

**ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่า**  
**ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF CENTRAL PERSONNEL OF**  
**MARINE DEPARTMENT**

นางสาวเพราพิลาส สัมพันธ์สิทธิ์  
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Praopilas Sampantasit

E-mail: aumaim\_plopilas@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

**บทคัดย่อ**

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่า ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านองค์การความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 350 คน เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หากำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่าส่วนใหญ่เพศหญิง จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 83.14 มีอายุ 40 – 49 ปี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 61.71 มีสถานภาพสมรส จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 68.29 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 62.29 เป็นข้าราชการ จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 78.86 ปฏิบัติงานมาแล้ว 5 – 10 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 32.57 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 46.57 เป็นบุคลากรสำนักงานร่อง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 11.71

ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

**คำสำคัญ:** ความผูกพัน, องค์กร, บุคลากร

## ABSTRACT

The objective is to study the organizational commitment of central personnel, Marine Department. The factors of research include Strong confidence and Acceptance of the goals and values of On the organizational side, A strong desire to maintain organizational membership. The willingness to put a lot of effort into doing the job for the benefit of the organization. Work progress in relation to supervisors in relations with colleagues classified by personal factors.

The samples used in this research amount of 350 peoples. The questionnaire was instrument of this research. Data was analyzed by using SPSS for Social Science Research. The statistics were percentage, minimum, maximum, mean and standard deviation.

The results of the research found that 1) The survey respondents consisted of 350 people, mostly 291 females, representing 83.14% Most were aged 40-49 years, 216 people thought. was 61.71%, Most of them had 239 marital status, accounting for 68.29%, Most of them had a bachelor's degree, 218 people accounted for 62.29%, Most of them were civil servants of 276 people, representing 78.86%, Most of them have worked for 5 - 10 years, 114 people, representing 32.57%, Most of them have monthly income of 20,001 - 30,000 baht, 163 people, representing 46.57%, Most of them are pilot office personnel of 41 people, accounting for 11.71%.

Organizational commitment of central personnel The Marine Department as a whole is at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect at the highest level was relationship with supervisors. Relationships with colleagues and strong confidence and acceptance of organizational goals and values.

**Keyword:** commitment, organizational, personnel

## บทนำ

การพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโตเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรัก ความผูกพัน รู้จักการทำงานเป็นทีม สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าให้คงอยู่ในองค์กร

การบริหารงานบุคคล เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการดำเนินงาน เช่น การเลื่อนระดับให้ดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล สร้างกลไกการคัดเลือกให้สามารถวัดผลได้ โดยให้คำนึงถึงประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลเป็นสำคัญ, จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร

จากการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรและการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมเจ้าท่าถือว่ายังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากประสบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลาย ๆ ด้าน ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร และเป็นที่น่าสนใจมากกว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่า เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงการบริหารบุคลากรอันจะทำให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรและทำงานด้วยความร่วมมืออย่างเต็มใจ และนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทั้งต่อบุคลากรและกรมเจ้าท่าในอนาคตต่อไป

### วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่า

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาหัวข้อวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่า ประกอบไปด้วย

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่า ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับรายได้ หน่วยงานที่สังกัด
2. ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ, ด้านองค์กรความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร, ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

#### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือบุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่า จำนวน 1,396 คน ประกอบด้วยข้าราชการ 719 คน ลูกจ้างประจำ 183 คน พนักงานราชการ 494 คน (ที่มา : ข้อมูลจากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 มกราคม 2565)

#### ขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษาวิจัย

ระยะเวลาในการทำการศึกษา คือ ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

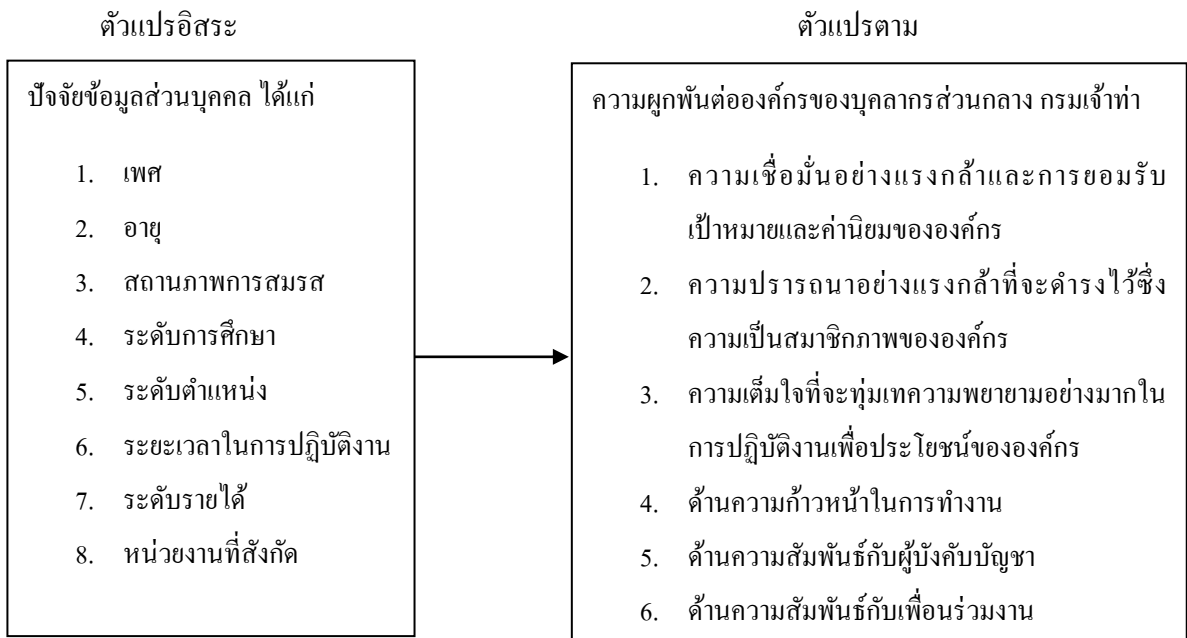
### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่า
2. เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงการบริหารบุคลากรเป็นประโยชน์ในการนำมาพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่า

3. ทำให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรและทำงานด้วยความร่วมมืออย่างเต็มใจและนำไปสู่ความสำเร็จก้าวหน้าทั้งต่อบุคลากรและกรมเจ้าท่าในอนาคตต่อไป

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่า ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้



### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter and Other, 1974, อ้างถึงใน สรยา มหาภานนท์, 2551, น.22)

ให้ความหมายของความผูกพันว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกต่อองค์กร ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบดังนี้

1. สมาชิกมีทัศนคติที่กลมกลืน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร
2. สมาชิกมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่
3. สมาชิกมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป

Steers (1997, อ้างอิงใน มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง, 2541, น. 14) ได้กล่าวว่า ความผูกพันขององค์กร คือ ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร เต็มใจและพร้อมที่จะทุ่มเทกายใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นางสาวสุพัตรา พลพันธ์ (2556, น. 31) กล่าวว่า ปัจจัยลักษณะของงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากสมาชิกทุกคนต่างมีความต้องการโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน
2. การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร การสร้างความรู้สึกให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. ความน่าเชื่อถือและความมั่นคงในการทำงาน

### ข้อมูลกรมเจ้าท่า

กรมเจ้าท่า มีภารกิจเกี่ยวกับการกำกับดูแล การส่งเสริม การพัฒนาระบบการขนส่งทางน้ำและการพาณิชย์ ให้มีการเชื่อมต่อกับระบบการขนส่งอื่น ๆ ทั้งการขนส่งผู้โดยสารและสินค้า ท่าเรือ อุเรือ กองเรือไทยและกิจการเกี่ยวเนื่อง เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็ว ท้าถึง และปลอดภัย ตลอดจนการสนับสนุนภาคการส่งออกให้มีความเข้มแข็ง

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นายนิรันดร์ ไชยชมภู (2557) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรในทัศนะของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ จำนวน 232 คน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.3 มีระดับการรับรู้ถึงลักษณะงานที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงและมีพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก แต่มีทัศนะต่อแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

นางสาวกนิษฐา นาคแดง (2557) การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ถนนวมวงส์บริการ จำกัด” ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 48 ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.26 และเมื่อพิจารณาตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นรายด้านพบว่า ตัวแปรทุกตัวมีระดับคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยตัวแปรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.29 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือตัวแปรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.27 อยู่ในระดับมากที่สุด และตัวแปรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.21 อยู่ในระดับมากที่สุด

นางสาวนิตยา บ้านโก้ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งหมด 118 คน ซึ่งเป็นบุคลากรทั้งหมดของศูนย์ฝึก

พาณิชย์นำวี กรมเจ้าท่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ (t-test) และ F-test โดยด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วย ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วย

นางสาวรัชนีชิตา พานิชอัครา (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของนักรังสีเทคนิคในโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ซึ่งมากที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้  $Y = 0.397 + (0.152) \text{ ความสำคัญของงาน} + (0.185) \text{ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญกับองค์กร} + (0.286) \text{ ความรู้สึกว่าคุณคือสิ่งที่พึงได้} + (0.202) \text{ ทศนคติต่อกลุ่มขององค์กร}$

เสาวลักษณ์ พงษ์จีน (2564) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการหน่วยงานวิโชน กองทัพเรือ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการหน่วยงานวิโชน กองทัพเรือ ที่มีอายุ ระดับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับรายได้ ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการหน่วยงานวิโชน กองทัพเรือ โดยภาพรวมต่างกัน ส่วนข้าราชการที่มีเพศ สถานภาพ และระดับตำแหน่งงาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

ญาณิศาณ ถิ่นเดิม (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิตผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.498 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิตได้ร้อยละ 49.8 และเมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิตเป็นรายด้าน พบว่ามี 3 ด้าน คือ ความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต

## วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้ทฤษฎีและกรอบแนวคิดเป็นแนวทางในการดำเนินการและใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่าจำนวน 1,396 คน ประกอบด้วยข้าราชการ 719 คน ลูกจ้างประจำ 183 คน พนักงานราชการ 494 คน (ที่มา : ข้อมูลจากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 มกราคม 2565)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ทราบขนาดของประชากรผู้วิจัยจึงคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดความ

เชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 310.91 คน จึงจะเก็บกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้อยู่ที่จำนวน 350 คน จากประชากรทั้งหมด 1,396 คน โดยใช้วิธีแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ แบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล เป็นคำถามที่มีลักษณะเป็นปลายปิด โดยให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับรายได้ และหน่วยงานที่สังกัด มีจำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่า ซึ่งเป็นคำถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แต่ละคำถามมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถาม ของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่าและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน พิจารณา-ตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่า โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์โดยใช้ Google Form และรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับข้อมูลครบถ้วนแล้วเพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่า

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่า มีผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 350 คน ส่วนใหญ่เพศหญิง จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 83.14 และเป็นเพศชาย จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 16.86 ส่วนใหญ่มีอายุ 40 – 49 ปี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 61.71 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 30 – 39 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 36.86, อายุมากกว่า 49 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.86, และอายุ 20 – 29 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.57 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 68.29 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 31.14 และสถานภาพหย่า / หม้าย มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.57 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 62.29 รองลงมาคือ ระดับอนุปริญญา / ปวส. จำนวน 73 คน คิดเป็น ร้อยละ 20.86 และระดับ สูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 16.85 ตามลำดับ ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 78.86 รองลงมาคือ พนักงานราชการ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.57 และเป็นลูกจ้างประจำ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.57 ตามลำดับ ส่วนใหญ่เป็นปฏิบัติงานมาแล้ว 5 – 10 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 32.57 รองลงมาปฏิบัติงานมาแล้ว 11 – 15 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 29.71, ปฏิบัติงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 70 คน คิดเป็น ร้อยละ 20.00 และปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.72 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 46.57 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 และรายได้ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 19.43 ตามลำดับ ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสำนักน่านร่อง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 11.71 รองลงมาคือสำนักงานเลขาธิการกรมและสำนักงานพัฒนาบำรุงรักษาทางน้ำ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.43, บุคลากรกองคลังจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.14, บุคลากรสำนักมาตรฐานทะเบียนเรือ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.86, บุคลากรสำนักความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมทางน้ำ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.14, บุคลากรกองส่งเสริมพาณิชย์นาวี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.86, บุคลากรกองวิศวกรรมและกองสำรวจและแผนที่ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.28, บุคลากรสำนักมาตรฐานเรือ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14, บุคลากรกลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.86, บุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายใน สำนักกฎหมาย และ กองกำกับพาณิชย์นาวี จำนวนละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.29 ตามลำดับ



## ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่า

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

### สรุปผลการวิจัย

#### สถานภาพส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 350 คน ส่วนใหญ่เพศหญิง จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 83.14 มีอายุ 40 – 49 ปี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 61.71 มีสถานภาพสมรส จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 68.29 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 62.29 เป็นข้าราชการ จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 78.86 ปฏิบัติงานมาแล้ว 5 – 10 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 32.57 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 46.57 เป็นบุคลากรสำนักนําร่อง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 11.71

#### ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่า

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

### อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

#### 1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารมอบหมายถึงแม้ว่างานนั้นจะนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ และความตั้งใจอย่างมากที่จะปฏิบัติตามนโยบายเป้าหมายของทางหน่วยงาน ตามที่หน่วยงานตั้งไว้ และข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ ความรู้สึกที่ว่าท่านปฏิบัติงานที่หน่วยงานแห่งนี้แล้วมีความสุขความ

สบายใจเหมาะสมที่จะเข้าทำงานเป็นอย่างยิ่งและมักจะเล่าเรื่องที่ดีให้เพื่อนหน่วยงานอื่นฟังเสมอ หากมีใครตำหนิหรือวิจารณ์หน่วยงานของท่าน ท่านมักจะหาข้ออ้างข้อแก้ตัวหรือชี้แจงแทนทันที และท่านยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมหรือวัฒนธรรมการทำงานของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยนางสาวนิตยา บ้านโก้ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยน์าวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทาการทดสอบสมมติฐาน โดยสถิติ (t-test) และ F-test โดยด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วย ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วย

## 2. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าท่านคงไม่ได้รับประโยชน์มากนักในการที่จะอยู่ในหน่วยงานแห่งนี้ต่อไป ตามลำดับ และข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ ข้อท่านมีความยินดีและยินยอมพร้อมที่จะให้ผู้บริหารหน่วยงานเปลี่ยนท่านไปปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น, ท่านมีความคิดว่าจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานนี้ตลอดไปโดยไม่คิดลาออกหรือย้ายไปหน่วยงานอื่น, สาเหตุสำคัญประการหนึ่ง ที่ท่านไม่คิดย้ายหน่วยงานถึงแม้ว่าจะมีทางเลือกที่ดีกว่าเป็นเพราะท่านมีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานแห่งนี้ และในบางครั้งที่ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานในหน่วยงานแต่เมื่อได้ตรองดูแล้วท่านยังมีความรู้สึกที่ตัวเองมีความผูกพันกับหน่วยงานนี้อยู่ จึงเป็นบุคลากรอยู่ที่นี้ต่อไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยนางสาวกนิษฐา นาคแดง (2557) การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ฅนอมวงศ์บริการ จำกัด” ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วยภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะงาน ค่าตอบแทนโดยรวมคุณภาพชีวิต ความมั่นคงในงาน/โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 48 ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.26 และเมื่อพิจารณาตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นรายด้านพบว่า ตัวแปรทุกตัวมีระดับคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยตัวแปรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ที่ 4.29 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือตัวแปรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.27 อยู่ในระดับมากที่สุด และตัวแปรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.21 อยู่ในระดับมากที่สุด

## 3. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อเมื่อท่านมีแนวความคิดที่ดี ๆ หรือใหม่ ๆ ที่จะทำให้หน่วยงานของท่านได้พัฒนาขึ้นหรือเป็นประโยชน์

ต่อหน่วยงานแล้ว ท่านจะนำแนวความคิดนั้นเสนอต่อผู้บริหารหน่วยงานทันที, ท่านมีความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน และท่านมีความเต็มใจและยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับงานในหน่วยงานของท่าน ทั้งในเวลาราชการและวันหยุดราชการแม้ว่าท่านจะไม่ได้รับค่าตอบแทนใดๆ และข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ ข้อท่านมีความพยายามทำงานที่ท้าทายและสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานเสมอเมื่อท่านมีโอกาส และท่านช่วยประหยัดน้ำ ไฟฟ้า และค่าใช้จ่ายให้กับหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย นางสาวรัฐชิตา พานิชอัตรา (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของนักรังสีเทคนิคใน โรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ซึ่งมากที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้  $Y = 0.397 + (0.152) \text{ ความสำคัญของงาน} + (0.185) \text{ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญกับองค์กร} + (0.286) \text{ ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่ยอมรับ} + (0.202) \text{ ทศนคติต่อกลุ่มขององค์กร}$

#### 4. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาและข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ ข้อท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มทักษะในการทำงาน, ท่านได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่, หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน นำเชื่อถือและมีความเป็นธรรม และหน่วยงานของท่านซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำให้ท่านได้ก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย นายนิรันดร์ ไชยชมภู (2557) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรในทัศนะของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ วิทยานิพนธ์เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรในทัศนะของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.3 มีระดับการรับรู้ถึงลักษณะงานที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงและมีพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก แต่มีทัศนะต่อแนวทางใน การเสริมสร้างความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

#### 5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อผู้บังคับบัญชามีความห่วงใยและใส่ใจความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา และพร้อมให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา และท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ ข้อผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและให้คำแนะนำในการทำงานเป็นอย่างดี, ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค และท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เสาวลักษณ์ พงษ์จีน (2564) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการหน่วย นาวิกโยธิน กองทัพเรือ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการหน่วยนาวิกโยธิน กองทัพเรือ ที่มีอายุ ระดับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับรายได้ ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของ

ข้าราชการหน่วยงานวิโชน กองทัพเรือโดยภาพรวมต่างกัน ส่วนข้าราชการที่มีเพศ สถานภาพ และระดับตำแหน่งงานทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

#### 6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน และมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่แบ่งแยกกลุ่ม และข้อที่อยู่ในระดับมากคือ ข้อเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกันสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้, ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทั้งในเวลางานและตอนเลิกงานและท่านมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ญาณิศาน์ ถิ่นเดิม (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิตผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.498 แสดงว่า ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิตได้ร้อยละ 49.8 และเมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิตเป็น รายด้าน พบว่ามี 3 ด้าน คือ ความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือ ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต

#### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่า สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้อยู่ในกฎ ระเบียบฯ และผู้บริหารควรสร้างความผูกพันโดยการเสริมแรงและให้รางวัลกับพฤติกรรมที่ดีเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขสบายใจ และคอยสนับสนุนชี้ทางให้แก่บุคลากรเดินไปในทิศทางที่ถูกต้องด้วย

2. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้บริหารควรที่จะสร้างขวัญและกำลังใจไม่ว่าจะเป็นสิ่งของหรือคำชมเชยเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและทำให้บุคลากรรู้สึกถึงประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อได้มาปฏิบัติงานในหน่วยงาน, บุคลากรอาจมีความรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ได้รับมอบหมายไปบางครั้งและบางครั้งผู้บังคับบัญชาอาจให้ท่านเปลี่ยนสายอื่นไปปฏิบัติหน้าที่อื่นบุคลากรควรที่จะยินดีและยินยอมเพราะจะทำให้บุคลากรได้มีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

3. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บุคลากรควรมีความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน, แต่ผู้บริหารควรที่จะมีค่าตอบแทนเพื่อเป็นกำลังใจให้กับ

บุคลากรด้วยและผู้บริหารควรที่จะรับฟังความคิดเห็นหรือแนวคิดใหม่ ๆ ของบุคลากรเพื่อที่จะได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ต่อหน่วยงานได้ต่อไป

4. **ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน** สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ หน่วยงานควรส่งเสริมสนับสนุน การศึกษาต่อของบุคลากรเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, หน่วยงานควรที่จะ สร้างความก้าวหน้าในการทำงานให้บุคลากรอย่างต่อเนื่องและควรส่งเสริมในด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ และหน่วยงานควรที่จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน น่าเชื่อถือ และมีความเป็น ธรรมชาติควรที่จะแสดงผลงานในการปฏิบัติงาน

5. **ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้บังคับบัญชาควรที่จะมีความ ห่วงใยและใส่ใจความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา, บุคลากรควรจัดกิจกรรม เช่น การแลกเปลี่ยนขวัญ ในวันขึ้นปีใหม่, ศึกษาดูงาน และท่องเที่ยวประจำปี เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและ ผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนและให้คำแนะนำในการทำงานแก่บุคลากรเพื่อที่จะสร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่างบุคลากรและผู้บังคับบัญชาได้

6. **ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ หน่วยงานควรจัดกิจกรรม เช่น การศึกษาดูงานต่างจังหวัด และท่องเที่ยวประจำปีที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างเพื่อน ร่วมงาน ย่อมส่งผลให้เรามีช่วงเวลาที่มีความสุขในการทำงานแต่ละวันเพิ่มขึ้น, บุคลากรควรมีความ สามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่แบ่งแยกกลุ่มกันซึ่งในการปฏิบัติงานในปัจจุบันจะต้องอาศัยการทำงาน เป็นทีมและควรให้ความช่วยเหลือเป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของ กรมเจ้าท่าที่ปฏิบัติงานในส่วนบริหารราชการส่วนกลางเท่านั้นไม่ได้ครอบคลุมไปถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในส่วนภูมิภาค จึงไม่ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งการวิจัยครั้งต่อไป ควรที่จะเปลี่ยน กลุ่มประชากรที่จะศึกษาให้ขยายออกไปสู่กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค เพื่อให้ทราบถึงระดับ ความผูกพันของบุคลากรของกรมเจ้าท่าอย่างหลากหลายมากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มตัวแปรต้นในมิติอื่น ๆ เช่น ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร, ปัจจัยด้าน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือปัจจัยด้านอื่นๆ เพื่อครอบคลุมในปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรมากขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

กนิษฐา นาคแดง. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา*

*บริษัท ถนนมวงศ์บริการ จำกัด. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้น*

16 มกราคม 2565 จาก [https://digital.library.tu.ac.th/tu\\_dc/](https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/)

- ญาณิสาณั ถันเดิม. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมสรรพสามิต*. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้น 16 มกราคม 2565 จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/ismmm/ismmm.php?id=24>
- ณรงค์ แยมชื่น. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีพนักงานธนาคารกรุงเทพ จากัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.
- นิตยา บ้านโก้. (2558). *ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม*. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้น 16 มกราคม 2565 จาก [https://digital.library.tu.ac.th/tu\\_dc/](https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/)
- นิรันดร์ ไชยชมภู. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรในทัศนะของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้น 16 มกราคม 2565 จาก [https://digital.library.tu.ac.th/tu\\_dc/](https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/)
- พอร์เตอร์ และคณะ (Porter and Other, 1974, อ้างถึงใน สรยา มหากณานนท์, 2551, น.22) *ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร*. กรุงเทพมหานคร สืบค้น 17 มกราคม 2565 จาก [https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve\\_Doi=10.14457/PNRU.the.2008.107](https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=10.14457/PNRU.the.2008.107)
- สุพัตรา พลพันธ์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้น 16 มกราคม 2565 จาก [https://digital.library.tu.ac.th/tu\\_dc/](https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/)
- เสาวลักษณ์ พงษ์จีน. (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการหน่วยนาวิกโยธิน กองทัพเรือ*. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้น 16 มกราคม 2565 จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/ismmm/ismmm.php?id=24>
- Marine Department Admin. (2557). *อำนาจหน้าที่และภารกิจ*. สืบค้น 17 มกราคม 2565, จาก <https://md.go.th/authority-and-mission/>
- Steers (1997, อ้างอิงใน มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง, 2541, น. 14) *ความหมายของความผูกพันขององค์กร*. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สืบค้น 16 มกราคม 2565 จาก <https://dric.nrct.go.th/Search/SearchDetail/84056>