

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ

ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF GOVERNMENT OFFICER AT

CENTRAL DIVISION MARINE DEPARTMENT

หนึ่งบุรุษ สิริเหลือ

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Nuengburus Siriluar

Email: nueng_batman5@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงของงาน ด้านรูปแบบในการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า ประกอบด้วยด้านจิตใจ ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานทางสังคม กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์หาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 มีอายุ 41-55 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 มีสถานภาพสมรส จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 มีระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 73.9 อยู่ในตำแหน่งนักวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 มีระดับรายได้ 25,001-40,000 บาท จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 สังกัดอยู่ใน สำนักความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมทางน้ำ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านความต่อเนื่อง ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

คำสำคัญ : ปัจจัยแรงจูงใจ, ความผูกพัน, กรมเจ้าท่า

ABSTRACT

The study on the factors affecting the organizational commitment of government officer at central division Marine Department aimed to investigate the factors that influence the organizational commitment of government officer at central division Marine Department. These factors include motivational factors, acceptance factors, responsibility factors, working environment factors, job stability factors, command and control factors, interpersonal relationship factors, and organizational commitment of government officer at central division Marine Department. A sample group of 310 respondents answered the questionnaire. Data was collected and analyzed using computer software, calculating frequencies, percentages, mean (\bar{x}), and standard deviation (SD).

The results of the research found that : The majority of respondents were female (53.2%), The majority of respondents were aged 41-55 (48.1%), Marital status showed 56.8% were married, Regarding education level, 73.9% held a bachelor's degree, Position-wise, 36.5% were specialized officials, Most respondents had over 8 years of service (42.9%), In terms of income level, 41.0% had an income of 25,001-40,000 Baht, Most respondents were affiliated with the Office of Marine Safety and Environmental Protection (29.7%)

Motivational factors affecting organizational commitment: Overall, motivational factors influencing organizational commitment were at a high level. When considered individually, the factors with the highest levels of agreement were working environment, responsibility, acceptance

Organizational commitment of central government personnel: The overall organizational commitment of government officer at central division Marine Department was at a high level. When considered individually, the factors with the highest levels of agreement were continuity, mental state, and social foundation

Keyword : Motivation factor, Commitment, Marine Department

บทนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ได้อยู่แค่การคัดเลือก สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาในองค์กรเท่านั้น การปลูกฝังจิตสำนึกให้เกิดความผูกพันกับองค์กรก็สำคัญ อาศัยปัจจัยต่างๆเป็นแรงจูงใจ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นก็ทำให้บุคลากรมีความผูกพันและพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์กรเช่นกัน ผู้บริหารก็ต้องปรับทัศนคติในการ

ทำงานด้วย โดยต้องยอมรับว่าคนรุ่นใหม่มีการทำงานที่แตกต่างกว่าด้วยเทคโนโลยีที่มากขึ้น ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่ารูปแบบเดิม เป็นสาเหตุที่คนรุ่นใหม่ไม่ค่อยมีความอดทนในการทำงานให้กรม และขอโยกย้ายออกไปหน่วยงานอื่น

ซึ่งปัจจุบัน มีบุคลากรของกรมเจ้าท่าโยกย้ายไปหน่วยงานอื่นเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดความต้องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้เสนอผู้บริหารนำไปแก้ไขปรับปรุงระบบจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรอันมีคุณค่าต่อองค์กร ไว้ให้นานที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน ระดับรายได้ หน่วยงานที่สังกัด
2. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงของงาน ด้านรูปแบบในการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า ได้แก่ ด้านจิตใจด้านความต่อเนื่องด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่า จำนวน 1,362 คน ประกอบด้วยข้าราชการ 596 คน ลูกจ้างประจำ 303 คน พนักงานราชการ 463 คน (ที่มา : ข้อมูลจากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2566) โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโรยามาเน่ ซึ่งผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 310 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

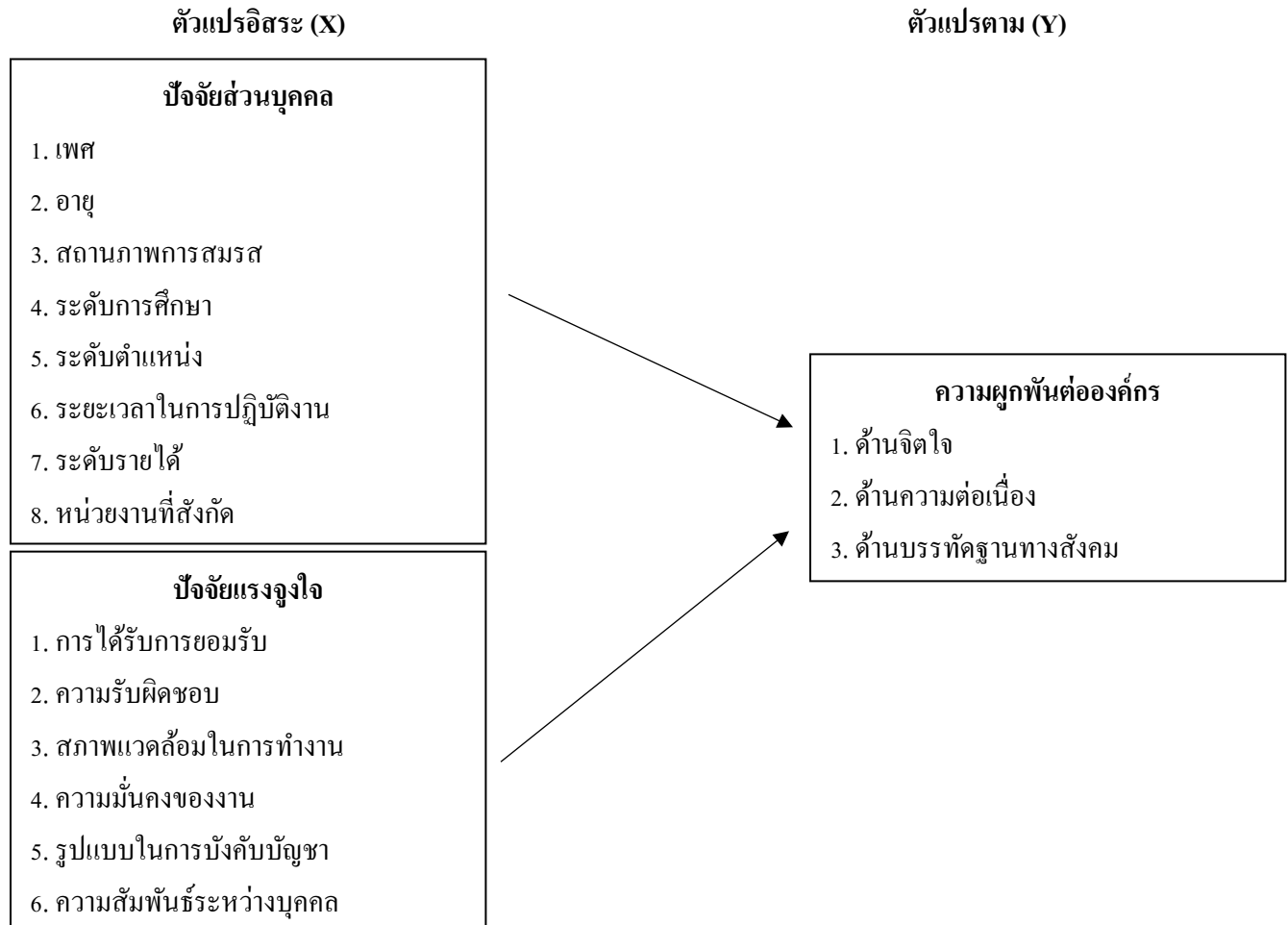
การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566 ถึง เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2566

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและวางแผน ปรับปรุงการบริหารบุคลากรให้เป็นประโยชน์และเหมาะสมเพื่อส่งเสริมความผูกพันให้มีความต้องการของบุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่า
2. เพื่อให้บุคลากรทำงานและให้ความร่วมมืออย่างเต็มความสามารถและเต็มใจเพื่อนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทั้งตัวบุคลากรเองและกรมเจ้าท่าในอนาคต

3. เพื่อให้ทราบถึงความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่า

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

สมจิตต์ ตันสกุล (2548) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น สภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้นๆ และสิ่งที่ลงทุนเหล่านั้น ได้แก่ การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้ว บุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ดังนั้น ระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์ (2555 : 214) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยอาศัยความต้องการ แรงปรารถนา ความคาดหวัง พลังกดดันและสิ่งล่อใจ มาเป็นแรงผลักดัน ให้แสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

ข้อมูลของกรมเจ้าท่า

กรมเจ้าท่า เป็นองค์กรหลักในการกำกับดูแล ส่งเสริม พัฒนาระบบการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวีให้มีความปลอดภัย มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากล ส่งเสริมการพัฒนาระบบการขนส่งทางน้ำและการพาณิชยนาวีให้มีการเชื่อมต่อกับระบบการขนส่งอื่นๆ ทั้งการขนส่งผู้โดยสารและสินค้า ท่าเรือ อุเรือ กองเรือไทย และกิจการเกี่ยวเนื่อง เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว ท้าถึงและปลอดภัยตลอดจน การสนับสนุนภาค การส่งออกให้มี ความเข้มแข็ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธัญพัต บัวแย้ม (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ (กลุ่มธุรกิจบริการ) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรสำหรับพนักงานระดับ ปฏิบัติการ(กลุ่มธุรกิจบริการ) คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดย 5 อันดับแรกได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน , ด้านความรับผิดชอบ , ด้านลักษณะของงาน , ด้านความก้าวหน้า และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

เทียนศิริ บางม่วงงาม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรม วิศวกรใหม่ ผลการศึกษาพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความความสัมพันธ์ต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ภาวินันท์ กิตติกรวเรศ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา โฮสเทลและ โรงแรมขนาดเล็ก ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมความมั่นคงในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ส่วนการศึกษาการระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการยอมรับเป้าหมายหรือค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

นิตยา แก้วพิภพ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร สถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม และปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา โดยตรง ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ

บุศราคม รักท้วม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การตัดสินใจที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ยสบวร อามฤต (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท MM Logistics ผลการวิจัยที่ได้ทำการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะ ของงาน มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัท

เกษมศิษฐ์ จีระอภิวัฒน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ที.เอ็น.แมชชีนเนอรี จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท ที.เอ็น.แมชชีนเนอรี จำกัด โดยภาพรวมมีความคิดเห็น

อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความมั่นคงในงาน ด้านความหลากหลายในการทำงาน ค่าลำดับ ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือทัศนคติที่มีต่อองค์กร ได้แก่ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา

ปรีชาติ พันธุ์จับสิงห์, ธีระชินภัทร รามเดชะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในงานของบุคลากรโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ความผูกพันของบุคลากรของบุคลากรที่มีต่อองค์กรโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

สุธาทิพย์ กิจสกุล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มหาวิทยาลัยภาคีรัฐในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมาคือด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่า จำนวน 1,362 คน ประกอบด้วยข้าราชการ 596 คน ลูกจ้างประจำ 303 คน พนักงานราชการ 463 คน (ที่มา : ข้อมูลจากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2566)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973) จะต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 309.19 คน ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 310 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในกรมเจ้าท่า ส่วนกลาง

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจและจำนวนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถาม ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า ตรวจสอบเนื้อหา ของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและ ความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้ คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ได้ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างแบบสอบถามทางออนไลน์ โดยใช้ Google Forms ส่งลิงค์ทาง Line ให้ตัวแทนของ หน่วยงานเพื่อนำไปแจกจ่ายต่ออีกภายในหน่วยงาน เมื่อรับแบบสอบถามคืนจะนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้อง แล้วจึงนำ แบบสอบถาม ไปวิเคราะห์ข้อมูลให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage), 2. ค่าเฉลี่ย (\bar{x}), 3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 และ เพศชาย จำนวน 145 คิดเป็นร้อยละ 46.8 ส่วนใหญ่มีอายุ 41-55 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็น ร้อยละ 48.1 รองลงมาคือมีอายุ 24-40 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6, อายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 และ อายุต่ำกว่า 24 ปี จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 และ เป็นหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 73.9 รองลงมาคือระดับปริญญาโท หรือสูง กว่า จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2, ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) / อนุปริญญา จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) / มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่ง นักวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 รองลงมาคือลูกจ้างประจำ / พนักงานราชการ / อื่นๆ จำนวนคน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5, เจ้าพนักงาน ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2, เจ้าพนักงาน ระดับชำนาญงาน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4, นักวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5, และ ผู้บริหารระดับต้น / ระดับกลาง / ระดับสูง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี จำนวน 133

คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมาคืออายุงาน 2-3 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5, อายุงาน 3-8 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 และ อายุงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับรายได้ 25,001-40,000 บาท จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมาคือรายได้ 18,001-25,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9, รายได้ 15,001-18,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6, รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 และ รายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ตามลำดับ ส่วนใหญ่สังกัดอยู่ใน สำนักความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมทางน้ำ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 รองลงมาคือกองวิศวกรรม จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8, กองคลัง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7, สำนักแผนงาน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8, สำนักงานควบคุมการจราจรและความปลอดภัยทางทะเล จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5, สำนักนำร่อง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9, กองสำรวจและแผนที่ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9, สำนักงานเลขานุการกรม จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3, ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9, กลุ่มสื่อสาร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9, กลุ่มงานจริยธรรม จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6, กลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6, สำนักมาตรฐานเรือ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6, กองส่งเสริมพาณิชย์นาวี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6, กลุ่มพัฒนาระบบ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3, กองพันธรณีระหว่างประเทศ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3, กองมาตรฐานคนประจำเรือ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0, กลุ่มงานพัฒนาบุคคล จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6, สำนักกฎหมาย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6, สำนักมาตรฐานทะเบียนเรือ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 และ กองกำกับการพาณิชย์นาวี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ และ ปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านความมั่นคงของงาน ปัจจัยด้านรูปแบบในการบังคับบัญชา ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐส่วนกลาง กรมเจ้าท่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความต่อเนื่อง ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 310 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 มีอายุ 41-55 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 มีสถานภาพสมรส จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 มีระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 73.9 อยู่ในตำแหน่งนักวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 มีระดับรายได้ 25,001-40,000 บาท จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 สังกัดอยู่ใน สำนักความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมทางน้ำ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความต่อเนื่อง ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

อภิปรายผล

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ และ ปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านความมั่นคงของงาน ปัจจัยด้านรูปแบบในการบังคับบัญชา ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ อาชีพของท่านในปัจจุบันนี้ เป็นอาชีพที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับนับถือ ท่านได้รับความไว้วางใจและความเชื่อถือในการทำงาน ร่วมกันจากเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับความไว้วางใจและความเชื่อถือในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ข้อเสนอแนะของท่าน ได้รับการยอมรับ และได้รับการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน ทักษะและความสามารถของท่านในการปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และ ปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ข้อเสนอแนะของท่าน ได้รับการยอมรับ และได้รับการตอบสนองจากผู้บังคับบัญชา เมื่อท่านทำงานสำเร็จจุล่ง ในหน่วยงานของท่านมีการประกาศยกย่องให้ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนยพัต บัวแย้ม (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กรสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ (กลุ่มธุรกิจบริการ) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กรสำหรับพนักงานระดับ ปฏิบัติการ(กลุ่มธุรกิจบริการ) คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดย 5 อันดับแรกได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน , ด้านความรับผิดชอบ , ด้านลักษณะของงาน , ด้านความก้าวหน้า และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเสมอ ท่านมีการกำหนดเป้าหมายรวมถึงระยะเวลาในการทำงานต่างๆ ใช้อย่างชัดเจนเพื่อให้สำเร็จเสร็จสิ้นตามที่ตั้งไว้ ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ งานที่ท่านทำระบุขอบเขตและความรับผิดชอบชัดเจน ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (ล่วงเวลา) หากงานของท่านยังไม่สำเร็จเสร็จสิ้น และ ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดคือ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่ในปัจจุบัน

ปริมาณงานของท่าน มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษมศิษฐ์ จีระอภิวัฒน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ที.เอ็น.แมชชีนเนอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท ที.เอ็น.แมชชีนเนอร์ จำกัด โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความมั่นคงในงาน ด้านความหลากหลายในการทำงาน ค่าลำดับ ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือทัศนคติที่มีต่อองค์กร ได้แก่ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ระหว่างที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลา หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องสุขา กาน้ำร้อน เพียงพอต่อความต้องการ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง มีความเหมาะสม มีการจัดสถานที่ในการทำงานที่เป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการปฏิบัติงาน วัสดุและอุปกรณ์มีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกในการหยิบจับมาใช้งาน ภายในหน่วยงานของท่าน มีแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวินันท์ กิตติกรวรรณ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาไฮสเทคและโรงแรมขนาดเล็กลง ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมความมั่นคงในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ส่วนการศึกษาการระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะด้านการยอมรับเป้าหมายหรือค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

ปัจจัยด้านความมั่นคงของงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกว่างค์กรของท่านมีความมั่นคง ท่านคิดว่าตำแหน่งงานของท่าน มีความมั่นคง และ ข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมาก คือ อัตราการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะทำให้ท่านใช้ดำรงเลี้ยงชีพ เมื่อท่านเกษียณอายุราชการ ท่านสามารถมีรายได้เลี้ยงชีพอย่างเพียงพอจากหน่วยงานของท่าน ท่านรู้สึกได้รับความเป็นธรรมเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านคิดว่าท่านจะไม่ลาออกเมื่อ โดน โยกย้ายไปประจำในส่วนอื่นของหน่วยงาน ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรนี้ได้อีกยาวนาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุสรลัทธ์ รักทิวัม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การตัดสินใจที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านรูปแบบในการบังคับบัญชา

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการเลือกใช้วิธีที่ใช้ติดต่อสื่อสารได้หลากหลายรูปแบบ เช่น ทาง Application Line การโทร ผู้บังคับบัญชามีการสอบถามความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานเสมอ เพื่อความสะดวกในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการระบุระยะเวลาที่ต้องการของงานไว้อย่างชัดเจน ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาในสายงานของท่านมีความชัดเจน เป็นระบบและระเบียบ สะดวกต่อการทำงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการสั่งงาน มอบหมายงาน ได้ชัดเจน ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการอธิบายถึงลักษณะงานที่ต้องการไว้อย่างละเอียด และท่านสามารถปฏิบัติตามได้ ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นธรรมชาติ ไม่เอาแต่ใจไปฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาดยา แกวพิภพ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กรสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม และปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานในสายงานของท่าน ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้อย่างราบรื่น ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานของท่านค่อนข้างน้อย ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านมีความร่วมมือในการรักษาคุณภาพของส่วนร่วม และไม่ทำให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเดือดร้อน ข้อที่มีความคิดเห็นระดับมาก คือ ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาในสายงานของท่านได้อย่างราบรื่น มีการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาในสายงานของท่าน ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาของท่านค่อนข้างน้อย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรม วิศวกรใหม่ ผลการศึกษาพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ด้านจิตใจ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานของท่าน เปรียบเสมือนคนในครอบครัว ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกรมเจ้าท่า ท่านมีความรู้สึกว่าคุณพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อองค์กร โดยไม่มีอคติใดๆในใจ ท่านมีความรู้สึกว่าคุณพร้อมที่จะเสียสละเวลาและอุทิศตนให้กับองค์กร ท่านมีความรู้สึกว่าคุณหาขององค์กร ก็เหมือนกับเป็นปัญหาของท่าน ท่านมีความรู้สึกว่าคุณองค์กรนี้ทำงานแล้วท่านไม่เกิดความเครียดและความกดดันมากเกิดขึ้นในจิตใจ ท่านมีความรู้สึกว่าคุณองค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของท่าน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิราติ พันธุ์จบสิงห์, ชีระชินภัทร งามเดชะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมมี

ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในงานของบุคลากร โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ความผูกพันของบุคลากรของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านความต่อเนื่อง

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านยังอยากทำงานกับองค์กรต่อไปเนื่องจากสวัสดิการที่ดี ท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับองค์กรนี้ โดยไม่มีการลาออก ท่านคิดว่าองค์กรนี้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของท่านได้อย่างเพียงพอ ท่านมีความคิดที่จะทำงานกับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุ ท่านคิดว่าท่านจะมีชีวิตและความเป็นอยู่ที่ลำบาก หากท่านตัดสินใจออกจากองค์กรนี้ ท่านคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น และ ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านคิดว่าความแตกต่างทางด้านตำแหน่งไม่สามารถทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงานได้ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุราทิพย์ กิจสกุล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมาคือด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปเนื่องจากองค์กรของท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลภายใน ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ เพราะท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้ ท่านมีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณขององค์กรนี้ด้วยการทำทุกอย่างให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ องค์กรนี้สมควรที่จะได้รับความผูกพันจากท่าน ท่านจะรู้สึกผิดหากท่านตัดสินใจลาออกจาก และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ถึงแม้จะมีข้อเสนอที่หน้าสนใจและเป็นประโยชน์จากหน่วยงานอื่น แต่ท่านก็ไม่มีความคิดที่จะโอนย้ายไป ท่านไม่เคยคิดที่จะโอนย้ายไปร่วมงานกับหน่วยงานอื่น ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยสบรร อามฤต (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท MM Logistics ผลการวิจัยที่ได้ทำการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะ ของงาน มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัท

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ ข้อเสนอแนะ คือ อาชีพของท่านในปัจจุบันนี้ เป็นอาชีพที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับนับถือ บุคลากรของกรมเจ้าท่า รับสิทธิ์โดยสารทางน้ำฟรี และยังเป็นหน่วยงานเจ้าภาพ ท่านได้รับความไว้วางใจและ

ความเชื่อถือในการทำงานร่วมกันจากเพื่อนร่วมงาน กรมเจ้าท่ามีการฝึกอบรมออนไลน์ทุกเดือน ทำให้การทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานมีปัญหาน้อย มีการพัฒนาทักษะและศักยภาพสม่ำเสมอ, ท่านได้รับความไว้วางใจและความเชื่อถือในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา เนื่องจากบุคลากรมีการฝึกอบรมออนไลน์ พัฒนาความสามารถ และใช้โปรแกรม Excel ได้ชำนาญ ทำให้ผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจในการมอบหมายงานให้

2. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ข้อเสนอแนะ คือ ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเสมอ กล่าวคือ บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยดูจากผลการประเมินกรมโดยรวมอยู่ในระดับดีเด่นเป็นส่วนใหญ่, ท่านมีการกำหนดเป้าหมายรวมถึงระยะเวลาในการทำงานต่างๆ ไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้สำเร็จสืบตามที่ตั้งไว้ การทำงานเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด มีความละเอียดรอบครอบ, ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ กล่าวคือ การทำงานของกรมเจ้าท่าสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ต่อได้ในทันที ทำให้การทำงานไม่เกิดปัญหาตามมาในภายหลัง

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อเสนอแนะ คือ ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความรู้สึกเครียดหรือร้อนในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ สภาพแวดล้อมภายในกรมมีความร่มรื่นมีต้นไม้ใหญ่ มีสนามหญ้า มีอาคารรองรับ, ระหว่างที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลา ภายในกรมเจ้าท่ามีการรักษาความปลอดภัยแน่นหนา ประตูเข้าออกทางเดียว เป็นประตูไฟฟ้า ควบคุมโดยเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย 24 ชม., หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องสุขา กาน้ำร้อน เพียงพอต่อความต้องการ ทุกๆหน่วยงานมีจุดให้บริการเช่น น้ำดื่ม กาน้ำร้อน คอยบริการบุคลากรของกรม

4. ปัจจัยด้านความมั่นคงของงาน ข้อเสนอแนะ คือ ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคง กล่าวคือกรมเจ้าท่าเป็นหน่วยงานเดียวที่ให้บริการด้านคมนาคมทางน้ำ จึงมั่นใจว่าหน่วยงานมีความมั่นคงสูง, ท่านคิดว่าตำแหน่งงานของท่าน มีความมั่นคง เนื่องจากเป็นเพียงหน่วยงานเดียวที่บริการด้านคมนาคมทางน้ำ จึงมีความมั่นคงสูง, อัตราการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะทำให้ท่านใช้ดำรงเลี้ยงชีพ การประเมินเลื่อนขั้นเป็นไปตามสมรรถนะของบุคลากร และมีความเหมาะสม

5. ปัจจัยด้านรูปแบบในการบังคับบัญชา ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการเลือกใช้วิธีที่ใช้ติดต่อสื่อสารได้หลากหลายรูปแบบ เช่น ทาง Application Line การโทร กล่าวคือ มีการติดต่อประสานงานทาง Line เพื่อความสะดวกในการสั่งการและทำงาน, ผู้บังคับบัญชามีการสอบถามความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานเสมอ เพื่อความสะดวกในการทำงาน การสั่งการแต่ละครั้ง จะสอบถามความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงานเพื่อเช็ความพร้อมในการทำงาน ทำให้ทำงานราบรื่น, ผู้บังคับบัญชาการของท่านมีการระบุระยะเวลาที่ต้องการของงาน ไว้อย่างชัดเจน ผู้บังคับบัญชามีการระบุระยะเวลาและขอบเขตในงานการทำงานชัดเจนอยู่แล้วเพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นได้

6. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้อเสนอแนะ คือ มีการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานในสายงานของท่าน ภายในกรมมีการจัดกิจกรรม โดยให้บุคลากรได้ร่วมทำกิจกรรมด้วยกันอยู่แล้ว สร้างความสัมพันธ์อันดีแก่กัน, ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้อย่างราบรื่น บุคลากรมีความสนิทสนมกันดีอยู่แล้วเนื่องจากการทำกิจกรรม

ต่างๆ ร่วมกัน ทำให้การทำงานราบรื่น ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานของท่านค่อนข้างน้อย บุคลากรมีความสนิทสนมกันอยู่แล้ว ทำให้มีปัญหาค่อนข้างน้อย หากมีปัญหาส่วนมากจะสามารถตกลงกันได้

7. ด้านจิตใจ ข้อเสนอแนะ คือ ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานของท่าน เปรียบเสมือนคนในครอบครัว บุคลากรภายในกรมมีความสนิทสนมกันอยู่แล้วจากการทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้เกิดความผูกพันกันเสมือนเป็นครอบครัว, ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกรมเจ้าท่า บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพราะเป็นหน่วยงานเดียวที่ดูแลเรื่องการคมนาคมทางน้ำ, ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเพื่อนที่ให้ความร่วมมือต่อองค์กร โดยไม่มีอคติใดๆ ในใจ บุคลากรส่วนใหญ่เริ่มมีความผูกพันกับองค์กรแล้ว จึงตั้งใจทำงานให้กับองค์กร โดยไม่มีอคติใดๆ

8. ด้านความต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะ คือ ท่านยังอยากทำงานกับองค์กรต่อไปเนื่องจากสวัสดิการที่ดี บุคลากรส่วนใหญ่เดินทางสัญจรทางน้ำอยู่แล้ว ทำให้บุคลากรยังคงทำงานให้กับกรมต่อไป, ท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับองค์กรนี้ โดยไม่มีการลาออก ส่วนใหญ่ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากกรมอยู่แล้ว แลเมื่อบุคลากรส่วนใหญ่เดินทางสัญจรด้วยเส้นทางน้ำเป็นหลัก ทำให้ใช้สิทธิ์ในการเดินทางด้วยเส้นทางน้ำ และมีการระบุนเวลารับ-ส่งที่แน่นอน เป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ไม่มีการลาออก, ท่านคิดว่าองค์กรนี้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของท่าน ได้อย่างเพียงพอ บุคลากรส่วนใหญ่เดินทางสัญจรทางน้ำ จึงมีความสะดวกที่จะยังคงทำงานให้กับกรมอยู่ เนื่องจากช่วยลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานได้ ซึ่งก็ตอบสนองกับกลุ่มที่มีภาระรายจ่ายค่อนข้างมาก

9. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ข้อเสนอแนะ คือ ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปเนื่องจากองค์กรของท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลภายใน กรมได้รับการยอมรับจากบุคลากรภายใน เนื่องจากทุกๆ ตำแหน่งมีความชำนาญทำให้การทำงานไม่ค่อยมีปัญหาด้วยความเป็นมืออาชีพ, ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ เพราะท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้ มีการติดต่อประสานงานกันบ่อยทำให้เกิดความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้ไม่อยากลาออกจากองค์กร, ท่านมีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรนี้ด้วยการทำทุกอย่างให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ บุคลากรภายในกรมส่วนใหญ่ยินดีที่จะทำงานให้กับกรม และก้าวหน้าพัฒนาไปพร้อมๆ กันกับกรม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรเพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กลายเป็นบุคลากรที่มีความสามารถ และพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์กร เพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรในองค์กรอย่างมีคุณภาพ

2. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ส่วนกลาง กรมเจ้าท่า ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานภายในส่วนกลาง ไม่สามารถใช้ผลนี้กับบุคลากรในองค์กรอื่นๆ หรือสาขาของกรมได้ จึงควรศึกษาภาพรวมของบุคลากรในองค์กรอื่นๆ ร่วมด้วย และนำผลของการศึกษามาพัฒนาและปรับปรุงต่อไปให้มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- เกษมศิษฐ์ จีระอภิวัฒน์ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ที.เอ็น.แมชชีนเนอรี จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เทียนศรี บางม่วง (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่าน โครงการอบรม วิศวกรใหม่ กรณีศึกษา:บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์กร. คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชั้นยพัต บัวแย้ม (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ (กลุ่มธุรกิจบริการ). สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นาดยา แก้วพิภพ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี. การวิจัยเชิงพรรณนา. สํารวจโดยกองการเจ้าหน้าที่. ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี.
- บุศราคม รักท้วม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาล บางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยสยาม.
- ปรีชาติ พันธุ์จับสิงห์, ชีระชินภัทร งามเดชะ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอ เมืองจังหวัดชลบุรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรสวัสดิ์ ศิริศานันท์ (2555) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางการศึกษาจันทบุรี. คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ภาวินันท์ กิตติกรวรรเดช (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาโฮสเทลและโรงแรม ขนาดเล็ก ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ยสบรร อํามฤต (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท MM Logistics. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมจิตต์ ตันสกุล (2548) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายเวชภัณฑ์. สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สุรชาติพิทย์ กิจสกุล (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพและ ปริมณฑล. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการ. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Taro Yamane. (1973). Statistics: an introductory analysis. New York: New York: Harper & Row.