.6 ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน	64
ตารางที่ 4.7 วิธีการเดินทางทำงาน	64
ตารางที่ 4.8 อายุการทำงานกับองค์กร	65
ตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมทั้ง 3 ด้าน	65
ตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื้อ	66
ตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันทางจิตใจ	66
ตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันบรรทัดฐานทางสังคม	67
ตารางที่ 4.13 สรุปความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมทั้ง 3 ด้าน	67
ตารางที่ 4.14 ความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน	68
ตารางที่ 4.15 ความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานด้านค่าตอบแทน	69
ตารางที่ 4.16 ความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานด้านการสนับสนุนของหัวหน้า	70

ตารางที่ 4.17	ความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานด้านการอบรมและพัฒนา	70
ตารางที่ 4.18	ความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน.....	71
ตารางที่ 4.19	ความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานด้านความก้าวหน้าในงาน.....	72
ตารางที่ 4.20	ความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานด้านการเดินทางทำงาน.....	72
ตารางที่ 4.21	สรุปความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน	73
ตารางที่ 4.22	การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ	75
ตารางที่ 4.23	การตรวจสอบความเท่ากันของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มโดยใช้ Levene's test	76
ตารางที่ 4.24	ความต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรกับช่วงอายุ.....	76
ตารางที่ 4.25	สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกำลังพลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามช่วงอายุ.....	77
ตารางที่ 4.26	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมกับช่วงอายุ.....	78
ตารางที่ 4.27	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านต่อเนื่องกับ ช่วงอายุ	78
ตารางที่ 4.28	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านทางจิตใจกับช่วงอายุ	79
ตารางที่ 4.29	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม กับช่วงอายุ.....	79
ตารางที่ 4.30	การตรวจสอบความเท่ากันของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มโดยใช้ Levene's test	80
ตารางที่ 4.31	การตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย Welch's test.....	80
ตารางที่ 4.32	สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกำลังพลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประเภทงาน	81
ตารางที่ 4.33	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมกับ ประเภทของงาน.....	82
ตารางที่ 4.34	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านต่อเนื่องกับ ประเภทงาน	83

ตารางที่ 4.35 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านทางจิตใจกับ ประเภทงาน	83
ตารางที่ 4.36 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม กับประเภทงาน	84
ตารางที่ 4.37 การตรวจสอบความเท่ากันของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มโดยใช้ Levene's test	85
ตารางที่ 4.38 ความต่างกันของความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การระหว่างช่วงอายุที่แตกต่างกัน	85
ตารางที่ 4.39 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกำลังพลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพสมรส	86
ตารางที่ 4.40 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมกับ สถานภาพสมรส	87
ตารางที่ 4.41 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านทางจิตใจกับ สถานภาพสมรส	87
ตารางที่ 4.42 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม กับสถานภาพสมรส	88
ตารางที่ 4.43 การตรวจสอบความเท่ากันของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มโดยใช้ Levene's test	89
ตารางที่ 4.44 ความต่างกันของความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การระหว่างช่วงอายุที่แตกต่างกัน	89
ตารางที่ 4.45 การตรวจสอบความเท่ากันของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มโดยใช้ Levene's test	90
ตารางที่ 4.46 ความต่างกันของความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การระหว่างช่วงอายุที่แตกต่างกัน	90
ตารางที่ 4.47 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกำลังพลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนก ตามระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน	91
ตารางที่ 4.48 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมกับระยะทางจาก ที่พักถึงที่ทำงาน	92
ตารางที่ 4.49 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านต่อเนื่องกับระยะทาง จากที่พักถึงที่ทำงาน	93

ตารางที่ 4.50 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านทางจิตใจกับระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน	94
ตารางที่ 4.51 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมกับระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน	95
ตารางที่ 4.52 การตรวจสอบความเท่ากันของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มโดยใช้ Levene's test	96
ตารางที่ 4.53 ความต่างกันของความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การระหว่างช่วงอายุที่แตกต่างกัน	96
ตารางที่ 4.54 การตรวจสอบความเท่ากันของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มโดยใช้ Levene's test	97
ตารางที่ 4.55 ความต่างกันของความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การระหว่างช่วงอายุที่แตกต่างกัน	97
ตารางที่ 4.56 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกำลังพลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามอายุการทำงานกับองค์การ	98
ตารางที่ 4.57 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมกับอายุการทำงานกับองค์การ	99
ตารางที่ 4.58 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านต่อเนื่องกับอายุการทำงานกับองค์การ	99
ตารางที่ 4.59 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านทางจิตใจกับอายุการทำงานกับองค์การ	100
ตารางที่ 4.60 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมกับอายุการทำงานกับองค์การ	101
ตารางที่ 4.61 สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าตอบแทน การสนับสนุนของหัวหน้า การอบรมและพัฒนา ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน การเดินทางทำงาน และตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ	103
ตารางที่ 4.62 การตรวจสอบปัญหาความไม่คงที่ในความแปรปรวนของตัวคลาดเคลื่อน	103
ตารางที่ 4.63 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณวิธีกำลังสองน้อยที่สุดแบบถ่วงน้ำหนัก	105
ตารางที่ 4.64 สรุปสมมติฐานรายชื่อ	106

ตารางที่ ก ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครสซี่ และ มอร์แกน ที่ความเชื่อมั่นที่ 95 %	
ความคลาดเคลื่อน 5 %	127



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	5
ภาพที่ 2.1 โรงสร้างเรือ	52
ภาพที่ 2.2 โรงงานผลิตชิ้นส่วนเรือ	52
ภาพที่ 2.3 แผนผังองค์การ อุทหาเรือพระจุลจอมเกล้า	53
ภาพที่ 4.1 แผนที่อุทหาเรือพระจุลจอมเกล้า	108
ภาพที่ 4.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	109
ภาพที่ 4.3 สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	110

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

สภาพปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือของโลก จากผลสำรวจของ World Economic Forum (2017) พบว่าประเทศไทยมีสัดส่วนของแรงงานฝีมือเพียงร้อยละ 14.0 ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยร้อยละ 10.2 นอกจากนี้ผลสำรวจประจำปีเกี่ยวกับค่าตอบแทนรวมของทุกกลุ่มอุตสาหกรรม ประจำปี พ.ศ. 2560 (2017 General Industry Total Compensation Survey) ของวิลลิส ทาวเวอร์ส วัทสัน (NASDAQ: WLTW) (Willis Towers Watson, 2017) พบว่า ในปี พ.ศ. 2560 อัตราการลาออกของบุคคลโดยรวมในประเทศไทยอยู่ที่ร้อยละ 12 โดยน้อยกว่าอัตราการลาออกของบุคคลทั่วทั้งภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกร้อยละ 3 โดยกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีอัตราการลาออกของบุคคลสูงสุด ได้แก่ กลุ่มผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ร้อยละ 18 และสายงานที่องค์การรักษามูลค่าไว้ได้ยากที่สุด และเทคโนโลยีสารสนเทศและวิศวกรรมศาสตร์ร้อยละ 16 จากผลสำรวจดังกล่าวองค์การต้องสูญเสียงบประมาณและเวลาที่ได้ลงทุนไปกับบุคคลโดยเปล่าประโยชน์ นอกเหนือจากนั้นองค์การยังต้องลงทุนทั้งด้านงบประมาณและเวลาในการเพื่อสรรหาบุคคลทดแทน สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการแข่งขันขององค์การลดลง (Van Dyk, 2011)

นอกเหนือจากการรักษามูลค่าให้อยู่กับองค์การ การสร้างความผูกพันต่อองค์การถือเป็นเรื่องที่สำคัญ เนื่องจากการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน (Tladinyane, 2016) การสร้างความผูกพันต่อองค์การทำได้หลายวิธีได้แก่ หัวหน้างานให้โอกาสบุคคลในการปฏิบัติงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคล และชมเชยหรือให้รางวัลเมื่อบุคคลปฏิบัติงานได้ผลงานที่ดี เนื่องจากมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์การ สามารถช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลอยากทำงานให้กับองค์การไปอีกนาน (Simons & Buitendach, 2013) การเสริมสร้างให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การยังส่งผลให้บุคคลมีความเชื่อมั่นยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ รวมถึงบุคคลมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การต่อไปโดยไม่คิด

ลาออกจากงาน แสดงให้เห็นถึงความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ และความผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์การ (Mensele & Coetzee, 2014)

กรมอุทหาเรือพระจุลจอมเกล้า เป็นหน่วยงานของกองทัพเรือ มีหน้าที่อำนวยการ ประสานงาน แนะนำ กำกับดูแลและดำเนินการเกี่ยวกับการซ่อมสร้าง ดัดแปลง ทดสอบ วิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับเรือ ยานรบและอุปกรณ์การช่างที่เกี่ยวข้อง ปัจจุบันองค์การประสบปัญหาช่างฝีมือที่มีความรู้ความชำนาญมีแนวโน้มลาออกซึ่งช่างฝีมือเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นบุคคลประเภทงานพนักงานราชการโดยในปี พ.ศ. 2559 มีพนักงานราชการลาออก 6 คน ถัดมาปี พ.ศ. 2560 มีพนักงานราชการลาออก 18 คน และระหว่างเดือน ม.ค - มี.ค พ.ศ. 2561 มีพนักงานราชการลาออก 16 คน (กองกำลังพล อุทหาเรือพระจุลจอมเกล้า, 2561) ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การ

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา **“ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์การของอุทหาเรือพระจุลจอมเกล้า”** เพื่อนำผลจากการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนรักษาบุคคลให้อยู่กับองค์การได้อย่างทันสถานการณ์ และนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ในงานของกำลังพลอุทหาเรือพระจุลจอมเกล้า
- 1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลอุทหาเรือพระจุลจอมเกล้า
- 1.2.3 เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลอุทหาเรือพระจุลจอมเกล้า
- 1.2.4 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกำลังพลอุทหาเรือพระจุลจอมเกล้าที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ

1.3 ประโยชน์ที่จะได้รับ

- 1.3.1 ทำให้ทราบถึงระดับการคงอยู่ในงานของกำลังพลอุทหาเรือพระจุลจอมเกล้า
- 1.3.2 ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลอุทหาเรือพระจุลจอมเกล้า
- 1.3.3 ทำให้ทราบถึงการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลอุทหาเรือพระจุลจอมเกล้า
- 1.3.4 ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของกำลังพลอุทหาเรือพระจุลจอมเกล้าที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ
- 1.3.5 นำผลการวิจัยที่ได้ไปประกอบการตัดสินใจ ให้คำแนะนำแก่องค์การ

1.4 คำถามการวิจัย

- 1.4.1 ระดับการคงอยู่ในงานของกำลังพลอุทธารเรือพระจุลจอมเกล้าอยู่ในระดับใด
- 1.4.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลอุทธารเรือพระจุลจอมเกล้าอยู่ในระดับใด
- 1.4.3 ปัจจัยการคงอยู่ในงานอย่างน้อย 1 ตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลอุทธารเรือพระจุลจอมเกล้า
- 1.4.4 ความคิดเห็นของกำลังพลอุทธารเรือพระจุลจอมเกล้าที่มีต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรจะมีความแตกต่างกันอย่างไร

1.5 ขอบเขตการวิจัย

- 1.5.1 ขอบเขตด้านตัวแปรที่เกี่ยวข้อง
 - 1) ตัวแปรต้น หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทของตำแหน่ง สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน วิธีการเดินทาง ทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน และปัจจัยการคงอยู่ในงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านการสนับสนุนของหัวหน้า ด้านการอบรมและพัฒนา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเดินทางทำงาน
 - 2) ตัวแปรตาม หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย ด้านความผูกพันต่อเนื้อ ด้านความผูกพันทางจิตใจ ด้านความผูกพันบรรทัดฐานทางสังคม
- 1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรของการวิจัยกำลังพลอุทธารเรือพระจุลจอมเกล้า จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1,382 คน
- 1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2560 -31 พฤษภาคม พ.ศ. 2561

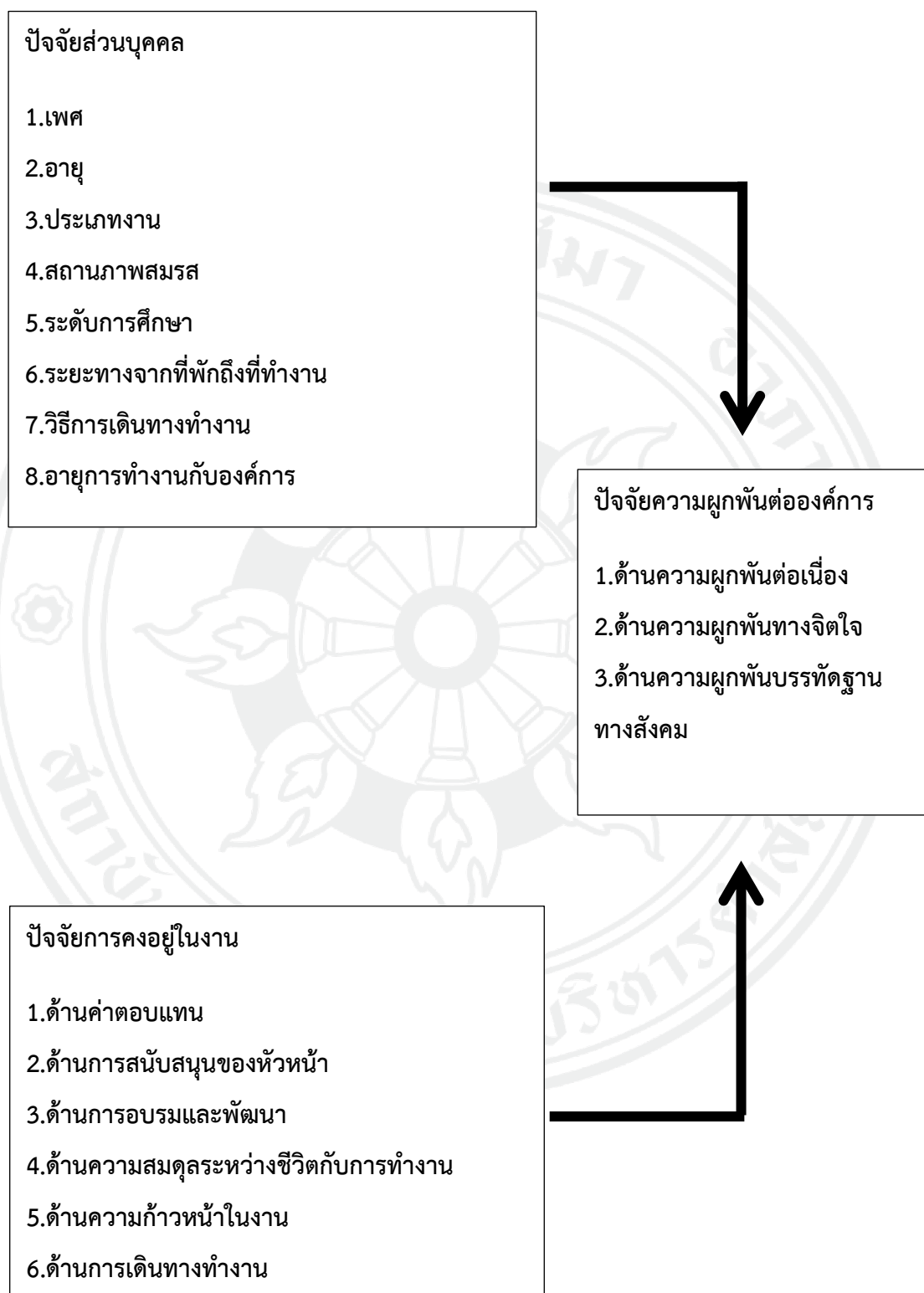
1.6 สมมติฐานการวิจัย

- 1.6.1 กำลังพลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ประเภทงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน วิธีการเดินทางทำงาน และอายุการทำงานกับองค์กรที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- 1.6.2 ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านค่าตอบแทน อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลอุทธารเรือพระจุลจอมเกล้า

1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้มีกรอบแนวคิดการวิจัยศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยตัวแปรต้นได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลจากการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยการคงอยู่ในงาน มีแนวคิดมาจากด็อกเกิล (Döckel, 2003) ประกอบด้วยด้านค่าตอบแทน การสนับสนุนของหัวหน้า การอบรมและพัฒนา ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน การเดินทางทำงาน ตัวแปรตามศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรจากแนวคิดของเมเยอร์ และอลเลน (Meyer & Allen, 1997) ประกอบด้วยด้านความผูกพันต่อเนื่อง ความผูกพันทางจิตใจ ความผูกพันบรรทัดฐานทางสังคม ดังภาพที่ 1.1





ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่และสุดความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และจงรักภักดีต่อองค์การไม่ออกไปจากองค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ตระหนักถึงผลตอบแทนที่ได้จากลงทุนได้แก่ เวลาที่อยู่กับองค์การ บำเหน็จบำนาญ กับองค์การเพื่อหวังค่าตอบแทน บุคคลต้องสูญเสียการลงทุนของที่ได้สะสมไว้หากลาออกจากองค์การ

ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคล เป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความซื่อสัตย์ต่อองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ และไม่ลาออกจากองค์การ

การคงอยู่ในงาน (Employee Retention) หมายถึง ความพยายามในการรักษาบุคคลตั้งแต่เริ่มเข้ามาเป็นสมาชิกให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยาวนาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อรักษาบุคคลที่ดีมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ มีสุขภาพกายและจิตที่สมบูรณ์ มีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์และความผูกพันในการทำงานร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน ดังนี้

ด้านค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่บุคคล ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคคล มีการกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนที่ชัดเจน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลและค่าครองชีพ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมแก่บุคคล

ด้านการสนับสนุนของหัวหน้า (Supervisor Support) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่หัวหน้าให้ความช่วยเหลือ เอาใจใส่ ติดตาม ให้คำปรึกษา แนะนำ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อการทำงานในองค์กร

ด้านการอบรมและพัฒนา (Training and Development) หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือทัศนคติของบุคคล โดยพัฒนาทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างต่อเนื่อง นำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคคลได้พัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น นำไปสู่การผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-life Balance) หมายถึง ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ทำ กับระยะเวลาในการดำเนินชีวิต โดยปริมาณงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน งานที่ทำส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายน้อย และระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวันมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ซึ่งมีส่วนให้บุคคลไม่ลาออกจากองค์กร

ด้านความก้าวหน้าในงาน (Career Development) หมายถึง ความพยายามประเมินศักยภาพของบุคคลอย่างสม่ำเสมอ วางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ กำหนดโครงสร้างในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับความก้าวหน้าในงาน เปิดโอกาสให้บุคคลมีโอกาสดำเนินและก้าวหน้าในงาน เพื่อให้บุคคลได้พัฒนาตนเองและมีโอกาสบรรลุเป้าหมายงานอาชีพที่ปรารถนา

ด้านการเดินทางทำงาน (Work Commute) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลต่อการเดินทางทำงานประกอบไปด้วย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางทำงาน ความปลอดภัยในการเดินทางทำงาน ระยะทางในการเดินทางทำงาน ซึ่งมีผลกระทบให้เกิดความเครียดในการทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์การของอุทหาหารเรือพระจุลจอมเกล้า” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ในงานของกำลังพลอุทหาหารเรือพระจุลจอมเกล้า 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลอุทหาหารเรือพระจุลจอมเกล้า 3) เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลอุทหาหารเรือพระจุลจอมเกล้า และ 4) เปรียบเทียบความคิดเห็นของกำลังพลอุทหาหารเรือพระจุลจอมเกล้าที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ
- 2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน
- 2.3 การวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 ข้อมูลองค์การ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

นับแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน นักวิชาการต่างได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การไว้เป็นจำนวนมาก ได้มีการตีความ อธิบายและเสนอแนวคิดดังนี้

เบรคเกอร์ (Becker, 1960, p. 35) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (side-bet) ต่อสิ่งนั้นๆไว้

มาร์ช และ แมนนารี (Marsh & Mannari, 1977, p. 57) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นระดับความรู้สึกของบุคคลในการเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนทำงานอยู่ด้วยรวมไปถึงการมีทัศนคติที่ดีและยอมรับเป้าหมายขององค์การ

เชลดอน (Sheldon, 1971, p. 143) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติหรือความเข้าใจที่องค์การทำให้บุคคลรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สตีเยอร์ (Steers, 1977, p. 46) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่บุคคลรู้สึกกว่าตนเอง เป็นหนึ่งเดียวกับองค์การหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีค่านิยมไปในทิศทางเดียวกันกับบุคคลคนอื่น ๆ ในองค์การ ซึ่งบุคคลที่มีความผูกพันสูงจะมีพฤติกรรม 3 ประการดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากมายเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. มีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

เมาว์เดย์, สตีเยอร์ และ พอตเตอร์ (Mowday, Steers, & Porter, 1979, p. 224) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความสัมพันธ์และการแสดงออกอย่างแรงกล้าที่บุคคลที่มีต่อองค์การในรูปแบบของความเชื่อมั่นในเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์การความจงรักภักดี และการทุ่มเทปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างสุดความสามารถ

โอริลลีที่ 3 และ คาลด์เวล (O'Reilly III & Caldwell, 1981, p. 597) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันกับงาน ความจงรักภักดี และความเชื่อในค่านิยมขององค์การ ซึ่งจะมี 3 ขั้นตอนด้วยกัน คือ

1. การยินยอมทำตาม เป็นสิ่งที่บุคคลยอมทำตามสิ่งที่องค์การต้องการเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์การ
2. การยึดมั่นในองค์การ เป็นสิ่งที่บุคคลยอมทำตามสิ่งที่องค์การต้องการเพื่อให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
3. การซึมซับค่านิยมขององค์การ เป็นการรับค่านิยมขององค์การมาเป็นค่านิยมของตัวเอง

ไอเซนเบอร์เกอร์, ฟาโซโล และ เดวิส-ลามาสโตร (Eisenberger, Fasolo, & Davis-LaMastro, 1990, p. 52) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติรูปแบบหนึ่งของบุคคลที่มีต่อองค์การที่แสดงถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การโดยเกิดจากการที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูลหรือสนับสนุนจากองค์การในเรื่องต่าง ๆ ทำให้บุคคลเต็มใจและทุ่มเทที่จะทำงานเพื่อองค์การอย่างสุดความสามารถ

เชอร์ริงตัน (Cherrington, 1994, p. 296) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นการตีค่างานที่บุคคลแสดงถึงความจงรักภักดีต่อองค์การและต้องการเป็นสมาชิกต่อไป บุคคลที่ทำงานในองค์การเป็นระยะเวลานาน และบุคคลที่มีระดับสูงในองค์การจะรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของในองค์การ หรือความสำเร็จในองค์การซึ่งส่งผลให้พวกเขานี้มีความผูกพันในองค์การสูงโดยแบบความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 แบบคือ

1. ความผูกพันที่ถูกคาดคะเนผลได้ผลเสียก่อน (Calculative Commitment) เป็นความผูกพันกับองค์การที่เกี่ยวข้องกับการให้ค่าตอบแทน

2. ความผูกพันที่เกิดจากขวัญ (Morale Commitment) เป็นความผูกพันของบุคคลกับองค์การบนพื้นฐานของแนวคิดส่วนบุคคลที่เห็นด้วยกับคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ

ชาลด์ และ ฟรีส (Schalk & Freese, 1997, p. 109) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทำงานให้กับองค์การโดยทำให้ผลงานอยู่ระดับมาตรฐาน ตามที่ทำข้อตกลงไว้กับองค์การ

จากความหมายที่นักวิชาการหลายๆ ท่านได้กล่าวมาผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การได้ว่า คือ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์การในรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การโดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะเต็มใจยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รวมถึงทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์การ รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่องค์การพัฒนาบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์การ ซึ่งได้มีการนำแนวคิดและทฤษฎีมาอธิบายถึงความผูกพันต่อองค์การดังนี้

- 1) ทฤษฎีการลงทุน (Side-bet theory)
- 2) แนวคิดการพึ่งพาทางอารมณ์ (Affective Dependence)
- 3) วิธีการแบบหลายมิติ (Multi-dimensional approach)
- 4) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory)

- 1) ทฤษฎีการลงทุน (Side-bet theory)

ทฤษฎีการลงทุน (Side-bet theory) ของเบอร์กเกอร์ (Becker, 1960, p. 32) เป็นแนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ว่าเกิดจากบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (side-bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ หากบุคคลไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นจะทำให้เกิดความสูญเสียซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือก ระดับความสำคัญของการลงทุนบางครั้งขึ้นอยู่กับมูลค่าของสิ่งที่ได้ลงทุนไป มูลค่าอาจเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาได้ เช่น บุคคลที่ทำงานกับองค์การเป็นระยะเวลานาน หากบุคคลอยู่กับองค์การนานเท่าใด การลงทุนที่สะสมไว้จะเพิ่มขึ้นในรูปแบบของค่าตอบแทน และอำนาจหน้าที่ หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกายและกำลังใจ

การวิจัยของคิปเคบัท (Kipkebut, 2010) ได้กล่าวว่าองค์การได้ใช้ทฤษฎีการลงทุนเพื่อรักษาบุคคลในองค์การอย่างต่อเนื่อง การใช้ทฤษฎีการลงทุนส่วนใหญ่ขององค์การจะใช้ในรูปแบบการเลื่อน

ตำแหน่งของบุคคล การส่งเสริมให้ศึกษาต่อ บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น บุคคลจะยังคงอยู่ในองค์การ เพราะผลประโยชน์ที่ได้ลงทุนไว้กับองค์การ หากไม่อยู่กับองค์การผลประโยชน์ที่ได้จะสูญเสียไป (Chang, Jia, Takeuchi, & Cai, 2014)

ดังนั้น ทฤษฎีการลงทุน เป็นสิ่งที่บุคคลได้ลงทุนกับองค์การเพื่อหวังผลประโยชน์ บุคคลต้องสูญเสียการลงทุนของที่ได้สะสมไว้หากลาออกจากองค์การ องค์การจึงเสนอผลประโยชน์ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง บำเหน็จบำนาญ เพื่อรักษามูลค่าในองค์การ

2) แนวคิดการพึ่งพาทางจิตใจ (Affective Dependence)

แนวคิดการพึ่งพาทางจิตใจ เป็นการอธิบายถึงความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการหาที่พึ่งพาทางใจ เพื่อลดความรู้สึกไม่สบายใจ ไม่พอใจ ความวิตกกังวล ซึ่งบุคคลจะอยู่กับองค์การนั้น นอกจากปัจจัยทางเศรษฐกิจแล้วค่านิยมและเป้าหมายขององค์การเป็นส่วนสำคัญ ส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การโดยแสดงพฤติกรรมเป็นส่วนหนึ่งกับองค์การ มีส่วนร่วมกับองค์การ และจงรักภักดีกับองค์การ (Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974, p. 603)

การวิจัยของ เมอร์เดย์ และคณะ (Mowday et al., 1979) ได้กล่าวว่า ความเชื่อมั่น และการยอมรับในค่านิยม บรรทัดฐาน เป้าหมายขององค์การอย่างเต็มที่ ส่งผลให้บุคคลต้องการที่จะอยู่กับองค์การ และจงรักภักดีกับองค์การ

ดังนั้น แนวคิดการพึ่งพาทางจิตใจ เป็นการหาที่พึ่งพาของบุคคลโดยเลือกที่จะอยู่กับองค์การ เพื่อลดความไม่สบายใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลคิดนอกเหนือจากการหวังลงทุนกับองค์การเพื่อหวังผลตอบแทน

3) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory)

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) ถูกคิดครั้งแรกโดย โฮมแมน (Homans, 1950, p. 13) ได้กล่าวว่า เป็นการแลกเปลี่ยนของกิจกรรมที่มีตัวตนหรือไม่มีตัวตนระหว่างบุคคลอย่างน้อย 2 คนขึ้นไป ซึ่งอาจจะได้ผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง แนวคิดมองเรื่องรางวัลและบทลงโทษ ภายหลังเบลลา (Blau, 1964, p. 91) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าเป็นการกระทำที่สมัครใจจากบุคคลโดยมีแรงจูงใจมาจากผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับจากผู้อื่น เป็นแนวคิดที่มองเรื่องรางวัลและต้นทุน โดยแนวคิดของเบลามีหลักการเบื้องต้น 7 ประการ ดังนี้

ก. เมื่อบุคคลมีความคาดหวังผลตอบแทนจากกิจกรรมนั้นๆ มาก บุคคลนั้นจะมีแนวโน้มที่จะทำกิจกรรมนั้นมากขึ้น ทำให้เขาเลือกทำกิจกรรมที่คาดว่าจะได้ผลตอบแทนมาก

ข. กรณีที่บุคคลได้ทำการแลกเปลี่ยนผลตอบแทนกับบุคคลอื่นมากขึ้นเพียงใด โอกาสที่จะมีความผูกพันระหว่างกันจะเพิ่มมากขึ้น และความผูกพันนี้จะเป็นตัวกำหนดกิจกรรมแลกเปลี่ยนระหว่างกัน โดยปกติสังคมจะมีบรรทัดฐานในการตอบแทนกันที่จะบังคับให้บุคคลต้องตอบแทนผู้อื่นอยู่แล้ว ทำให้ความสัมพันธ์ยาวนานยิ่งขึ้น

ค. อนึ่งหากคู่สัมพันธ์ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่มีการตอบแทนอีกฝ่าย ฝ่ายที่ไม่ได้รับผลตอบแทนจะแสดงความไม่พึงพอใจ อาจส่งผลให้เลิกสัมพันธ์กันหรือเป็นศัตรูกันได้

ง. ถึงแม้ว่าบุคคลได้รับผลตอบแทนจากการกระทำเดิมๆบ่อยครั้ง บุคคลอาจลดคุณค่าและการกระทำของกิจกรรมนั้นลง

จ. เนื่องด้วยบุคคลมีความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนที่มีความมั่นคงมากขึ้น ทำให้เกิดบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนที่ยุติธรรมมากขึ้น

ฉ. หากบุคคลไม่มีบรรทัดฐานแห่งความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน คู่สัมพันธ์จะแสดงความไม่พอใจ อาจส่งผลให้เลิกสัมพันธ์กันหรือเป็นศัตรูกันได้

ช. แม้ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเกิดความสมดุลและความมั่นคงเกิดขึ้นมากในบางหน่วยสังคม ก็อาจส่งผลให้ความสัมพันธ์ของสังคมอื่นไม่สมดุลและมั่นคง เนื่องจากทรัพยากรที่จำกัด

การวิจัยของ เน็ตสวีรา และ แรงค์คูลูมิส (Netswera & Rankhumise, 2005) ได้กล่าวว่า หากองค์การมีความล้มเหลวในการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กับบุคคลจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การลดลง อีกทั้งถ้าองค์การไม่สามารถให้ผลประโยชน์มากพอในการแลกเปลี่ยนความพยายามของบุคคลจะมีแนวโน้มของความผูกพันขององค์การลดลง หรือลาออกจากองค์การหากสภาพการทำงานไม่เป็นที่พึงพอใจ (Slack, Corlett, & Morris, 2015)

ดังนั้น ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม เป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างสองฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้แก่ บุคคลและองค์การ โดยทั้งสองฝ่ายต้องรับผิดชอบกัน โดยบุคคลต้องแสดงความผูกพันต่อองค์การ และองค์การให้ผลประโยชน์แก่บุคคล ประโยชน์เหล่านี้อาจอยู่ในรูปแบบของโอกาสในการพัฒนาอาชีพ ความพร้อมในการฝึกอบรม และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

2.1.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

กรอบแนวคิดของเมเยอร์และอเลนประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้านที่สะท้อนให้เห็นถึงเหตุผลที่แตกต่างกันของบุคคลที่จะเลือกอยู่กับองค์การได้แก่

- 1) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment)
- 2) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment)
- 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment)

- 1) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment)

ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการลงทุน (Side-bet theory) ของ Becker (1960) ที่กล่าวถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เกิดจากบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (side-bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ หากบุคคลไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นจะทำให้เกิดความสูญเสียซึ่งเป็นที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือก ความผูกพันด้านความต่อเนื่องของบุคคลเกิดขึ้นจากการตระหนักถึงการสูญเสียผลประโยชน์หากลาออกจากองค์การไป เช่น บำเหน็จบำนาญ ทักษะเฉพาะขององค์การ หรือเป็นสถานการณ์ที่บุคคลเลือกที่จะอยู่เนื่องจากความรู้สึกของความจำเป็นทางเศรษฐกิจ (Meyer & Allen, 1997) นอกจากนี้ด็อกเกิล (Döckel, 2003) ได้เสริมว่าความผูกพันด้านความต่อเนื่องเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีทางเลือกอื่นนอกเหนือจากการทำงานเดิมต่อไป

ความผูกพันด้านความต่อเนื่องจะมีมากขึ้นเมื่อมีทางเลือกน้อยและมีจำนวนการลงทุนสูง (Tladinyane, 2016) นอกจากนี้บุคคลที่มีทางเลือกน้อยและการลงทุนที่เกิดขึ้นอาจบังคับให้บุคคลต้องอยู่กับองค์การเนื่องจากความจำเป็น (Meyer & Allen, 1997) ซึ่งหมายความว่าบุคคลเหล่านี้อยู่ในองค์การเนื่องจากอาจสูญเสียการลงทุนที่สะสมไว้ เช่น บำเหน็จบำนาญหรือทักษะเฉพาะขององค์การ ความผูกพันด้านความต่อเนื่องจึงมีลักษณะเป็นการแลกเปลี่ยนความจงรักภักดีและประสิทธิภาพการทำงานให้กับองค์การเพื่อผลประโยชน์และผลตอบแทนที่จะได้รับจากองค์การ (Tladinyane, 2016)

ความผูกพันด้านความต่อเนื่องอาจช่วยในการพิจารณาสรรหาบุคคลในองค์การ (Tladinyane, 2016) โดยบุคคลที่อยู่ในองค์การ เนื่องจากมีความผูกพันด้านความต่อเนื่องสูง (Lumley et al., 2011) ซึ่งบุคคลเหล่านี้ยังคงอยู่ในองค์การเพราะบุคคลรู้ว่าการใช้จ่ายในการออกจากองค์การสูงเกินไป

ดังนั้น ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ตระหนักถึงผลตอบแทนที่ได้จากลงทุนกับองค์การเพื่อหวังค่าตอบแทน บุคคลต้องสูญเสียการลงทุนของที่ได้สะสมไว้หากลาออกจากองค์การ

2) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment)

ความผูกพันด้านจิตใจ มีพื้นฐานมาจากแนวคิดการพึงพาทางจิตใจของ Porter, Steers, Mowday, and Boulian (1974) ที่อธิบายถึงความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการหาที่พึงพาทางใจเพื่อลดความรู้สึกไม่สบายใจ ไม่พอใจ ความวิตกกังวล ความผูกพันด้านจิตใจของบุคคลเกิดขึ้นจากความรู้สึกของบุคคลที่เป็นส่วนหนึ่งกับองค์การ มีส่วนร่วมกับองค์การ และจงรักภักดีกับองค์การ (Meyer & Allen, 1997) การวิจัยของปีชูเดนฮอน และ ซิลลิเออร์ส (Bezuidenhout & Cilliers, 2010) พบว่าบุคคลที่มีความผูกพันทางจิตใจในระดับสูงจะทำงานเสร็จก่อนผู้อื่นและทำงานได้ดีกว่าเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ไซมอน และ บูเทนแดช (Simons & Buitendach, 2013) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ ความชัดเจนของหน้าที่ ความยากของเป้าหมาย การรับรู้และข้อเสนอแนะจากหัวหน้างาน และพบว่าบุคคลที่มีความผูกพันด้านจิตใจสูงอาจมีส่วนร่วมในการทำงานของตนเองมีส่วนร่วมกับการทำงาน และจงรักภักดีต่อองค์การเป็นอย่างมาก อีกทั้ง เมนเซล และ คูตซี (Mensele & Coetzee, 2014) พบว่าบุคคลที่จงรักภักดีต่อองค์การมองว่างานของตนเองเป็นสิ่งสำคัญ ความสำคัญของความผูกพันด้านจิตใจทำให้บุคคลสนใจการเติบโตและความสำเร็จโดยรวมขององค์การมากขึ้น บุคคลมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเพื่อองค์การ และทำให้บุคคลมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่ในองค์การ (Steers, 1977)

ดังนั้น ความผูกพันด้านจิตใจ เป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment)

องค์ประกอบสุดท้ายของความผูกพันขององค์การคือความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) ของ Blau (1964) ได้กล่าวถึงเป็นกฎเกณฑ์ที่ได้ตกลงกันระหว่างองค์การกับบุคคล โดยทั้งสองฝ่ายต้องรับผิดชอบกัน โดยบุคคลต้องแสดงความผูกพันต่อองค์การ และองค์การให้ผลประโยชน์แก่บุคคล ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมเกิดขึ้นจากกฎเกณฑ์ที่ได้ตกลงกันระหว่างองค์การกับบุคคล โดยกฎเกณฑ์นี้อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Cook, Cheshire, Rice, & Nakagawa, 2013) การวิจัยของเมเยอร์ และ อเลน (Meyer & Allen, 1997) ได้กล่าวว่าความผูกพันด้านบรรทัดฐานทาง

สังคมเกิดจากบุคคลถูกฝังบรรทัดฐานของความจงรักภักดี หรือเกิดจากความจำเป็นที่ต้องตอบแทนแก่องค์กร จุง และ ยูน (Jung & Yoon, 2016) พบว่า บุคคลที่อยู่กับองค์กรจากความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีแนวโน้มที่做事情ที่ถูกต้องสำหรับองค์กรและทำงานให้กับองค์กรได้ดีขึ้น

ดังนั้น ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

2.1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรที่เกี่ยวข้อง การวิจัยของ ฟือไรรา บาสซอน และคูตซี (Ferreira, Basson, & Coetzee, 2010) ได้ค้นพบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรบุคคลโดยสรุปรายละเอียดดังนี้

1) เพศ

ปัจจุบันผู้หญิงไม่ต้องการอยู่ที่บ้านและทำงานบ้านอีกต่อไป ทำให้เพศหญิงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น โดยการศึกษาของ นิชาท และอัล เอสแมล (Nishat Faisal & A. Al-Esmael, 2014) ในอุตสาหกรรมพบว่า เพศชายมีความผูกพันทุ่มเทให้กับองค์กรมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับ มาร์ติง และ คูตซี (Martins & Coetzee, 2007) พบว่าเพศหญิงที่ทำงานในอุตสาหกรรมที่มีผู้ชายเป็นหลักอาจมีความผูกพันน้อยเนื่องจากไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาอาชีพ

2) อายุ

อายุของบุคคลที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาของ ฟือไรรา และคณะ (Ferreira et al., 2010) พบว่าบุคคลที่อายุน้อยมีความผูกพันด้านความรู้สึกกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมน้อยกว่าบุคคลที่มีอายุมากกว่า เนื่องจากบุคคลที่มีอายุมากกว่าแสวงหาความมั่นคงด้านผลตอบแทนมากกว่าการหาที่ทำงานใหม่ บุคคลที่มีอายุมากกว่าเหล่านี้จะยังคงอยู่กับองค์กรเนื่องจากมีความจำเป็นที่ต้องอยู่ในองค์กร นอกจากนี้อาจขึ้นอยู่กับประเภทงานที่บุคคลหรือหน่วยงานที่ทำงานอยู่

3) สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส เป็นส่วนหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาของเวย์เน และคณะ (Wayne, Casper, Matthews, & Allen, 2013) พบว่าคนที่แต่งงานแล้วมีความรับผิดชอบทางการเงินมากกว่าคนโสดหรือที่ยังไม่แต่งงาน มีผลให้คนที่แต่งงานแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรมาก

ขึ้น นอกจากนี้ มาร์ติก และโรดท์ (Martin & Roodt, 2008) พบว่าสถานภาพการสมรสของบุคคลที่มีสถานการณของบุคคลหรือการเปลี่ยนแปลงในครอบครัวเช่น บุคคลที่แต่งงานแล้วแต่ไม่มีบุตร หรือ บุคคลที่ไม่ได้แต่งงาน มีความรับผิดชอบทางการเงินมากขึ้นเนื่องจากการต้องเลี้ยงดูพ่อแม่

4) ระดับการศึกษา

บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาน้อย การศึกษาของ บาคาน, บุกุบีส และเออซาฮาน (Bakan, Buyukbese, & Ersahan, 2011) พบว่า บุคคลที่ทำงานในเมืองมาลัตยา ประเทศตุรกี ระดับการศึกษาของบุคคลได้แก่ ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ปริญญาตรี ที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน นอกจากนี้ หวาง, คอลด์เวลล์ และอี (Wang, Caldwell, & Yi, 2015) พบว่าบุคคลที่ทำงานในประเทศจีนที่มีระดับการศึกษาสูงมี ผลด้านลบต่อความผูกพันด้านจิตใจ และมีแนวโน้มออกจากองค์การ

5) อายุการทำงานกับองค์การ

อายุการทำงานกับองค์การที่มากขึ้นมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ การศึกษาของ ด็อกเกิ้ล, บาสซอน และโคทซี (Döckel, Basson, & Coetzee, 2006) พบว่าระยะเวลาในการดำรง ตำแหน่งสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ บุคคลที่ทำงานให้กับองค์การเป็นระยะเวลานานอาจรู้สึก ผูกพันกับองค์การมากกว่าบุคคลที่เพิ่งเข้าองค์การ นอกจากนี้ เชลดอน (Sheldon, 1971) พบว่าสิ่งที่ จูงใจให้อยู่กับองค์การเป็นระยะเวลานานเกิดจากบุคคลได้คาดหวังผลตอบแทนในรูปแบบบำเหน็จ บำนาญ ที่เกิดจากลงทุนจากประสบการณ์การทำงานของบุคคลนั้นๆ เอง

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ของเมเยอร์ และอลเลน (Meyer & Allen, 1997) มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยที่กล่าวถึงความรู้สึกที่ บุคคลรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่และสุดความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์การ และจงรักภักดีต่อองค์การไม่ออกไปจากองค์การ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน

2.2.1 ความหมายของการคงอยู่ในงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการคงอยู่ในงาน โดยได้ให้ความหมายของของการรักษาบุคคลให้อยู่ไว้หลากหลายด้วยกัน ดังนี้

มิตเชลล์ ฮอตทอม และ ลี (Mitchell, Holtom, & Lee, 2001, p. 96) กล่าวว่า การคงอยู่ในงานเป็นการรักษาบุคคลในองค์การโดยทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจตรงอยู่ในงานทำให้รับรู้ว่าคุณค่าของตนเองเหมาะสมกับงานทำและจะสูญเสียโอกาสหากลาออกจากองค์การ

อำนาจ แสงสว่าง (2544, น. 2) กล่าวว่า การคงอยู่ในงานเป็นความสามารถขององค์การที่จะจูงใจให้บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยองค์การมีหน้าที่จัดระบบการทำงานด้วยความปลอดภัยและจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเพื่อส่งเสริมให้บุคคลมีความสุขสมบูรณ์แข็งแรงทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี

สุปราณี เอกอุ (2550, น. 6) กล่าวว่า การคงอยู่ในงานเป็นความสามารถขององค์การที่จะจูงใจบุคคลให้อยู่กับองค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยองค์การได้ดำเนินกลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมซึ่งส่งผลต่อทัศนคติที่ดีต่อองค์การได้

ศิริพงษ์ สุนทรวัฒนกิจ (2554) กล่าวว่า การคงอยู่ในงานเป็นสิ่งที่้องค์การต้องการให้บุคคลที่มีคุณค่าเหล่านั้นสามารถอยู่กับองค์การได้อย่างยาวนาน บุคคลมีความตั้งใจในองค์การและไม่คิดจะลาออกจากองค์การ

จากความหมายของนักวิชาการสรุปได้ว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง ความพยายามในการรักษาบุคคลตั้งแต่เริ่มเข้ามาเป็นสมาชิกให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยาวนาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อรักษาบุคคลที่ดีมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ มีสุขภาพจิตและกายที่แข็งแรงสมบูรณ์

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน

การคงอยู่ในงานเป็นสิ่งที่องค์การให้ความสำคัญเพื่อรักษาบุคคลที่มีคุณภาพไว้กับองค์การ ซึ่งผู้วิจัยได้มีการนำแนวคิดและทฤษฎีมาอธิบายถึงการคงอยู่ในงานดังนี้

- 1) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)
- 2) ทฤษฎีความเท่าเทียมกันของอดัม (Adams' Equity Theory)
- 3) แนวคิดเจ็ดซี (7C)

- 1) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบอร์ก (Herzberg, Snyderman, & Mausner, 1966, p. 203) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในงาน หรือไม่พอใจในงาน 2 ปัจจัย ดังนี้

ก. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของบุคคล มีผลต่อการทำงานหากไม่มี บุคคลจะเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้ไม่ใช่แรงจูงใจในการทำงานโดยตรง แต่เป็นนโยบายการบริหารขององค์การ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงื่อนไขของการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ และความมั่นคงในงาน

ข. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลทุ่มเทความสามารถและความพยายามให้ได้ดีที่สุด มีผลต่อความสำเร็จของงาน บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในงาน ปัจจัยนี้มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยตรง เช่น ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และการเจริญเติบโต

การวิจัยของเฮอร์ (Hur, 2017) พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลให้บุคคลในหน่วยงานภาครัฐมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น แต่ปัจจัยสุขอนามัยไม่ส่งผลให้ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ ชันจีฟ และ เซอร์ยา (Sanjeev & Surya, 2016) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลให้บุคคลฝ่ายการตลาดและฝ่ายจำหน่ายมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น ในขณะที่ปัจจัยสุขอนามัยไม่ส่งผลให้ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบอร์ก เป็นทฤษฎีที่มองถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในงานและไม่พอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจ ซึ่งมีผลให้บุคคลเลือกที่จะอยู่หรือไม่อยู่กับองค์การ

2) ทฤษฎีความเท่าเทียมกันของอดัม (Adams' Equity Theory)

ทฤษฎีความเท่าเทียมกันของอดัม (Adams, 1963, p. 422) กล่าวว่า บุคคลจะเกิดความรู้สึกถึงความไม่เป็นธรรมก็ต่อเมื่อบุคคลรู้สึกว่ารางวัลที่เขาได้รับจากการทำงานมีความไม่เหมาะสมโดยเปรียบเทียบกับรางวัลที่บุคคลอื่นได้รับจากการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลในเชิงลบ อาจทำให้บุคคลทุ่มเทให้กับการทำงานน้อยลงหรือตัดสินใจลาออก นอกจากนี้การเปรียบเทียบกับคนอื่น บุคคลจะมีการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าของตนเอง เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ การศึกษา ความสามารถ ผลลัพธ์ของตนเอง และปัจจัยอื่น เช่น ระดับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง กับบุคคลอื่น

การวิจัยของบัตต์เนอร์และโลว์ส (Buttner & Lowe, 2017) พบว่าการจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรมมีผลให้การลาออกลดลง บุคคลที่รับค่าตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมมีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร นอกจากนี้แคปปิเลนและคณะ (Cappelen et al., 2014) ได้วิจัยโดยใช้การสร้างภาพโดยกิจด้วยเรโซแนนซ์แม่เหล็ก (fMRI) พบว่าบริเวณสมองส่วนกลาง (ventral striatum) ซึ่งเป็นโครงสร้างทางประสาทเพื่ออำนวยความสะดวกของการเสริมแรง (reinforcement) มีการแปรเปลี่ยนของการเดินโลหิตเมื่อบุคคลรับรู้ถึงความยุติธรรม แสดงให้เห็นว่าทฤษฎีความเท่าเทียมกันของอดัมมีผลต่อแรงจูงใจของบุคคล

จากข้างต้น ทฤษฎีความเท่าเทียมกันของอดัมเป็นทฤษฎีที่เปรียบเทียบปัจจัยนำเข้าของบุคคลกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น บุคคลจะรู้สึกไม่พอใจหากเปรียบเทียบแล้วเกิดความไม่เป็นธรรมขึ้น ซึ่งอาจทำให้บุคคลไม่อยากทำงานกับองค์กรจนกระทั่งลาออกจากองค์กร

3) แนวคิดเจ็ดซี (7C)

แนวคิดเจ็ดซี เป็นแนวคิดที่ชิมิซุ (Shimizu, 2016, pp. 25-62) ได้พัฒนาส่วนประสมทางการตลาดในมุมมองของลูกค้าจากเลาเตอร์บอร์น (Lauterborn, 1990) เมื่อมองในมุมมองของบุคคลในองค์กร สามารถกล่าวได้ว่าองค์กรเป็นผู้ผลิตสินค้าและบุคคลที่อยู่กับองค์กรเป็นลูกค้า การทำให้ลูกค้าที่เป็นบุคคลที่อยู่กับองค์กรซื้อสินค้าที่องค์กรเป็นผู้นำเสนอประกอบดังนี้

ก. คุณค่าที่ลูกค้าจะได้รับ (Customer Value) สิ่งที่ลูกค้าใช้พิจารณาสินค้าและบริการ คือ คุณค่าหรือคุณประโยชน์ต่างๆ ที่จะได้รับเมื่อเทียบกับเงินที่จ่าย ฉะนั้น องค์กรต้องคำนึงถึงคุณประโยชน์ของบุคคลที่อยู่กับองค์กร หรือบุคคลที่กำลังจะมาอยู่กับองค์กรต้องการ เพื่อตอบสนองความต้องการได้อย่างแท้จริง

ข. ต้นทุน (Cost to Customer) ต้นทุนหรือเงินที่ลูกค้ายินดีจ่ายให้กับสินค้าและบริการต้องคุ้มค่ากับบริการที่จะได้ หากลูกค้ายินดีจ่ายในราคาสูงสะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังในบริการที่มาก

ขึ้นด้วย เช่น เลือกใช้บริการแท็กซี่แทนรถโดยสารประจำทางเนื่องจากต้องการความรวดเร็วในการเดินทาง ฉะนั้น บุคคลจะยอมอยู่กับองค์การเพราะคาดหวังจะได้สิ่งที่ต้องการให้กับพวกเขา หรือย้ายจากองค์การอื่นเพื่อคาดหวังสิ่งที่ต้องการใหม่จะให้แก่พวกเขา

ค. ความสะดวก (Convenience) ลูกค้าจะเลือกใช้บริการกับธุรกิจใด ธุรกิจนั้นต้องมีความสะดวกให้แก่ลูกค้า ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสอบถามข้อมูลและการไปใช้บริการ ฉะนั้น การติดต่อสอบถามข้อมูลต่างๆ ขององค์การต้องมีความสะดวก รวมถึงการเดินทางไปทำงานของบุคคลต้องมียระบบขนส่งด้วยรถโดยสารสาธารณะที่หลากหลาย มีรถบริการจากที่บ้านมาที่ทำงาน เป็นต้น เพื่อให้การเดินทางทำงานมีความสะดวก

ง. ความสบาย (Comfort) ลูกค้าให้ความสำคัญกับสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริการขององค์การ ได้แก่ ห้องน้ำ ทางเดิน ป้ายประชาสัมพันธ์ จะต้องสร้างความสบายตาและความสบายใจแก่ลูกค้า ฉะนั้น องค์การต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้บุคคลในองค์การรู้สึกสบายใจที่จะทำงานกับองค์การ

จ. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ลูกค้ามีความต้องการได้รับข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วจากองค์การ และต้องการช่องการติดต่อกับองค์การเพื่อให้คำแนะนำหรือข้อร้องเรียน ฉะนั้น องค์การต้องมีช่องทางในการสื่อสารที่หลากหลายให้กับบุคคลในองค์การเพื่อให้บุคคลได้รับรู้ข้อมูลขององค์การอย่างทั่วถึง รับทราบข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว และเป็นที่แสดงความคิดเห็นของบุคคลในแง่คำแนะนำหรือข้อเรียกร้องต่อองค์การ

ฉ. การดูแลเอาใจใส่ (Caring) ลูกค้าที่มาใช้บริการทุกคนต้องการการดูแลเอาใจใส่ไม่ว่าจะเป็นบริการประเภทใดๆ ฉะนั้น องค์การต้องเอาใจใส่บุคคลที่อยู่กับองค์การอยู่เสมอ

ช. ความสมบูรณ์แบบที่จะได้รับการตอบสนองความต้องการ (Completion) ลูกค้ามีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างสมบูรณ์แบบ เช่น บริการตัดผ้า ผ้าที่ตัดมาต้องตรงกับความต้องการของลูกค้ามากที่สุด ฉะนั้น องค์การต้องตอบสนองความคาดหวังของบุคคลในองค์การให้สมบูรณ์มากที่สุด

การวิจัยของ ฮาลาจ บอร์ดริชโทว่า และมาซาริกา (Halaj, Brodrechtova, & Masaryka, 2015) พบว่าส่วนผสมทางการตลาดในมุมมองของลูกค้าเจ็ดซีเป็นตัวขับเคลื่อนนโยบายให้สายการตลาดประสบความสำเร็จ นอกจากนี้คิม และคิม (Kim & Kim, 2014) พบว่าการนำส่วนผสมทางการตลาดในมุมมองของลูกค้าเจ็ดซีมาใช้ในการกระตุ้นให้พนักงานขายมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้ามากขึ้น ลูกค้ารู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญมากขึ้น ทำให้ลูกค้ามีความจงรักภักดีกับตราสินค้ามากขึ้น

ดังนั้น แนวคิดเจ็ดซี เป็นส่วนประกอบทางการตลาดในมุมมองของลูกค้าทั้ง 7 ข้อ ประกอบด้วย คุณค่าที่ลูกค้าจะได้รับ ต้นทุน ความสะดวก ความสบาย การติดต่อสื่อสาร การดูแลเอา

ใจใส่ และความสำเร็จในการตอบสนองความต้องการ เมื่อมองในมุมมองบุคคลในองค์กร แนวคิดเจ็ดข้ออาจตอบสนองความต้องการของบุคคลให้อยู่กับองค์กรได้

2.2.3 ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในงาน

การศึกษาของ ด็อกเกิ้ล (Döckel, 2003) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในงานดังนี้

1) ค่าตอบแทน (Compensation)

ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บุคคลได้โดยการแลกเปลี่ยนกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง (Wage) เงินเดือน (Salary) โบนัส (Bonus) หรือผลประโยชน์อื่น ๆ (Benefits) เงินเป็นปัจจัยหลักที่องค์กรส่วนใหญ่ใช้เพื่อดึงดูดบุคคลที่มีศักยภาพรวมถึงการรักษาบุคคลที่มีค่าไว้ การวิจัยของฮิกกินโบธัม การวิจัยของโคซานกิ และ ลีดฟอร์ด (Higginbotham, 1977; Kochanski & Ledford, 2001) พบว่าการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมทำให้บุคคลเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อ อีกทั้งส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น นอกจากนี้รัมเปิลและเมดคอฟ (Rumpel & Medcof, 2006) ได้กล่าวว่องค์กรต้องพิจารณาค่าตอบแทน (ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน) ให้เหมาะสมกับบุคคลในองค์กรเพื่อรักษาบุคคลให้อยู่กับองค์กร อีกทั้งมอนคาร์ซ จ้าว และ คาย (Moncarz, Zhao, & Kay, 2009) พบว่าค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ลดอัตราการลาออกและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร นอกเหนือจากนี้ กัลยาณี คุณมี (2551) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของประเภทงานข้าราชการมีมากกว่าลูกจ้างประจำ เนื่องจากค่าตอบแทนของประเภทงานลูกจ้างประจำน้อยกว่าประเภทงานข้าราชการ

2) การสนับสนุนจากหัวหน้า (Supervisor Support)

การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีผลดีต่อการรักษาบุคคลในองค์กร การรับรู้และการตอบรับจากหัวหน้างาน ผู้ใต้บังคับบัญชายินดีที่หัวหน้างานจะให้ข้อเสนอแนะ สนับสนุนให้ทำอย่างดีที่สุด หัวหน้างานที่เข้าถึงจะสร้างความน่าเชื่อถือจะสนับสนุนให้บุคคลมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่กับองค์กร อเลน, ชอร์, และ กริฟฟิธ (Allen, Shore, & Griffeth, 2003) พบว่าหัวหน้างานที่เข้าถึงบุคคลและสร้างความน่าเชื่อถือจะสนับสนุนให้บุคคลมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่กับองค์กร นอกจากนี้ โคซานกิและ ลีดฟอร์ด (Kochanski & Ledford, 2001) พบว่าบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ได้รับข้อเสนอแนะจากหัวหน้างานมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับองค์กรมากขึ้น นอกจากนี้ มอร์โรว์ (Morrow, 2011) พบว่าหัวหน้างานที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อาจส่งผลให้ความผูกพัน

ด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้น ส่งผลให้บุคคลที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับองค์กรมากขึ้น

3) การอบรมและพัฒนา (Training and Development)

การฝึกอบรมถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคคลและวิชาชีพ บุคคลที่ได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและการพัฒนามีแนวโน้มที่จะรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร เมสเมอร์ (Messmer, 2000) พบว่าปัจจัยที่สำคัญของการคงอยู่ในงานคือการลงทุนกับการอบรมและพัฒนาบุคคลในองค์กร นอกจากนี้ ทอมลินสัน (Tomlinson, 2002) พบว่าองค์กรจะมีความได้เปรียบกว่าคู่แข่งเมื่อองค์กรอบรมความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ อีกทั้ง ด็อกเกิ้ลและคณะ (Döckel et al., 2006) พบว่า บุคคลที่รับรู้ถึงค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรมจะเพิ่มความผูกพันกับองค์กรและการฝึกอบรมควรกระชับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อเพิ่มความผูกพันขององค์กร ในทางตรงกันข้ามเมาเรอ และ ลิปปสเทรย์ (Maurer & Lippstreu, 2008) ได้พบเพิ่มว่าบุคคลที่มีระดับการเรียนรู้ในระดับต่ำจะไม่ตอบสนองต่อความผูกพันต่อองค์กรให้เพิ่มขึ้น

4) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-life Balance)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและตารางการทำงาน ชีวิตการทำงานที่สมดุลช่วยให้บุคคลมีเวลาห่างจากการทำงานเพื่อดูแลเรื่องครอบครัว ความสมดุลของชีวิตและการทำงานมุ่งเน้นไปที่สภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและปราศจากความเครียด ไฮแมน และ ซัมเมอร์ (Hyman & Summers, 2004) พบว่าการให้บุคคลทำงานเพิ่มเติมนอกเวลาทำงาน ส่งผลให้บุคคลมีความเครียดในการทำงานเพิ่มขึ้นและเกิดความอ่อนล้าในการทำงาน อีกทั้ง กรูเวอร์ และ โครเกอร์ (Grover & Crooker, 1995) พบว่าองค์กรที่มีนโยบายด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ดีส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นและลดอัตราการลาออก

5) การก้าวหน้าในงาน (Career Development)

โอกาสในหน้าที่การงานเป็นสิ่งที่บุคคลในองค์กรให้ความสำคัญ ซึ่งโอกาสอาจอยู่ในรูปของการส่งเสริมหรือการโยกย้ายภายในองค์กร บุคคลที่ไม่ได้รับโอกาสอาจตัดสินใจที่จะออกไปทำงานที่จะตอบสนองความท้าทายใหม่ของพวกเขาหรือที่พวกเขาจะได้รับโอกาส อีสเตอร์, จอนสัน, และ โทเดอร์ (Eyster, Johnson, & Toder, 2008) พบว่างานที่มีความเหมาะสมและมีโอกาสเติบโตในสายอาชีพ เป็นแรงจูงใจสำคัญที่ให้บุคคลอยู่กับองค์กร นอกจากนี้ พรินซ์ (Prince, 2005) พบว่า

บุคคลที่มีความสามารถจำเป็นต้องรักษาไว้เพื่อเป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขันกับคู่แข่ง ซึ่งบุคคลเหล่านี้ต้องการได้รับโอกาสที่จะเติบโตในสายอาชีพและต้องการโครงสร้างตำแหน่งที่จะขึ้นที่ชัดเจน

6) การเดินทางทำงาน (Work Commute)

รูปแบบการเดินทางทำงานของบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หลุง, วาน ไลร็อบ, และเอล-จีไนดี (Loong, van Lierop, & El-Geneidy, 2017) ศึกษาความสัมพันธ์ของการเดินทางกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลมหาวิทยาลัยแมคกิลล์ ประเทศแคนาดา พบว่ารูปแบบการเดินทางด้วยจักรยานส่งเสริมให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น รองลงมาได้แก่ รูปแบบการเดินทางรถยนต์ และรถโดยสารประจำทาง ตามลำดับ นอกจากนี้ เล็งเกรน, ยูรู, และ เอล-จีไนดี (Legrain, Eluru, & El-Geneidy, 2015) ศึกษาความสัมพันธ์ของการเลือกวิธีการขนส่งกับความเครียดในการเดินทางของบุคคลมหาวิทยาลัยแมคกิลล์ ประเทศแคนาดา พบว่าการโดยสารรถโดยสารสาธารณะมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการเดินทาง และระยะเวลาในการเดินทางที่มากส่งผลต่อความเครียดให้เพิ่มขึ้น

ระยะทางและระยะเวลาจากที่พักถึงที่ทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน สปิส์ (Spies, 2006) ทำการศึกษาระยะห่างระหว่างที่พักถึงที่ทำงานที่ส่งผลต่อปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานในอุตสาหกรรมน้ำมันทางตะวันตกเฉียงเหนือของประเทศรัสเซีย พบว่า ระยะทางและระยะเวลาจากที่พักถึงที่ทำงานที่มากส่งผลด้านลบต่อความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับ เดนสแตดลีย์, จุลสรุด, และคริสเตนเซ่น (Denstadli, Julsrud, & Christiansen, 2017) ทำการศึกษาการเดินทางในเมือง เป็นภัยคุกคามต่อความสมดุลของการทำงานในครอบครัวหรือไม่ พบว่าระยะเวลาในการเดินทางที่มาก และค่าโดยสารที่แพงส่งผลด้านลบต่อความพึงพอใจในการเดินทางทำงาน แต่สภาพแวดล้อมในการเดินทางที่ดีส่งผลด้านบวกต่อความพึงพอใจในการเดินทางทำงาน อีกทั้ง ออสซอน และคณะ (Olsson et al., 2013) ทำการศึกษาความสุขและความพึงพอใจในการทำงานในเมืองหลวงในประเทศสวีเดน พบว่า ความพึงพอใจในการเดินทางเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับการเดินทางด้วยการเดินหรือการขี่จักรยานและสัมพันธ์กับระยะเวลาการเดินทางที่สั้น สำหรับการเดินทางที่มีระยะเวลานาน การมีกิจกรรมด้านความบันเทิงจะลดความเครียดและความเปื้อระหว่างการเดินทางทำงาน

2.2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน

การวิจัยของวาน ดีค (Van Dyk, 2011) ได้ทำการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ที่อาจมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) อายุ (Age)

อายุของบุคคลมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคคลนั้นในการเข้าหรือลาออกจากองค์การ โกวาร์ต คินด์ ด็อกซีและเบิร์ก (Govaerts, Kyndt, Dochy, & Baert, 2011) พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการคงอยู่ในงานกับบุคคลที่มีความตั้งใจที่อยู่กับองค์การ และมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการคงอยู่ในงานกับบุคคลที่มีความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ อีกทั้งบุคคลที่อายุน้อยกว่ามีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การมากกว่าบุคคลที่มีอายุมากเนื่องจากบุคคลที่มีอายุมากอาจประสบปัญหาจากองค์การอื่นไม่รับบุคคลที่มีอายุมากเข้าทำงาน

2) เพศ (Gender)

ในศตวรรษที่ 21 เพศหญิงมีความต้องการและความคาดหวังในอาชีพที่แตกต่างกันซึ่งอาจส่งผลต่อการรักษาบุคคลในองค์การ โค้ดตี และ รอยทอยเน-จาคอป (Coetzee & Roythorne-Jacobs, 2007) พบว่าเพศหญิงให้ความสำคัญกับโอกาสในการพัฒนางานที่ทำและความพึงพอใจในอาชีพ นอกจากนี้เพศหญิงที่ได้รับการฝึกฝนอย่างมืออาชีพและมีคุณสมบัติเหมาะสมขอพัฒนาอาชีพในแบบที่บุคคลนั้นต้องการย้ายไปยังสาขาวิชาเฉพาะอื่นหลังจากที่พัฒนาขึ้นอย่างเต็มที่ในสาขาหนึ่ง นอกจากนี้เพศหญิงที่ทำงานในอาชีพของเพศชายมีแนวโน้มที่จะมีปัญหามากในการย้ายขึ้นลำดับขั้น เป็นผลให้เพศหญิงที่ทำงานในอาชีพของเพศชายมีโอกาที่จะเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอาชีพได้น้อยลง

3) ความไว้วางใจ (Trust)

บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความไว้วางใจสูงหรือมีความไว้วางใจต่ำทั้งนี้ขึ้นอยู่กับชนิดของความสัมพันธ์ที่พวกเขามีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา บาล, เดอ ลาง, ยูปีมา, เจนเซน, และวันเดอร์วีล (Bal, de Lange, Ybema, Jansen, & van der Velde, 2011) พบว่าบุคคลที่มีระดับความผูกพันที่ต่ำกว่าในองค์การรู้สึกว่าคุณค่าของพวกเขาไม่ยุติธรรม บุคคลจะรู้สึกว่าคุณค่าในองค์การ ส่งผลให้บุคคลที่รู้สึกว่าพวกเขาได้รับการทรยศโดยองค์การมีแนวโน้มที่จะมองหาการจ้างงานทางเลือกอื่น

4) ความสำเร็จในอาชีพ (Career Success)

บุคคลมักเข้าสู่อาชีพใหม่ ๆ ด้วยความคาดหวังสูงและบางครั้งความคาดหวังเหล่านี้อาจบรรลุผลหรืออาจไม่สามารถบรรลุได้ วาน ดี้ค (Van Dyk, 2011) พบว่าบุคคลอาจประเมินอาชีพใหม่ของพวกเขาเพื่อที่จะปรับการเสียสละที่พวกเขาทำในการออกจากงานเดิมของพวกเขา เป็นผลให้ความสำเร็จในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการโยกย้ายงาน

5) ความคล่องตัวในการทำงาน (Career Mobility)

ความคล่องตัวในการทำงานของบุคคลน่าจะมีแรงกระตุ้นจากความพร้อมของทางเลือกของงานในตลาดแรงงาน มาฮาล (Mahal, 2012) พบว่าบุคคลจะรู้สึกถึงทางเลือกใหม่มากขึ้นหากมีการเพิ่มขึ้นของบริษัทใหม่หรือมีทางเลือกใหม่ในตลาดแรงงาน ในทางตรงกันข้ามการที่บุคคลมีโอกาในการทำงานภายในองค์กรเพิ่มขึ้นอาจเพิ่มความตั้งใจของบุคคลที่จะอยู่ในองค์กรปัจจุบัน

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดแนวคิดมาจากด็อกเกิ้ล (Döckel, 2003) มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งอธิบายถึงความพยายามในการรักษาบุคคลตั้งแต่เริ่มเข้ามาเป็นสมาชิกให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยาวนาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อรักษาบุคคลที่ดีมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ มีสุขภาพกายและจิตที่สมบูรณ์ มีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์และความผูกพันในการทำงานร่วมกัน

2.3 การวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยต่างประเทศ

กานิ (Gani, 2017) ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะในการจ้างงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงานของโลกในศตวรรษที่ 21 ของการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะในการจ้างงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงานภายใต้บริบทของโลกในศตวรรษที่ 21 โดยทำการสำรวจบุคคลของมหาวิทยาลัยในประเทศแอฟริกาใต้ ในการวิจัยนี้ได้สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน จำนวน 311 คน และใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลในการประมวลผล จากการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะในการจ้างงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คริสติน (Christin, 2017) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย (ทฤษฎีสองปัจจัย) ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยทำการสำรวจบุคคลที่อยู่ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศอินเดีย จำนวน 502 คน และใช้การวิเคราะห์ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (Partial Least Squares Method: PLS) จากการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลด้านบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงาน 2) ปัจจัยสุขอนามัยส่งผลด้านบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การคงอยู่ในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน 3) ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลด้านบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ความตั้งใจคงอยู่ในงาน และการคงอยู่ในงาน 4) ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลด้านบวกต่อความตั้งใจอยู่ในงาน ความตั้งใจอยู่ในงานส่งผลด้านบวกต่อการคงอยู่ในงาน

จัว และ คูตซี (João & Coetzee, 2012) ศึกษาการคงอยู่ในงาน การรับรู้การเคลื่อนไหวในอาชีพ และความผูกพันต่อองค์กรในภาคการเงินของประเทศแอฟริกาใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจการคงอยู่ในงาน การรับรู้การเคลื่อนไหวในอาชีพ และความผูกพันต่อองค์กรบุคคลช่วงต้นของการก้าวหน้าในงาน โดยสำรวจบุคคลด้านการเงินในองค์กรประเทศแอฟริกาใต้ จำนวน 82 คน จากการศึกษาพบว่าบุคคลอายุมากที่รับรู้การเสียผลประโยชน์จากการลาออกมีผลต่อการรับรู้การเคลื่อนไหวในอาชีพ และความผูกพันต่อองค์กร บุคคลอายุน้อยที่ได้รับการส่งเสริมในหน้าที่การงานมีผลต่อการรับรู้การเคลื่อนไหวในอาชีพ และความผูกพันต่อองค์กร

ด็อกเกิ้ล และคณะ (Döckel et al., 2006) ศึกษาเกี่ยวกับผลของปัจจัยการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบุคคลสืบสวนเทคโนโลยีขั้นสูง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยสำรวจบุคคลด้านสืบสวนเทคโนโลยีที่ทำงานอยู่ในบริษัทโทรคมนาคมในประเทศแอฟริกาใต้ จำนวน 94 คน จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีอำนาจการทำนายความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด ปัจจัยด้านค่าตอบแทน การสนับสนุนของหัวหน้า และสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งผลด้านบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

แจบบาร์ (Jabaar, 2017) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร การปรับตัวในอาชีพ และการคงอยู่ในงานของการค้าปลีกในเมืองหลวงเวสเทิร์นเคป ประเทศแอฟริกาใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร การปรับตัวในอาชีพ และการคงอยู่ในงานของการค้าปลีกในเมืองหลวงเวสเทิร์นเคป ประเทศแอฟริกาใต้ และเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อการตั้งใจที่จะอยู่หรือลาออกจากองค์กร โดยสำรวจบุคคลการค้าปลีกเมืองหลวงเวสเทิร์นเคป ประเทศแอฟริกาใต้ จำนวน 224 คน จากการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กร การปรับตัวในอาชีพ และการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับของตำแหน่ง มีอิทธิพลต่อการตั้งใจที่จะอยู่หรือลาออกจากองค์กร

ธันพัท และคณะ (Dhanpat et al., 2018) ศึกษาเกี่ยวกับการสำรวจการคงอยู่ในงานและความตั้งใจที่จะลาออกของบุคคลที่ทำงานในศูนย์บริการลูกค้า โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการคงอยู่ในงานและความตั้งใจที่จะออกจากองค์กร ในการศึกษานี้ได้ทำการสำรวจบุคคลในศูนย์บริการลูกค้าในเมืองโจฮันเนสเบิร์ก ประเทศแอฟริกาใต้จำนวน 282 คน จากการศึกษาพบว่าปัจจัยค่าตอบแทน การสนับสนุนของหัวหน้า การก้าวหน้าในงาน และสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีผลต่อความตั้งใจที่จะออกจากองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

นาควิ และ บาสเซอร์ (Naqvi & Bashir, 2015) ศึกษาเกี่ยวกับการอยู่ในงานของบุคคลด้านเทคโนโลยีที่มีความเชี่ยวชาญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาหน่วยงานภาครัฐด้านเทคโนโลยีในประเทศปากีสถาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการคงอยู่ในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยจากการสำรวจบุคคลด้านเทคโนโลยีที่อยู่ภายในองค์กรภาครัฐในประเทศปากีสถาน จำนวน 77 คนจาก 9 องค์กร จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทน การอบรมและพัฒนา การสนับสนุนของหัวหน้ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ซาอีด และคณะ (Saeed et al., 2013) ศึกษาผลกระทบของปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคคลในองค์การการศึกษาในประเทศปากีสถาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยสำรวจบุคคลในอยู่โรงเรียน วิทยาลัย และมหาวิทยาลัยในประเทศปากีสถาน จำนวน 190 คน จากการศึกษาพบว่าปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านค่าตอบแทน และลักษณะของงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

บอส (Bose, 2018) ศึกษาผลกระทบของวิธีการปฏิบัติของทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์การ และการคงอยู่ในงาน: กรณีศึกษารณาคารพาณิชย์ในเมืองมทุไร ประเทศอินเดีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการปฏิบัติของทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์การ และการคงอยู่ในงาน โดยสำรวจบุคคลของรณาคารพาณิชย์ในเมืองมทุไร ประเทศอินเดีย จำนวน 120 คน จากการศึกษาพบว่าปัจจัยวิธีการปฏิบัติของทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์การ และการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

มาบาโซ และดลามินี (Mabaso & Dlamini, 2018) ศึกษาปัจจัยผลตอบแทนทั้งหมดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในสถาบันอุดมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบผลกระทบผลตอบแทนทั้งหมดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่วัดได้จากแบบประเมินผลตอบแทนทั้งหมด และแบบประเมินความผูกพันต่อองค์การ โดยสำรวจบุคคลที่มีความรู้สูงในประเทศแอฟริกาใต้ จำนวน 279 คน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยผลตอบแทนทั้งหมดที่ประกอบไปด้วยด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ การพัฒนาคนเก่งและโอกาสในการก้าวหน้า ค่าตอบแทน สวัสดิการ สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ปัจจัยผลตอบแทนทั้งหมดด้านสวัสดิการ การบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาคนเก่งโอกาสในการก้าวหน้า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

มูเลีย (Muleya, 2017) ศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงานและความผูกพันต่อองค์การของสถาบันการศึกษาชั้นสูงของประเทศแอฟริกาใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของสถาบันการศึกษาชั้นสูงของประเทศแอฟริกาใต้ โดยทำการสำรวจบุคคลของสถาบันการศึกษาชั้นสูงของประเทศแอฟริกาใต้สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน จำนวน 274 คน จากการศึกษาพบว่าด้านค่าตอบแทน ลักษณะของงาน การสนับสนุนของหัวหน้า การก้าวหน้าในงาน และสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

วาน ดิค (Van Dyk, 2011) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ การคงอยู่ในงาน และการยึดมั่นในงานอย่างลึกซึ้ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ การคงอยู่ในงาน และการยึดมั่นในงานอย่างลึกซึ้ง โดยทำการสำรวจบุคคลทางการแพทย์และการบริการด้านไอทีในภาคการบริการลูกค้าของประเทศแอฟริกาใต้จำนวน

206 คน จากการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กร การคงอยู่ในงาน และการยึดมั่นในงานอย่างลึกซึ้งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสถิติที่ .01

อนิส ข่าน และหุมายูน (Anis, Khan, & Humayoun, 2011) ศึกษาผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรต่อความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงานในองค์กรด้านเภสัชกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการคงอยู่ในงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร โดยสำรวจองค์กรด้านเภสัชกรรมในประเทศปากีสถาน 6 แห่ง จำนวน 320 คน จากการศึกษาพบว่า การคงอยู่ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อับดุลลาเย (Abdoulaye, 2018) ศึกษาการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการคงอยู่ในงานของบริษัทจีนในต่างประเทศโดยอ้างอิงหลักฐานจากบริษัทหัวเว่ยในประเทศเซเนกัล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงผลกระทบของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้แก่ การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน และการคงอยู่ในงานผ่านความผูกพันต่อองค์กร ความไว้วางใจ และการรวมตัวที่บริษัทหัวเว่ยในประเทศเซเนกัล โดยสำรวจบุคคลบริษัทหัวเว่ยในประเทศเซเนกัล จำนวน 318 คน จากการศึกษาพบว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อาคซอย และ เยลคินซอย (Aksoy & Yalçınsoy, 2018) ศึกษาเกี่ยวกับการสืบสวนความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กรความยุติธรรมในองค์กรและการสนับสนุนผู้บังคับบัญชา: การประยุกต์ใช้ในหน่วยงานสุขภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยทำการสำรวจบุคคลในโรงพยาบาลเมืองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศตุรกีจำนวน 432 คน จากการศึกษาพบว่าปัจจัยความยุติธรรมในองค์กร การสนับสนุนของหัวหน้ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

การวิจัยในประเทศ

กนกวรรณ เต็มไศรินทร์กุล (2560) ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยทำการสำรวจข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวน 315 คน จากการศึกษาพบว่า ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของข้าราชการ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พบว่า ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทางบวกในระดับปานกลาง

กานต์วิภาสสรณ์ รื่นกลิ่น (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก โดยทำการสำรวจข้าราชการทหารชั้นประทวนชายในสังกัดกรมการขนส่งทหารบก จำนวน 298 คน จากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะโครงสร้างขององค์กร และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์กร

จรัส ดันตระกูล (2554) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณี บริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยทำการสำรวจบุคคลของบริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานบางเขน จำนวน 158 คน จากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ (2553) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ โดยทำการสำรวจพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่อยู่ในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาล รามาริบัติ จำนวน 302 คน จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ใน ระดับสูง ร้อยละ 61.9 ระดับปานกลาง ร้อยละ 37.1 และพบว่าส่วนใหญ่มีอายุ 20-29 ปี ร้อยละ 59.3 สถานภาพโสด ร้อยละ 82.8 ระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี ร้อยละ 46.0 นอกจากนี้ยังพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ใน ระดับสูง ร้อยละ 83.4 มีความคิดเห็นปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 71.9 และการรับรู้ บรรยากาศองค์การมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 68.0 ปัจจัยที่ร่วมทำนาย ความผูกพันต่อองค์การของ พยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียง ตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานและ การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยร่วมอธิบายความผูกพัน ต่อองค์การได้ร้อยละ 41.2

วิทยา ดำรงเกียรติชัย และ ประพิมพรรณ ลิ้มสุวรรณ (2559) ศึกษาผลกระทบด้านภาวะผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา กองพัสดุเชื้อเพลิง กรมช่างอากาศ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลกระทบด้านภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการ แลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม โดยสำรวจบุคคลของ กองพัสดุเชื้อเพลิง กรมช่างอากาศ จำนวนทั้งหมด 194 คน จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านทัศนคติ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ด้านการบริหารแบบวาง เฉยเชิงรุก และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านพฤติกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึง ปัจเจกบุคคลภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการสร้างให้รางวัลตามสถานการณ์ ด้านการบริหารแบบ วางเฉยเชิงรับ ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน นอกจากนี้พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการ

แลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สองชัย นักจะเข้ และ สุพัตรา จุณณะปิยะ (2557) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหาร กรมการทหารช่างค่ายภานุรังษี จังหวัดราชบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารกรมการทหารช่างค่ายภานุ รังษี จังหวัดราชบุรี และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านองค์การกับความผูกพันต่อ องค์การของข้าราชการทหารกรมการทหารช่างค่ายภานุรังษี จังหวัดราชบุรี โดยทำการสำรวจข้าราชการทหารกรมการทหารช่างค่ายภานุ รังษี จังหวัดราชบุรี จำนวน 289 คน จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหารกรมการทหารช่างค่ายภานุรังษีจังหวัดราชบุรีมีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก นอกจากนี้ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ ชัยยศ ปัจจัยด้านงานทุกตัวแปร และปัจจัยด้านองค์การทุกตัวแปร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุมาลี แสงสว่าง และ ปิยนุช รัตนกุล (2560) ศึกษาความคาดหวังและความผูกพันต่อองค์การบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัย และศึกษาระดับความผูกพันและเหตุผลที่ทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังกับความผูกพันต่อองค์การบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดล โดยสำรวจบุคคลที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดลทุกระดับ ประกอบด้วยผู้บริหาร บุคคลสายวิชาการและสายสนับสนุนจำนวน 3,327 ราย จากการศึกษาพบว่า บุคคลมีความคาดหวังด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงที่สุดและมีสภาพความเป็นจริงในการบริหารงานสอดคล้องกับความคาดหวังมากที่สุดเช่นกัน ส่วนด้านที่มีความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับสภาพความเป็นจริงในการบริหารงาน (GAP) มากที่สุด คือ ด้านระบบบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า บุคคลส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก โดยมีพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานสูงที่สุดและเหตุผลที่ทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด คือ ความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ นอกจากนี้ความคาดหวังของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคคลที่มีประเภทการจ้างและประเภทงานที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2.1 การวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	วิธีการศึกษา	วัตถุประสงค์	ผลการวิจัย
กานี (Gani, 2017)	คุณลักษณะในการจ้างงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ การคงอยู่ในงานของโลกใน ศตวรรษที่ 21 ของการทำงาน	การวิจัยเชิงปริมาณ สำรวจบุคคลของ มหาวิทยาลัยของ ประเทศแอฟริกาใต้สุ่ม ตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ตามสัดส่วน จำนวน 311 คน	เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างเกี่ยวกับ คุณลักษณะในการจ้างงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงานใน บริบทของโลกในศตวรรษที่ 21	การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเกี่ยวกับคุณลักษณะในการจ้าง งาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงานมี ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 2.1 การวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	วิธีการศึกษา	วัตถุประสงค์	ผลการวิจัย
คริสติน (Christin, 2017)	ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับ การคงอยู่ในงานของวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม	การวิจัยเชิงปริมาณ สำรวจบุคคลที่อยู่ใน วิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมใน ประเทศอินเดีย จำนวน 502 คน	เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย (ทฤษฎีสองปัจจัย) ที่มี อิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ในส่วนวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมผ่านความ พึงพอใจในงาน ความ ผูกพันต่อองค์กร และ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	การวิเคราะห์ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (Partial Least Squares Method: PLS) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลด้านบวกต่อความพึงพอใจใน การทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ ในงาน ปัจจัยสุขอนามัยส่งผลด้านบวกต่อความพึง พอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การคง อยู่ในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความพึง พอใจในการทำงานส่งผลด้านบวกต่อความผูกพันต่อ องค์กร ความตั้งใจคงอยู่ในงาน และการคงอยู่ใน งาน ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลด้านบวกต่อความ ตั้งใจอยู่ในงาน ความตั้งใจอยู่ในงานส่งผลด้านบวก ต่อการคงอยู่ในงาน

ตารางที่ 2.1 การวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	วิธีการศึกษา	วัตถุประสงค์	ผลการวิจัย
จ้าว และ คูตซี (João & Coetzee, 2012)	การคงอยู่ในงาน การรับรู้การเคลื่อนไหวในอาชีพ และความผูกพันต่อองค์การในภาคการเงินของประเทศประเทศแอฟริกาใต้	การวิจัยเชิงปริมาณ สำรวจบุคคลด้าน การเงินในองค์การ ประเทศแอฟริกาใต้ จำนวน 82 คน	เพื่อสำรวจการคงอยู่ในงาน การรับรู้การเคลื่อนไหวใน อาชีพ และความผูกพันต่อ องค์การบุคคลช่วงต้นของ การก้าวหน้าในงาน	บุคคลอายุมากที่รับรู้การเสียผลประโยชน์จากการลาออกมีผลต่อการรับรู้การเคลื่อนไหวในอาชีพ และความผูกพันต่อองค์การ บุคคลอายุน้อยที่ได้รับการส่งเสริมในหน้าที่การงานมีผลต่อการรับรู้การเคลื่อนไหวในอาชีพ และความผูกพันต่อองค์การ
ด็อกเกิล และ คณะ (Döckel et al., 2006)	ผลของปัจจัยการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาบุคคลสืบสวนเทคโนโลยีขั้นสูง	การวิจัยเชิงปริมาณ สำรวจความคิดเห็น กลุ่มตัวอย่างบุคคล สืบสวนเทคโนโลยีจาก บริษัทโทรคมนาคมจาก ประเทศแอฟริกาใต้ จำนวน 94 คน	เพื่อศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์การ	1.ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีอำนาจการทำนายความผูกพันต่อองค์การสูงที่สุด 2.ปัจจัยด้านค่าตอบแทน การสนับสนุนของหัวหน้าและสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งผลด้านบวกต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 2.1 การวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	วิธีการศึกษา	วัตถุประสงค์	ผลการวิจัย
แฉบบาร์ (Jabaar, 2017)	ความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันต่อองค์กร การปรับตัวในอาชีพ และ การคงอยู่ในงานของ การค้าปลีกเมืองหลวงเวส เทิร์นเคป ประเทศ แอฟริกาใต้	การวิจัยเชิงปริมาณสำรวจ บุคคลการค้าปลีกเมือง หลวงเวสเทิร์นเคป ประเทศแอฟริกาใต้ แบบตามสะดวก จำนวน 224 คน	1.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพันต่อ องค์กร การปรับตัวใน อาชีพ และการคงอยู่ใน งานของการค้าปลีกเมือง หลวงเวสเทิร์นเคป ประเทศแอฟริกาใต้ 2.เพื่อศึกษาปัจจัยส่วน บุคคลที่แตกต่างกันมี อิทธิพลต่อการตั้งใจที่อยู่ หรือลาออกจากองค์กร	1.ความผูกพันต่อองค์กร การปรับตัวในอาชีพ และ การคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ .01 2.ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ เชื้อชาติ สถานภาพ สมรส ตำแหน่งงาน ระดับของตำแหน่ง มีอิทธิพลต่อ การตั้งใจที่อยู่หรือลาออกจากองค์กร

ตารางที่ 2.1 การวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	วิธีการศึกษา	วัตถุประสงค์	ผลการวิจัย
ธันพัท และคณะ (Dhanpat et al., 2018)	การสำรวจการคงอยู่ในงาน และความตั้งใจที่จะออก ของบุคคลของศูนย์บริการ ลูกค้า	การวิจัยเชิงปริมาณ สำรวจบุคคลใน ศูนย์บริการลูกค้าใน เมืองโจฮันเนสเบิร์ก ประเทศแอฟริกาใต้ จำนวน 282 คน	เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยการคงอยู่ใน งานและความตั้งใจที่จะ ออกจากองค์กร	ปัจจัยค่าตอบแทน การสนับสนุนของหัวหน้า การก้าวหน้าในงาน และสมดุระหว่างชีวิตกับการ ทำงานมีผลต่อความตั้งใจที่จะออกจากองค์กรอย่าง ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05
นาควิ และ บาส เชอร์ (Naqvi & Bashir, 2015)	การอยู่ในงานของบุคคล เทคโนโลยีที่มีความ เชี่ยวชาญที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาหน่วยงาน ภาครัฐด้านเทคโนโลยีใน ประเทศปากีสถาน	การวิจัยเชิงปริมาณ สำรวจบุคคลด้าน เทคโนโลยีที่อยู่องค์การ ภาครัฐในประเทศ ปากีสถาน 9 องค์การ จำนวนบุคคล 77 คน	เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยการคงอยู่ใน งานและความผูกพันต่อ องค์กร	ปัจจัยด้านค่าตอบแทน การอบรมและพัฒนา การสนับสนุนของหัวหน้ามีความสัมพันธ์ต่อความ ผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 2.1 การวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	วิธีการศึกษา	วัตถุประสงค์	ผลการวิจัย
ซาอีด และคณะ (Saeed et al., 2013)	ผลกระทบของปัจจัยการคง อยู่ในงานต่อความผูกพัน ต่อองค์การในองค์การ การศึกษาในประเทศ ปากีสถาน	การวิจัยเชิงปริมาณ สำรวจบุคคลในอยู่ โรงเรียน วิทยาลัย และ มหาวิทยาลัยใน ประเทศปากีสถาน จำนวน 190 คน	เพื่อศึกษาปัจจัยการคงอยู่ ในงานที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์การ	ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านค่าตอบแทน และลักษณะ ของงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ .01
บอส (Bose, 2018)	ผลกระทบของวิธีการ ปฏิบัติของทรัพยากรมนุษย์ ต่อความผูกพันต่อองค์การ และการคงอยู่ในงาน: กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ ในเมืองมทุไร ประเทศ อินเดีย	การวิจัยเชิงปริมาณ สำรวจบุคคลของ ธนาคารพาณิชย์ใน เมืองมทุไร ประเทศ อินเดีย จำนวน 120 คน	เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างวิธีการปฏิบัติของ ทรัพยากรมนุษย์ต่อความ ผูกพันต่อองค์การ และการ คงอยู่ในงาน	ปัจจัยวิธีการปฏิบัติของทรัพยากรมนุษย์ต่อความ ผูกพัน ต่อองค์การ และการคงอยู่ในงานมี ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 2.1 การวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	วิธีการศึกษา	วัตถุประสงค์	ผลการวิจัย
มาบาโซ และดลามินี (Mabaso & Dlamini, 2018)	ปัจจัยผลตอบแทนทั้งหมดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสถาบันอุดมศึกษา	การวิจัยเชิงปริมาณ สำรวจบุคคลที่มีความรู้สูงในประเทศแอฟริกาใต้ จำนวน 279 คน	เพื่อตรวจสอบผลกระทบผลตอบแทนทั้งหมดที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรที่วัดได้จากแบบประเมินผลตอบแทนทั้งหมดและแบบประเมินความผูกพันต่อองค์กร	ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ การพัฒนาคนเก่งและโอกาสในการก้าวหน้า ค่าตอบแทน สวัสดิการ สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางที่ .05 ปัจจัยผลตอบแทนทั้งหมดด้านสวัสดิการ การบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาคนเก่งโอกาสในการก้าวหน้า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 2.1 การวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	วิธีการศึกษา	วัตถุประสงค์	ผลการวิจัย
มูเลีย (Muleya, 2017)	ปัจจัยการคงอยู่ในงานและความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันการศึกษาชั้นสูงของประเทศแอฟริกาใต้	การวิจัยเชิงปริมาณ สำรวจบุคคลของสถาบันการศึกษาชั้นสูงของประเทศแอฟริกาใต้ สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน จำนวน 274 คน	เพื่อศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันการศึกษาชั้นสูงของประเทศแอฟริกาใต้	ด้านค่าตอบแทน ลักษณะของงาน การสนับสนุนของหัวหน้า การก้าวหน้าในงาน และสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
วาน ดีค (Van Dyk, 2011)	ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร การคงอยู่ในงาน และการยึดมั่นในงานอย่างลึกซึ้ง	การวิจัยเชิงปริมาณ สำรวจบุคคลทางการแพทย์และการบริการด้านไอทีในภาคการบริการลูกค้าของประเทศแอฟริกาใต้ จำนวน 206 คน	เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร การคงอยู่ในงาน และการยึดมั่นในงานอย่างลึกซึ้ง	ความผูกพันต่อองค์กร การคงอยู่ในงาน และการยึดมั่นในงานอย่างลึกซึ้งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 2.1 การวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	วิธีการศึกษา	วัตถุประสงค์	ผลการวิจัย
อนิส ข่าน และหุมา ยูน (Anis, Khan, & Humayoun, 2011)	ผลกระทบของความผูกพัน ต่อองค์การต่อความพึง พอใจในงานและการคงอยู่ ในงานในองค์การด้านเภสัช กรรม	การวิจัยเชิงปริมาณ สำรวจองค์การด้าน เภสัชกรรมในประเทศ ปากีสถาน 6 แห่ง จำนวน 320 คน	เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการคงอยู่ในงาน ความพึงพอใจในงาน ความ ผูกพันต่อองค์การ	การคงอยู่ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความ ผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .01
อับดุลลาย (Abdoulaye, 2018)	ความสัมพันธ์ระหว่างแนว ทางการบริหารทรัพยากร มนุษย์กับการคงอยู่ในงาน ของบริษัทจีนใน ต่างประเทศโดยอิง หลักฐานจากบริษัทหัวเว่ย ในประเทศเซเนกัล	การวิจัยเชิงปริมาณ สำรวจบุคคลบริษัท หัวเว่ยในประเทศ เซเนกัล จำนวน 318 คน	เพื่อศึกษาถึงผลกระทบของ การบริหารทรัพยากร บุคคล และการคงอยู่ใน งานผ่านความผูกพันต่อ องค์การ ความไว้วางใจ และการรวมตัวที่บริษัท หัวเว่ยในประเทศเซเนกัล	การบริหารทรัพยากรบุคคลส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 2.1 การวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	วิธีการศึกษา	วัตถุประสงค์	ผลการวิจัย
อาคซอย และ เยลคินซอย (Aksoy & Yalçınsoy, 2018)	การสืบสวนความสัมพันธ์ ระหว่างความพึงพอใจใน งานความผูกพันต่อองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และการสนับสนุน ผู้บังคับบัญชา: การ ประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน สุขภาพ	การวิจัยเชิงปริมาณ สำรวจบุคคลใน โรงพยาบาลเมืองใน ภาคตะวันออก เฉียงเหนือของประเทศ ตุรกีจำนวน 432 คน	เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร	ปัจจัยความยุติธรรมในองค์กร การสนับสนุนของ หัวหน้ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 2.1 การวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	วิธีการศึกษา	วัตถุประสงค์	ผลการวิจัย
กนกวรรณ เต็ม โสภินกุล (2560)	การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กรและความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการ กรมพินิจและคุ้มครองเด็ก และเยาวชน	การวิจัยเชิงปริมาณ สำรวจข้าราชการของ กรมพินิจและคุ้มครอง เด็กและเยาวชน จำนวน 315 คน	1.ศึกษาเปรียบเทียบความ แตกต่างระหว่างปัจจัยส่วน บุคคลกับความผูกพันต่อ องค์กรของข้าราชการ กรมพินิจและคุ้มครองเด็ก และเยาวชน 2.ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กรกับ ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและ เยาวชน	1.เพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ ต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ 2.ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ พบว่า ระดับการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทางบวกในระดับปานกลาง

ตารางที่ 2.1 การวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	วิธีการศึกษา	วัตถุประสงค์	ผลการวิจัย
กานต์วิภัสสร รินกลิ่น (2555)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของข้าราชการ ทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่ง ทหารบก	การวิจัยเชิงปริมาณ สำรวจข้าราชการทหาร ชั้นประทวนชายใน สังกัดกรมการขนส่ง ทหารบก จำนวน 298 คน	ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการทหารชั้น ประทวนชาย ในสังกัด กรมการขนส่งทหารบก	ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ส่วน ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะโครงสร้างของ องค์การ และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานมี ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความผูกพันต่อ องค์การ
จำรัส ต้นตระกูล (2554)	ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณี บริษัท ล็อกซเลย์ จำกัด (มหาชน)	การวิจัยเชิงปริมาณ สำรวจบุคคลของบริษัท ล็อกซเลย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงาน บางเขน จำนวน 158 คน	ศึกษาระดับความผูกพันต่อ องค์การ	ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ อายุ งาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงานของ พนักงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2.1 การวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	วิธีการศึกษา	วัตถุประสงค์	ผลการวิจัย
ปภาวดี เหล่า พาณิชย์เจริญ (2553)	ความผูกพันต่อองค์การของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ	การวิจัยเชิงปริมาณ สำรวจพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหอ ผู้ป่วยในโรงพยาบาล รามาริบัติ จำนวน 302 คน	1.ประเมินความผูกพันต่อ องค์การของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาล รามาริบัติ 2.ศึกษาปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์การของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ	1.ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง 2.ปัจจัยที่ร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์การของ พยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะ งานและ การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอธิบาย ความผูกพันต่อองค์การได้ ร้อยละ 41.2

ตารางที่ 2.1 การวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	วิธีการศึกษา	วัตถุประสงค์	ผลการวิจัย
วิทยา ดำรงเกียรติ ชัย และ ประพิม พรรณ ลิ้มสุวรรณ (2559)	ผลกระทบด้านภาวะผู้นำที่มี อิทธิพลต่อความผูกพันต่อ องค์การ: กรณีศึกษา กอง พัสดุเชื้อเพลิง กรมช่าง อากาศ	การวิจัยเชิงปริมาณ สำรวจบุคคลของกอง พัสดุเชื้อเพลิง กรมช่าง อากาศ จำนวนทั้งหมด 194 คน	ศึกษาภาวะผู้นำที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านทัศนคติ ด้าน พฤติกรรม และด้าน บรรทัดฐาน และความ ผูกพันต่อองค์การใน ภาพรวม	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้าน ทัศนคติ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำ แบบปล่อยตามสบาย มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ องค์การ และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมี อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน นอกจากนี้พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะ ผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตาม สบาย มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 2.1 การวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	วิธีการศึกษา	วัตถุประสงค์	ผลการวิจัย
สองชัย นักจะเข้ และ สุพัตรา จุนณะปิยะ (2557)	ความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการทหาร กรมการ ทหารช่างค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี	การวิจัยเชิงปริมาณ สำรวจข้าราชการทหาร กรมการทหารช่างค่าย ภาณุรังษี จังหวัด ราชบุรี จำนวน 289 คน	1.ศึกษาระดับความผูกพัน ต่อองค์การของข้าราชการ ทหารกรมการทหารช่าง ค่ายภาณุ รังษี จังหวัด ราชบุรี 2.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้าน องค์การกับความผูกพันต่อ องค์การของข้าราชการ ทหารกรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัด ราชบุรี	1.ข้าราชการทหารกรมการทหารช่างค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรีมีระดับความผูกพันต่อองค์การใน ระดับมาก 2.ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ ชั้นยศ ปัจจัยด้านงาน ทุกตัวแปร และปัจจัยด้านองค์การทุกตัวแปร มี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2.1 การวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

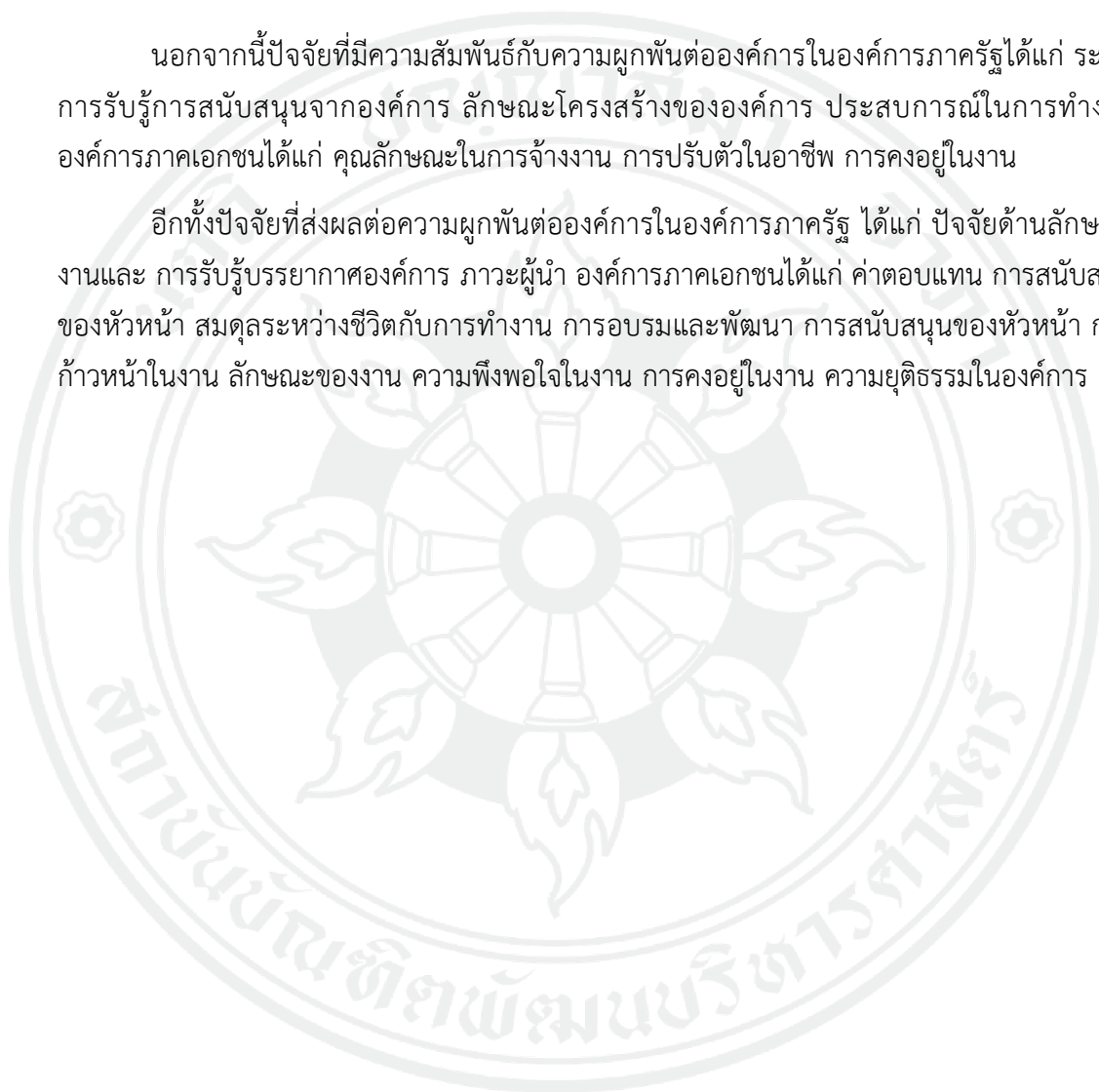
ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	วิธีการศึกษา	วัตถุประสงค์	ผลการวิจัย
สุมาลี แสงสว่าง และ ปิยนุช รัตนกุล (2560)	ความคาดหวังและความ ผูกพันต่อองค์การบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหิดล	การวิจัยเชิงปริมาณ สำรวจบุคคลสาย วิชาการและสาย สนับสนุนจำนวน 3,327 ราย	1.เพื่อศึกษาความคาดหวัง ของบุคคลที่มีต่อการ บริหารงานของ มหาวิทยาลัย 2.ศึกษาระดับความผูกพัน และเหตุผลที่ทำให้บุคคล เกิดความผูกพันต่อองค์การ 3.ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างความคาดหวังกับ ความผูกพันต่อองค์การ บุคคลของ มหาวิทยาลัยมหิดล	1.บุคคลมีความคาดหวังด้านบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมในการทำงานสูงที่สุดและมีสภาพ ความเป็นจริงในการบริหารงานสอดคล้องกับความ คาดหวังมากที่สุดเช่นกัน 2.บุคคลส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับ มาก โดยมีพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานสูงที่สุด และเหตุผลที่ทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์การ มากที่สุด คือ ความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2.บุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพัน ต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคคลที่มีประเภทการจ้างและประเภทงานที่ ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในองค์การภาครัฐ ได้แก่ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่อยู่กับองค์การ รายได้ ประเภทตำแหน่ง องค์การภาคเอกชน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่อยู่กับองค์การ ระดับตำแหน่ง

นอกจากนี้ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในองค์การภาครัฐ ได้แก่ ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ลักษณะโครงสร้างขององค์การ ประสบการณ์ในการทำงาน องค์การภาคเอกชน ได้แก่ คุณลักษณะในการจ้างงาน การปรับตัวในอาชีพ การคงอยู่ในงาน

อีกทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในองค์การภาครัฐ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานและ การรับรู้บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำ องค์การภาคเอกชน ได้แก่ ค่าตอบแทน การสนับสนุนของหัวหน้า สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การอบรมและพัฒนา การสนับสนุนของหัวหน้า การก้าวหน้าในงาน ลักษณะของงาน ความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในงาน ความยุติธรรมในองค์การ



2.4 ข้อมูลองค์การ

กรมอุทกหารเรือพระจุลจอมเกล้า เป็นอยู่เรือแห่งที่ 2 ของกองทัพเรือ ก่อตั้งเมื่อเดือนมกราคม พ.ศ. 2524 โดยมีหน้าที่อำนาจการ ประสานงาน แนะนำ กำกับดูแลและดำเนินการเกี่ยวกับการซ่อม สร้าง ดัดแปลง ทดสอบ วิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับเรือ ยานรบและอุปกรณ์การช่างที่เกี่ยวข้อง การส่ง กำลังพัสดุสายช่าง ตลอดจนให้การฝึกและศึกษาวิชาการช่างและวิชาการอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มี เจ้ากรมอุทกหารเรือเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

พันธกิจ

จากวัตถุประสงค์มูลฐานและวัตถุประสงค์เฉพาะทางเรือของกองทัพเรือที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ หน้าที่ของกรมอุทกหารเรือนั้นสามารถนำมาใช้เป็นกรอบหรือขอบเขตในการดำเนินงานของกรมอุ ทกหารเรือ และกำหนดเป็นพันธกิจของกรมอุทกหารเรือได้ ดังนี้

1. ซ่อมบำรุงเรือของกองทัพเรือในด้านตัวเรือ กลจักร และไฟฟ้า
2. เทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ และปฏิบัติตามพระราชประสงค์
3. สร้างเรือให้กับกองทัพเรือตามที่ได้รับมอบหมาย
4. ส่งกำลังพัสดุสายช่างในสายกรมอุทกหารเรือให้กับหน่วยต่าง ๆ ในกองทัพเรือ
5. ผลิตและพัฒนาบุคคลสำหรับการซ่อมบำรุงเรือและสร้างเรือ
6. วิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการซ่อมบำรุงเรือและการสร้างเรือ
7. ให้ความรู้ คำแนะนำ และคำปรึกษาในงานด้านวิศวกรรมที่เกี่ยวกับเรือ
8. สนับสนุนด้านการพัฒนาประเทศและการบรรเทาสาธารณภัยตามที่ได้รับมอบหมาย

วิสัยทัศน์

เป็นอยู่ซ่อมและสร้างเรือที่มีคุณภาพงานได้มาตรฐานด้วยความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ

หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละกอง

กองบังคับการ

1. กองธุรการ ดำเนินการด้านงานธุรการ (รับ-ส่ง ลงทะเบียนหนังสือ) ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร รักษาความปลอดภัย และกฎหมาย (สอบสวน ทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้าง)
2. กองกำลังพล ดำเนินการด้านกำลังพล จัดการระบบสวัสดิการภายในหน่วย (การประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บำเหน็จบำนาญข้าราชการ การฌาปนกิจสงเคราะห์) การนิรภัยการช่าง (ดับเพลิง กู้ภัย)
3. กองโครงการและงบประมาณ ควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ เสนองบประมาณ (ประจำปี ประจำปีงวด ล่วงหน้า 2 ปี) ตรวจสอบวิเคราะห์งบประมาณ ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ
4. กองการเงิน เบิกจ่ายเงินทุกประเภทที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ ตรวจสอบการเบิกเงินต่าง ๆ จัดทำและรายงานบัญชี
5. กองพัฒนาการบริหาร ฝึกอบรมบุคคลของหน่วย การจัดประชุมต่าง ๆ ของหน่วย อำนวยการด้านการดับเพลิงของหน่วย
6. ร้อย รปภ. ที่ 7 ดำเนินการรักษาความปลอดภัยของหน่วยในภาพรวม สนับสนุนกำลังพลประจำสถานดับเพลิง

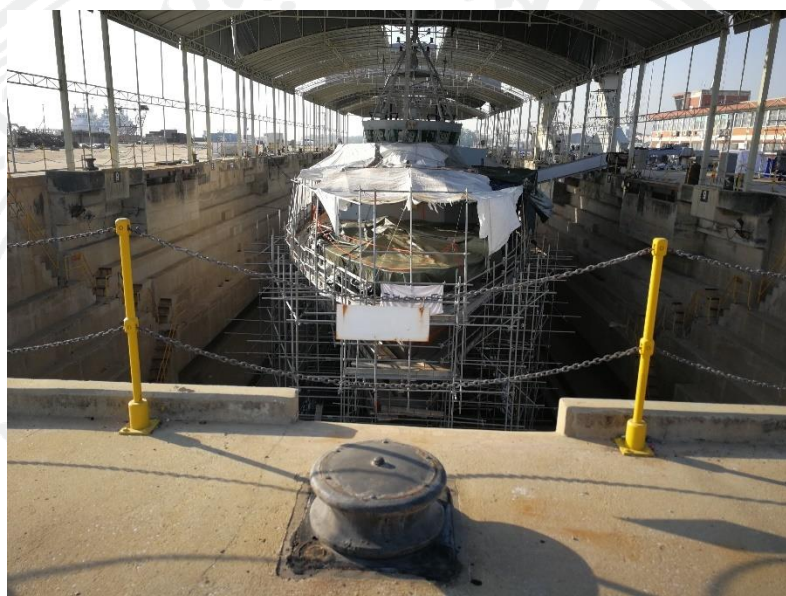
ฝ่ายแผน

1. กองแผนและประมาณการช่าง จัดทำแผนการซ่อมเรือ (ประจำปี ล่วงหน้า) สํารวจและตรวจสอบการนำเรือเข้าซ่อมตามวงรอบ ประมาณการราคาซ่อมเรือ จัดทำ TOR ซื้ออะไหล่ซ่อมเรือ
2. กองออกแบบ ออกแบบกลจักรต่าง ๆ ของเรือ ออกแบบต่อเรือ ออกแบบไฟฟ้าเรือ พิมพ์แบบ
3. กองพัสดุช่าง ควบคุมการรับ-จ่ายพัสดุ ควบคุมบัตรพัสดุ จัดหาพัสดุ (จัดซื้อ-จ้าง) อำนวยการด้านการตรวจรับพัสดุ เก็บรักษาพัสดุ
4. กองควบคุมคุณภาพ ตรวจสอบคุณภาพ (การซ่อมเรือ โครงสร้างเรือ) วิเคราะห์ผลการซ่อมเรือ ทดลองเรือ รายงานผลการซ่อมเรือทำเรือแต่ละลำ
5. กองสนับสนุน ซ่อมบำรุงทั่วไปในหน่วย บริการทั่วไป (ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ โยธา กำจัดสิ่งปฏิกูล การขนส่งดับเพลิง)

ฝ่ายผลิต

1. กองบริหารงานซ่อมสร้าง จัดแผนงานซ่อมสร้างเรือ ทำ TOR ซ่อมเรือ กำกับการซ่อมสร้างเรือ ควบคุมการตรวจสอบรับงานจ้างซ่อมเรือ
2. กองโรงงานเครื่องกล งานซ่อม (เครื่องยนต์เรือ ไอน้ำเรือ เครื่องกลเรือ หล่อหลอมชิ้นส่วนอะไหล่เรือ) ทดสอบเครื่องยนต์ต่าง ๆ

3. กองโรงงานเรือเหล็ก งานซ่อม (เรือเหล็ก หมอน้ำเครื่องยนต์เรือ ท่อต่าง ๆ ในเรือ ชิ้นส่วนโลหะแผ่น)
4. กองโรงงานเบ็ดเตล็ด งานด้านเชือกกรอก ทาสีเรือ เครื่องทำความเย็น ผ้าใบ (ช่างเย็บ) ช่างไม้และโยแก้ว
5. กองโรงงานไฟฟ้า งานด้านซ่อมเครื่องไฟฟ้าต่าง ๆ ในเรือ การเดินสายไฟฟ้าเรือ ซ่อมแบตเตอรี่ชุดโลหะต่าง ๆ (ฝ่ายแผน อุทการเรือพระจุลจอมเกล้า, 2561)



ภาพที่ 2.1 โรงสร้างเรือ



ภาพที่ 2.2 โรงงานผลิตชิ้นส่วนเรือ



ภาพที่ 2.3 แผนผังองค์กร อุทธารเรือพระจุลจอมเกล้า

ที่มา: ฝ่ายแผน อุทธารเรือพระจุลจอมเกล้า. (2561). ยุทธศาสตร์อุทธารเรือพระจุลจอมเกล้า.

สมุทรปราการ: ฝ่ายแผน อุทธารเรือพระจุลจอมเกล้า.

บทที่ 3

วิธีการดำเนินวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุทหารเรือพระจุลจอมเกล้า” เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการสังเกตการณ์ (Observation) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- 3.1) รูปแบบการวิจัย
- 3.2) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.4) การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5) การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่องเรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร” เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) ผู้วิจัยใช้ทั้งวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการใช้การสังเกตการณ์ (Observation)

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของอุทหารเรือพระจุลจอมเกล้า ณ วันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2561 จำนวน 1,382 คน (กองกำลังพล อุทหารเรือพระจุลจอมเกล้า, 2561)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครสซี และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน 5% จากตารางพบว่า ขนาดประชากรประมาณ 1,500 คน ต้องใช้ตัวอย่าง 306 คน ผู้วิจัยจึงออกสนามโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และทำการแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม ตามสัดส่วนประเภทงานข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ดังแสดงในตารางที่ 3.1 นอกจากนี้ได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างเป็น 460 ชุด เพื่อป้องกันอัตราการตอบกลุ่มที่ไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยทำการทดสอบแบบสอบถามด้วยตนเองและได้แบบสอบถามที่ตอบกลับอย่างสมบูรณ์กลับมา 434 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 94.35

ตารางที่ 3.1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ของอุทธารเรือพระจุลจอมเกล้า

ประเภทงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	สุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวนจริง (คน)
ข้าราชการ	516	37.34	172	154
ลูกจ้างประจำ	614	44.43	204	200
พนักงานราชการ	252	18.23	84	80
รวม	1,382	100.00	460	434

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็นแบบสอบถามและแบบแนวการสังเกตการณ์

3.3.1 แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นมา โดยทำการศึกษาจากวัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives) กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) จากเอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถาม 9 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน วิธีการเดินทาง ทำงาน ตำแหน่งงาน และอายุการทำงานกับองค์กร

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามประเภทวัดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (Likert - Scale) เกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การดังนี้

1) คำถามเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ คำถามส่วนนี้พัฒนามาจากแนวคิดของ เมเยอร์ และอลเลน (Meyer & Allen, 1997) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันบรรทัดฐานทางสังคม จำนวนข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 9 ข้อ

2) คำถามเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในงาน คำถามส่วนนี้พัฒนามาจากแนวคิดของด็อกเกิล (Döckel, 2003) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านการสนับสนุนของหัวหน้า ด้านการอบรมและพัฒนา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการเดินทางทำงาน จำนวนข้อคำถามเชิงบวกจำนวน 18 ข้อ (ดูในภาคผนวก ข)

ระดับความคิดเห็นสำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็น 5 ช่วง มีคำถามทั้งเชิงบวก โดยกำหนดการให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด ให้	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก ให้	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง ให้	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย ให้	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้	1 คะแนน

เกณฑ์การพิจารณาตัดสินค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ห่างในแต่ละช่วงเท่ากัน $= 5-1/5 = 0.8$ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21-5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41-4.20	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61-3.40	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81-2.60	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

การดำเนินการวัดตัวแปร ทางผู้วิจัยใช้มาตรวัดทั้ง 2 ประเภทดังนี้

1) การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ดังนี้

ก. รองศาสตราจารย์ ดร.บังอร โสฬส คณะพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ข. รองศาสตราจารย์ นางลักษณ์ วัฒนสิงห์ อาจารย์พิเศษของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ค. อาจารย์ ดร. สุปัญญา สุนทรนนท์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

โดยพิจารณาวัตถุประสงค์และโครงสร้างของคำถาม ภาษาที่ใช้ความครอบคลุมและถูกต้องของคำถามที่ต้องการศึกษาตรงตามกรอบแนวคิด รวมทั้งตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC มากกว่า .5 ทุกข้อ

2) การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบคุณภาพแล้ว 30 ชุด ไปทดลองใช้กับกำลังพลอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า แล้วนำแบบสอบถามมาคำนวณหาความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (C- Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .920 เมื่อพิจารณาตามปัจจัยพบว่าค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร .839 และค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยการคงอยู่ในงาน .852

3.3.1 แบบแนวทางการสังเกตการณ์

ผู้วิจัยใช้การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participation Observation) กับกำลังพลอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า (Macintyre, 2012)

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามนำไปทดสอบกับกำลังพลอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า โดยแบ่งออกเป็น 2 ครั้งคือ การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการทดสอบแบบสอบถามระหว่างวันที่ 2-6 เมษายน พ.ศ. 2561 หลังจากปรับปรุงแบบสอบถามเสร็จแล้วผู้วิจัยทำการลงพื้นที่จริงและได้นำแบบสอบถามไปทดสอบรวมทั้งสังเกตการณ์กับกำลังพลอุทการเรือพระจุลจอมเกล้าระหว่างวันที่ 9 เมษายน – 4 พฤษภาคม พ.ศ. 2561

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับมา ผู้วิจัยตรวจสอบความเรียบร้อยของคำตอบ และใช้สถิติที่แตกต่างกันในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน วิธีการเดินทางทำงาน และอายุการทำงานกับองค์การ วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยค่าสถิติร้อยละ (Percentages) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้สำหรับอธิบาย ตัวแปรที่ไม่ต่อเนื่อง (Nominal และ Ordinal)

2) ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การ การคงอยู่ในงาน ถูกวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations) ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้สำหรับการเปรียบเทียบตัวแปรที่ต่อเนื่อง (Interval และ Ratio)

3) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้สถิติวิเคราะห์ t-test (Independent sample t-test) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1

4) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) โดยมีการทดสอบความแปรปรวนของข้อมูล ซึ่งพิจารณาจาก Levene's test กรณีที่ข้อมูลมีความแปรปรวนเท่ากัน จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ One-way ANOVA F-test และเปรียบเทียบเชิงซ้อนรายคู่โดย Scheffe สำหรับกรณีที่ข้อมูลมีความแปรปรวนไม่เท่ากัน จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Welch's test และเปรียบเทียบเชิงซ้อนรายคู่ด้วยวิธีการของ Dennett's T3 เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1

5) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ การคงอยู่ในงาน วิเคราะห์หาค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้สำหรับวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ชุด โดยที่ตัวแปรทั้ง 2 ชุดนั้นอยู่ในรูปมาตรอันตรภาค (Interval) มีการแจกแจงแบบปกติมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง และข้อมูลในแต่ละชุดมีความเป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบค่าสหสัมพันธ์ตามสมมติฐานการวิจัยที่ 2

6) ทดสอบตัวแปรการคงอยู่ในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้นที่ทำหน้าที่พยากรณ์ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปกับตัวแปรตาม 1 ตัว โดยตัวแปรต้นต้องมีค่า Tolerance มากกว่า 0.19 ทุกตัวและค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งได้จาก $1 / \text{Tolerance}$ มีค่าไม่เกิน 5.3 ทุกตัว (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2006) เพื่อไม่ให้เกิดภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ (multicollinearity) นอกจากนี้ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบ Breusch-Pagan test และ Koenker test เพื่อดูปัญหาความไม่คงที่ในความแปรปรวนของตัวคลาดเคลื่อน (heteroscedasticity) หากทดสอบแล้วพบว่าเกิดปัญหาความไม่คงที่ในความแปรปรวนของตัวคลาดเคลื่อน (heteroscedasticity) ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์โดยการถดถอยพหุคูณวิธีกำลังสองน้อยที่สุดแบบถ่วงน้ำหนัก (Weighted Least Squares method) แทนวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Squares method) และทดสอบ Durbin-Watson test โดยกำหนดให้มีค่าใกล้เคียง 2 (Hair et al., 2006) เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาค่าความคลาดเคลื่อนในแบบจำลองสัมพันธ์กัน (autocorrelation) หลังจากนั้นจึงสร้างสมการถดถอยเพื่อทดสอบตามสมมติฐานวิจัยที่ 2

ตารางที่ 3.2 สรุปการใช้สถิติทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	ชนิดของตัวแปร	สถิติที่ใช้ทดสอบ
สมมติฐานที่ 1		
กำลังพลที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ประเภทงาน สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา ระยะทางจากที่พัก ถึงที่ทำงาน วิธีการเดินทาง ทำงาน และอายุการทำงานกับ องค์กร ที่ต่างกันมีความ คิดเห็นต่อความผูกพันต่อ องค์กรแตกต่างกัน	ข้อมูลเชิงคุณภาพพระดับนาม มาตรา (Nominal Scale) กับ ข้อมูลเชิงปริมาณระดับช่วง มาตรา (Interval Scale)	1. T-Test สำหรับข้อมูลตัว แปรต้นที่มี 2 รายการเช่น เพศ 2. Welch's test สำหรับข้อมูล ตัวแปรต้นที่มีมากกว่า 2 รายการ (ความแปรปรวนไม่เท่ากัน) 3. One-way analysis of variance (F-Test) สำหรับ ข้อมูลตัวแปรต้นที่มีมากกว่า 2 รายการ (ความแปรปรวน เท่ากัน)
สมมติฐานที่ 2		
ปัจจัยการคงอยู่ในงานอย่าง น้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล อุทหาเรื่อพระจุลจอมเกล้า	ข้อมูลเชิงปริมาณระดับช่วง มาตรา (Interval Scale) กับ ข้อมูลเชิงปริมาณระดับช่วง มาตรา (Interval Scale)	1. Correlation 2. Multiple Regression

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์การของอุทหารเรือพระจุลจอมเกล้า” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีข้อมูลที่ตอบกลับมาและสมบูรณ์จำนวน 434 ชุด นำข้อมูลมาวิเคราะห์และนำมาเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับขั้นตอนดังนี้

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ
- 4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงาน
- 4.4 การทดสอบสมมติฐาน
- 4.5 สรุปการทดสอบสมมติฐาน
- 4.6 การวิจัยเชิงคุณภาพ
- 4.7 สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน วิธีการเดินทางทำงาน และอายุการทำงานกับองค์การ โดยแจกแจงจำนวนและร้อยละ ดังนี้

จากผลการสำรวจ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 368 คน คิดเป็นร้อยละ 84.8 และเพศหญิง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ชาย	368	84.8
2. หญิง	66	15.2
รวม	434	100.0

จากผลการสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ช่วงอายุ 51-60 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 รองลงมาได้แก่ ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 ช่วงอายุ 21-30 ปี จำนวน 93 คนคิดเป็นร้อยละ 21.4 และช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. 21-30 ปี	93	21.4
2. 31-40 ปี	79	18.2
3. 41-50 ปี	118	27.2
4. 51-60 ปี	144	33.2
รวม	434	100.0

จากผลการสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ประเภทงาน ลูกจ้างประจำ จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 รองลงมาได้แก่ ประเภทงานข้าราชการ จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และประเภทงานพนักงานราชการจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ประเภทงาน

ประเภทงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ข้าราชการ	154	35.5
2. ลูกจ้างประจำ	200	46.1
3. พนักงานราชการ	80	18.4
รวม	434	100

จากผลการสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สถานภาพสมรส จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 รองลงมาได้แก่ โสด จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 และแยกกันอยู่หรือหย่าร้างหรือหม้าย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. โสด	131	30.2
2. สมรส	273	62.9
3. แยกกันอยู่หรือหย่าร้างหรือหม้าย	30	6.9
รวม	434	100

จากผลการสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับม.6หรือปวช. โดยมีจำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 รองลงมาได้แก่ อนุปริญญาตรีหรือปวส.จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 ปริญญาตรี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 ต่ำกว่า ม.6 จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 และปริญญาโท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า ม.6	72	16.6
2. ม.6หรือปวช.	192	44.2
3. อนุปริญญาตรีหรือปวส.	88	20.3
4. ปริญญาตรี	73	16.8
5. ปริญญาโท	9	2.1
รวม	434	100

จากผลการสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงานช่วงมากกว่า 25 กิโลเมตร จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 รองลงมาได้แก่ ช่วง 21-25 กิโลเมตร จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 ช่วง 6-10 กิโลเมตร จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 ช่วง 0-5 กิโลเมตร จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 ช่วง 16-20 กิโลเมตร จำนวน 56 คน คิดเป็น

ร้อยละ 12.9 และช่วง 11-15 กิโลเมตร จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 ตามลำดับ
ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน

ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. 0-5 กิโลเมตร	65	15.0
2. 6-10 กิโลเมตร	72	16.6
3. 11-15 กิโลเมตร	48	11.1
4. 16-20 กิโลเมตร	56	12.9
5. 21-25 กิโลเมตร	91	21.0
6. มากกว่า 25 กิโลเมตร	102	23.5
รวม	434	100

จากผลการสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวิธีการเดินทางทำงานด้วยรถยนต์
จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 รองลงมาได้แก่ มอเตอร์ไซด์ จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ
34.1 รถโดยสารสวัสดิการ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 รถโดยสารประจำทาง จำนวน 32 คน
คิดเป็นร้อยละ 7.4 จักรยานจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และเดิน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อย
ละ 2.5 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 วิธีการเดินทางทำงาน

วิธีการเดินทางทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เดิน	11	2.5
2. จักรยาน	24	5.5
3. มอเตอร์ไซด์	148	34.1
4. รถยนต์	176	40.6
5. รถโดยสารประจำทาง	32	7.4
6. รถโดยสารสวัสดิการ	43	9.9
รวม	434	100

จากผลการสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานกับองค์กรช่วง 21-30 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 รองลงมาได้แก่ ช่วง 1-10 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 ช่วงมากกว่า 30 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 และช่วง 11-20 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 อายุการทำงานกับองค์กร

อายุการทำงานกับองค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. 1-10 ปี	130	30.0
2. 11-20 ปี	59	13.6
3. 21-30 ปี	142	32.7
4. มากกว่า 30 ปี	103	23.7
รวม	434	100

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.95 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่มากที่สุดได้แก่ ด้านความผูกพันทางจิตใจ ด้านความผูกพันต่อเนื้อ และด้านความผูกพันบรรทัดฐานทางสังคม ตามลำดับโดยพิจารณาทางด้าน ที่แสดงในตารางที่ 4.9 ดังต่อไปนี้

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความผูกพันต่อเนื้อ	3.95	.71	มาก
2. ด้านความผูกพันทางจิตใจ	4.07	.71	มาก
3. ด้านความผูกพันบรรทัดฐานทางสังคม	3.82	.81	มาก
รวม	3.95	.64	มาก

จากข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื่องโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีงานในหน่วยงานของท่านที่ท่านอยากทำให้สำเร็จมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ชีวิตของท่านจะยุ่งยากหากท่านตัดสินใจลาออกจากหน่วยงานตอนนี้ และท่านไม่เคยคิดที่จะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื่อง

ด้านความผูกพันต่อเนื่อง	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีงานในหน่วยงานของท่านที่ท่านอยากทำให้สำเร็จ	4.25	.69	มากที่สุด
2. ท่านไม่เคยคิดที่จะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น	3.80	1.13	มาก
3. ชีวิตของท่านจะยุ่งยาก หากท่านตัดสินใจลาออกจากหน่วยงานตอนนี้	3.81	1.09	มาก
รวม	3.95	.71	มาก

จากข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันทางจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าเมื่อหน่วยงานมีปัญหาท่านพยายามช่วยแก้ไขเหมือนเป็นปัญหาของท่านด้วย ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้ และท่านมีความสุขที่จะอยู่ทำงานในหน่วยงานจนถึงเกษียณอายุมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันทางจิตใจ

ด้านความผูกพันทางจิตใจ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความสุขที่จะอยู่ทำงานในหน่วยงานจนถึงเกษียณอายุ	4.04	.95	มาก
2. เมื่อหน่วยงานมีปัญหา ท่านพยายามช่วยแก้ไขเหมือนเป็นปัญหาของท่านด้วย	4.09	.81	มาก
3. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้	4.09	.81	มาก
รวม	4.07	.71	มาก

จากข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.82 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าหน่วยงานนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีจากท่านในการทำงาน ท่านรู้สึกซาบซึ้งต่อการดูแลของหน่วยงาน และท่านรู้สึกผิดหากออกไปอยู่ในหน่วยงานที่คล้ายกันนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันบรรทัดฐานทางสังคม

ด้านความผูกพันบรรทัดฐานทางสังคม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านรู้สึกซาบซึ้งต่อการดูแลของหน่วยงาน	3.82	.96	มาก
2. ท่านรู้สึกผิดหากออกไปอยู่ในหน่วยงานที่คล้ายกันนี้	3.63	1.04	มาก
3. หน่วยงานนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีจากท่านในการทำงาน	4.02	.87	มาก
รวม	3.82	.81	มาก

ตารางที่ 4.13 สรุปความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมทั้ง 3 ด้าน

ความผูกพันต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความผูกพันต่อเนื่อง	3.95	.71	มาก
1.1 มีงานในหน่วยงานของท่านที่ท่านอยากทำให้สำเร็จ	4.25	.69	มากที่สุด
1.2 ท่านไม่เคยคิดที่จะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น	3.80	1.13	มาก
1.3 ชีวิตของท่านจะยุ่งยาก หากท่านตัดสินใจลาออกจากหน่วยงานตอนนี้	3.81	1.09	มาก
2. ด้านความผูกพันทางจิตใจ	4.07	.71	มาก
2.1 ท่านมีความสุขที่จะอยู่ทำงานในหน่วยงานจนถึงเกษียณอายุ	4.04	.95	มาก
2.2 เมื่อหน่วยงานมีปัญหา ท่านพยายามช่วยแก้ไขเหมือนเป็นปัญหาของท่านด้วย	4.09	.81	มาก

ตารางที่ 4.13 สรุปความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทั้ง 3 ด้าน (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2.3 ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้	4.09	.81	มาก
3. ด้านความผูกพันบรรทัดฐานทางสังคม	3.82	.81	มาก
3.1 ท่านรู้สึกชอบซึ่งต่อการดูแลของหน่วยงาน	3.82	.96	มาก
3.2 ท่านรู้สึกผิดหากออกไปอยู่ในหน่วยงานที่คล้ายกันนี้	3.63	1.04	มาก
3.3 หน่วยงานนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีจากท่านในการทำงาน	4.02	.87	มาก
รวม	3.95	.64	มาก

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงาน

จากข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.74 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานในระดับ “มาก” ในทุกด้านที่ได้ทำการสำรวจ ได้แก่ ด้านการสนับสนุนของหัวหน้า ด้านการอบรมและพัฒนา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเดินทางทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับโดยพิจารณาารายด้าน ที่แสดงในตารางที่ 4.14 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.14 ความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน

การคงอยู่ในงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทน	3.62	.81	มาก
2. ด้านการสนับสนุนของหัวหน้า	3.87	.75	มาก
3. ด้านการอบรมและพัฒนา	3.85	.75	มาก
4. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.75	.62	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.62	.83	มาก
6. ด้านการเดินทางทำงาน	3.74	.75	มาก
รวม	3.74	.60	มาก

จากข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานด้านค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.62 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าหน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนที่ชัดเจน ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถที่ท่านทุ่มเทลงไปในงาน และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถที่ท่านทุ่มเทลงไปในงาน	3.60	.99	มาก
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพ	3.43	.97	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนที่ชัดเจน	3.84	.92	มาก
รวม	3.62	.81	มาก

จากข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานด้านการสนับสนุนของหัวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.87 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้บังคับบัญชาของท่านติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของท่านอย่างต่อเนื่อง และผู้บังคับบัญชาให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายผลงานที่ต้องปฏิบัติมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานด้านการสนับสนุนของหัวหน้า

ด้านการสนับสนุนของหัวหน้า	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของท่านอย่างต่อเนื่อง	3.86	.86	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายผลงานที่ต้องปฏิบัติ	3.80	.89	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.96	.82	มาก
รวม	3.87	.75	มาก

จากข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานด้านการอบรมและพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.85 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าท่านมีแผนพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ท่านนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และท่านได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างต่อเนื่องมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานด้านการอบรมและพัฒนา

ด้านการอบรมและพัฒนา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.75	.85	มาก
2. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.87	.90	มาก
3. ท่านมีแผนพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.91	.90	มาก
รวม	3.85	.75	มาก

จากข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.75 เมื่อพิจารณาข้อพบว่า งานที่ท่านทำส่งผลกระทบต่อสุขภาพทางกาย ระยะเวลาในการทำงานของท่านในแต่ละวันมี ความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และปริมาณงานที่ท่านทำมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ปริมาณงานที่ท่านทำมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	3.82	.89	มาก
2. งานที่ท่านทำส่งผลกระทบต่อสุขภาพทางกาย	3.89	1.04	มาก
3. ระยะเวลาในการทำงานของท่านในแต่ละวันมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	3.84	.79	มาก
รวม	3.75	.62	มาก

จากข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานด้านความก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.62 เมื่อพิจารณาข้อพบว่าหน่วยงานมีการประเมินศักยภาพของท่านอย่างสม่ำเสมอเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน หน่วยงานกำหนดแผนความก้าวหน้าที่ทำให้ท่านพอใจ และโครงสร้างในหน่วยงานของท่านมีตำแหน่งงานให้ท่านเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานด้านความก้าวหน้าในงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. หน่วยงานกำหนดแผนความก้าวหน้าที่ทำให้ท่านพอใจ	3.60	.92	มาก
2. โครงสร้างในหน่วยงานของท่านมีตำแหน่งงานให้ท่านเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน	3.51	1.03	มาก
3. หน่วยงานมีการประเมินศักยภาพของท่านอย่างสม่ำเสมอเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.75	.97	มาก
รวม	3.62	.83	มาก

จากข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานด้านการเดินทางทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.74 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระยะทางในการเดินทางทำงานของท่านมีอิทธิพลต่อการทำงานในหน่วยงาน ความปลอดภัยต่อการเดินทางมาทำงานของท่านมีอิทธิพลต่อการทำงานในหน่วยงาน และค่าใช้จ่ายในการเดินทางทำงานในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานด้านการเดินทางทำงาน

ด้านการเดินทางทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางทำงานในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนในการทำงาน	3.81	1.03	มาก
2. ความปลอดภัยต่อการเดินทางมาทำงานของท่านมีอิทธิพลต่อการทำงานในหน่วยงาน	3.84	.90	มาก
3. ระยะทางในการเดินทางทำงานของท่านมีอิทธิพลต่อการทำงานในหน่วยงาน	3.88	.92	มาก
รวม	3.74	.75	มาก

ตารางที่ 4.21 สรุปความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน

การคงอยู่ในงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทน	3.62	.81	มาก
1.1 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับ ความสามารถที่ท่านทุ่มเทลงไปในงาน	3.60	.99	มาก
1.2 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับค่า ครองชีพ	3.43	.97	มาก
1.3 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้าง เงินเดือนที่ชัดเจน	3.84	.92	มาก
2. ด้านการสนับสนุนของหัวหน้า	3.87	.75	มาก
2.1 ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการ ทำงานของท่านอย่างต่อเนื่อง	3.86	.86	มาก
2.2 ผู้บังคับบัญชาให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายผลงานที่ต้องปฏิบัติ	3.80	.89	มาก
2.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านติดตามผลการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.96	.82	มาก
3. ด้านการอบรมและพัฒนา	3.85	.75	มาก
3.1 ท่านได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้อง กับการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.75	.85	มาก
3.2 ท่านนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน	3.87	.90	มาก
3.3 ท่านมีแผนพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น	3.91	.90	มาก
4. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.75	.62	มาก
4.1 ปริมาณงานที่ท่านทำมีความเหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน	3.82	.89	มาก
4.2 งานที่ท่านทำส่งผลกระทบต่อสุขภาพทางกาย	3.89	1.04	มาก

ตารางที่ 4.21 สรุปความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน (ต่อ)

การคงอยู่ในงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4.3 ระยะเวลาในการทำงานของท่านในแต่ละวันมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	3.84	.79	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.62	.83	มาก
5.1 หน่วยงานกำหนดแผนความก้าวหน้าที่ทำให้ท่านพอใจ	3.60	.92	มาก
5.2 โครงสร้างในหน่วยงานของท่านมีตำแหน่งงานให้ท่านเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน	3.51	1.03	มาก
5.3 หน่วยงานมีการประเมินศักยภาพของท่านอย่างสม่ำเสมอเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.75	.97	มาก
6. ด้านการเดินทางทำงาน	3.74	.75	มาก
6.1 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางทำงานในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนในการทำงาน	3.81	1.03	มาก
6.2 ความปลอดภัยต่อการเดินทางมาทำงานของท่านมีอิทธิพลต่อการทำงานในหน่วยงาน	3.84	.90	มาก
6.3 ระยะทางในการเดินทางทำงานของท่านมีอิทธิพลต่อการทำงานในหน่วยงาน	3.88	.92	มาก
รวม	3.74	.60	มาก

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

4.4.1 การทดสอบสมมติฐานที่ 1

สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ผู้วิจัยทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบสมมติฐานที่ 1 ที่ว่ากำลังพลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ประเภทงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน วิธีการเดินทางทำงาน และอายุการทำงานกับองค์กร ที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 กำลังพลที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.22 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample T-Test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ในการทดสอบพบว่ากำลังพลที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่ากำลังพลที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันทางจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความผูกพันบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความผูกพันต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อ องค์กร	เพศ				t	p
	ชาย (368)		หญิง (66)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความผูกพัน ต่อเนื่อง	3.97	.71	3.83	.71	1.543	.123
2. ด้านความผูกพัน ทางจิตใจ	4.10	.73	3.90	.60	2.395*	.018
3. ด้านความผูกพัน บรรทัดฐานทาง สังคม	3.85	.83	3.66	.67	1.802	.072
รวม	3.98	.66	3.80	.52	2.484*	.015

หมายเหตุ: * $p \leq .05$

สมมติฐานที่ 1.2 กำลังพลที่มีช่วงอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.23 พบว่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลว่าค่าเฉลี่ยแต่ละกลุ่มแตกต่างกันหรือไม่ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis Variance) ด้วยค่าสถิติ F-test ดังตารางที่ 4.24 พบว่า กำลังพลที่มีช่วงอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.23 การตรวจสอบความเท่ากันของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มโดยใช้ Levene's test

Levene Statistic	df1	df2	p
.208	3	430	.891

ตารางที่ 4.24 ความต่างกันของความผูกพันต่อองค์การกับช่วงอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	7.271	3	2.424	6.031**	.000
ภายในกลุ่ม	172.801	430	.402		
รวม	180.072	433			

หมายเหตุ: ** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากำลังพลที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื่อง ด้านความผูกพันทางจิตใจ มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความผูกพันบรรทัดฐานทางสังคม มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.25 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกำลังพลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามช่วงอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ								F	Sig.
	21-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51-60 ปี			
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D		
1. ด้านความผูกพันต่อเนื้อ	3.72	.76	3.92	.68	4.00	.68	4.08	.69	5.510**	.001
2. ด้านความผูกพันทางจิตใจ	3.82	.78	4.03	.78	4.15	.66	4.19	.63	5.736**	.001
3. ด้านความผูกพันบรรทัดฐานทางสังคม	3.66	.86	3.71	.86	3.88	.78	3.94	.75	3.062*	.028
รวม	3.73	.70	3.89	.65	4.01	.60	4.07	.61	6.031**	.000

หมายเหตุ: * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4.26 ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ Scheffe พบว่า กำลังพลที่มีอายุช่วง 21-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าอายุช่วง 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สำหรับคู่อื่น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมกับช่วงอายุ

ช่วงอายุ	(x̄)	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		3.73	3.88	4.01	4.07
21-30 ปี	3.73	-	-.152	-.275*	-.340**
31-40 ปี	3.88		-	-.122	-.190
41-50 ปี	4.01			-	.065
51-60 ปี	4.07				-

หมายเหตุ: * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4.27 ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ Scheffe พบว่า กำลังพลที่มีอายุช่วง 21-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านต่อเนื่องน้อยกว่าอายุช่วง 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และอายุช่วง 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สำหรับคู่อื่น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านต่อเนื่องกับช่วงอายุ

ช่วงอายุ	(x̄)	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		3.72	3.92	4.00	4.08
21-30 ปี	3.72	-	-.199	-.283*	-.369**
31-40 ปี	3.92		-	-.084	-.170
41-50 ปี	4.00			-	.086
51-60 ปี	4.08				-

หมายเหตุ: * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4.28 ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ Scheffe พบว่า กำลังพลที่มีอายุช่วง 21-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านทางจิตใจน้อยกว่าอายุช่วง 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และอายุช่วง 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สำหรับคู่อื่น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านทางจิตใจกับช่วงอายุ

ช่วงอายุ	(x̄)	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		3.83	4.03	4.15	4.19
21-30 ปี	3.83	-	-.202	-.319*	-.364**
31-40 ปี	4.03		-	-.117	-.163
41-50 ปี	4.15			-	.045
51-60 ปี	4.19				-

หมายเหตุ: * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4.29 ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ Scheffe พบว่า กำลังพลที่มีอายุช่วง 21-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมน้อยกว่าอายุช่วง 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และอายุช่วง 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สำหรับคู่อื่น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมกับช่วงอายุ

ช่วงอายุ	(x̄)	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		3.66	3.71	3.88	3.94
21-30 ปี	3.66	-	-.057	-.223*	-.286**
31-40 ปี	3.71		-	-.166	-.229
41-50 ปี	3.88			-	-.063
51-60 ปี	3.94				-

หมายเหตุ: * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$

สมมติฐานที่ 1.3 กำลังพลที่มีประเภทงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.30 พบว่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลว่าค่าเฉลี่ยแต่ละกลุ่มแตกต่างกันหรือไม่ จึงใช้สถิติทดสอบ Welch's test ดังตารางที่ 4.31 พบว่ากำลังพลที่มีประเภทงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.30 การตรวจสอบความเท่ากันของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มโดยใช้ Levene's test

Levene Statistic	df1	df2	p
5.306	2	431	.005

หมายเหตุ: ** $p \leq .01$

ตารางที่ 4.31 การตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย Welch's test

Statistic	df1	df2	p
67.739**	2	203.678	.000

หมายเหตุ: ** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากำลังพลที่มีประเภทงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนือง ด้านความผูกพันทางจิตใจ และด้านความผูกพันบรรทัดฐานทางสังคม มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.32 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกำลังพลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประเภทงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ประเภทงาน						Welch Statistic	Sig.
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ			
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D		
1. ด้านความผูกพันต่อเนือง	4.36	.69	3.86	.57	3.40	.62	59.526**	.000
2. ด้านความผูกพันทางจิตใจ	4.47	.62	3.93	.62	3.64	.72	52.034**	.000
3. ด้านความผูกพันบรรทัดฐานทางสังคม	4.24	.77	3.68	.69	3.38	.82	38.725**	.000
รวม	4.36	.60	3.82	.51	3.47	.57	67.739**	.000

หมายเหตุ: ** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4.33 ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ Dennett's T3 พบว่า กำลังพลที่มีประเภทงานข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าประเภทงานลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กำลังพลที่มีประเภทงานลูกจ้างประจำ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าประเภทงานพนักงานราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สำหรับคู่อื่น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมกับประเภทงาน

ประเภทงาน	(x̄)	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ
		4.36	3.82	3.47
ข้าราชการ	4.36	-	.533**	.884**
ลูกจ้างประจำ	3.82		-	.351**
พนักงานราชการ	3.47			-

หมายเหตุ: ** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4.34 ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ Dennett's T3 พบว่า กำลังพลที่มีประเภทงานข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านต่อเนื่องมากกว่าประเภทงานลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กำลังพลที่มีประเภทงานลูกจ้างประจำ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านต่อเนื่องมากกว่าประเภทงานพนักงานราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สำหรับคู่อื่น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านต่อเนื่องกับประเภทงาน

ประเภทงาน	(x̄)	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ
		4.36	3.86	3.40
ข้าราชการ	4.36	-	.493**	.951**
ลูกจ้างประจำ	3.86		-	.458**
พนักงานราชการ	3.40			-

หมายเหตุ: ** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4.35 ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ Dennett's T3 พบว่า กำลังพลที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านทางจิตใจมากกว่าตำแหน่งลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กำลังพลที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านทางจิตใจมากกว่าตำแหน่งพนักงานราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สำหรับคู่อื่น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านทางจิตใจกับประเภทงาน

ประเภทงาน	(x̄)	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ
		4.36	3.93	3.64
ข้าราชการ	4.48	-	.543**	.835**
ลูกจ้างประจำ	3.93		-	.292**
พนักงานราชการ	3.64			-

หมายเหตุ: ** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4.36 ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ Dennett's T3 พบว่า กำลังพลที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมมากกว่าตำแหน่งลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กำลังพลที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมมากกว่าตำแหน่งพนักงานราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สำหรับคู่อื่น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมกับประเภทงาน

ประเภทงาน	(x̄)	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ
		4.24	3.68	3.38
ข้าราชการ	4.24	-	.562**	.865**
ลูกจ้างประจำ	3.68		-	.303**
พนักงานราชการ	3.38			-

หมายเหตุ: ** $p \leq .01$

สมมติฐานที่ 1.4 กำลังพลที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.37 พบว่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลว่าค่าเฉลี่ยแต่ละกลุ่มแตกต่างกันหรือไม่ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis Variance) ด้วยค่าสถิติ F-test ดังตารางที่ 4.38 พบว่ากำลังพลที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.37 การตรวจสอบความเท่ากันของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มโดยใช้ Levene's test

Levene Statistic	df1	df2	p
.854	2	431	.426

ตารางที่ 4.38 ความต่างกันของความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การระหว่างสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	3.080	2	1.540	3.751*	.024
ภายในกลุ่ม	176.992	431	.411		
รวม	180.072	433			

หมายเหตุ: * $p \leq .05$

จากตารางที่ 4.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากำลังพลที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน ด้านความผูกพันทางจิตใจ มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความผูกพันบรรทัดฐานทางสังคม มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.39 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกำลังพลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพสมรส						F	Sig.
	โสด		สมรส		แยกกันอยู่หรือหย่าร้างหรือหม้าย			
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D		
1. ด้านความผูกพันต่อเนื้อ	3.91	.77	3.99	.68	3.82	.74	1.148	.318
2. ด้านความผูกพันทางจิตใจ	3.99	.75	4.14	.66	3.78	.89	4.831**	.008
3. ด้านความผูกพันบรรทัดฐานทางสังคม	3.73	.89	3.89	3.77	3.59	.74	3.103*	.046
รวม	3.88	.70	4.01	.60	3.73	.70	3.751*	.024

หมายเหตุ: * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4.40 ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ Scheffe พบว่า กำลังพลที่มีสถานะสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าสถานะแยกกันอยู่หรือหย่าร้างหรือหม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สำหรับคู่อื่น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมกับสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส		โสด	สมรส	แยกกันอยู่หรือ หย่าร้างหรือหม้าย
	($\bar{x}$)	3.88	4.01	3.73
โสด	3.88	-	-.132	.147
สมรส	4.01		-	.278*
แยกกันอยู่หรือ หย่าร้างหรือหม้าย	3.73			-

หมายเหตุ: * $p \leq .05$

จากตารางที่ 4.41 ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ Scheffe พบว่า กำลังพลที่มีสถานะสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรด้านทางจิตใจมากกว่าสถานะแยกกันอยู่หรือหย่าร้างหรือหม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สำหรับคู่อื่น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านทางจิตใจกับสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส		โสด	สมรส	แยกกันอยู่หรือ หย่าร้างหรือหม้าย
	($\bar{x}$)	3.99	4.14	3.78
โสด	3.99	-	-.150	.215
สมรส	4.14		-	.365*
แยกกันอยู่หรือ หย่าร้างหรือหม้าย	3.78			-

หมายเหตุ: * $p \leq .05$

จากตารางที่ 4.42 ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ Scheffe พบว่า ค่าเฉลี่ยรายคู่ทุกคู่ มีความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม กับสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	(x̄)	โสด	สมรส	แยกกันอยู่หรือ หย่าร้างหรือหม้าย
		3.73	3.89	3.59
โสด	3.73	-	-.161	.141
สมรส	3.89		-	.302
แยกกันอยู่หรือ หย่าร้างหรือหม้าย	3.59			-

สมมติฐานที่ 1.5 กำลังพลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.43 พบว่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลว่าค่าเฉลี่ยแต่ละกลุ่มแตกต่างกันหรือไม่ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis Variance) ด้วยค่าสถิติ F-test ดังตารางที่ 4.44 พบว่ากำลังพลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43 การตรวจสอบความเท่ากันของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มโดยใช้ Levene's test

Levene Statistic	df1	df2	p
1.783	4	429	.131

ตารางที่ 4.44 ความต่างกันของความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การระหว่างช่วงอายุที่แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	3.146	4	.786	1.907	.108
ภายในกลุ่ม	176.926	429	.412		
รวม	180.072	433			

สมมติฐานที่ 1.6 กำลังพลที่มีระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.45 พบว่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลว่าค่าเฉลี่ยแต่ละกลุ่มแตกต่างกันหรือไม่ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis Variance) ด้วยค่าสถิติ F-test ดังตารางที่ 4.46 พบว่ากำลังพลที่มีระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.45 การตรวจสอบความเท่ากันของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มโดยใช้ Levene's test

Levene Statistic	df1	df2	p
1.647	5	428	.146

ตารางที่ 4.46 ความต่างกันของความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การระหว่างช่วงอายุที่แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	6.446	5	1.289	3.178**	.008
ภายในกลุ่ม	173.626	428	.406		
รวม	180.072	433			

หมายเหตุ: ** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากำลังพลที่มีระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื่อง ด้านความผูกพันทางจิตใจ และด้านความผูกพันบรรทัดฐานทางสังคม มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.47 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกำลังพลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน						F	Sig.
	0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	มากกว่า 25		
	กิโลเมตร	กิโลเมตร	กิโลเมตร	กิโลเมตร	กิโลเมตร	กิโลเมตร		
	$\bar{x}$ (S.D)	$\bar{x}$ (S.D)	$\bar{x}$ (S.D)	$\bar{x}$ (S.D)	$\bar{x}$ (S.D)	$\bar{x}$ (S.D)		
1. ด้านความผูกพันต่อเนือง	3.90 (.71)	3.88 (.69)	3.99 (.78)	4.15 (.64)	4.06 (.69)	3.81 (.73)	2.336*	.041
2. ด้านความผูกพันทางจิตใจ	3.97 (.79)	3.94 (.80)	4.08 (.79)	7.36 (.54)	4.12 (.70)	4.03 (.61)	2.823*	.016
3. ด้านความผูกพันบรรทัดฐานทางสังคม	3.84 (.76)	3.75 (.84)	3.99 (.77)	4.10 (.77)	3.82 (.79)	3.63 (.84)	3.042*	.010
รวม	3.90 (.67)	3.86 (.68)	4.02 (.71)	4.20 (.54)	4.00 (.64)	3.82 (.60)	3.178**	.008

หมายเหตุ: * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4.48 ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่วิธีทดสอบแบบ Scheffe พบว่า กำลังพลที่มีระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน 16-20 กิโลเมตร มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงานมากกว่า 25 กิโลเมตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สำหรับคู่อื่น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.48 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมกับระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน

ระยะทางจากที่พักถึงที่ ทำงาน	(x̄)	0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	มากกว่า 25
		กิโลเมตร	กิโลเมตร	กิโลเมตร	กิโลเมตร	กิโลเมตร	กิโลเมตร
		3.90	3.86	4.02	4.20	4.00	3.82
0-5 กิโลเมตร	3.90	-	.046	-.114	-.300	-.101	.079
6-10 กิโลเมตร	3.86		-	-.160	-.346	-.147	.033
11-15 กิโลเมตร	4.02			-	-.186	.013	.193
16-20 กิโลเมตร	4.20				-	.199	.379*
21-25 กิโลเมตร	4.00					-	-.180
มากกว่า 25 กิโลเมตร	3.82						-

หมายเหตุ: * $p \leq .05$

จากตารางที่ 4.48 ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ Scheffe พบว่า กำลังพลที่มีระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน 16-20 กิโลเมตร มีความผูกพันต่อองค์การด้านต่อเนื่องมากกว่าระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงานมากกว่า 25 กิโลเมตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 กำลังพลที่มีระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน 20-25 กิโลเมตร มีความผูกพันต่อองค์การด้านต่อเนื่องมากกว่าระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงานมากกว่า 25 กิโลเมตร สำหรับคู่อื่น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.49 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านต่อเนื่องกับระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน

ระยะทางจากที่พักถึงที่ ทำงาน	(x̄)	0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	มากกว่า 25
		กิโลเมตร	กิโลเมตร	กิโลเมตร	กิโลเมตร	กิโลเมตร	กิโลเมตร
		3.90	3.88	3.99	4.15	4.06	3.81
0-5 กิโลเมตร	3.90	-	.013	-.089	-.251	-.165	.084
6-10 กิโลเมตร	3.88		-	-.102	-.265	-.178	.071
11-15 กิโลเมตร	3.99			-	-.163	-.076	.172
16-20 กิโลเมตร	4.15				-	.087	.335*
21-25 กิโลเมตร	4.06					-	.249*
มากกว่า 25 กิโลเมตร	3.81						-

หมายเหตุ: * $p \leq .05$

จากตารางที่ 4.50 ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ Scheffe พบว่า กำลังพลที่มีระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน 16-20 กิโลเมตร มีความผูกพันต่อองค์การด้านทางจิตใจมากกว่าระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงานมากกว่า 25 กิโลเมตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สำหรับคู่อื่น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.50 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านทางจิตใจกับระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน

ระยะทางจากที่พักถึงที่ ทำงาน	(x̄)	0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	มากกว่า 25
		กิโลเมตร	กิโลเมตร	กิโลเมตร	กิโลเมตร	กิโลเมตร	กิโลเมตร
		3.97	3.94	4.08	4.36	4.12	4.03
0-5 กิโลเมตร	3.97	-	.039	-.102	-.383	-.150	-.052
6-10 กิโลเมตร	3.94		-	-.141	-.422	-.189	-.091
11-15 กิโลเมตร	4.08			-	-.281	-.048	.050
16-20 กิโลเมตร	4.36				-	.233	.331*
21-25 กิโลเมตร	4.12					-	.098
มากกว่า 25 กิโลเมตร	4.03						-

หมายเหตุ: * $p \leq .05$

จากตารางที่ 4.51 ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ Scheffe พบว่า กำลังพลที่มีระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน 16-20 กิโลเมตร มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมมากกว่าระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงานมากกว่า 25 กิโลเมตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สำหรับ คู่อื่น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.51 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมกับระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน

ระยะทางจากที่พักถึงที่ ทำงาน		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	มากกว่า 25
		กิโลเมตร	กิโลเมตร	กิโลเมตร	กิโลเมตร	กิโลเมตร	กิโลเมตร
	($\bar{x}$)	3.84	3.75	3.99	4.10	3.82	3.63
0-5 กิโลเมตร	3.84	-	.86	-.150	-.265	.012	.205
6-10 กิโลเมตร	3.75		-	-.236	-.351	-.074	.119
11-15 กิโลเมตร	3.99			-	-.115	.162	.355
16-20 กิโลเมตร	4.10				-	.277	.470*
21-25 กิโลเมตร	3.82					-	.193
มากกว่า 25 กิโลเมตร	3.63						-

หมายเหตุ: * $p \leq .05$

สมมติฐานที่ 1.7 กำลังพลที่มีวิธีการเดินทางทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.52 พบว่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลว่าค่าเฉลี่ยแต่ละกลุ่มแตกต่างกันหรือไม่ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis Variance) ด้วยค่าสถิติ F-test ดังตารางที่ 4.53 พบว่ากำลังพลที่มีวิธีการเดินทางทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.52 การตรวจสอบความเท่ากันของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มโดยใช้ Levene's test

Levene Statistic	df1	df2	p
.586	5	428	.711

ตารางที่ 4.53 ความต่างกันของความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การระหว่างช่วงอายุที่แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	3.921	5	.784	1.905	.092
ภายในกลุ่ม	176.151	428	.412		
รวม	180.072	433			

สมมติฐานที่ 1.8 กำลังพลที่มีอายุการทำงานกับองค์กรต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.54 พบว่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลว่าค่าเฉลี่ยแต่ละกลุ่มแตกต่างกันหรือไม่ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis Variance) ด้วยค่าสถิติ F-test ดังตารางที่ 4.55 พบว่ากำลังพลที่มีอายุการทำงานกับองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.54 การตรวจสอบความเท่ากันของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มโดยใช้ Levene's test

Levene Statistic	df1	df2	p
.235	3	430	.872

ตารางที่ 4.55 ความต่างกันของความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรระหว่างช่วงอายุที่แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	11.008	3	3.669	9.333**	.000
ภายในกลุ่ม	169.064	430	.393		
รวม	180.072	433			

หมายเหตุ: ** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากำลังพลที่มีอายุการทำงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่อง ด้านความผูกพันทางจิตใจ และด้านความผูกพันบรรทัดฐานทางสังคม มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.56 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกำลังพลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุการทำงานกับองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุการทำงานกับองค์กร								F	Sig.
	1-10 ปี		11-20 ปี		21-30 ปี		มากกว่า 30 ปี			
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D		
1. ด้านความผูกพันต่อเนื้อ	3.70	.74	3.93	.65	4.06	.67	4.14	.67	9.591**	.000
2. ด้านความผูกพันทางจิตใจ	3.87	.75	4.02	.75	4.17	.70	4.23	.59	6.448**	.000
3. ด้านความผูกพันบรรทัดฐานทางสังคม	3.61	.85	3.74	.80	3.96	.79	3.95	.75	5.480**	.001
รวม	3.72	.65	3.90	.61	4.06	.64	4.10	.59	9.333**	.000

หมายเหตุ: ** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4.57 ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่วิธีทดสอบแบบ Scheffe พบว่า กำลังพลที่มีช่วงอายุการทำงาน 1-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าช่วงอายุการทำงาน 21-30 ปี และช่วงอายุการทำงานมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สำหรับคู่อื่น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.57 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมกับอายุการทำงานกับองค์กร

		1-10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 30 ปี
อายุการทำงาน	($\bar{x}$)	3.72	3.90	4.06	4.10
กับองค์กร					
1-10 ปี	3.72	-	-.172	-.339**	-.378**
11-20 ปี	3.90		-	-.168	-.206
21-30 ปี	4.06			-	-.038
มากกว่า 30 ปี	4.10				-

หมายเหตุ: ** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4.58 ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่วิธีทดสอบแบบ Scheffe พบว่า กำลังพลที่มีช่วงอายุการทำงาน 1-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านต่อเนื่องน้อยกว่าช่วงอายุการทำงาน 21-30 ปี และช่วงอายุการทำงานมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สำหรับคู่อื่น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.58 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านต่อเนื่องกับอายุการทำงานกับองค์กร

		1-10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 30 ปี
อายุการทำงาน	($\bar{x}$)	3.70	3.93	4.06	4.14
กับองค์กร					
1-10 ปี	3.70	-	-.229	-.366**	-.438**
11-20 ปี	3.93		-	-.137	-.209
21-30 ปี	4.06			-	-.073
มากกว่า 30 ปี	4.14				-

หมายเหตุ: ** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4.59 ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่วิธีทดสอบแบบ Scheffe พบว่า กำลังพลที่มีช่วงอายุการทำงาน 1-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านทางจิตใจน้อยกว่าช่วงอายุการทำงาน 21-30 ปี และช่วงอายุการทำงานมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สำหรับคู่อื่น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.59 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านทางจิตใจกับอายุการทำงานกับองค์กร

		1-10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 30 ปี
อายุการทำงาน	($\bar{x}$)	3.87	4.02	4.17	4.07
กับองค์กร					
1-10 ปี	3.87	-	-.156	-.302**	-.360**
11-20 ปี	4.02		-	-.146	-.204
21-30 ปี	4.17			-	-.058
มากกว่า 30 ปี	4.07				-

หมายเหตุ: ** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4.60 ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่วิธีทดสอบแบบ Scheffe พบว่า กำลังพลที่มีช่วงอายุการทำงาน 1-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม น้อยกว่าช่วงอายุการทำงาน 21-30 ปี และช่วงอายุการทำงานมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สำหรับคู่อื่น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.60 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม กับอายุการทำงานกับองค์การ

		1-10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 30 ปี
อายุการทำงาน	($\bar{x}$)	3.61	3.74	3.96	3.95
กับองค์การ					
1-10 ปี	3.61	-	-.130	-.350**	-.335**
11-20 ปี	3.74		-	-.220	-.205
21-30 ปี	3.96			-	.015
มากกว่า 30 ปี	3.95				-

หมายเหตุ: ** $p \leq .01$

4.4.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2

สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ผู้วิจัยทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบความสัมพันธ์และการถดถอยพหุคูณ เพื่อตรวจสอบสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า ปัจจัยการคงอยู่ในงานอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลอุทหาารเรือพระจุลจอมเกล้า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าตอบแทน การสนับสนุนของหัวหน้า การอบรมและพัฒนา ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน การเดินทางทำงาน และตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ

เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การ (CM) ตัวแปรต้นทั้ง 6 ตัว ประกอบด้วยค่าตอบแทน (CS) การสนับสนุนของหัวหน้า (SS) การอบรมและพัฒนา (TD) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (WB) ความก้าวหน้าในงาน (CD) การเดินทางทำงาน (WC) พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 6 ตัวมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างสูง (CM) โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (CM) มากที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน (CD) รองลงมาคือ การอบรมและพัฒนา (TD) ค่าตอบแทน (CS) การสนับสนุนของหัวหน้า (SS) การเดินทางทำงาน (WC) และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (WB) ตามลำดับ ($R = .702, .690, .685, .668, .610$ และ $.606$ ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 6 ตัว พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ไม่เกิน .080 แสดงว่า ตัวแปรต้น ได้แก่ ค่าตอบแทน (CS) การสนับสนุนของหัวหน้า (SS) การอบรมและพัฒนา (TD) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (WB) ความก้าวหน้าในงาน (CD) การเดินทางทำงาน (WC) น่าจะเป็นตัวแปรทำนายที่ดี

เมื่อพิจารณาค่า Tolerance หรือปริมาณความแปรปรวนในตัวแปรต้นตัวหนึ่งที่ไม่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรต้นตัวอื่นพบว่า ตัวแปรต้นทั้ง 6 ตัว มีค่า Tolerance มากกว่า 0.19 ทุกตัวและเมื่อพิจารณาค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งได้จาก $1 / \text{Tolerance}$ พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 6 ตัวมีค่าไม่เกิน 5.3 (Hair et al., 2006) ผลการพิจารณาค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) จึงสรุปได้ว่าตัวแปรต้นทั้ง 6 ตัวไม่มีภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ (multicollinearity) ต่อกันดังตารางที่ 4.61

ตารางที่ 4.61 สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าตอบแทน การสนับสนุนของหัวหน้า การอบรมและพัฒนา ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน การเดินทางทำงาน และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	CM	CS	SS	TD	WB	CD	WC
CM	1.000	.685**	.668**	.690**	.610**	.702**	.606**
CS	-	1.000	.666**	.623**	.572**	.691**	.599**
SS	-	-	1.000	.749**	.528**	.724**	.540**
TD	-	-	-	1.000	.617**	.705**	.625**
WB	-	-	-	-	1.000	.592**	.563**
CD	-	-	-	-	-	1.000	.693**
WC	-	-	-	-	-	-	1.000
MEAN	3.95	3.62	3.88	3.85	3.75	3.62	3.74
S.D.	.64	.81	.75	.75	.62	.83	.75
Tolerance		.477	.351	.386	.625	.360	.573
VIF		2.099	2.850	2.590	1.601	2.775	1.746

หมายเหตุ: ** $p \leq .01$

เมื่อพิจารณาปัญหาความไม่คงที่ในความแปรปรวนของตัวคลาดเคลื่อน (heteroscedasticity) โดยใช้สถิติ Breusch-Pagan test และ Koenker test พบว่าค่าสถิติที่ใช้ทดสอบทั้ง 2 ตามตารางที่ 4.62 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าเกิดปัญหาความไม่คงที่ในความแปรปรวนของตัวคลาดเคลื่อน (heteroscedasticity) ดังนั้นการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณจำเป็นต้องใช้วิธีกำลังสองน้อยที่สุดแบบถ่วงน้ำหนัก (Weighted Least Squares method) แทนวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Squares method) เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว

ตารางที่ 4.62 การตรวจสอบปัญหาความไม่คงที่ในความแปรปรวนของตัวคลาดเคลื่อน

Test	Statistic	Sig.
Breusch-Pagan	55.558**	.000
Koenker	37.522**	.000

หมายเหตุ: ** $p \leq .01$

2. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณวิธีกำลังสองน้อยที่สุดแบบถ่วงน้ำหนัก (Weighted Least Squares Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณวิธีกำลังสองน้อยที่สุดแบบถ่วงน้ำหนัก (Weighted Least Squares Regression Analysis) โดยวิธีการใส่ตัวแปรต้นทุกตัวในสมการ (Enter method) โดยตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร (CM) ตัวแปรต้นทั้ง 6 ตัว ประกอบด้วยค่าตอบแทน (CS) การสนับสนุนของหัวหน้า (SS) การอบรมและพัฒนา (TD) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (WB) ความก้าวหน้าในงาน (CD) การเดินทางทำงาน (WC) สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ระดับดี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of Determination หรือ R^2) เท่ากับ .633 คิดเป็นร้อยละ 63.3 แสดงว่าตัวแปรต้นทั้ง 6 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 79.6 มีค่าคลาดเคลื่อนในการทำนายโดยเฉลี่ย (Standard Error of the Estimate) 1.275 และมีค่าสถิติ Durbin-Watson 1.828 มีค่าเข้าใกล้ 2 (Hair et al., 2006) แสดงว่าค่าคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน ซึ่งในตัวแปรต้นทั้ง 6 ตัว สามารถทำนายตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ค่าตอบแทน (CS) การอบรมและพัฒนา (TD) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (WB) ความก้าวหน้าในงาน (CD) และอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การสนับสนุนของหัวหน้า (SS) และการเดินทางทำงาน (WC) ซึ่งค่าตอบแทน (CS) มีอำนาจการทำนายมากที่สุด ที่แสดงในตารางที่ 4.63 สามารถเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{CM} = -.008 + .239Z_{CS} + .127Z_{SS} + .192Z_{TD} + .135Z_{WB} + .181Z_{CD} + .073Z_{WC}$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$CM = .930 + .189CS + .109SS + .165TD + .139WB + .142CD + .063WC$$

ตารางที่ 4.63 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณวิธีกำลังสองน้อยที่สุดแบบถ่วงน้ำหนักแบบ Enter

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Correlations
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.930	.130		7.146**	.000	
CS	.189	.037	.231	5.151**	.000	.685
SS	.109	.044	.125	2.476*	.014	.668
TD	.165	.045	.187	3.680**	.000	.690
WB	.139	.038	.147	3.661**	.000	.610
CD	.142	.041	.180	3.425**	.001	.702
WC	.063	.036	.076	2.038*	.042	.606
R	R ²	SE _{est}	F	Sig.	Durbin-Watson	
.796	.633	1.275	122.895	.000	1.828	

หมายเหตุ: * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$

4.5 สรุปการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานเป็นรายข้อ โดยใช้วิธีการทางสถิติ ผู้วิจัยรวบรวมสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังตารางที่ 4.64

ตารางที่ 4.64 สรุปสมมติฐานรายข้อ

ข้อ	สมมติฐานการวิจัย	สรุป
1	กำลังพลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ประเภทงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน วิธีการเดินทางทำงาน และอายุการทำงานกับองค์กร ที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	
1.1	กำลังพลที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
1.2	กำลังพลที่มีช่วงอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
1.3	กำลังพลที่มีประเภทงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
1.4	กำลังพลที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
1.5	กำลังพลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
1.6	กำลังพลที่มีระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
1.7	กำลังพลที่มีวิธีการเดินทางทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
1.8	กำลังพลที่มีอายุการทำงานกับองค์กรต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

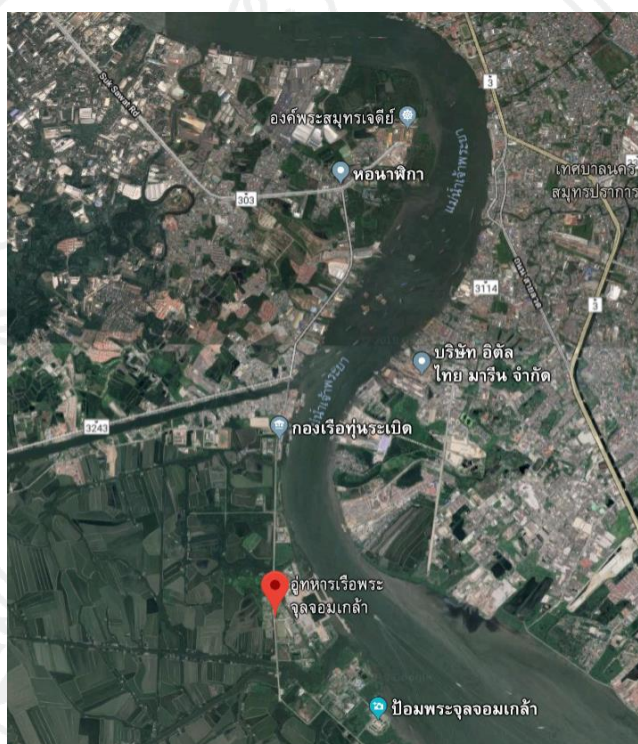
ตารางที่ 4.64 สรุปสมมติฐานรายชื่อ (ต่อ)

ข้อ	สมมติฐานการวิจัย	สรุป
2	ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านค่าตอบแทน ด้านการสนับสนุนของหัวหน้า ด้านการอบรมและพัฒนา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเดินทางทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า	
2.1	ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านค่าตอบแทน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า	ยอมรับสมมติฐาน
2.2	ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านการสนับสนุนของหัวหน้า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า	ยอมรับสมมติฐาน
2.3	ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านการอบรมและพัฒนา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า	ยอมรับสมมติฐาน
2.4	ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า	ยอมรับสมมติฐาน
2.5	ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า	ยอมรับสมมติฐาน
2.6	ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านการเดินทางทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า	ยอมรับสมมติฐาน

4.6 การวิจัยเชิงคุณภาพ

การเดินทางทำงาน

การเดินทางไปอยู่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้าในช่วงเช้าเวลา 7.00 - 9.00 น. การจราจรติดขัดมาก ช่วงเย็นเวลา 16.00 - 16.30 น. การจราจรติดขัดเล็กน้อย ช่วงเย็นเวลา 16.30 - 18.00 น. การจราจรติดขัดมาก เนื่องจากขนาดถนนบริเวณพระสมุทรเจดีย์ถึงอยู่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้ามี 2 ช่องการจราจร อีกทั้งเวลาเข้างานกับเลิกงานขององค์การใกล้เคียง เวลา 8.30 และ 16.30 น. ตามลำดับ กำลังพลส่วนใหญ่เลือกการเดินทางโดยรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และรถโดยสารสวัสดิการ เนื่องจากบริเวณพระสมุทรเจดีย์ถึงอยู่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้ามีจำนวนน้อย



ภาพที่ 4.1 แผนที่อยู่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า

ที่มา: Google map. (2018). Location of PHRA CHULSCHOMKLAO NAVAL DOCKARD.

Retrieved Aug 1, 2018, from <https://goo.gl/maps/v8Dpkp5ZZfv>

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

โรงงานมีสภาพอากาศมีอุณหภูมิที่สูงมากในช่วงบ่ายและมีพัดลมไม่เพียงพอ โรงงานมีแพทย์และพยาบาลประจำอยู่ที่โรงงาน 2 คนในเวลาราชการ การป้องกันอันตรายของกำลังพลที่ทำงานในโรงงานไม่ดีเท่าที่ควร การทำงานในโรงงานมีการพักในช่วงเวลา 10.00 - 10.00 น. และ 14.00 - 14.10 น. แต่สถานที่สำหรับการพักผ่อนมีไม่เพียงพอ



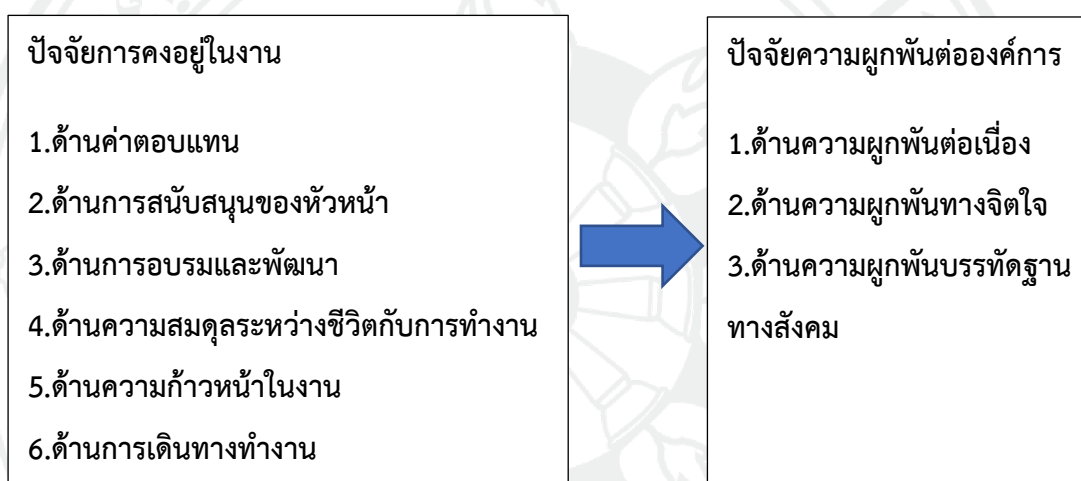
ภาพที่ 4.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สิ่งค้นพบอื่นๆ

โรงอาหารของอุทธารเรือพระจุลจอมเกล้าแบ่งเป็น 2 ที่ ได้แก่ 1.โรงอาหารสำหรับข้าราชการประทวน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ 2.โรงอาหารสำหรับข้าราชการสัญญาบัตร ราคาอาหารอยู่ในช่วง 20-30 บาท ราคาเครื่องดื่มอยู่ในช่วง 5-20 บาท ช่วงเวลาในการรับประทานอาหาร เวลา 12.00 – 12.30 น. เนื่องจากองค์การมีการปรับเวลาให้เวลาเลิกงานเร็วขึ้น จาก 16.30 น. เป็น 16.00 น.

4.7 สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการวิจัยในครั้งนี้ คือ การพัฒนากลยุทธ์ในการรักษาบุคคลในองค์กร ทั้ง 6 ด้านประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านการสนับสนุนของหัวหน้า ด้านการอบรมและพัฒนา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเดินทางทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรให้เพิ่มขึ้น สรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 4.3 สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุทหารเรือพระจุลจอมเกล้า” การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้เมื่อแจกแจงความถี่ โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อบรรยายคุณลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่างใช้ค่าเฉลี่ย (X) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้ T-Test, F-Test, Correlation และ Multiple Regression โดยในบทนี้ได้กล่าวรายละเอียด ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ
- 5.2 สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ
- 5.3 สรุปตามวัตถุประสงค์
- 5.4 อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์
- 5.5 ข้อจำกัดการวิจัย
- 5.6 ข้อเสนอแนะ
- 5.7 การวิจัยในอนาคต

5.1 สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีช่วงอายุ 51-60 ปี ประเภทงานลูกจ้างประจำ สถานะสมรส ระดับการศึกษาม.6หรือปวช. ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงานมากกว่า 25 กิโลเมตร วิธีการเดินทางทำงานด้วยวิธีรถยนต์ และอายุการทำงานกับองค์กรช่วง 21-30 ปี

2. ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความผูกพันต่อเนื่อง ด้านความผูกพันทางจิตใจ และด้านความผูกพันบรรทัดฐานทางสังคม ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ความคิดเห็นด้านความผูกพันทางจิตใจมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความผูกพันต่อเนื่อง และด้านความผูกพันบรรทัดฐานทางสังคมตามลำดับ

3. ระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในองค์กร

ผลการวิเคราะห์การคงอยู่ในงานทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านการสนับสนุนของหัวหน้า ด้านการอบรมและพัฒนา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการเดินทางทำงาน ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความคิดเห็นด้านการสนับสนุนของหัวหน้ามีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการอบรมและพัฒนา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเดินทางทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านความก้าวหน้าในงานตามลำดับ

4. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

1) กำลังพลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา และวิธีการเดินทางทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่กำลังพลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ประเภทงาน สถานภาพสมรส ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน และอายุการทำงานกับองค์กร ที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันดังนี้

1.1) กำลังพลเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากำลังพลเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์กรด้านทางจิตใจมากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

1.2) กำลังพลที่มีอายุช่วง 21-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าอายุช่วง 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากำลังพลที่มีอายุช่วง 21-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านต่อเนื่อง ด้านทางจิตใจ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม น้อยกว่าอายุช่วง 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และน้อยกว่าช่วงอายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

1.3) กำลังพลที่มีประเภทงานข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าประเภทงานลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กำลังพลที่มีประเภทงานลูกจ้างประจำ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มากกว่าพนักงานราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากำลังพลที่มีประเภทงานข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านต่อเนื่อง ด้านทางจิตใจ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มากกว่าประเภทงานลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กำลังพลที่มีประเภทงานลูกจ้างประจำ มีความผูกพันต่อ

องค์การด้านต่อเนื่อง ด้านทางจิตใจ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มากกว่าประเภทงานพนักงานราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

1.4) กำลังพลที่มีสถานะสมรส มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมากกว่าสถานะแยกกันอยู่ หรือหย่าร้างหรือหม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากำลังพลที่มีสถานะสมรส มีความผูกพันต่อองค์การด้านทางจิตใจมากกว่าสถานะแยกกันอยู่หรือหย่าร้างหรือหม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

1.5) กำลังพลที่มีระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน 16-20 กิโลเมตร มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมากกว่าระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงานมากกว่า 25 กิโลเมตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากำลังพลที่มีระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน 16-20 กิโลเมตร มีความผูกพันต่อองค์การด้านต่อเนื่อง ด้านทางจิตใจ ด้านบรรทัดฐานทางสังคมมากกว่าระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงานมากกว่า 25 กิโลเมตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในขณะที่กำลังพลที่มีระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน 20-25 กิโลเมตร มีความผูกพันต่อองค์การด้านต่อเนื่อง มากกว่าระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงานมากกว่า 25 กิโลเมตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

1.6) กำลังพลที่มีช่วงอายุการทำงาน 1-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมน้อยกว่าช่วงอายุการทำงาน 21-30 ปี และช่วงอายุการทำงานมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กำลังพลที่มีอายุการทำงานกับองค์การช่วงอายุการทำงาน 1-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านต่อเนื่อง ด้านทางจิตใจ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม น้อยกว่าช่วงอายุการทำงาน 21-30 ปี และช่วงอายุการทำงานมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

2) ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านค่าตอบแทน ด้านการสนับสนุนของหัวหน้า ด้านการอบรมและพัฒนา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเดินทางทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า

5.2 สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การเดินทางไปอุทการเรือพระจุลจอมเกล้าการจราจรติดขัดมากในช่วงเช้าเวลา 7.00 - 9.00 น. ช่วงเย็นเวลา 16.00 - 16.30 น. เนื่องจากขนาดถนนบริเวณพระสมุทรเจดีย์ถึงอุทการเรือพระจุลจอมเกล้ามี 2 ช่องการจราจร อีกทั้งเวลาเข้างานกับเลิกงานขององค์การใกล้เคียง เวลา 8.30 และ 16.30 น. ตามลำดับ กำลังพลส่วนใหญ่เลือกการเดินทางโดยรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และรถโดยสารสวัสดิการ เนื่องจากรถสาธารณะบริเวณพระสมุทรเจดีย์ถึงอุทการเรือพระจุลจอมเกล้ามีจำนวนน้อย

โรงงานมีสภาพอากาศอุณหภูมิสูงในช่วงบ่ายและมีพัดลมไม่เพียงพอ โรงงานมีแพทย์และพยาบาลประจำอยู่ที่โรงงาน 2 คนในเวลาราชการ การป้องกันอันตรายของกำลังพลที่ทำงานใน

โรงงานไม่ดีเท่าที่ควร การทำงานในโรงงานมีการพักในช่วงเวลา 10.00 - 10.00 น. และ 14.00 - 14.10 น. แต่สถานที่สำหรับการพักผ่อนมีไม่เพียงพอ

การพักการรับประทานอาหารเวลา 12.00 – 12.30 น. เนื่องจากองค์การมีการปรับเวลาให้เวลาเลิกงานเร็วขึ้น จาก 16.30 น. เป็น 16.00 น. โรงอาหารของอุทธารเรือพระจุลจอมเกล้าแบ่งเป็น 2 ที่ ได้แก่ 1.โรงอาหารสำหรับข้าราชการประทวน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ 2.โรงอาหารสำหรับข้าราชการสัญญาบัตร ซึ่งราคาอาหารอยู่ในช่วง 20-30 บาท และราคาเครื่องดื่มอยู่ในช่วง 5-20 บาท

5.3 สรุปตามวัตถุประสงค์

1) วัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาการคงอยู่ในงานของกำลังพลอุทธารเรือพระจุลจอมเกล้า ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของการคงอยู่ในงานทั้งหกด้านอยู่ในระดับ “มาก” โดยด้านค่าตอบแทนมีระดับมากที่สุดเรื่องความชัดเจนในการกำหนดโครงสร้างเงินเดือน ด้านการสนับสนุนของหัวหน้ามีระดับมากที่สุดเรื่องการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ด้านการอบรมและพัฒนา มีระดับมากที่สุดเรื่องการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ประเภทงานที่สูงขึ้น ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีระดับมากที่สุดเรื่องงานผลกระทบต่อสุขภาพกายในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงานมีระดับมากที่สุดในเรื่องการประเมินศักยภาพเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการเดินทางทำงานมีระดับมากที่สุดในเรื่องระยะทางในการเดินทางทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานในหน่วยงาน

2) วัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลอุทธารเรือพระจุลจอมเกล้า ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับ “มาก” โดยด้านความผูกพันต่อเนืองมีระดับมากที่สุดในเรื่องชีวิตจะยุ่งยาก หากลาออกจากหน่วยงาน ตอนนี้ ด้านความผูกพันทางจิตใจมีระดับมากที่สุดในเรื่อง ปัญหาขององค์การเหมือนเป็นปัญหาของตนเอง ด้านความผูกพันบรรทัดฐานทางสังคมมีระดับมากที่สุดในเรื่องความจงรักภักดีต่อองค์การ

3) วัตถุประสงค์ที่ 3 ศึกษาการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลอุทธารเรือพระจุลจอมเกล้า ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่าตอบแทน การสนับสนุนของหัวหน้า การอบรมและพัฒนา ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน การเดินทางทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลอุทธารเรือพระจุลจอมเกล้า ซึ่งค่าตอบแทนมีอำนาจการทำนายนมากที่สุด

4) วัตถุประสงค์ที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกำลังพลอุทการเรือพระจุลจอมเกล้าที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ ผลการศึกษาพบว่า กำลังพลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ประเภทงาน สถานภาพสมรส ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน และอายุการทำงานกับองค์การ ที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

5.4 อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

5.4.1 อภิปรายผลการวิเคราะห์ระดับการคงอยู่ในงานของกำลังพลอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า

1) ด้านการสนับสนุนของหัวหน้าอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคคลส่วนใหญ่มีความพึงพอใจที่หัวหน้างานมีการติดตามผลการปฏิบัติงานและสนับสนุนบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นไปในทางเดียวกันกับการวิจัยของ อเลน, ชอร์ และ กริฟฟิธ (Allen, Shore, & Griffeth, 2003) พบว่า หัวหน้างานที่เข้าถึงบุคคล และสร้างความน่าเชื่อถือจะสนับสนุนให้บุคคลมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่กับองค์การ นอกจากนี้ โคชานกิ และ ลีดฟอร์ด (Kochanski & Ledford, 2001) พบว่าบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ได้รับข้อเสนอแนะจากหัวหน้างานมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับองค์การมากขึ้น อีกทั้ง มอร์โรว์ (Morrow, 2011) พบว่าบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับองค์การมากขึ้น

หากอธิบายโดยทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, Snyderman, & Mausner, 1966) อธิบายได้ว่า ปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน เป็นต้น ซึ่งการสนับสนุนของหัวหน้าทำให้บุคคลรู้สึกถูกยอมรับมากขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น สรุปได้ว่า ด้านการสนับสนุนของหัวหน้าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคคลส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานจากการสนับสนุนจากหัวหน้าอย่างเต็มที่

2) ด้านการอบรมและพัฒนาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคคลส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับแผนพัฒนาบุคคลขององค์การ สอดคล้องกับการวิจัยของ เมสเมอร์ (Messmer, 2000) พบว่า ปัจจัยที่สำคัญของการคงอยู่ในงานคือการอบรมและพัฒนาบุคคลในองค์การ ทอมลินสัน (Tomlinson, 2002) พบว่าองค์การจะมีความได้เปรียบกว่าคู่แข่งเมื่อองค์การอบรมความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ อีกทั้ง ด็อกเกิ้ล (Döckel et al., 2006) ยังพบว่า บุคคลที่รับรู้ถึงคุณค่าที่องค์การทุ่มเทให้ในด้านอบรมและพัฒนาส่งผลให้ความผูกพันกับองค์การเพิ่มขึ้น และการ

ฝึกอบรมควรกระชับระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อเพิ่มความผูกพันขององค์กร นอกเหนือจากนี้ กัลยาณี คุณมี (2551) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของประเภทงานข้าราชการมีมากกว่าลูกจ้างประจำ เนื่องจากค่าตอบแทนของประเภทงานลูกจ้างประจำน้อยกว่าประเภทงานข้าราชการ

หากอธิบายโดยทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg, Snyderman, & Mausner, 1966) อธิบายได้ว่า ปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน เป็นต้น ซึ่งการอบรมและพัฒนาทำให้บุคคลประสบความสำเร็จ การยอมรับนับถือมากขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น สรุปได้ว่าด้านการอบรมและพัฒนาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคคลมีความพึงพอใจในงานจากส่งเสริมการอบรมและพัฒนาจากองค์กร

3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคคลส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับมาตรการดูแลผลกระทบของงานที่ส่งผลต่อสุขภาพกาย ซึ่งเป็นไปในทางเดียวกันกับการวิจัยของไฮแมน และ ซัมเมอร์ (Hyman & Summers, 2004) พบว่าการให้บุคคลทำงานเพิ่มเติมนอกเวลาทำงานส่งผลให้บุคคลมีความเครียดในการทำงานเพิ่มขึ้นและเกิดความอ่อนล้าในการทำงาน อีกทั้ง กรูเวอร์ และ โครเกอร์ (Grover & Crooker, 1995) พบว่าองค์กรที่มีนโยบายด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ดีส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นและลดอัตราการลาออก

ตามแนวคิดเจ็ดซีด้านการดูแลเอาใจใส่ลูกค้า (Shimizu, 2016) อธิบายได้ว่า เป็นความเข้าใจความต้องการของลูกค้าในมุมต่างๆ ตามลักษณะของตลาดบริการ เมื่อมองในมุมมองการการองค์กรต้องเอาใจใส่บุคคลที่อยู่กับองค์กรอยู่เสมอ เพื่อให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น สรุปได้ว่าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคคลมีความพึงพอใจในงานจากการดูแลเอาใจใส่บุคคลในองค์กร

4) ด้านการเดินทางทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคคลส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับการเดินทางทำงาน สอดคล้องกับการวิจัยของ ลุง, วาน ไลร์อป, และเอล-จีไนดี (Loong, van Lierop, & El-Geneidy, 2017) ศึกษาความสัมพันธ์ของการเดินทางกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลมหาวิทยาลัยแมคกิลล์ ประเทศแคนาดา พบว่ารูปแบบการเดินทางด้วยจักรยานส่งเสริมให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น รองลงมาได้แก่ รูปแบบการเดินทาง รถยนต์ และรถโดยสารประจำทาง ตามลำดับ นอกจากนี้ เล็งเกรน, ยูรู, และ เอล-จีไนดี (Legrain, Eluru, & El-Geneidy, 2015) ศึกษาความสัมพันธ์ของการเลือกวิธีการขนส่งกับความเครียดในการเดินทางของบุคคล

มหาวิทยาลัยแมคกิลล์ ประเทศแคนาดา พบว่าการโดยสารรถโดยสารสาธารณะมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการเดินทาง และระยะเวลาในการเดินทางที่มากส่งผลต่อความเครียดให้เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ เดนสแตดลีย์, จูลส์รูต, และคริสเตนเซ่น (Denstadli, Julsrud, & Christiansen, 2017) ทำการศึกษาการเดินทางในเมือง เป็นภัยคุกคามต่อความสมดุลของการทำงานในครอบครัวหรือไม่ พบว่าระยะเวลาในการเดินทางที่มาก และค่าโดยสารที่แพงส่งผลด้านลบต่อความพึงพอใจในการเดินทางทำงาน แต่สภาพแวดล้อมในการเดินทางที่ดีส่งผลด้านบวกต่อความพึงพอใจในการเดินทางทำงาน

ตามแนวคิดเจ็ดซีด้านความสะดวก (Shimizu, 2016) อธิบายได้ว่า ความสะดวกในการเดินทางทำงานของบุคคลต้องมีความสะดวก มีระบบขนส่งด้วยรถโดยสารสาธารณะที่หลากหลาย มีรถบริการจากที่บ้านมาที่ทำงาน เสมือนลูกค้าติดต่อบริการต้องมีความสะดวก ส่งผลต่อความพึงพอใจงานให้เพิ่มขึ้น สรุปได้ว่าด้านการเดินทางทำงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคคลมีความพึงพอใจงานจากการได้รับความสะดวกในการเดินทางทำงาน

5) ด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคคลส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับโครงสร้างเงินเดือนที่ชัดเจนและยุติธรรม ไปในทางเดียวกันกับการวิจัยของ ฮิกกินโบธัม กับ การวิจัยของโคซานกิ และ ลีดฟอร์ด (Higginbotham, 1977; Kochanski & Ledford, 2001) พบว่าการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมทำให้บุคคลเลือกที่อยู่กับองค์กรต่อ อีกทั้งส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น อีกทั้ง บัตต์เนอร์ และโลว์ส (Buttner & Lowe, 2017) พบว่าการจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรมมีผลให้การลาออกลดลง บุคคลที่รับค่าตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมมีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร นอกจากนี้ รัมป์ฟ และ เมดคอฟ (Rumpel & Medcof, 2006) ได้กล่าวว่าองค์กรต้องพิจารณาค่าตอบแทน (ที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน) ให้เหมาะสมกับบุคคลในองค์กรเพื่อรักษาบุคคลให้อยู่กับองค์กร อีกทั้งมอนคาร์ซ จ้าว และ คาย (Moncarz, Zhao, & Kay, 2009) พบว่าค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ลดอัตราการลาออกและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

ตามทฤษฎีความเท่าเทียมกันของอดัม (Adams, 1963) อธิบายได้ว่า การจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่มีความยุติธรรมทำให้บุคคลรู้สึกถึงความไม่ธรรม ซึ่งเกิดจากเปรียบเทียบสิ่งที่ตนทุ่มเทลงไปกับผลตอบแทนที่ตนได้รับกับผู้อื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดผลในเชิงลบคือทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลลดลง หรือลาออกจากองค์กร สรุปได้ว่าด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคคลมีความพึงพอใจในงานจากการจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

6) ด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคคลส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการประเมินศักยภาพเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง สอดคล้องกับการวิจัยของ อีสเตอร์, จอนสัน, และโทเดอร์ (Eyster, Johnson, & Toder, 2008) พบว่างานที่มีความเหมาะสมและมีโอกาสเติบโตในสายอาชีพ เป็นแรงจูงใจสำคัญที่ให้บุคคลอยู่กับองค์กร นอกจากนี้ ปรินซ์ (Prince, 2005) พบว่าบุคคลที่มีความสามารถมีความจำเป็นรักษาไว้เพื่อเป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขันกับคู่แข่ง ซึ่งบุคคลเหล่านี้ต้องการได้รับโอกาสที่จะเติบโตในสายอาชีพและต้องการโครงสร้างตำแหน่งที่จะขึ้นที่ชัดเจน

หากอธิบายโดยทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, Snyderman, & Mausner, 1966) อธิบายได้ว่า ปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน เป็นต้น ซึ่งการก้าวหน้าในงานทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น สรุปได้ว่าด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคคลมีความพึงพอใจในงานจากความสำเร็จในหน้าที่การงาน และได้ยอมรับนับถือจากผู้อื่น

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านค่าตอบแทน ด้านการสนับสนุนของหัวหน้า ด้านการอบรมและพัฒนา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเดินทางทำงาน อยู่ในระดับ “มาก” แสดงให้เห็นว่าบุคคลส่วนใหญ่มีความพึงพอใจงาน

5.4.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อการของกำลังพลอุทหาเรื่อ พระจุลจอมเกล้า

1) ด้านความผูกพันต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคคลส่วนใหญ่พึงพอใจกับผลประโยชน์ที่องค์กรให้กับบุคคล ไปในทางเดียวกันกับการวิจัยของ เมเยอร์ และ อเลน (Meyer & Allen, 1997) ได้กล่าวว่าเป็นความผูกพันที่เกิดจากการตระหนักถึงการสูญเสียผลประโยชน์หากลาออกจากองค์กรไป เช่น บำเหน็จบำนาญหรือทักษะเฉพาะขององค์กร หรือเป็นสถานการณ์ที่บุคคลเลือกที่จะอยู่เนื่องจากความรู้สึกของความจำเป็นทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ด็อกเกิล (Döckel, 2003) ได้เสริมว่าความผูกพันด้านความต่อเนื่องเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีทางเลือกอื่นนอกเหนือจากทำงานเดิมต่อไป

หากอธิบายโดยทฤษฎีการลงทุน (Becker, 1960) อธิบายได้ว่า เป็นสิ่งที่บุคคลได้ลงทุนกับองค์กรเพื่อหวังค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์จากบำเหน็จบำนาญ บุคคลต้องสูญเสียการลงทุนของที่ได้สะสมไว้หากลาออกจากองค์กร ซึ่งไม่คุ้มค่ากับการลงทุนกับองค์กรใหม่ สรุปได้ว่าด้านความ

ผูกพันต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคคลส่วนใหญ่ได้ผลตอบแทนที่ตนคาดหวังที่จะได้กับองค์การ

2) ด้านความผูกพันทางจิตใจอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคคลส่วนใหญ่มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ สอดคล้องกับการวิจัยของ บีซูดินฮอน และ ซิลลิเออร์ส (Bezuidenhout & Cilliers, 2010) พบว่าบุคคลที่มีความผูกพันทางจิตใจในระดับสูงจะทำงานเสร็จก่อนผู้อื่นและทำงานได้ดีกว่าเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ ไชม่อน และ บูเทนแดช (Simons & Buitendach, 2013) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ ความชัดเจนของหน้าที่ ความยากของเป้าหมาย การรับรู้และข้อเสนอแนะจากหัวหน้างาน และพบว่าบุคคลที่มีความผูกพันด้านจิตใจสูงอาจมีส่วนร่วมในการทำงานของตนเอง ส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และจงรักภักดีต่อองค์การเป็นอย่างมาก อีกทั้ง เมนเซล และ คูตซี (Mensele & Coetzee, 2014) พบว่าบุคคลที่จงรักภักดีต่อองค์การมองว่างานของตนเองเป็นสิ่งสำคัญ ความสำคัญของความผูกพันด้านจิตใจทำให้บุคคลสนใจการเติบโตและความสำเร็จโดยรวมขององค์การมากขึ้น บุคคลมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเพื่อองค์การ และทำให้บุคคลมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่ในองค์การ

หากอธิบายโดยแนวคิดการพึงพาทางจิตใจ (Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974) อธิบายได้ว่า บุคคลที่ต้องการหาที่พึ่งพาทางใจเพื่อลดความรู้สึกไม่สบายใจ ไม่พอใจ ความวิตกกังวล ซึ่งบุคคลจะอยู่กับองค์การนั้นนอกจากปัจจัยทางเศรษฐกิจแล้ว ค่านิยมและเป้าหมายขององค์การจะเป็นส่วนสำคัญ ส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การโดยแสดงพฤติกรรมเป็นส่วนหนึ่งกับองค์การมีส่วนร่วมกับองค์การ และจงรักภักดีกับองค์การสรุปได้ว่าด้านความผูกพันทางจิตใจอยู่ในระดับมากเนื่องจากองค์การเป็นที่พึ่งพาทางจิตใจให้แก่บุคคลส่วนใหญ่ได้

3) ด้านความผูกพันบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคคลส่วนใหญ่มีความจงรักภักดีกับองค์การ สอดคล้องกับการวิจัยของ เมเยอร์ และ อเลน (Meyer & Allen, 1997) ได้กล่าวว่าเป็นความผูกพันที่เกิดจากบุคคลถูกฝังบรรทัดฐานของความจงรักภักดี หรือเกิดจากความจำเป็นที่ต้องตอบแทนแก่องค์การ จุง และ ยูน (Jung & Yoon, 2016) พบว่า บุคคลที่อยู่กับองค์การจากความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีแนวโน้มที่ทำงานที่ถูกต้องสำหรับองค์การและทำงานให้กับองค์การได้ดีขึ้น นอกจากนี้วิลเลียม (Williams, 2004) พบว่าองค์การมีความจงรักภักดีต่อบุคคลหรือ

สนับสนุนในการพัฒนาทางการศึกษาหรืออาชีพของบุคคลทำให้ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมของบุคคลสูงขึ้น สะท้อนให้เห็นว่าบุคคลรู้สึกต้องตอบแทนบุญคุณให้กับองค์การที่สนับสนุนพวกเขา

หากอธิบายโดยทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Homans, 1950) อธิบายได้ว่าเป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างสองฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้แก่ บุคคล และองค์การ โดยทั้งสองฝ่ายต้องรับผิดชอบกัน โดยบุคคลต้องแสดงความผูกพันต่อองค์การ และองค์การให้ผลประโยชน์แก่บุคคล สรุปได้ว่าด้านความผูกพันบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์การได้แลกเปลี่ยนผลประโยชน์กับบุคคลส่วนใหญ่อย่างทั่วถึง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื่อง ด้านความผูกพันทางจิตใจ ด้านความผูกพันบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับ “มาก” เนื่องจากบุคคลมีความพึงพอใจกับผลประโยชน์ที่องค์การให้

5.4.3 อภิปรายผลการวิเคราะห์การคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของกำลังพลอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า

1) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านค่าตอบแทน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งเป็นไปทางเดียวกันกับการวิจัยของมูเลีย (Muleya, 2017) พบว่าด้านค่าตอบแทน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ นาควิ และ บาสเซอร์ (Naqvi & Bashir, 2015) พบว่าด้านค่าตอบแทน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ รวมทั้งด็อกเกิล และคณะ (Döckel et al., 2006) พบว่าด้านค่าตอบแทน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การเช่นกัน

2) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านการสนับสนุนของหัวหน้า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของอาคซอย และ เยลคินซอย (Aksoy & Yalçınsoy, 2018) พบว่าด้านการสนับสนุนของหัวหน้ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์การอีกทั้ง มูเลีย (Muleya, 2017) พบว่าด้านการสนับสนุนของหัวหน้า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ด็อกเกิล และคณะ (Döckel et al., 2006) พบว่าด้านการสนับสนุนของหัวหน้า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การเช่นกัน

3) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านการอบรมและพัฒนา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่ง

เป็นไปทางเดียวกันกับการวิจัยของนาควิ และ บาสเซอร์ (Naqvi & Bashir, 2015) พบว่าด้านการอบรมและพัฒนาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งด็อกเกิ้ล และคณะ (Döckel et al., 2003) พบว่าด้านการอบรมและพัฒนา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน

4) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลอุทธรเรือพระจุลจอมเกล้า พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของมูเลีย (Muleya, 2017) พบว่าด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งด็อกเกิ้ล และคณะ (Döckel et al., 2006) พบว่าด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน

5) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.5 ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลอุทธรเรือพระจุลจอมเกล้า พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งเป็นไปทางเดียวกันกับการวิจัยของมูเลีย (Muleya, 2017) พบว่าด้านการก้าวหน้าในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ด็อกเกิ้ล และคณะ (Döckel et al., 2003) พบว่าด้านการก้าวหน้าในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน

6) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.6 ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านการเดินทางทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลอุทธรเรือพระจุลจอมเกล้า พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยสไปส์ (Spies, 2006) พบว่า ระยะทางและระยะเวลาจากที่พักถึงที่ทำงานที่มากส่งผลด้านลบต่อความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับ เดนสแตดลีย์, จุลสรุด, และคริสเตนเซ่น (Denstadli, Julsrud, & Christiansen, 2017) พบว่าระยะเวลาในการเดินทางที่มากส่งผลด้านลบต่อความพึงพอใจในการเดินทางทำงาน ค่าโดยสารที่แพงส่งผลด้านลบส่งผลต่อความพึงพอใจในการเดินทางทำงาน และสภาพแวดล้อมในการเดินทางที่ดีส่งผลด้านบวกต่อความพึงพอใจในการเดินทางทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านค่าตอบแทน ด้านการสนับสนุนของหัวหน้า ด้านการอบรมและพัฒนา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเดินทางทำงาน “ส่งผลต่อ” ความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลอุทธรเรือพระจุลจอมเกล้าซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.4.4 อภิปรายผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกำลังพลอุทธารเรือ พระจุลจอมเกล้าที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

1) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 กำลังพลที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคือกำลังพลเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง ไปในทางเดียวกันกับการวิจัยของ นิชาท และอัล เอสแมล (Nishat Faisal & A. Al-Esmael, 2014) พบว่าในอุตสาหกรรมบริการเพศชายมีความผูกพันทุ่มเทให้กับองค์กรมากกว่าเพศหญิง นอกจากนั้นแจบบาร์ (Jabaar, 2017) ยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่อยู่หรือลาออกจากองค์กร

2) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 กำลังพลที่มีช่วงอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่ากำลังพลที่มีอายุกำลังพลที่มีอายุช่วง 21-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าอายุช่วง 41-50 ปี และ 51-60 ปี สอดคล้องกับการวิจัยของ ฟือไรรา และคณะ (Ferreira et al., 2010) พบว่าบุคคลที่อายุน้อยมีความผูกพันด้านทางจิตใจกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมน้อยกว่าบุคคลที่มีอายุมากกว่า เนื่องจากบุคคลที่มีอายุมากกว่าแสวงหาความมั่นคงมากกว่าการทำงานใหม่ อีกทั้งแจบบาร์ (Jabaar, 2017) ยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลอายุ ที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่อยู่หรือลาออกจากองค์กร

3) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.3 กำลังพลที่มีประเภทงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคือกำลังพลที่มีประเภทงานข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าประเภทงานลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการกำลังพลที่มีประเภทงานลูกจ้างประจำ มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพนักงานราชการสอดคล้องกับการวิจัยของ กัลยาณี คุณมี (2551) ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของประเภทงานข้าราชการมีมากกว่าลูกจ้างประจำ เนื่องจากค่าตอบแทนของประเภทงานลูกจ้างประจำน้อยกว่าประเภทงานข้าราชการ

หากอธิบายโดยทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ก (Herzberg, Snyderman, & Mausner, 1966) อธิบายได้ว่า พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำมีรายได้ไม่เพียงพอสำหรับการดำรงชีพ ซึ่งการเพิ่มค่าตอบแทนสามารถเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้สูงขึ้นได้ ในขณะที่ข้าราชการมีรายได้ที่เพียงพอสำหรับการดำรงชีพอยู่แล้ว ซึ่งการเพิ่มค่าตอบแทนจึงไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจเท่าที่ควร ดังนั้นข้าราชการอาจต้องการปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน เป็นต้น เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้สูงขึ้น

4) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.4 กำลังพลที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่ากำลังพลที่มีสถานะสมรส มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมากกว่าสถานะแยกกันอยู่หรือหย่าร้างหรือหม้าย ซึ่งเป็นไปทางเดียวกันกับการวิจัยของ เวย์เน และคณะ (Wayne, Casper, Matthews, & Allen, 2013) พบว่าคนที่แต่งงานแล้วอาจมีความรับผิดชอบทางการเงินมากกว่าคนโสดหรือที่ยังไม่แต่งงานมีผลให้คนที่แต่งงานแล้วมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น อีกทั้งแจบบาร์ (Jabaar, 2017) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อการตั้งใจที่อยู่หรือลาออกจากองค์การ

5) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.5 กำลังพลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่ากำลังพลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ชัดแจ้งกับการวิจัยของบากาน, บุกุคบีช และเออซาฮาน (Bakan, Buyukbese, & Ersahan, 2011) พบว่าบุคคลที่ทำงานในเมืองมาลัตยา ประเทศตุรกี ระดับการศึกษาของบุคคลได้แก่ ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ปริญญาตรี ที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน นอกจากนี้ หวาง, คอลด์เวลล์และอี (Wang, Caldwell, & Yi, 2015) พบว่าบุคคลที่ทำงานในประเทศจีนที่มีระดับการศึกษาสูงมีผลด้านลบต่อความผูกพันด้านจิตใจ และมีแนวโน้มออกจากองค์การ ผลการทดสอบที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานเนื่องจากความรู้ของบุคคลที่เรียนมาไม่ได้ใช้กับการทำงานจริง

6) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.6 กำลังพลที่มีระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่ากำลังพลที่มีระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน 16-20 กิโลเมตร มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมากกว่าระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงานมากกว่า 25 กิโลเมตร ซึ่งใกล้เคียงกับการวิจัยของ สไปส์ (Spies, 2006) พบว่า ระยะทางและระยะเวลาจากที่พักถึงที่ทำงานที่มากส่งผลด้านลบต่อความพึงพอใจในงาน อีกทั้งการวิจัยของ เดนสเตดลีย์, จุลสรุด, และคริสเตนเซ่น (Denstadli, Julsrud, & Christiansen, 2017) พบว่าระยะเวลาในการเดินทางที่มากส่งผลด้านลบต่อความพึงพอใจในการเดินทางทำงาน ซึ่งค่าโดยสารที่แพงส่งผลด้านลบส่งผลต่อความพึงพอใจในการเดินทางทำงาน และสภาพแวดล้อมในการเดินทางที่ดีส่งผลด้านบวกต่อความพึงพอใจในการเดินทางทำงาน

7) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.7 กำลังพลที่มีวิธีการเดินทางทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่ากำลังพลที่มีวิธีการเดินทางทำงาน

ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ชัดแจ้งกับการวิจัยของลุง, วาน ไลร์อป, และเอล-จีไนดี (Loong, van Lierop, & El-Geneidy, 2017) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของการเดินทางกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยแมคกิลล์ ประเทศแคนาดา พบว่ารูปแบบการเดินทางด้วยจักรยานส่งเสริมให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น รองลงมาได้แก่ รูปแบบการเดิน รถยนต์ และรถโดยสารประจำทาง ตามลำดับ นอกจากนี้ เล็งเกรน, ยูรู, และ เอล-จีตีดี (Legrain, Eluru, & El-Geneidy, 2015) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของการเลือกวิธีการขนส่งกับความเครียดในการเดินทางของบุคลากรมหาวิทยาลัยแมคกิลล์ ประเทศแคนาดา พบว่าการโดยสารรถโดยสารสาธารณะมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการเดินทาง และระยะเวลาในการเดินทางที่มากส่งผลต่อความเครียดให้เพิ่มขึ้น ผลการทดสอบที่ไม่เป็นตามสมมติฐานเนื่องจากวัฒนธรรมการเดินทางในทวีปยุโรปต่างกับทวีปเอเชีย

8) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.8 กำลังพลที่มีอายุการทำงานกับองค์กรต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่ากำลังพลที่มีช่วงอายุการทำงาน 1-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าช่วงอายุการทำงาน 21-30 ปี และช่วงอายุการทำงานมากกว่า 30 ปี สอดคล้องกับการวิจัยของ ด็อกเกิ้ล, บาสซอน และโค็ตซี (Döckel, Basson, & Coetzee, 2006) ที่พบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรเป็นระยะเวลานานอาจรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากกว่าบุคคลที่เพิ่งเข้าองค์กร ชัดแจ้งกับการวิจัยแจบบาร์ (Jabaar, 2017) ที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานกับองค์กรที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย โดยรวมกำลังพลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ประเภทงาน สถานภาพสมรส ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน และอายุการทำงานกับองค์กร “ที่ต่างกัน” มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.5 ข้อจำกัดการวิจัย

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ได้พบข้อจำกัดในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียด คือ ข้อมูลที่เก็บเพียงครั้งเดียว (Cross-Sectional Data) การศึกษาครั้งต่อไปจึงอาจเก็บข้อมูลตามระยะเวลา (Time-Series Data) และ งานวิจัยควรเป็นทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ด้วย ซึ่งมีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

5.6 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการวิจัยในครั้งนี้ได้มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นข้อมูลให้กับองค์การสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการพัฒนาด้านการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยนำข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปปรับใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการคงอยู่ในงานและความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

5.5.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกำลังพลอุทธารเรือพระจุลจอมเกล้าที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ประเภทของตำแหน่ง สถานภาพสมรส ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน และอายุการทำงานกับองค์การที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถนำมาพัฒนาความผูกพันต่อองค์การได้ดังนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ จากการศึกษพบว่า บุคคลเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศหญิง แสดงให้เห็นว่ามีความเหลื่อมล้ำทางเพศ ดังนั้นองค์การควรส่งเสริมและสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางเพศ

2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ จากการศึกษพบว่า บุคคลที่มีอายุช่วง 21-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าอายุช่วง 41-50 ปี และ 51-60 ปี แสดงให้เห็นว่าอายุช่วง 21-30 ปี ต้องการประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าการหาความมั่นคง ดังนั้นองค์การควรสนับสนุนให้กำลังที่มีอายุช่วง 21-30 ปี ศึกษางานในสายงานที่มีความใกล้เคียงกันเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน

3) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทของตำแหน่ง จากการศึกษพบว่า บุคคลที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าตำแหน่งลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการกำลังพลที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ แสดงให้เห็นว่าตำแหน่งลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ มีความเหลื่อมล้ำทางด้านผลประโยชน์ที่ได้น้อยกว่าตำแหน่งข้าราชการ ดังนั้นองค์การควรเกื้อหนุนให้บุคคลที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการได้รับสวัสดิการอื่นๆทดแทนได้แก่ ทุนการศึกษาบุตร เงินกู้ปลอดดอกเบี้ยเพื่อการสงเคราะห์ เป็นต้น

4) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส จากการศึกษาพบว่า บุคคลกำลังพลที่มีสถานะสมรส มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมากกว่าสถานะแยกกันอยู่หรือหย่าร้างหรือหม้าย แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่มีสถานะสมรสมีความรับผิดชอบทางการเงินมากกว่าสถานะอื่นๆ ดังนั้นองค์การควรผลักดันให้บุคคลที่มีสถานะโสด และสถานะแยกกันอยู่หรือหย่าร้างหรือหม้าย ให้ความสำคัญกับการวางแผนทางการเงินเพิ่มขึ้น

5) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน จากการศึกษาพบว่า บุคคลที่เดินทางระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน 16-20 กิโลเมตร มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมากกว่าระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงานมากกว่า 25 กิโลเมตร แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่เดินทางระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงานมากกว่า 25 กิโลเมตร มีความพึงพอใจในการทำงานลดลง ดังนั้นองค์การควรสนับสนุนจัดหาที่พักให้แก่บุคคลที่เดินทางระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงานมากกว่า 25 กิโลเมตร และจัดสวัสดิการเรือข้ามฟากที่ทำน้ำปากน้ำมาอยู่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า

6) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงอายุการทำงาน จากการศึกษาพบว่า บุคคลที่มีช่วงอายุการทำงาน 1-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมน้อยกว่าช่วงอายุการทำงาน 21-30 ปี และช่วงอายุการทำงานมากกว่า 30 ปี แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่มีช่วงอายุการทำงาน 1-10 ปี ได้ผลประโยชน์จากการลงทุนกับองค์การน้อยเนื่องจากผลประโยชน์ที่ได้แปรผันตามช่วงอายุการทำงาน ดังนั้นองค์การควรกระตุ้นบุคคลที่มีช่วงอายุการทำงาน 1-10 ปี หารายได้จากการลงทุนอื่นๆ ได้แก่ สหกรณ์ออมทรัพย์ สลากออมสิน สลากออมทรัพย์ ธ.ก.ส.

5.5.2 ปัจจัยการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลอุทหาเรือ พระจุลจอมเกล้า

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านค่าตอบแทน ด้านการสนับสนุนของหัวหน้า ด้านการอบรมและพัฒนา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเดินทางทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถนำมาพัฒนาความผูกพันต่อองค์การได้ดังนี้

- 1) ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านค่าตอบแทน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านค่าตอบแทน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาด้านค่าตอบแทนส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น ดังนั้นองค์การควรให้ความสำคัญในด้านค่าตอบแทนโดยปรับโครงสร้างค่าตอบแทนให้มีความใกล้เคียงกับองค์การที่ลักษณะคล้ายกัน
- 2) ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านการสนับสนุนของหัวหน้า จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านการสนับสนุนของหัวหน้า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาด้านการสนับสนุนของหัวหน้าส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น ดังนั้นองค์การควรสนับสนุนของหัวหน้าให้คำปรึกษาในการทำงานของลูกน้องอย่างสม่ำเสมอ
- 3) ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านการอบรมและพัฒนา จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านการอบรมและพัฒนา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาด้านการอบรมและพัฒนาส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น ดังนั้นองค์การควรพัฒนาทักษะที่มีอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้น และเสริมทักษะใหม่ที่เป็นต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
- 4) ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น ดังนั้นองค์การควรจัดสรรปริมาณงานที่บุคคลได้ทำมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน
- 5) ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านความก้าวหน้าในงาน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาด้านความ

กำหนดให้ในงานส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม

6) ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านการเดินทางทำงาน จากการศึกษาพบว่าปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านการเดินทางทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาด้านการเดินทางทำงานส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนการจัดหาที่พักแก่บุคคลที่เดินทางไกล

5.7 การวิจัยในอนาคต

- 1) การเปรียบเทียบองค์การที่อยู่พื้นที่ใจกลางเมือง และชานเมือง เพื่อศึกษาอิทธิพลอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางทำงาน
- 2) การเปรียบเทียบองค์การภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชนเพื่อให้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมมากขึ้น
- 3) เพิ่มปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลถึงความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ปัจจัยผลตอบแทนทั้งหมด ปัจจัยการบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

บรรณานุกรม

- Abdoulaye, B. (2018). Research on the relationship between human resource management practices and employee retention in chinese overseas enterprise evidence from Huawei in Senegal. *Journal of International Business Research and Marketing*, 3(3), 7-22.
- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Aksoy, C., & Yalçınsoy, A. (2018). Investigation of the relationship between job performance, burnout and workaholism. *Journal of Business Research-Turk*, 10(3), 53-64.
- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29(1), 99-118.
- Anis, A., Khan, M. A., & Humayoun, A. A. (2011). Impact of organizational commitment on job satisfaction and employee retention in pharmaceutical industry. *African Journal of Business Management*, 5(17), 7316-7324.
- Bakan, I., Buyukbese, T., & Ersahan, B. (2011). An investigation of organizational commitment and education level among employees. *International Journal of Emerging Sciences*, 1(3), 231-246.
- Bal, P. M., de Lange, A. H., Ybema, J. F., Jansen, P. G., & van der Velde, M. E. (2011). Age and trust as moderators in the relation between procedural justice and turnover: A large-scale longitudinal study. *Applied Psychology*, 60(1), 66-86.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Bezuidenhout, A., & Cilliers, F. V. (2010). Burnout, work engagement and sense of coherence in female academics in higher-education institutions in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(1), 1-10.
- Blau, P. (1964). *Power and exchange in social life*. New York: J Wiley & Sons, 324-352.
- Bose, S. C. (2018). Impact of human resource practices on organizational commitment

- and employee retention-A study in private sector banks in Madurai District. *International journal of Innovative Research Explorer*, 5(1), 10-17.
- Buttner, E. H., & Lowe, K. B. (2017). Addressing internal stakeholders' concerns: The interactive effect of perceived pay equity and diversity climate on turnover intentions. *Journal of Business Ethics*, 143(3), 621-633.
- Cappelen, A. W., Eichele, T., Hugdahl, K., Specht, K., Sørensen, E. Ø., & Tungodden, B. (2014). Equity theory and fair inequality: a neuroeconomic study. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(43), 15368-15372.
- Chang, S., Jia, L., Takeuchi, R., & Cai, Y. (2014). Do high-commitment work systems affect creativity? A multilevel combinational approach to employee creativity. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 665-680.
- Cherrington, D. J. (1994). *Organizational behavior: The management of individual and organizational performance* (2nd Edition). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Christin, J. J. (2017). *Examining the antecedents of employee retention an evaluation of the small and medium enterprises SME sector* (Master's thesis). University of Alliance.
- Coetzee, M., & Roythorne-Jacobs, H. (2007). *Career counselling and guidance in the workplace: a manual for career practitioners*. Cape Town: Juta.
- Cook, K. S., Cheshire, C., Rice, E. R., & Nakagawa, S. (2013). *Social exchange theory*. Dordrecht: Springer Science & Business Media
- Denstadli, J. M., Julsrud, T. E., & Christiansen, P. (2017). Urban commuting – a threat to the work-family balance?. *Journal of Transport Geography*, 61, 87-94.
- Dhanpat, N., Modau, F. D., Lugisani, P., Mabojane, R., & Phiri, M. (2018). Exploring employee retention and intention to leave within a call centre. *SA Journal of Human Resource Management*, 16(1), 1-13.
- Döckel, A. (2003). *The effect of retention factors on organisational commitment: An investigation of high technology employees* (Master's thesis). University of Pretoria.
- Döckel, A., Basson, J. S., & Coetzee, M. (2006). The effect of retention factors on organisational commitment: An investigation of high technology employees. *SA Journal of Human Resource Management*, 4(2), 20-28.

- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology, 75*(1), 51-59.
- Eyster, L., Johnson, R. W., & Toder, E. (2008). *Current strategies to employ and retain older workers*. Washington, DC: Urban Institute.
- Ferreira, N., Basson, J., & Coetzee, M. (2010). Psychological career resources in relation to organisational commitment: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management, 8*(1), 1-10.
- Gani, K. (2017). *Employability attributes, organisational commitment and retention factors in the 21st century world of work* (Master's thesis). University of South Africa.
- Google map. (2018). *Location of PHRA CHULSCHOMKLAO NAVAL DOCKARD*. Retrieved Aug 1, 2018, from <https://goo.gl/maps/v8Dpkp5ZZfv>
- Govaerts, N., Kyndt, E., Dochy, F., & Baert, H. (2011). Influence of learning and working climate on the retention of talented employees. *Journal of Workplace Learning, 23*(1), 35-55.
- Grover, S. L., & Crooker, K. J. (1995). Who appreciates family-responsive human resource policies: The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents. *Personnel Psychology, 48*(2), 271-288.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (6th Edition). Uppersaddle River: Pearson Prentice Hall.
- Halaj, D., Brodrechtova, Y., & Masaryka, T. (2015). *Marketing decision-making of actors within the european forest biomass market*. In *23th European Biomass Conference and Exhibition* (pp. 1503-1509), 1-4 June 2015, Vienna, Austria
- Herzberg, F., Snyderman, B. B., & Mausner, B. (1966). *The motivation to work* (2^{ed} Edition). New York: John Wiley.
- Higginbotham, H. N. (1977). Culture and the role of client expectancy. *Topics in Culture Learning, 5*, 107-124.
- Homans, G. C. (1950). *The human group*. New York: Harcourt, Brace.

- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 17, 555-573.
- Hur, Y. (2017). Testing Herzberg's two-factor theory of motivation in the public sector: Is it applicable to public managers. *Public Organization Review*, 18(3), 329-343.
- Hyman, J., & Summers, J. (2004). Lacking balance? Work-life employment practices in the modern economy. *Personnel Review*, 33(4), 418-429.
- Jabaar, R. (2017). *The relationship between organisational commitment, career adaptability and retention factors within the retail sector in the Western Cape (Master's thesis)*. University of South Africa.
- João, T. F., & Coetzee, M. (2012). Job retention factors, perceived career mobility and organisational commitment in the South African financial sector. *Journal of Psychology in Africa*, 22(1), 69-76.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2016). What does work meaning to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: the mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 59-68.
- Kim, J., & Kim, J. E. (2014). Making customer engagement fun: Customer-salesperson interaction in luxury fashion retailing. *Journal of Fashion Marketing and Management*, 18(2), 133-144.
- Kipkebut, D. J. (2010). *Organisational commitment and job satisfaction in higher educational institutions: the Kenyan case* (Doctoral dissertation). Middlesex University.
- Kochanski, J., & Ledford, G. (2001). "How to keep me"—retaining technical professionals. *Research-Technology Management*, 44(3), 31-38.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lauterborn, B. (1990). New marketing litany. *Advertising Age*, 61(41), 26.
- Legrain, A., Eluru, N., & El-Geneidy, A. M. (2015). Am stressed, must travel: the

- relationship between mode choice and commuting stress. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology And Behaviour*, 34, 141-151.
- Loong, C., van Lierop, D., & El-Geneidy, A. (2017). On time and ready to go: An analysis of commuters' punctuality and energy levels at work or school. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology And Behaviour*, 45, 1-13.
- Mabaso, C. M., & Dlamini, B. I. (2018). Total rewards and its effects on organisational commitment in higher education institutions. *SA Journal of Human Resource Management*, 16(1), 1-8.
- Macintyre, C. (2012). *The art of action research in the classroom*. Abingdon: David Fulton Publishers.
- Mahal, P. K. (2012). HR practices as determinants of organizational commitment and employee retention. *IUP Journal of Management Research*, 11(4), 37-53.
- Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A prediction study. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 57-75.
- Martin, A., & Roodt, G. (2008). Perceptions of organisational commitment, job satisfaction and turnover intentions in a post-merger South African tertiary institution. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(1), 23-31.
- Martins, N., & Coetzee, M. (2007). Organisational culture, employee satisfaction, perceived leader emotional competency and personality type: An exploratory study in a South African engineering company. *SA Journal of Human Resource Management*, 5(2), 20-32.
- Maurer, T. J., & Lippstreu, M. (2008). Who will be committed to an organization that provides support for employee development? *Journal of Management Development*, 27(3), 328-347.
- Mensele, C., & Coetzee, M. (2014). Job embeddedness, organisational commitment and voluntary turnover of academic staff at a higher education institution in South Africa. *South African Journal of Labour Relations*, 38(1), 9-30.
- Messmer, M. (2000). Orientation programs can be key to employee retention. *Strategic Finance*, 81(8), 12-14.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied*

Psychology, 69(3), 372-378.

Meyer, J., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, Research and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Mitchell, T. R., Holtom, B. C., & Lee, T. W. (2001). How to keep your best employees: Developing an effective retention policy. *The Academy of Management Executive*, 15(4), 96-108.

Moncarz, E., Zhao, J., & Kay, C. (2009). An exploratory study of US lodging properties' organizational practices on employee turnover and retention. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 21(4), 437-458.

Morrow, P. C. (2011). Managing organizational commitment: Insights from longitudinal research. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 18-35.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal Of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.

Muleya, D. (2017). *Retention factors and employee organisational commitment at a higher education institution in South Africa* (Doctoral dissertation). University of Venda.

Naqvi, S. M. M. R., & Bashir, S. (2015). IT-expert retention through organizational commitment: A study of public sector information technology professionals in Pakistan. *Applied Computing and Informatics*, 11(1), 60-75.

Netswera, F. G., & Rankhumise, E. M. (2005). Employee retention factors for South African higher education institutions: A case study. *SA Journal of Human Resource Management*, 3(2), 36-40.

Nishat Faisal, M., & A. Al-Esmael, B. (2014). Modeling the enablers of organizational commitment. *Business Process Management Journal*, 20(1), 25-46.

Olsson, L. E., Gärling, T., Ettema, D., Friman, M., & Fujii, S. (2013). Happiness and satisfaction with work commute. *Social Indicators Research*, 111(1), 255-263.

O'Reilly III, C. A., & Caldwell, D. F. (1981). The commitment and job tenure of new employees: Some evidence of postdecisional justification. *Administrative Science Quarterly*, 26(4) 597-616.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians.

Journal Of Applied Psychology, 59(5), 603-609.

Prince, J. B. (2005). Career-focused employee transfer processes. *Career Development International*, 10(4), 293-309.

Rumpel, S., & Medcof, J. W. (2006). Total rewards: Good fit for tech workers. *Research-Technology Management*, 49(5), 27-35.

Saeed, R., Nayyab, H. H., Lodhi, R. N., Baqir, R., Rehman, M. A., & Mussawar, S. (2013). Impact of retention factors on organizational commitment in general education division of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 17(4), 539-545.

Sanjeev, M. A., & Surya, A. V. (2016). Two factor theory of motivation and satisfaction: An empirical verification. *Annals of Data Science*, 3(2), 155-173.

Schalk, R., & Freese, C. (1997). New facets of commitment in response to organizational change: Research trends and the Dutch experience. *Journal of Organizational Behavior*, 4, 107-124.

Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 143-150.

Shimizu, K. (2016). *Co-marketing (Symbiotic Marketing) Strategies* (5th Edition). Tokyo: Souseisha Book Company

Simons, J. C., & Buitendach, J. H. (2013). Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12.

Slack, R., Corlett, S., & Morris, R. (2015). Exploring employee engagement with (corporate) social responsibility: A social exchange perspective on organisational participation. *Journal of Business Ethics*, 127(3), 537-548.

Spies, M. (2006). Distance between home and workplace as a factor for job satisfaction in the North-West Russian oil industry. *Fennia-International Journal of Geography*, 184(2), 133-149.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.

Tladinyane, R. T. (2016). Psychological career resources, work engagement and organisational commitment foci: A psychological profile for staff retention.

- Problems and Perspectives in Management*, 14(1), 168-175.
- Tomlinson, A. (2002). High-tech workers want respect: Survey. *Canadian HR Reporter*, 15(3), 2.
- Van Dyk, J. (2011). *The relationship between organisational commitment, retention factors and perceived job embeddedness* (Master's thesis). University of South Africa.
- Wang, S., Caldwell, S. D., & Yi, X. (2015). The effects of education and allocentrism on organizational commitment in Chinese companies: A multi-level analysis. *International Journal of Manpower*, 36(5), 754-771.
- Wayne, J. H., Casper, W. J., Matthews, R. A., & Allen, T. D. (2013). Family-supportive organization perceptions and organizational commitment: The mediating role of work-family conflict and enrichment and partner attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 98(4), 606-622.
- Willis Towers Watson. (2017). Salaries in Thailand seen to rise 5.5% in 2018: Willis Towers Watson survey. Retrieved May 9, 2018, from <https://www.willistowerswatson.com/en/press/2017/11/salaries-in-thailand-seen-to-rise-5-point-5-percent-in-2018>.
- World Economic Forum. (2017). The human capital report 2017. Retrieved Aug 10, 2018, from <http://reports.weforum.org/global-human-capital-report-2017/human-capital-report-2017>.
- กนกวรรณ เต็มไศรินทร์กุล. (2560). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 28(1), 64-73
- กองกำลังพล อุทการเรือพระจุลจอมเกล้า. (2561). สถิติจำนวนกำลังพล. สมุทรปราการ: กองกำลังพล อุทการเรือพระจุลจอมเกล้า.
- กัลยาณี คุณมี. (2551). ผลของการจัดสรรเงินรางวัลในภาคราชการไทย. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 48(1), 107-135.
- กานต์วิภาสสร รื่นกลิ่น. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จำรัส ต้นตระกูล. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรเพื่อการคงอยู่ ศึกษากรณี บริษัท ลีอิกซ์เลย์ จำกัด

(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, คณะบริหารธุรกิจ.

ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ. (2553). ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหิดล, คณะสาธารณสุขศาสตร์.

ฝ่ายแผน อุ่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า. (2561). ยุทธศาสตร์อุ่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า. สมุทรปราการ: กรมสารบรรณทหารเรือ.

วิทยา ดำรงเกียรติชัย และ ประพิมพรรณ ลิ้มสุวรรณ. (2559). การศึกษาผลกระทบด้านภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา กองพัสดุเชื้อเพลิง กรมช่างอากาศ. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 27(1), 18-29

ศิริพงษ์ สุนทรวัฒน์กิจ. (2554). ปัจจัยที่จะส่งผลต่อการรักษาพนักงาน ให้คงอยู่กับองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในธุรกิจ Wedding studio ในเขตกรุงเทพฯ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.

สองชัย นิกะเข้ และ สุพัตรา จุณณะปิยะ. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารกรมการทหารช่างค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี. วารสารสหวิทยาการวิจัย, 3(2), 142-151.

สุมาลี แสงสว่าง และ ปิยนุช รัตนกุล. (2560). การศึกษาความคาดหวังและความผูกพันต่อองค์การบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย, 4(1), 56-66

อำนวย แสงสว่าง. (2544). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: อักษราพัฒนา.

ภาคผนวก ก

แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยการคงอยู่ของบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อ

ข้อคำถาม มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยได้

กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรงดังนี้

+1 = แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม

0 = ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่

-1 = แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่าข้อความมีความสอดคล้อง หรือ
ถูกต้องเพียงใด

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง					
1	มีงานในหน่วยงานของท่านที่ท่านอยากทำให้สำเร็จ				
2	ท่านไม่เคยคิดที่จะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น				
3	ชีวิตของท่านจะยุ่งยาก หากท่านตัดสินใจลาออกจากหน่วยงานตอนนี้				
ความผูกพันด้านจิตใจ					
4	ท่านมีความสุขที่จะอยู่ทำงานในองค์กรจนถึงเกษียณอายุ				
5	เมื่อหน่วยงานมีปัญหา ท่านพยายามช่วยแก้ไขเหมือนเป็นปัญหาของท่านด้วย				
6	ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้				
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม					
7	ท่านรู้สึกซาบซึ้งต่อการดูแลของหน่วยงาน				
8	ท่านรู้สึกผิดหากออกไปอยู่ในหน่วยงานที่คล้ายกันนี้				
9	หน่วยงานนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีจากท่านในการทำงาน				

ข้อที่	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ด้านค่าตอบแทน					
10	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถที่ท่านทุ่มเทลงไปในงาน				
11	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพ				
12	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนที่ชัดเจน				
ด้านการสนับสนุนของหัวหน้า					
13	หัวหน้าให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของ ท่านอย่างต่อเนื่อง				
14	หัวหน้าให้ท่านมีส่วนร่วมในกำหนดเป้าหมายผลงานที่ต้องปฏิบัติ				
15	หัวหน้าของท่านติดตาม ถามไถ่ผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ				
ด้านการอบรมและพัฒนา					
16	ท่านได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างต่อเนื่อง				
17	ท่านนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน				
18	ท่านมีแผนพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น				

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
19	ปริมาณงานที่ท่านทำมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน				
20	งานที่ท่านทำส่งผลกระทบต่อสุขภาพทางกาย				
21	ระยะเวลาในการทำงานของท่านในแต่ละวันมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน				
ด้านความก้าวหน้าในงาน					
22	หน่วยงานกำหนดแผนความก้าวหน้าที่ทำให้ท่านพอใจ				
23	โครงสร้างในหน่วยงานของท่านมีตำแหน่งงานให้ท่านเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน				
24	หน่วยงานมีการประเมินศักยภาพของท่านอย่างสม่ำเสมอเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา				
ด้านการเดินทางทำงาน					
25	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางทำงานในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนในการทำงาน				
26	ความปลอดภัยต่อการเดินทางมาทำงานของท่านมีอิทธิพลต่อการทำงานในหน่วยงาน				
27	ระยะทางในการเดินทางทำงานของท่านมีอิทธิพลต่อการทำงานในหน่วยงาน				

ลงชื่อผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

วันที่เดือนพ.ศ.

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม





แบบสอบถาม

การวิเคราะห์ปัจจัยการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยการคงอยู่ของบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาความผูกพันต่อหน่วยงานของกำลังพลในหน่วยงาน

ส่วนที่ ๑ ปัจจัยด้านประชากร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยมหรือเติมข้อความลงในช่องว่างตรงตามความเป็นจริง

เพศ	☐ ชาย	☐ หญิง	อายุ.....ปี
ประเภทงาน	☐ ข้าราชการ	☐ พนักงานราชการ	☐ ลูกจ้างประจำ
ยศ (หากมี)			
สถานภาพสมรส	☐ โสด	☐ สมรส	☐ แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย
ระดับการศึกษาสูงสุด	☐ ต่ำกว่า ม.๖	☐ ม.๖/ปวช.	
	☐ อนุปริญญาตรี/ปวส.	☐ ปริญญาตรี	
	☐ ปริญญาโท	☐ อื่น ๆ ระบุ.....	
ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน	☐ ๐-๕ กิโลเมตร	☐ ๖-๑๐ กิโลเมตร	☐ ๑๑-๑๕ กิโลเมตร
	☐ ๑๖-๒๐ กิโลเมตร	☐ ๒๑-๒๕ กิโลเมตร	☐ อื่น ๆ ระบุ.....
วิธีการเดินทางทำงาน	☐ เดิน	☐ จักรยาน	☐ มอเตอร์ไซด์
	☐ รถยนต์	☐ รถโดยสารประจำทาง	☐ อื่น ๆ ระบุ.....
อายุการทำงานกับองค์กร	ปี		

ส่วนที่ ๒ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ในงาน

คำชี้แจง ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันและการคงอยู่ของบุคคล

ระดับ ๑	คือ	น้อยที่สุด
ระดับ ๒	คือ	น้อย
ระดับ ๓	คือ	ปานกลาง
ระดับ ๔	คือ	มาก
ระดับ ๕	คือ	มากที่สุด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่วงระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริง

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
๑	มีงานในหน่วยงานของท่านที่ท่านอยากทำให้สำเร็จ					
๒	ท่านไม่เคยคิดที่จะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น					
๓	ชีวิตของท่านจะยุ่งยาก หากท่านตัดสินใจลาออกจากหน่วยงานตอนนี้					
๔	ท่านมีความสุขที่จะอยู่ทำงานในหน่วยงานจนถึงเกษียณอายุ					
๕	เมื่อหน่วยงานมีปัญหา ท่านพยายามช่วยแก้ไข เหมือนเป็นปัญหาของท่านด้วย					
๖	ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้					
๗	ท่านรู้สึกชอบซึ่งต่อการดูแลของหน่วยงาน					
๘	ท่านรู้สึกผิดหากออกไปอยู่ในหน่วยงานที่คล้ายกันนี้					
๙	หน่วยงานนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีจากท่านในการทำงาน					
๑๐	คำตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถที่ท่านทุ่มเทลงไปในงาน					

ส่วนที่ ๒ (ต่อ)

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
๑๑	คำตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพ					
๑๒	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนที่ชัดเจน					
๑๓	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของท่านอย่างต่อเนื่อง					
๑๔	ผู้บังคับบัญชาให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายผลงานที่ต้องปฏิบัติ					
๑๕	ผู้บังคับบัญชาของท่านติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
๑๖	ท่านได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
๑๗	ท่านนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
๑๘	ท่านมีแผนพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
๑๙	ปริมาณงานที่ท่านทำมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
๒๐	งานที่ท่านทำส่งผลกระทบต่อสุขภาพทางกาย					
๒๑	ระยะเวลาในการทำงานของท่านในแต่ละวันมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
๒๒	หน่วยงานกำหนดแผนความก้าวหน้าที่ทำให้ท่านพอใจ					
๒๓	โครงสร้างในหน่วยงานของท่านมีตำแหน่งงานให้ท่านเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน					
๒๔	หน่วยงานมีการประเมินศักยภาพของท่านอย่างสม่ำเสมอเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน					

ส่วนที่ ๒ (ต่อ)

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
๒๕	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางทำงานในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนในการทำงาน					
๒๖	ความปลอดภัยต่อการเดินทางมาทำงานของท่านมีอิทธิพลต่อการทำงานในหน่วยงาน					
๒๗	ระยะทางในการเดินทางทำงานของท่านมีอิทธิพลต่อการทำงานในหน่วยงาน					

“ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้”

ภาคผนวก ค

ตารางเครสซี่ และ มอร์แกน



ตารางที่ ก ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครสซี และ มอร์แกน ที่ความเชื่อมั่นที่ 95 %

ความคลาดเคลื่อน 5 %

ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง
10	10	100	80	280	162	800	260	2,800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3,000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3,500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4,000	351
30	28	140	103	340	181	1,000	278	4,500	354
35	32	150	108	360	186	1,100	285	5,000	357
40	36	160	113	380	191	1,200	291	6,000	361
45	40	170	118	400	196	1,300	297	7,000	364
50	44	180	123	420	201	1,400	302	8,000	367
55	48	190	127	440	205	1,500	306	9,000	368
60	52	200	132	460	210	1,600	310	10,000	370
65	56	210	136	480	214	1,700	313	15,000	375
70	59	220	140	500	217	1,800	317	20,000	377
75	63	230	144	550	226	1,900	320	30,000	379
80	66	240	148	600	234	2,000	322	40,000	380
85	70	250	152	650	242	2,200	327	50,000	381
90	73	260	155	700	248	2,400	331	75,000	382
95	76	270	159	750	254	2,600	335	100,000	384

ที่มา: Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นายสิทธิศักดิ์ ฉันทวโร

ประวัติการศึกษา

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

สาขาวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ มหาวิทยาลัยมหิดล สำเร็จการศึกษา

ปี พ.ศ. 2558

ประสบการณ์การทำงาน

