

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการหน่วยนาวิกโยธิน กองทัพเรือ

THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF MILITARY OFFICERS IN ROYAL THAI

MARINE CORPS

เสาวลักษณ์ พงษ์จีน

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคาแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

SAOWALUK PONGJEEN

Email : 6214070003@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting , Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการหน่วยนาวิกโยธิน กองทัพเรือ 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการหน่วยนาวิกโยธินกองทัพเรือจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการหน่วยนาวิกโยธิน กองทัพเรือ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ ข้าราชการหน่วยนาวิกโยธิน กองทัพเรือ จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการหน่วยนาวิกโยธิน กองทัพเรือ ที่มีอายุ ระดับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับรายได้ ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการหน่วยนาวิกโยธิน กองทัพเรือโดยภาพรวมต่างกัน ส่วนข้าราชการที่มีเพศ สถานภาพ และระดับตำแหน่งงาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรโดย

ภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ในการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยนาวิกโยธิน กองทัพเรือ

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร; ข้าราชการหน่วยนาวิกโยธิน

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study The Organizational Commitment of Military Officers in Royal Thai Marine Corps, 2) to study The Organizational Commitment of Military Officers in Royal Thai Marine Corps classified by personal factors, 3) to study organizational factors affecting Organizational Commitment of Military Officers in Royal Thai Marine Corps.

The sample group used in this research are central personnel at the Court of Justice was 400 people by using questionnaires as a tool for data collection and use statistics to analyze data such as frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant differences testing a pair of variables by LSD was used to test hypotheses for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis.

The results of hypothesis testing showed that central personnel at the Court of Justice with different age, education, job position and monthly income causing the overall work motivation to be different. As for personnel with different gender and working years/experiences causing the overall work motivation is not different. Besides, organizational factors is 4 factors on policy and administration, personnel relations, working environment, salary and benefits affecting to Organizational Commitment of Military Officers in Royal Thai Marine Corps

บทนำ

การปฏิบัติงานของแต่ละองค์กรในทุกวันนี้เราปฏิเสธไม่ได้ว่าทรัพยากรบุคคลเป็น ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและ สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมาย ทุกวันนี้องค์กรส่วนใหญ่มักจะพูดถึงเรื่องว่าจะทำอย่างไรให้พนักงานเกิดความรู้สึก ผูกพันกับองค์กรและรู้สึกถึงความผูกพันกับการทำงานของตนเองมากกว่านี้ เนื่องจากมีข้อพิสูจน์และ ผลการวิจัยจากบริษัทที่ปรึกษาหลายแห่งที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่าถ้าพนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึก ผูกพัน (Engagement) ต่อองค์กรก็จะส่งผลต่อผลงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในทางตรงกันข้าม ถ้าพนักงานรู้สึกแยะและขาดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและงานที่ทำผลก็คือผลงานจะแย่งลงเรื่อยๆซึ่งก็ จะส่งผลต่อผลงานขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้บริหารในหลายองค์กรต่างก็ให้ความสำคัญกับเรื่องของการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมากขึ้นกว่าในอดีตอย่างมาก

หน่วยงานบัญชาการนาวิกโยธิน นับเป็นหน่วยงานหลักหน่วยหนึ่งของกองทัพเรือ ซึ่งมีราชการทหารปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นจำนวนมากดังนั้น ผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการนาวิกโยธินได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้กับกองฝ่ายอำนวยการและหน่วยขึ้นตรงของหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ซึ่งที่ผ่านมาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ให้รับรองและสอดคล้องกับนโยบายกองทัพเรือ พ.ศ. 2556 กองทัพเรือ พ.ศ. 2551 ถึง 2565 และแนวทางการปฏิบัติงานของอดีตผู้บัญชาการหน่วยนาวิกโยธินท่านที่ผ่านมารวมทั้งสภาวะแวดล้อมด้านความมั่นคง และด้าน เศรษฐกิจ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันประกอบกับหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

จากการศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่างๆ ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่ศึกษากระบวนการในการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ทั้งร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ การประกอบอาชีพและมี ความมั่นคงในการดำรงชีวิตโดยให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเองที่จะนำไปสู่ความ แข็งแรงในทุกๆระดับ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน กองทัพเรือ
 2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการหน่วยนาวิกโยธิน กองทัพเรือ จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล
 3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อข้าราชการ หน่วยนาวิกโยธิน กองทัพเรือ
- ขอบเขตด้านประชากร**

ในการศึกษาวิจัยต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ หน่วยนาวิกโยธิน กองทัพเรือ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ข้าราชการหน่วยนาวิกโยธิน กองทัพเรือ กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 400 คน (ที่มา:หน่วยนาวิกโยธิน)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

- 1.1.1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับรายได้
- 1.1.2. ส่วนปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน และปัจจัยค่าจูง ประกอบไปด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร

ตัวแปรตาม (Dependent variable) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ หน่วยนาวิกโยธิน กองทัพเรือ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ หน่วยนาวิกโยธิน กองทัพเรือ
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ หน่วยนาวิกโยธิน กองทัพเรือ

3. ผลที่ได้รับจากการศึกษาที่ได้ในครั้งนี้นำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ หน่วยงานวิกโยธิน กองทัพเรือ

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

พัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดและเติบโตขององค์กร องค์กรใดที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและสมาชิกในองค์กร

เปรมจิตร์ คล้ายเพชร (2548) สรุปไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่เป็นผลจากการแลกเปลี่ยนจากการทำงานในองค์กรเป็นการแสดงออกทั้งในด้านความรู้สึกผูกพันยึดมั่นไม่ยอมออกจากองค์กรไป

สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่แสดงออกถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับองค์กรถ้าบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรมากเท่าใดก็มีความมุ่งมั่นทุ่มเทเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ด้านที่1 การได้รับความสำเร็จในงาน

ภุชญา มัชฌิมานนท์ (2552, หน้า 35) ได้ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินการปฏิบัติงานของตนเองว่าอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจและมีประสิทธิผลตรง ตาม เป้าหมาย หรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้

อภิวัฒน์ จันกัน (2555, หน้า 23-25) ได้ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองว่าพึงพอใจ และบรรลุวัตถุประสงค์

จากการศึกษาการได้รับความสำเร็จใน ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายได้โดยรวมของการได้รับความสำเร็จในงานได้ว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ บรรลุเป้าหมาย ทันทตามกำหนด มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้สำเร็จ

ด้านที่2 ด้านความก้าวหน้า

นฤมล นิราทร (2557, น. 2, อ้างถึงใน สิริวัชร รักธรรม, 2560, น. 10) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะส่งผลตอบแทนทั้ง ทางด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรง ที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน

ณัฐชัย นิมนวล (2554, น. 24-25) ได้กล่าวว่า การให้ความสนใจต่องานที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงไว้และการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะใหม่ๆ

จากการศึกษาความสำเร็จในงาน วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมได้ของความสำเร็จในงาน ได้ว่าในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมุ่งหวังที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความมั่นคงในอาชีพ

และรายได้ในอนาคต บุคคลมีชีวิตในการทำงานที่ต้อันมี ผลต่อการสร้างความเจริญก้าวหน้า จะมีส่วนเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ด้านที่ 3 ด้านลักษณะงาน

ชาโรนิจันท์แสงศรี (2556) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานว่า การที่ผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะดีหรือไม่นั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้อง ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายในและภายนอก

จากการศึกษาลักษณะงาน วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมได้ของลักษณะงาน ได้ว่า ลักษณะของงานที่เป็นแบบแผนประจำเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำลายต่อความรู้ความสามารถ บุคลากรมีความตั้งใจสนใจปฏิบัติงานจนบรรลุความสำเร็จ

ด้านที่ 4 ด้านความรับผิดชอบต่องาน

กองการวิจัยทางการศึกษา (กรมวิชาการ.2557) ได้ให้ความหมายของความ รับผิดชอบ หมายถึง ความสนใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร พยายาม ความผูกพัน ความ ละเอียดรอบคอบ

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2559 : 66-92) ให้ความหมาย ของความ รับผิดชอบว่า หมายถึง การมีความมุ่งหมาย ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้บรรลุความสำเร็จตามความ มุ่งหมาย ยอมรับผลการกระทำนั้น และพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

จากการศึกษารับผิดชอบต่องาน วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมได้ของความรับผิดชอบต่องาน ได้ว่า ความสนใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจาก ครูผู้สอน โดยมีความรับผิดชอบต่อการศึกษาเล่าเรียน เข้าห้องเรียน ชยัน อดทน ท างานส่งด้วยความ เต็มใจ ให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด

ด้านที่ 5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

วิภาดา (2552) พบว่า ผลตอบแทนจากการทำงานมีความ สัมพันธ์กับความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการ ทำงาน เพราะการจูงใจคือการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อ กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดียิ่งขึ้น

วิชชัย สมตระกูล (2557) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ทุกรูปแบบของประโยชน์ที่ พนักงานได้รับจากการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน โดยค่าตอบแทนเป็น สิ่งที่ต้องการหรือหน่วยงานจ่ายให้แก่คนงานของตนสำหรับงานที่คนเหล่านั้นทำ

จากการศึกษาค่าตอบแทนและสวัสดิการ วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมได้ของค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้ว่าการ เงินเดือนที่ได้รับประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนประเภทอื่นๆ ที่ได้รับ ความเหมาะสมของเงินเดือนกับงานที่รับผิดชอบ และความเหมาะสมของเงินเดือนกับความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมของเงินเดือน

ด้านที่ 6 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

พงศ์ ทรดาล, (2557)การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้พนักงานอยู่กับองค์กรนานขึ้น และสร้างผลงานที่ดีให้กับหน่วยงาน สามารถกระทำได้โดยสร้างความเข้าใจในค่านิยมและจริยธรรม

สลิลทิพย์ จันทะยานี (2550) ได้อธิบายความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องผูกพันต่อกัน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน

จากการศึกษาความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมได้ของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยตรง เพราะพนักงานจะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับหัวหน้างาน

ด้านที่ 7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

วิจิตร อวะกุล (2556: 14) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อเกี่ยวข้องกับระหว่างมนุษย์อันจะเป็นสะพานทอดไปสู่การสร้างมิตร ชนะมิตร และจูงใจคน

จรรยา ทองถาวร (2552: 2) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์เป็นวิชาที่ว่าด้วยศาสตร์และศิลปะในการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีกับบุคคล เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และอยู่ร่วมกันด้วยดีและมีความสุข

จากการศึกษาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่กล่าวมาข้างต้น วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมได้ของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้ว่า ความสัมพันธ์หรือ การติดต่อสื่อสารอันดีระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคน

ด้านที่ 8 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร

มพงศ์ เกษมสิน (2558) มีความเห็นว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรบริหาร (administrative resource) เช่น คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ มา ประกอบการตามกระบวนการบริหาร

สมพงศ์เกษมสิน (2558) กล่าวไว้ว่า คำว่า การบริหารนิยมใช้กับการบริหารราชการ หรือ การจัดการเกี่ยวกับนโยบาย การดำเนินการตามนโยบาย ที่กำหนดไว้สมพงศ์ เกษมสิน ยังให้ความหมายการบริหารไว้ว่า การบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากล

จากการศึกษานโยบายและการบริหารองค์กร ที่กล่าวมาข้างต้น วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมได้ของนโยบายและการบริหารองค์กร การบริหารและการบริหารจัดการ มีแนวคิดมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมซึ่งจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม โดยจะต้องมีผู้นำกลุ่มและมีแนวทางหรือวิธีการ ควบคุมดูแลกันเองภายในกลุ่ม เพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) และเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากร คือ ข้าราชการที่ทำงานในหน่วยงานวิภโยธิน กองทัพเรือ ทางผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนของข้าราชการเป็นจำนวนที่แน่นอน โดยทำการเลือกจากตารางแบบไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน โดยผลจากการเปิดตารางของ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามลักษณะประชากร ซึ่งจะประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับรายได้ มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานวิภโยธิน กองทัพเรือ ซึ่งจะประกอบไปด้วย ด้านปัจจัยจูงใจ โดยแบ่งออกเป็น ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ด้านนโยบายและการบริการ ซึ่งจะประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ หน่วยงานวิภโยธิน กองทัพเรือ ซึ่งจะมีข้อคำถามทั้งหมด 1 ข้อ

ช่วงระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของกระบวนการตัดสินใจซื้อ กำหนดให้ $4.21-5.00 =$ เห็นด้วยระดับมากที่สุด, $3.41-4.20 =$ เห็นด้วยระดับมาก, $2.61-3.40 =$ เห็นด้วยระดับปานกลาง, $1.81-2.60 =$ เห็นด้วยระดับน้อย, $1.00-1.80 =$ เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ใช้ค่าร้อยละและความถี่ ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับรายได้

2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ หน่วยงานวิภโยธิน กองทัพเรือ จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ หน่วยงานวิภโยอิน กองทัพเรือ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับรายได้ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

2.3 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ หน่วยงานวิภโยอิน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ หน่วยงานวิภโยอิน กองทัพเรือ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ หน่วยงานวิภโยอิน กองทัพเรือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ หน่วยงานวิภโยอิน กองทัพเรือ อยู่ในระดับมากตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ หน่วยงานวิภโยอิน กองทัพเรือ สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ หน่วยงานวิภโยอิน โดยภาพรวมพบว่าข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ โดยข้าราชการ หน่วยงานวิภโยอิน ได้ให้ความคิดเห็นถึงความมุ่งมั่นและทุ่มเทความพยายามทั้งร่างกายแรงใจเพื่อให้งานออกมาสำเร็จ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นสอดคล้องกับพัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดและเติบโตขององค์กร องค์กรใดที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการหน่วยงานวิภโยอิน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการหน่วยงานวิภโยอินที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่ข้าราชการหน่วยงานวิภโยอินที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน อาจเนื่องมาจากข้าราชการมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จจุล่งอย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะเพศใด ซึ่งสอดคล้องกับ ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) ที่ศึกษาความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า บุคคลย่อมมีความต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ เนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งตอบแทน ในการปฏิบัติงาน

2.2 ข้าราชการหน่วยนาวิกโยธินที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การข้าราชการหน่วยนาวิกโยธินที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันออกไป ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ กัตติกา อร่ามโชติ (2559) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส พบว่า ทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.3 ข้าราชการหน่วยนาวิกโยธินที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน ทำให้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรด้านความก้าวหน้าในงานต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ข้าราชการหน่วยนาวิกโยธินที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อาจเนื่องมาจากบุคลากรให้ความสำคัญกับการศึกษาเพราะเห็นว่าระดับตำแหน่งส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งสอดคล้องกับ วารุณี พงษ์ศรี (2561) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

2.4 ข้าราชการหน่วยนาวิกโยธินที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงานต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ข้าราชการหน่วยนาวิกโยธินที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อาจเนื่องมาจากตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบหรือความก้าวหน้าในงานที่ต่างกัน เช่น ตำแหน่งงานที่เป็นสายงานหลักขององค์กรอาจมีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และมีความสำเร็จก้าวหน้ามากกว่าตำแหน่งงานอื่นที่เป็นสายงานสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับ วารุณี พงษ์ศรี (2561) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน และสอดคล้องกับ วีรยุทธ วาณิชกมลนันทน์ (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสยามกลาสินดีสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

2.5 ข้าราชการหน่วยนาวิกโยธินที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นที่ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ข้าราชการหน่วยนาวิกโยธินที่มีตำแหน่งงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อาจเนื่องมาจากข้าราชการทุกช่วงอายุมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ต ซึ่งสอดคล้องกับ วรพงศ์ แสงกล้าหาญ (2562) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ช. พบว่า ข้าราชการที่มีอายุงานต่างกัน โดยรวมความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน สอดคล้องกับ โชติกา ระโส (2555) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้าน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน

2.6 ข้าราชการหน่วยนาวิกโยธินที่มีระดับรายได้ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ข้าราชการหน่วยนาวิกโยธินที่มีระดับรายได้ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนสูง จะสอดคล้องกับที่มีมากกว่า จึงมีความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยนาวิกโยธิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอภิปรายได้ดังนี้

3.1 ด้านความสำเร็จที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ หน่วยนาวิกโยธิน โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ โดยข้าราชการ หน่วยนาวิกโยธิน ได้ให้ความคิดเห็นว่าการทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายให้ได้ตามวัตถุประสงค์สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นสอดคล้อง (ธรรารินทร์ ใจเอื้อพลสุข) ความหมายของความสำเร็จในการปฏิบัติงานจากการศึกษาเอกสารการวิจัย และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นเป้าหมาย ตามเป้าหมาย หรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3.2 ด้านความก้าวหน้าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ หน่วยนาวิกโยธิน โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ โดยข้าราชการ หน่วยนาวิกโยธิน ได้ให้ความคิดเห็นว่ามีความคาดหวังที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง สำเร็จ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นสอดคล้องกับ นฤมล นิราทร (2557, น. 2, อ้างถึงใน สิริวัชร รักธรรม, 2560, น. 10) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะส่งผลตอบแทนทั้ง ทางด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรง กับการทำงานการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่างๆ เหล่านี้จึงรวมถึง การเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดจนความพึงพอใจในชีวิต การให้ความสนใจต่องานที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงไว้และการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะใหม่ๆ ของ ตนเอง

3.3 ด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ หน่วยนาวิกโยธิน โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ โดยข้าราชการ หน่วยนาวิกโยธิน ได้ให้ความคิดเห็นว่าได้รับหน้าที่มอบหมายงานอย่างชัดเจน และมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นสอดคล้อง (ชาโรณี จันทร์แสงศรี ,2556) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานว่า การที่ผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะดีหรือไม่นั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้อง ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายในและภายนอก ส่งผลถึงผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

3.4 ด้านความรับผิดชอบต่องานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ หน่วยนาวิกโยธิน โดยภาพรวมพบว่าข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการ หน่วยนาวิกโยธิน ได้ให้ความ

คิดเห็นว่าเป็นสามารถปฏิบัติงานนอกเวลาจนกระทั่งการหาที่มีคำสั่ง ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นสอดคล้องกับกองการวิจัยทางการศึกษา (กรมวิชาการ.2557) ได้ให้ความหมายของความ รับผิดชอบ หมายถึง ความสนใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร พยายาม ความผูกพันความ ละเอียดรอบคอบ ไม่หลีกเลี่ยง ตรงต่อเวลา ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การงานให้บรรลุความสำเร็จตามความ มุ่งหมาย

3.5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่องานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ หน่วยงานวิโยธิน โดยภาพรวมพบว่าข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการ หน่วยงานวิโยธิน ได้ให้ความคิดเห็นว่าเป็นเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นสอดคล้องกับ วิภาดา (2552) พบว่า ผลตอบแทนจากการทำงานมีความ สัมพันธ์กับความกระตือรือร้นในการทำงาน เนื่องจาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการ ทำงาน เพราะการจูงใจคือการจ่ายค่าตอบแทน เพื่อ กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดียิ่งขึ้น โดยจัดระบบการจ่ายให้สอดคล้องกับ มาตรฐานความ คาดหวังด้านผลการปฏิบัติงาน

3.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาต่องานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ หน่วยงานวิโยธิน โดยภาพรวมพบว่าข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ โดยข้าราชการ หน่วยงานวิโยธิน ได้ให้ความคิดเห็นว่าเป็นสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นสอดคล้องกับ สลิลทิพย์ จันทะยานี (2550) ได้อธิบายความหมายของความสัมพันธระหว่างบุคคลเป็น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องผูกพันต่อกัน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน และ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3.7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ต่องานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ หน่วยงานวิโยธิน โดยภาพรวมพบว่าข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการ หน่วยงานวิโยธิน ได้ให้ความคิดเห็นว่าเป็น สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ดีและทำให้งานออกมาดีกว่าทำคนเดียว ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นสอดคล้องกับ วิจิตร อาวะกุล (2556: 14) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อเกี่ยวข้องกับระหว่างมนุษย์ อันจะเป็น สะพานทอดไปสู่การสร้างมิตร ชนมิตร และจูงใจคน รวมทั้งการสร้างหรือพัฒนาตนเองให้เป็นที่รู้จักรักใคร่ชอบพอกัน คนทั่วไปอย่างกว้างขวาง ได้รับ การสนับสนุนร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่าย เป็นการสร้างตนให้เป็นคนดีของสังคมพร้อมทั้งยังแสดงให้เห็นลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำในอนาคต

3.8 ด้านนโยบายและการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ หน่วยงานวิโยธิน โดยภาพรวมพบว่าข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก มี โดยข้าราชการ หน่วยงานวิโยธิน ได้ให้ความคิดเห็นว่าเป็น หน่วยงานมีระบบระเบียบอย่างชัดเจนและเป็นไปในทางเดียวกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นสอดคล้อง สมพงษ์ เกษมสิน (2558) กล่าวว่า คำว่า การบริหารนิยมใช้กับการบริหารราชการ หรือ การจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ซึ่งมี ศัพท์บัญญัติว่า รัฐประศาสนศาสตร์ (public administration) และ คำว่า การจัดการ (management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน หรือการดำเนินการตามนโยบาย ที่กำหนดไว้สมพงษ์ เกษมสิน ยังให้ความหมายการบริหารไว้ว่า การบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากล

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและการสร้างความผูกพันต่อองค์กรการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการหน่วยงานวิภโยธิน ดังต่อไปนี้

ด้านปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการหน่วยงานวิภโยธินที่มีเพศต่างกัน ทำโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ดังนั้น องค์กรจึงไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงการความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรที่มีเพศต่างกัน เพศใดเพศหนึ่งเป็นพิเศษหรือแตกต่างกัน เพียงแต่สร้างความผูกพันในการปฏิบัติงานให้แก่ทุกเพศอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการหน่วยงานวิภโยธิน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นข้าราชการหน่วยงานวิภโยธินที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรคำนึงถึงปัจจัยด้านอายุ ของบุคลากรแต่ละช่วงวัย ที่อาจมีความต้องการในแต่ละด้านแตกต่างกันออกไป องค์กรจึงต้องตอบสนองความต้องการของข้าราชการแต่ละช่วงวัย เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างความผูกพันให้แก่ข้าราชการ

3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการหน่วยงานวิภโยธินที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้มีสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัย ด้านสถานภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการหน่วยงานวิภโยธิน ให้ความสำคัญกับสถานภาพ เพราะเห็นว่าการมีครอบครัวที่มั่นคงและอบอุ่นศึกษาส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายงาน และด้านสถานภาพยังเป็นที่ยึดเหนี่ยวให้ข้าราชการคงอยู่ในหน่วยงาน

4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการหน่วยงานวิภโยธินที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม เนื่องจากตำแหน่งงานของข้าราชการหน่วยงานวิภโยธิน มีลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบหรือความก้าวหน้าในงานที่แตกต่างกัน เช่น ตำแหน่งงานที่เป็นสายงานหลักตามภารกิจของหน่วยงาน อาจมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มากกว่าตำแหน่งงานที่เป็นสายงานเพื่อเป็นการความผูกพันต่อองค์กร ในการปฏิบัติงาน

5. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการหน่วยงานวิภโยธิน ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการหน่วยงานวิภโยธิน กองทัพเรือ ทุกช่วงของการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในอนาคต

6. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับรายได้ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการหน่วยงานวิภโยธินที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน ข้าราชการหน่วยงานวิภโยธิน มีรายได้ต่อเดือนสูง ตระหนักและให้การได้รับการยอมรับนับถือ จึงเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาขององค์กร ดังนั้นองค์กรจึงควรสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน เช่น พิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน ค่าครองชีพ หรือสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้กับผู้ที่มียาได้ต่อเดือนน้อย หรือมอบหมายงานให้มีปริมาณที่สอดคล้องกับผลตอบแทนที่ได้รับ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ด้านความสำเร็จจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยองค์กร ด้านความสำเร็จ มีผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยงานวิภโยธิน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการด้านความสำเร็จ ราชการที่มี

แนวทางหรือการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ได้ตามวัตถุประสงค์สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จ ในทุกตำแหน่งงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอ เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

2. ด้านความก้าวหน้า จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติของข้าราชการหน่วยงานวิภโยธิน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถและเสนอข้อคิดเห็นอย่างเต็มที่

3. ด้านลักษณะงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติของข้าราชการหน่วยงานวิภโยธิน ดังนั้น องค์กรควรกำหนดหน้าที่การรับผิดชอบของงานอย่างชัดเจนและมีการมอบหมายงานที่มีความหลากหลายและแบ่งงานตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล

4. ด้านความรับผิดชอบต่องาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติของข้าราชการหน่วยงานวิภโยธิน ดังนั้น ควรส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร พยายาม ความผูกพันความ ละเอียดรอบคอบ ไม่หวั่นไหว ตรงต่อเวลาและยอมรับผลของการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งอาจจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการหน่วยงานวิภโยธินได้

5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยองค์กร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยงานวิภโยธิน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับเงินเดือนและสวัสดิการ เนื่องจากข้าราชการหน่วยงานวิภโยธิน ซึ่งมีค่าครองชีพสูง ฉะนั้นเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจึงจำเป็นต้องมีความเพียงพอและค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าครองชีพ เงินรางวัลประจำปี ที่พักอาศัยและอื่น ๆ สำหรับข้าราชการหน่วยงานวิภโยธินเป็นกรณีพิเศษ เพื่อเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงาน

6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยงานวิภโยธินเนื่องจาก ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ข้าราชการอยู่กับองค์กรนานขึ้น และผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับลูกน้อง ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเสมอภาคและมีความ ยุติธรรม

7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยงานวิภโยธินควรสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม โดยสนับสนุนให้มีการการติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความรัก ความชอบพอ ความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจการงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

7. ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร มีผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยงานวิภโยธิน หน่วยงานควรที่จะมีระบบระเบียบอย่างชัดเจนและเป็นไปในทางเดียวกัน และมีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างข้าราชการในหน่วยงานอื่น เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร
2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่อาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการหน่วย วิภโยธินกองทัพเรือ เช่น ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางสำหรับองค์กรเอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ รักวงศ์ภัทร. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของนักกายภาพบำบัด ในโรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กฤษดา ตั้งชัยศักดิ์ และณัฐ วัฒนพานิช. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). ปทุมธานี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กัตติกา อร่ามโชติ. (2559). ความผูกพันในองค์กรของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กิตติกานต์ นิลรัตน์. (2563). การศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็นไอ (ประเทศไทย จำกัด). สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- เกียรติพงษ์ อุดมธนธีระ. (2561). ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://www.iok2u.com/index.php/article/11-marketing/263-maslow-s-hierarchy-of-need-maslow>.
- จุไรวรรณ บินดุเหล็ม. (2562). ความผูกพันในองค์กรกับความตั้งใจในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- โชติกา ระโส. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ปริญญาานิพนธ์ การศึกษา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). ความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ณัฐคนัย ไทยถาวร. (2561). ความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดาร์รัตน์ เกษแก้ว (2560). ความผูกพันในองค์กรต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ไทย เทรนนิ่ง โซน. Thai Training Zone. (2564). สร้างความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรและนำทีมเพื่อความสำเร็จขององค์กร. สถาบันฝึกอบรมโมติวา. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2564, จาก http://thaitrainingzone.com/training/detail/สร้างแรงจูงใจบุคลากรและนำทีมเพื่อความสำเร็จขององค์กร_1270.html.
- นงคันุช ขาวงาม. (2557). ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่เปิน อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง, มหาวิทยาลัยพะเยา
- นพคุณ พลับจ้อย. (2559). ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบัญชีในบริษัทสบบัญชี ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. รายงานการค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

นวลดา ราชวงษ์. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการหลังการขาย บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ยุวัน กมลเวชช (2559). ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม.

วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ในการสร้างความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ

