

3/10/21

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุทราชนาวิมหิตตลอดดุยเดช กรมอุทการเรือ

พันจ่าเอกหญิง สุวรรณมา พูนพะเนา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัคการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2552

**Organizational Commitment of Personnel in Mahidol Adulyadej
Naval Dockyard, Royal Thai Naval Dockyard**

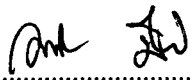
CPO.1 Suwanna Poonphanao

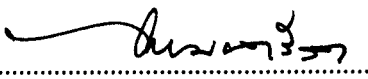
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University


2009

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมหิคลองคุดลยเดช
กรมอุทการเรือ
ชื่อและนามสกุล พันจ่าเอกหญิง สุวรรณ พุนพะเนา
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต
2. รองศาสตราจารย์ พันเอก อิทธิเดช จันโททัย

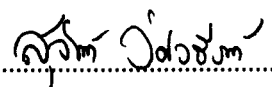
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ พันเอก อิทธิเดช จันโททัย)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่...19... เดือนสิงหาคม..... พ.ศ. ..2553...

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคลยเดช กรมอู่ทหารเรือ
ผู้วิจัย พันจ่าเอกหญิง สุวรรณ พูนพะเนาวิ **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวิวัฒน์ (2) รองศาสตราจารย์ พันเอก อิทธิเดช
 จันโททัย ปีการศึกษา 2552

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคลยเดช กรมอู่ทหารเรือ (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคลยเดช กรมอู่ทหารเรือ (3) แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคลยเดช กรมอู่ทหารเรือ

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการทหาร ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดอุรัราชนาวิมหิตลอคลยเดช กรมอู่ทหารเรือ จำนวน 267 คน จากทั้งหมด 805 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นใหม่ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคลยเดช กรมอู่ทหารเรือ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร รองลงมา ได้แก่ ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคลยเดช กรมอู่ทหารเรือมากที่สุด ได้แก่ โครงสร้าง รองลงมาคือ ระบบ ผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ในส่วนของโครงสร้าง ประเด็นที่ส่งผลมากที่สุด ได้แก่ สายการบังคับบัญชา (3) แนวทางหลักในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ควรส่งเสริมการประสานงานระหว่างหน่วยงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ด้านระบบ ควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสามารถจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ได้อย่างพอเพียง ด้านความเป็นผู้นำ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง ด้านทักษะ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนทักษะบางประเภท นอกจากนั้น ควรจัดให้มีการกิจกรรมร่วมกันระหว่างหน่วยงานเพื่อสร้างเสริมความสามัคคีกลมเกลียว รวมทั้งควรจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลอย่างเพียงพอและสนองตอบความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร อุรัราชนาวิมหิตลอคลยเดช กรมอู่ทหารเรือ

Thesis title: Organizational Commitment of Personnel in Mahidol Adulyadej Naval Dockyard, Royal Thai Naval Dockyard

Researcher: CPO. 1 Suwanna Poonphanao; **Degree:** Master of Public Administration;

Thesis advisors: (1) Papavadee Montriwat, Associate Professor; (2) Colonel Iddhidej Chanthothai, Associate Professor; **Academic year:** 2009

Abstract

The purposes of this research were to study (1) level of organizational commitment of personnel in Mahidol Adulyadej Naval Dockyard, Royal Thai Naval Dockyard (2) factors affecting organizational commitment of personnel in Mahidol Adulyadej Naval Dockyard, Royal Thai Naval Dockyard (3) ways to enhance organizational commitment of personnel in Mahidol Adulyadej Naval Dockyard, Royal Thai Naval Dockyard

Samples of 276 who were drawn from population of 805 comprised naval officers, employees and public service officials. Instrument used was questionnaire developed by researcher with 0.92 level of reliability. Statistical tools employed were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The research findings were (1) organizational commitment of personnel of Mahidol Adulyadej Naval Dockyard, Royal Thai Naval Dockyard was in high level, the element with highest mean was the readiness to devote oneself to the organization, next was the intention to maintain organizational membership (2) factors most affected organizational commitment of personnel of Mahidol Adulyadej Naval Dockyard, Royal Thai Naval Dockyard was structure, next were system, leader and skills respectively; as for structure; factor most affected organizational commitment was chain of command (3) major guidelines to enhance organizational commitment were, on structure: coordination among units should be encouraged while responsibilities should be clearly determined, on system: more budget should be allocated so consequently sufficient equipment could be expected; on leader: superiors should encourage self-development among subordinates; on skills: training should be provided to solve problem of shortage of some particular skills. Moreover, internal co-activities among units should be arranged together with get-together meeting so to enhance unity and cohesion; also, benefits and welfare should be sufficiently provided with response to personnel real needs.

Keywords: Organizational Commitment, Mahidol Adulyadej Naval Dockyard, Royal Thai Naval Dockyard

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสำเร็จเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และรองศาสตราจารย์ พันเอก อธิธิเดช จันโททัย ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้น จนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ พลเรือตรี สุภวัฒน์ สมุทรสาคร รองเจ้ากรมอุทการเรือ นาวาเอก ธนากร แจ็งจิตร รองผู้อำนวยการ กองส่งกำลังบำรุง กองบังคับการ อู่ราชนาวิมหิตลอคุลยเดช กรมอุทการเรือ นาวาโท เบ็ญจศักดิ์ เวศม์วิบูลย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ กองส่งกำลังบำรุงทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย ที่ได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถามและให้คำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณข้าราชการทหาร ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดอู่ราชนาวิมหิตลอคุลยเดช กรมอุทการเรือทุกท่าน ที่เสียสละเวลา และให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนนักศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

สุวรรณา พุนพะเนา

พฤษภาคม 2553

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบองค์กร 7 S's ของ Mckinsey.....	14
อุราชนาวิมหิตลอคุลยเดช กรมอุทธารเรือ.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
เครื่องมือที่ใช้ทำการวิจัย.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง.....	39
ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรอุราชนาวิมหิตลอคุลยเดช กรมอุทธารเรือ.....	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุทธรณ์ราชนาวิมหิตลอคลยเดช กรมอุทธรณ์.....	49
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมุติฐาน หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ กับตัวแปรตาม โดยวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน.....	58
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค และ แนวทางแก้ไขต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุทธรณ์ราชนาวิมหิตลอคลยเดช กรมอุทธรณ์.....	70
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	74
สรุปการวิจัย.....	74
อภิปรายผล.....	84
ข้อเสนอแนะ.....	88
บรรณานุกรม.....	92
ภาคผนวก.....	96
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม).....	97
ข หนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม.....	99
ค แบบสอบถาม.....	101
ประวัติผู้วิจัย.....	110

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงการกำหนดขนาดตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน.....	34
ตารางที่ 3.2 แสดงช่วงคะแนนและการแปลผล.....	36
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ.....	39
ตารางที่ 4.2 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามอายุ.....	40
ตารางที่ 4.3 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	40
ตารางที่ 4.4 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามระดับชั้นยศ.....	41
ตารางที่ 4.5 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ภูธรราชนาวิมหิตลอคลยเดช ฯ.....	41
ตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภูธรราชนาวิ มหิตลอคลยเดช ฯ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.....	42
ตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภูธรราชนาวิ มหิตลอคลยเดช ฯ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร.....	44
ตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภูธรราชนาวิ มหิตลอคลยเดช ฯ ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร.....	46
ตารางที่ 4.9 ภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ภูธรราชนาวิมหิตลอคลยเดช ฯ.....	48
ตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรภูธรราชนาวิมหิตลอคลยเดช ฯ ด้านโครงสร้าง.....	49
ตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรภูธรราชนาวิมหิตลอคลยเดช ฯ ด้านระบบ.....	51
ตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรภูธรราชนาวิมหิตลอคลยเดช ฯ ด้านผู้นำ.....	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรอุทราชนาวิมหิตลอคอุลยเดช ฯ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน.....	55
ตารางที่ 4.14 ภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรอุทราชนาวิมหิตลอคอุลยเดช ฯ.....	57
ตารางที่ 4.15 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนระหว่างตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน) กับตัวแปรตาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อุทราชนาวิมหิตลอคอุลยเดช ฯ.....	58
ตารางที่ 4.16 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนระหว่างตัวแปรอิสระ ปัจจัยด้านองค์กร (โครงสร้าง ระบบ ผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงาน) กับตัวแปรตาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อุทราชนาวิมหิตลอคอุลยเดช ฯ.....	60
ตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านองค์กร กับตัวแปรตามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุทราชนาวิ มหิตลอคอุลยเดช ฯ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.....	62
ตารางที่ 4.18 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านองค์กร กับตัวแปรตามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุทราชนาวิ มหิตลอคอุลยเดช ฯ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร.....	65
ตารางที่ 4.19 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านองค์กร กับตัวแปรตามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุทราชนาวิ มหิตลอคอุลยเดช ฯ ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร.....	67
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรคต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุทราชนาวิ มหิตลอคอุลยเดช ฯ.....	70
ตารางที่ 4.21 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุทราชนาวิ มหิตลอคอุลยเดช ฯ.....	71

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2.1 แสดงที่ตั้งของอุ้งราชนาวิมหิตลอคลยเคช กรมอุ้ทหารเรือ (อรม.อร.) ในกองทัพเรือ.....	26
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างอุ้งราชนาวิมหิตลอคลยเคช กรมอุ้ทหารเรือ.....	27

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ มีหลายองค์กรส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์ของตนทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ แต่การที่องค์กรจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้และความสามารถ ได้ตามที่องค์กรต้องการนั้น ยังไม่สามารถทำให้เกิดการพัฒนาประเทศอย่างสมบูรณ์ เนื่องจากยังมีปัญหาสำคัญที่บั่นทอนความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สังคม และมีผลต่อการพัฒนาประเทศ นั่นคือ ปัญหาการหยุดงาน การเปลี่ยนงาน หรือปัญหาการลาออกจางาน อันเนื่องมาจากมีปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้ผู้ทำงานมีทัศนคติไม่ดีต่อองค์กร หรือต่องาน เช่น งานนั้นขาดความก้าวหน้า งานไม่มั่นคง รายได้ไม่เพียงพอ หรือมีสาเหตุมาจากสัมพันธภาพในองค์กร นโยบายการบริหารงานไม่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ปัญหานี้เกิดขึ้นได้กับทุกองค์กร ซึ่งถ้าหากองค์กรใดเกิดปัญหาการลาออกของบุคลากรมาก และมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มมากขึ้นทุกปี อาจส่งผลให้องค์กรนั้นไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยเหตุนี้การรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง (คันสนีย์ เดชสังข์ 2546: 1)

การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรของตน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรและตัวบุคลากรเอง และการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรปัจจุบัน เนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กร จะช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยลดต้นทุนขององค์กร ที่สำคัญความผูกพันกับองค์กรจะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ความผูกพันต่อองค์กร หรือความผูกพันในงานของบุคลากรเป็นเรื่องที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีความสำคัญต่อผลองค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กร หรือมีความผูกพันในงานสูง ย่อมจะทำให้องค์กรได้รับผลการปฏิบัติงานที่สูงตามไปด้วย การที่ผู้บริหารสามารถเสริมสร้างความผูกพันในงานให้เกิดขึ้น ย่อมทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นได้

อู่ราชनावิมหิตลอคลยเดช กรมอู่ทหารเรือ ซึ่งเป็นอู่เรือที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในประเทศ มีขีดความสามารถในการซ่อมทำเรือขนาดใหญ่ ระบายชั้นน้ำถึง 20,000 ตัน (พิบูล ชูสกุล 2547: 27) สามารถซ่อมทำเรือขนาดใหญ่ทุกประเภทที่กองทัพเรือมีใช้อยู่ในปัจจุบัน และมีหน้าที่ซ่อม สร้าง คัดแปลงเรือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เรือมีความพร้อมรบมากที่สุด ซึ่งนอกจากจะดำเนินการซ่อมทำเรือรบขนาดใหญ่ของกองทัพเรือแล้ว ยังสามารถช่วยเหลืออู่เรือ ภาคเอกชนในการซ่อมทำเรือพาณิชย์ขนาดใหญ่ ซึ่งแต่เดิมไม่สามารถซ่อมทำได้ ด้วยเหตุนี้เอง อู่ราชनावิมหิตลอคลยเดช กรมอู่ทหารเรือ ก็เป็นองค์กรหนึ่ง ซึ่งมีความจำเป็นต้องรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อกองทัพเรือ และประเทศชาติ

อย่างไรก็ตาม บุคลากรของอู่ราชनावิมหิตลอคลยเดช กรมอู่ทหารเรือ ก็มีความต้องการขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกับผู้ที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพอื่น ๆ โดยทั่วไป นั่นคือ มีความคาดหวังในชีวิต ต้องการประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ซึ่งถ้าหากความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนอง ก็จะส่งผลทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เกิดความสุขในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่องาน ไม่เกิดความคิดที่จะเปลี่ยนงาน ย้ายงาน หรือลาออกจากงาน ในทางตรงกันข้าม หากบรรยากาศสภาพแวดล้อมขององค์กร ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเอาไว้ ผลตอบแทนในเรื่องของค่าจ้างหรือรายได้ไม่เพียงพอ บรรยากาศการทำงานไม่อบอุ่น ผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ตอกันน้อย โอกาสก้าวหน้ามีน้อย นโยบายการบริหารงานไม่ชัดเจน การพิจารณาตำแหน่งและการมอบหมายงานไม่มีความเป็นธรรม อาจเป็นปัจจัยที่มีผลทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ไม่ดี ทั้งต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อองค์กร นอกจากนี้ อาจทำให้บุคลากรเกิดความท้อแท้เบื่อหน่าย ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง เกิดการขาดงาน ละทิ้งหน้าที่ และนำไปสู่การลาออกจากงานในที่สุด ซึ่งถ้าบุคลากรลาออกหลังจากที่องค์กรได้พัฒนาบุคลากรเหล่านั้นเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญในหน้าที่นั้น ๆ แล้ว ก็ยังส่งผลกระทบต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ที่จะต้องเสียค่าใช้จ่ายและเสียเวลา ในการสรรหา การรับสมัคร การคัดเลือก การสอบสัมภาษณ์ และการฝึกอบรม บุคลากรใหม่ขึ้นมาทดแทน ดังนั้นการจะรักษาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้อยู่อย่างมั่นคง ควรมีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรทุกคนให้มีความสุขกับการทำงาน ทำให้เขาเหล่านั้นอยากอยู่กับองค์กรนาน ๆ โดยไม่คิดเปลี่ยนงานง่าย ๆ การรักษามูลค่าที่ดีเอาไว้ให้ได้นั้น เป็นเรื่องที่ทุกองค์กรต้องการ เพราะเมื่อขาดแคลนคนดีคนเก่งไปแล้ว ต้องใช้ระยะเวลาอันยาวนานกว่าจะสร้างคนใหม่ขึ้นมาทดแทนได้ การที่จะรักษามูลค่าไว้ องค์กรต้องสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากร

มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงาน และมีความตั้งใจที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ผู้ศึกษาเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ มีความตระหนักถึงสภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร จึงใคร่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคุลยเดช กรมอุทธารเรือ ตามสภาพความเป็นจริง เพื่อนำผลการศึกษาไปประกอบการพิจารณาหาแนวทางสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งจะเป็ผลดีต่อองค์กร และมีผลทำให้การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคุลยเดช กรมอุทธารเรือ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อีกด้วย

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคุลยเดช กรมอุทธารเรือ

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคุลยเดช กรมอุทธารเรือ

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคุลยเดช กรมอุทธารเรือ

3. ขอบเขตการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคุลยเดช กรมอุทธารเรือ ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร และด้านความตั้งใจจะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพัน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ระบบ ผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงาน

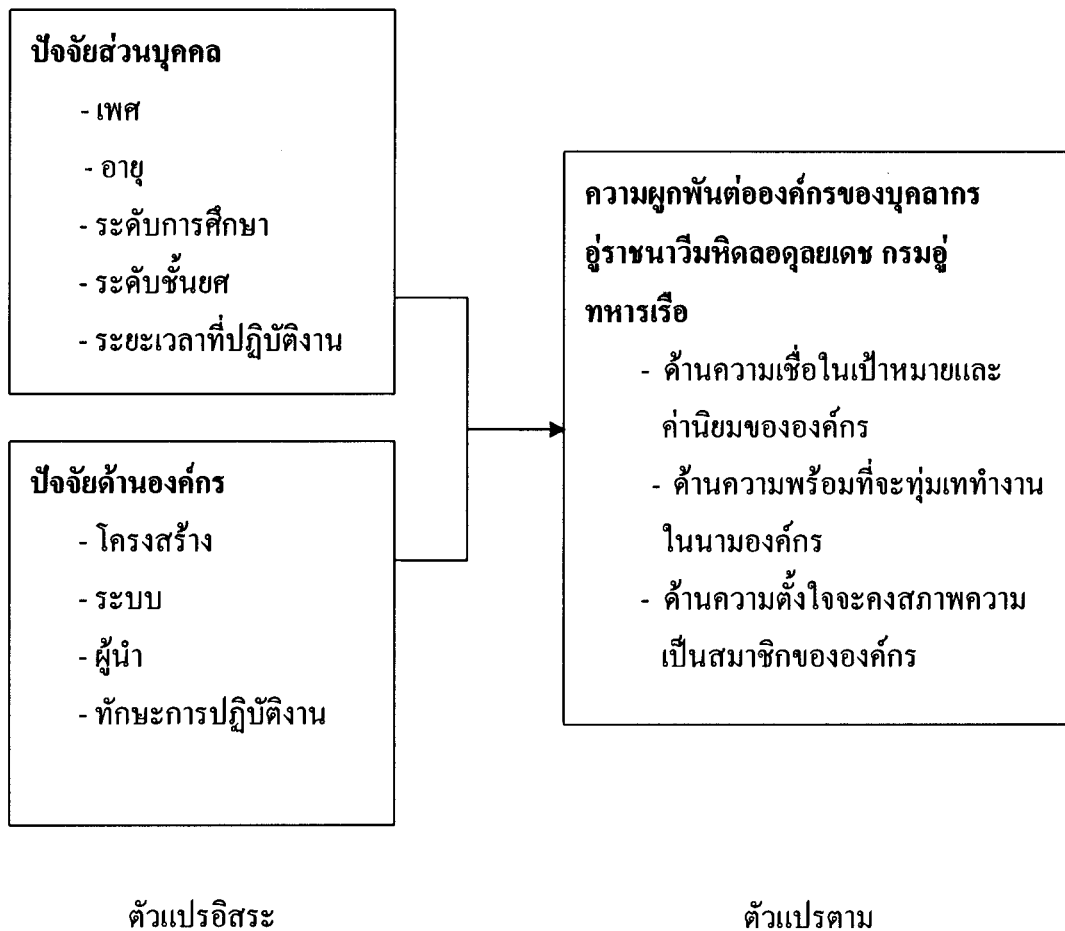
3.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรได้แก่ ข้าราชการทหาร ลูกจ้าง และพนักงานราชการ สังกัดอุรัราชนาวิมหิตลอคุลยเดช กรมอุทธารเรือ จำนวน 805 คน โดยกลุ่มตัวอย่างได้จากการใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 267 คน

3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษานี้เป็นการศึกษาข้าราชการทหาร ลูกจ้าง และพนักงานราชการ สังกัดอุราชนาวิมหิตลอคุลยเดช กรมอุทหารเรือ

3.4 ขอบเขตด้านเวลา ผู้วิจัยได้ใช้เวลาในการลงพื้นที่แจกจ่ายและเก็บข้อมูลภาคสนาม จากกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่เดือนสิงหาคม ถึง ตุลาคม รวมระยะเวลาประมาณ 2 เดือน

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ Mckinsey, Steers, ฌ็องรูฟันซ์ เจนรันนัทน์ และสุพานี สฤษฏ์วานิช สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิด โดยกำหนดเป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์กร โดยที่ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุราชนาวิมหิตลอคุลยเดช กรมอุทหารเรือ ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้ ดังนี้

5.1 บุคลากรข้าราชการวิมหิตลอคฤดลยเดช กรมอู่ทหารเรือ หมายถึง ข้าราชการทหาร ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่สังกัดข้าราชการวิมหิตลอคฤดลยเดช กรมอู่ทหารเรือ

5.2 ระดับชั้นยศ หมายถึง ระดับชั้นยศทางทหาร ตั้งแต่ชั้นยศ จ่าตรี ถึง พลเรือเอก ได้แก่ จ่าตรี (จ.ต.), จ่าโท (จ.ท.), จ่าเอก (จ.อ.), พันจ่าตรี (พ.จ.ต.), พันจ่าโท (พ.จ.ท.), พันจ่าเอก (พ.จ.อ.), พันจ่าเอกพิเศษ (พ.จ.อ.(พ.)), เรือตรี (ร.ต.), เรือโท (ร.ท.), เรือเอก (ร.อ.), นาวาตรี (น.ต.), นาวาโท (น.ท.), นาวาเอก (น.อ.), นาวาเอกพิเศษ (น.อ.(พ.)), พลเรือตรี (พล.ร.ต.), พลเรือโท (พล.ร.ท.) และ พลเรือเอก (พล.ร.อ.) รวมถึงลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการสังกัดข้าราชการวิมหิตลอคฤดลยเดช กรมอู่ทหารเรือ

5.3 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงว่าตนเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีทัศนคติที่ดี มีความซื่อสัตย์ มีค่านิยมสอดคล้องกับบุคคลอื่นในองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ในที่นี้หมายถึง ความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร และความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

5.4 ความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ในที่นี้หมายถึง องค์กรมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่บุคลากรได้ดี ค่านิยมของบุคลากรและนโยบายขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้เชื่อว่าการได้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรจะทำให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน รวมทั้งมีความเชื่อว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร

5.5 ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของคนอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ ในที่นี้หมายถึง การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามาอย่างเต็มที่ต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ ถึงแม้ปริมาณงานจะมากเพียงใดก็พร้อมจะมุ่งมั่นทำงานจนสำเร็จตามกำหนดเวลา การรู้สึกว่าการปฏิบัติงานอยู่มีความท้าทาย ความสามารถและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อองค์กร จึงทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ และมีความตั้งใจทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

5.6 ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น และถึงแม้ว่าองค์กรจะเกิดภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ บุคลากรจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร ในที่นี้หมายถึง การมีความเชื่อมั่นว่าถ้ายังเป็นบุคลากรภายในองค์กรนี้จะประสบความสำเร็จในอาชีพแน่นอน การมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงระบบงานหรือนโยบายองค์กร รวมทั้งหากมีองค์กรอื่นยื่นข้อเสนอที่ดีกว่าเพื่อให้เปลี่ยนงาน ก็ยังเต็มใจที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป

5.7 ปัจจัยด้านองค์กร หมายถึง โครงสร้าง ระบบ ผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงาน

5.8 โครงสร้าง หมายถึง การจัดแบ่งหน่วยงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สายการบังคับบัญชาในองค์กร และการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร ในที่นี้หมายถึง องค์กรมีการจัดแบ่งหน่วยงานที่เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ไม่ซับซ้อน การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานมีความสะดวก รวดเร็ว การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบของหน่วยต่าง ๆ ในองค์กร มีความชัดเจน เหมาะสม ไม่ทับซ้อน ส่งผลให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กร สำเร็จลุล่วงด้วยความรวดเร็วมากขึ้น

5.9 ระบบ หมายถึง ระบบการปฏิบัติงาน กระบวนการในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ในที่นี้หมายถึง องค์กรมีเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพ มีระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ที่สะดวก รวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูลเอกสาร กระบวนการทำงานของบุคลากรเป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ระบุไว้อย่างชัดเจน

5.10 ผู้นำ หมายถึง ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาของผู้อำนวยการวิมลอุดุลยเดช กรมอุทการเรือ ในที่นี้หมายถึง รูปแบบการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถมีผลทำให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชามีความสนใจและเข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งมีความยุติธรรมในการประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

5.11 ทักษะการปฏิบัติงาน หมายถึง สมรรถนะขององค์กรในการดำเนินการ รวมถึงความสามารถ และความชำนาญของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ในที่นี้หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้ความชำนาญในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเกี่ยวกับเครื่องจักรกลในโรงงาน มีโอกาสได้เข้าศึกษา

อบรม และฝึกทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบอยู่เสมอ ทำให้สามารถเรียนรู้ และใช้งานเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้เป็นอย่างดี

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ

6.1 เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการฯ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในการกำหนดนโยบายการบริหารงาน การปรับปรุงแก้ไขลักษณะงาน สภาพการทำงาน รวมทั้งการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร

6.2 เป็นพื้นฐานประกอบการวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นข้อมูลอ้างอิงพื้นฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมิดลอคลยเคช กรมอุตสาหกรรเรือ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยแบ่งออกดังนี้

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบองค์กร 7 S's ของ McKinsey
3. อุสาหกรรมวิมิดลอคลยเคช กรมอุตสาหกรรเรือ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

Sheldon (1971: 143) (อ้างใน ศันสนีย์ เดชสหงส์ 2546: 13) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร ถือเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรนั้น โดยการประเมินองค์กรในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กร และเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาการทำงานในองค์กร อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน อันได้แก่ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานที่มีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ การพัฒนาประสบการณ์ และความสนใจในอาชีพ

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551: 105) ได้อธิบายว่า ความผูกพันองค์กร หมายถึง ทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป

Lee (1971: 213) (อ้างใน ศันสนีย์ เดชสหงส์ 2546: 13) ให้ทัศนะไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากความต้องการประสบความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร (Hrebiniak และ Alutto 1972: 566) (อ้างใน ศันสนีย์ เดชสหงส์ 2546: 13) อธิบายว่า ตัวแปรที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรที่ดีที่สุดคือ

ความตึงเครียดในบทบาทระยะเวลาของประสบการณ์การทำงานในแต่ละหน่วยงาน และความไม่พึงพอใจอันเนื่องมาจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในงาน

บุษกร สีกา (2545: 14) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกมีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและจงรักภักดี ตลอดจนมีความแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นไว้ต่อไป

Mathis และ Jackson (2002: 23) (อ้างใน ณีฐพันธ์ เขจรนันท์ 2551: 105) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงานและความต้องการที่จะทำงานในองค์กร

March และ Hannari (1974: 604) (อ้างใน ศันสนีย์ เดชสหงส์ 2546: 14) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นลักษณะของความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำประโยชน์ให้เกิดแก่องค์กร บรรณานาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป มีความซื่อสัตย์ มีทัศนคติที่ดี ตลอดจนยอมรับในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร

กัลยา มหาอำนาจ (2544: 6) กล่าวว่า ความผูกพันต่อหน่วยงาน หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อหน่วยงาน ซึ่งสามารถแสดงออกมาได้ในลักษณะดังนี้

1. การยอมรับในวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมของหน่วยงาน
2. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของหน่วยงานไว้
3. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อหน่วยงาน โดย

มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหน่วยงาน คือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์ในการทำงาน

Steers (1977: 46 – 47) (อ้างใน ศันสนีย์ เดชสหงส์ 2546: 14) ยังได้ให้ทัศนะไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ที่ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกในองค์กรอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงว่าตนเป็นส่วนหนึ่ง หรือเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีทัศนคติที่ดี มีความซื่อสัตย์ มีค่านิยมสอดคล้องกับบุคคลอื่นในองค์กร พร้อมทั้งทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974: 340) (อ้างใน วิโรจน์ สว่างเดือน 2547: 13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะ

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับเป้าหมายขององค์กร หรือช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั้นเอง
2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่าตนมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กร และมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร
3. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากสมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง
4. สามารถใช้ทำนายอัตราเข้า - ออก จากงานของพนักงานได้
5. เป็นตัวบ่งชี้ที่ตัดสินถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร
6. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน

Buchanan II (1974: 534) (อ้างใน ฌฎฐพันธ์ เขจรนันท์ 2551: 105) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งต่อทุกองค์กร เพราะ

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร
2. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

Steers (1977: 46) (อ้างใน วิโรจน์ สว่างเดือน 2547: 14) ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นเรื่องสำคัญในการบริหาร เพราะ

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า - ออก จากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร แต่ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่มีต่อแง่มุมหนึ่งของงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหน้าที่ที่ปฏิบัติ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีเสถียรภาพมากกว่า
2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. เป็นตัวชี้ที่ตัดสินถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

สรุปได้ว่าความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรของตน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรและตัวบุคลากรเอง และการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรปัจจุบัน เนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยลดต้นทุนขององค์กร ที่สำคัญความผูกพันกับองค์กรจะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าความผูกพันต่อองค์กร หรือความผูกพันในงานของบุคลากรเป็นเรื่องที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีความสำคัญต่อผลขององค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กร หรือมีความผูกพันในงานสูง ย่อมจะทำให้องค์กรได้รับผลการปฏิบัติงานที่สูงตามไปด้วย การที่ผู้บริหารสามารถเสริมสร้างความผูกพันในงานให้เกิดขึ้น ย่อมทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นได้

1.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977: 46) (อ้างใน ฌ็องรูฟันซ์ เขจรนันท์ 2551: 105) กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่

1. มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร
2. มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ
3. มีความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น และถึงแม้ว่าองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ บุคลากรจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

Steers and Porter (1991: 290) (อ้างใน วิโรจน์ สว่างเดือน 2547: 16) ได้ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเข้มข้นของความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรของปฏิบัติงานแต่ละคน และความเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยเฉพาะ ซึ่งแสดงออกในลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนี้ต่อไป

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Buchanan (1974) (อ้างใน นันทิดา หงส์กิตติยานนท์ 2549: 9) ได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความแนบแน่น เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เป็นการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยินยอมในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรและถือเสมือนว่าเป็นของคน เช่นกัน

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการเข้ามามีส่วนเกี่ยวพันในองค์กร โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจงรักภักดีต่อองค์กร รู้สึกผูกพันต่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร และความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งหากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีพร้อมทั้งสามปัจจัยนี้ จะส่งผลให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จทั้งในด้านความผูกพันองค์กรของบุคลากรในหน่วยงาน และประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่องค์กรได้วางไว้

1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

Steers (1977: 46 – 47) (อ้างใน ฉัญญพันธ์ เจริญนนท์ 2551: 106) อธิบายว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ประการ ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหรือระดับชั้นยศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้ เมื่อเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร

Steers and other (1977) (อ้างใน นันทิดา หงส์กิตติยานนท์ 2549: 10) ได้ให้แนวคิดว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ลักษณะของงาน (job characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ได้แก่

1.1 งานที่มีความชัดเจน เป็นสิ่งสำคัญสำหรับความชัดเจนผูกพันต่อองค์กร เช่น มีกฎระเบียบ ข้อบังคับ ชัดเจน บุคลากรจะรู้ถึงขอบเขตของงาน บทบาทหน้าที่ของตนและปฏิบัติตามกฎระเบียบนั้น

1.2 งานที่มีความหลากหลาย ลักษณะงานหลากหลายจะทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายในงาน ลักษณะงานไม่จำเจ และเป็นงานที่ต้องใช้ความพยายาม ความสามารถหลายด้าน ซึ่งจะกระตุ้นให้บุคลากรสนใจในงาน

1.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย เมื่อบุคลากรรู้สึกว่างานนั้นมีความท้าทายสูง จะพยายามพิสูจน์ความสามารถของตนโดยใช้ความรู้ ความสามารถทางสติปัญญา และความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่อย่างเต็มที่เพื่อผลสำเร็จในงาน

1.4 งานที่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ ในการที่บุคลากรได้เกิดการทุ่มเทกำลังกายและกำลังสติปัญญา ความสามารถของตนในการทำงานให้กับองค์กรแล้ว ย่อมที่จะต้องการได้รับข้อมูลย้อนกลับมาเพื่อเป็นการประเมินความรู้ความสามารถของตนเอง และส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นถ้าข้อมูลที่ย้อนกลับมานั้นมีความชัดเจน

1.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ในการมีสัมพันธภาพกับบุคคล การได้มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความหลากหลายนำไปสู่การพัฒนาตนเอง และพัฒนาในงาน

1.6 งานที่มีความอิสระ บุคลากรสามารถใช้ความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่ โดยมีขอบเขตตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรอยากจะทำอย่างเต็มที่เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรของตนเองมากที่สุด

2. ลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics)

2.1 อายุ ผู้ที่มีอายุมาก มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย โดยผู้ที่มีอายุมากจะมีความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อมขององค์กร และมีความรู้สึว่าตนเองเมื่อมีอายุมากจะไม่เป็นที่ต้องการขององค์กรอื่น โดยจากการรับบุคลากรเข้าทำงานใหม่จะรับบุคลากรที่อายุน้อย ไม่รับผู้ที่มีอายุมาก บุคลากรที่อายุมากจึงเลือกที่จะอยู่องค์กรเดิม

2.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคลากรได้ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ สติปัญญาเพื่อการปฏิบัติงานในองค์กร สะสมความรู้ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มขึ้น ถ้าบุคลากรได้ปฏิบัติงานนานเท่าใดย่อมรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

2.3 ความต้องการความสำเร็จ หรือต้องการความก้าวหน้า ในการทำงานที่บุคลากรประสบความสำเร็จในงาน มีโอกาสก้าวหน้าในงานนั้น ทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เพราะองค์กรทำให้บุคลากรเห็นว่าเขาสามารถทำงานและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

2.4 การศึกษา ผู้ที่มีการศึกษาดำ มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง เนื่องจากบุคคลที่มีการศึกษาในระดับสูงมีข้อมูล วุฒิการศึกษา ที่ใช้ประกอบการตัดสินใจทำให้มีข้อมูลต่อรองมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำ

3. ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน (job experience)

3.1 ความสำคัญของตนเองในองค์กร ถ้าหากผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคลากร มีการมอบอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร เขาจะเกิดความรู้สึกยึดมั่นและผูกพันต่อองค์กร

3.2 ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ เมื่อบุคลากรได้ทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีให้กับองค์กรแล้ว แน่ใจว่าผลตอบแทนที่จะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอ และยุติธรรมกับการทำงานที่ได้ทำไป เช่น ค่าตอบแทน ค่าชมเชย และระบบการพิจารณาความดีความชอบที่องค์กรสามารถตอบสนองให้บุคลากรได้ จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ผูกพันต่อองค์กร

3.3 เจตคติของกลุ่มในองค์กร เจตคติของกลุ่มในองค์กรมีผลต่อการทำให้บรรยากาศในองค์กรของแต่ละองค์กรแตกต่างกันไป ถ้าบรรยากาศในองค์กรดีส่งผลให้ทัศนคติของกลุ่มในองค์กรดี ทำให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีด้วย เนื่องจากอิทธิพลของกลุ่มนั้นมีผลต่อทัศนคติของบุคคล ทำให้มีความรู้สึกที่อยากจะอยู่กับองค์กรต่อไป

3.4 ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร องค์กรที่รู้สึกมั่นคงและน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เพราะบุคลากรจะรู้สึกว่าสามารถพึ่งพาองค์กรได้

สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กร และลักษณะของประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งถ้าหากปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลเหล่านั้นจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2. แนวคิดการแบ่งองค์ประกอบองค์กร 7 S's ของ McKinsey

แนวคิดการแบ่งองค์ประกอบองค์กร 7 S's ของ McKinsey (อ้างใน สุรัสวดี ราชกุลชัย 2546: 243-244)

1. โครงสร้าง (Structure) หมายถึง หน้าที่ อำนาจ และความรับผิดชอบ การรวมกลุ่มงาน ขอบข่ายการปฏิบัติงาน สายการบังคับบัญชา การรวมหรือการกระจายอำนาจ และกลไกการ

ประสานงาน เช่น กฎ นโยบาย วิธีการ เป็นต้น ผู้บริหารควรทำการตรวจสอบโครงสร้างให้เหมาะสมสอดคล้องกับกลยุทธ์ บางครั้งอาจมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง (restructure) ด้านรูปแบบต่าง ๆ เช่น จากระบบตั้งเค็ม (bureaucratic) เป็นระบบแนวราบ (flat) เป็นต้น

2. ระบบ (System) เป็นระบบภายในองค์กร ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน ครอบคลุมทั้งระบบข้อมูล ระบบการทำงาน และระบบการสื่อสาร

3. คุณค่าหรือวัฒนธรรมร่วม (Shared Value) เป็นชนบประเพณีภายในองค์กร ที่รวมถึงความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ และคุณค่าที่เกิดขึ้น ซึ่งจะมีทิศทางอย่างไรขึ้นอยู่กับผู้บริหารจะใช้การบริหารให้เกิดความสำนึกด้านวัฒนธรรมร่วมแบบใด

4. รูปแบบการบริหาร (Style) ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ต้องมีวิสัยทัศน์ นวัตกรรม และมีภาวะผู้นำ ซึ่งอาจมีหลายรูปแบบ เช่น มุ่งเน้นงาน มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มุ่งเน้นการลงโทษ หรือการให้รางวัล มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม หรือมุ่งเน้นการมอบอำนาจ เป็นต้น

5. พนักงาน (Staff) เป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กร การจูงใจและสร้างความรู้สึกร่วมจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการวางแผนเชิงกลยุทธ์มากที่สุด

6. ทักษะ (Skill) เป็นความชำนาญที่ฝึกฝนเกิดเป็นความเข้าใจ และทำได้เชี่ยวชาญ มีความหมายรวมถึง ทักษะขององค์กรและสมาชิกในองค์กร

7. กลยุทธ์ (Strategy) เป็นสิ่งที่จะสร้างให้เกิดการได้เปรียบเหนือกว่าคู่แข่ง โดยควรเป็นกลยุทธ์แบบยั่งยืน (sustainable) คือ ใช้ได้จริง มีความต่อเนื่อง และสามารถใช้ได้ตลอดไป

นอกจากนี้ยังสามารถอธิบายแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้ (Peters, Thomas J., et al) (อ้างใน เสน่ห์ จัยโต 2545: 51-54)

1. โครงสร้าง (Structure) ถ้ามีการจัดโครงสร้างการทำงานที่ดีจะทำให้การบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพ โครงสร้างการทำงานจะมีลักษณะองค์กรแนวราบ (flat organization) บุคลากรที่ทำงานจะทำงานร่วมกันเป็นทีมงาน มีการจำกัดจำนวนบุคลากร

1.1 ถือเสมือนแต่ละหน่วยงาน คือ บริษัทยิสระ

1.2 กระจายหน้าที่ของงานสำคัญให้แต่ละสายงาน

1.3 รวมศูนย์ไว้ในส่วนกลางหรือสำนักงานใหญ่น้อยที่สุด

1.4 เมื่อสายงานใหญ่ขึ้น ให้แยกตัวใหม่เป็นอิสระ

1.5 โยกย้ายและสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างสายงานอยู่เสมอ

ซึ่งในปัจจุบันในโครงสร้างที่มีประสิทธิภาพจะต้องเล็ก ๆ ลักษณะจิ๋วแต่แจ๋ว (small is beautiful)

2. กลยุทธ์ (Strategy) ถ้ามีการจัดทำกลยุทธ์ในเชิงรุกจะทำให้ประสบความสำเร็จ กลยุทธ์ดังกล่าว ต้องมุ่งเน้นตอบสนองพลัง 3 C อันได้แก่ ลูกค้า (customer) การแข่งขัน (competition) และการเปลี่ยนแปลง (change) ของเทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากรของหน่วยงานจะต้องปรับเปลี่ยนในเชิงพฤติกรรมเพื่อการบริการลูกค้า มีการทำงานที่มีมาตรฐานมากขึ้น การรู้จักนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการทำงานมากขึ้น

2.1 สร้างกลยุทธ์ด้านบริการ คุณภาพ และการเชื่อถือ

2.2 ฝึกความเป็นนักหาช่องว่างแปลงปัญหาหรือวิกฤตเป็นโอกาส

2.3 ฟังความคิดเห็นของลูกค้า

2.4 เป็นนักปฏิบัติการเชิงรุก (proactive)

2.5 เป็นนักปฏิบัติการที่มีแผนที่ (map) ชูจุดหมายปลายทาง

ซึ่งในปัจจุบันกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ คือ การคิดก่อน ทำก่อน รวมทั้งพัฒนา และปรับปรุงก่อน ในลักษณะของ PDCA (Plan-Do-Check-Action)

3. พนักงาน (Staff) ถ้ามีพนักงานขององค์กรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ จะทำให้องค์การสู่ความเป็นเลิศ พนักงานต้องมีอิสระในการทำงาน และความเป็นหุ้นส่วน (partnership) เป็นนักคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ (the champion) มีระบบคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ มีความอดทนต่อความล้มเหลว ความยากลำบาก นำมาซึ่งความสำเร็จ และมีการเพิ่มผลผลิตโดยใช้พนักงานที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Utilization)

3.1 สร้างบรรยากาศแบบครอบครัว

3.2 มุ่งเน้นสายการบังคับบัญชาเฉพาะจำเป็น

3.3 สร้างความเข้าใจในการทำงาน

3.4 ปฐมนิเทศ ฝึกอบรม และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.5 แจ้งให้ทุกคนทราบเป้าหมายและมีส่วนรับรู้

4. สไตล์การบริหาร (Style) ถ้ามีสไตล์การบริหารที่ดีช่วยทำให้การทำงานอื่นมีประสิทธิภาพ การบริหารต้องมีบรรยากาศแห่งประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม (participation) ผู้บริหารทุกระดับต้องเปลี่ยนไปเป็นผู้นำ (leader) มากขึ้น โดยเป็นผู้สร้างทิศทางให้กับหน่วยงาน สร้างพลังทีมงานและสร้างแรงจูงใจและคล้อยใจให้คนปรารถนาที่จะทำงาน หรือบางครั้งเรียกว่าสร้างสุขสนุกกับงาน การบริหารของผู้บังคับการมุ่งสู่การปฏิบัติจริงให้เกิดผลโดย

4.1 ทำองค์กรให้คล่องตัว

4.2 มีการทดลองปฏิบัติสิ่งใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมใหม่

4.3 ทำระบบให้ง่ายขึ้น

4.4 ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมปรับปรุงพัฒนา

4.5 ทุกคนคือส่วนร่วมของความสำเร็จ

5. ระบบ (System) ถ้ามีการจัดระบบและวิธีการที่ดี ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ผู้ที่จะประสบความสำเร็จต้องมีการจัดระบบการทำงานที่ดี โดยสัมพันธ์กับงานอย่างใกล้ชิด เพื่อค้นหาวิธีทำงานที่ดีที่สุด (one best way) หรือทางลัดสู่ความสำเร็จ การจัดระบบและวิธีการที่ดีมีรายละเอียดดังนี้

5.1 เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ

5.2 เน้นถูกกว่า ประหยัดกว่า

5.3 เน้นความเร็วกว่า

5.4 เน้นความประทับใจเหนือความคาดหวัง

5.5 เน้นนำระบบคุณค่ามาใช้กับความสามารถของคนอย่างเต็มที่

6. ทักษะ (Skill) ในองค์กรแต่ละแห่ง มีหลายกลุ่มที่ทำงานโดยใช้ทักษะ/ความชำนาญที่แตกต่างกัน งานบางอย่างอาจต้องเข้มงวดในวิธีการ (means) งานบางอย่างอาจผ่อนปรนในวิธีการ โดยควบคุมที่เป้าหมาย (ends) หรืออาจจะเข้มงวดและผ่อนปรนในเวลาเดียวกัน

6.1 เอาใจใส่ลูกค้า แต่ปล่อยอิสระในการทำงาน

6.2 กวดขันระเบียบวินัยต่าง ๆ

6.3 เข้มงวดให้เป็นนักริเริ่ม ทดลอง

6.4 เน้นเรื่องกะทัดรัดมากกว่าขนาดใหญ่

6.5 ลูกค้าได้รับสิ่งที่ดีที่สุด

7. ค่านิยมร่วม (Shared value) ถ้ามีการสร้างค่านิยมร่วมกัน มีความเชื่อร่วมกัน มีวัฒนธรรมองค์กรที่เหมือนกัน ก็จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความเชื่อมั่นในคุณค่าจะเป็นแรงผลักดันสู่ความสำเร็จได้โดยมุ่งเน้น

7.1 องค์กร คือ หน่วยงานของเราที่ดีที่สุด

7.2 ทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน หรือข้อบกพร่องต้องเป็นศูนย์

7.3 ทุกคนสำคัญเสมอ

7.4 ลูกค้ามีความพึงพอใจและรักตลอดไป

2.1 โครงสร้างองค์กร วันชัย มีชาติ (2551) ได้อธิบายว่า โครงสร้างองค์กร เป็นการ จัดส่วนประกอบขององค์กรเข้าด้วยกันเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดย มีการจัดคนให้ทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ มีการแบ่งงานกันทำ การจัดสายการบังคับบัญชาในองค์กร การกำหนดระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร รวมถึงการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ และวิธีการในการทำงาน โดยได้อธิบายอีกว่า โครงสร้างองค์กรมีหน้าที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. โครงสร้างองค์กรทำหน้าที่ในการสร้างผลผลิตขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถ ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ ทั้งนี้ เพราะโครงสร้างองค์กรจะบอกถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ในองค์กร และแสดงถึงหน้าที่ของส่วนประกอบแต่ละส่วนเหล่านั้น การจัดโครงสร้างที่ดีจึงทำให้ การประสานระหว่างหน้าที่ของแต่ละส่วนเป็นไปเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้ดียิ่งขึ้น

2. โครงสร้างองค์กรทำหน้าที่ในการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่มีความแตกต่างหลากหลายเข้าด้วยกัน โดยจะกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กร ขั้นตอนวิธีการในการทำงาน ระเบียบที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งส่วนนี้จะทำให้สมาชิกในองค์กรต้อง ประพฤติปฏิบัติเช่นเดียวกัน โครงสร้างองค์กรจะทำให้สมาชิกขององค์กรมีพฤติกรรมที่เบี่ยงเบน น้อยที่สุด และทำให้สมาชิกปฏิบัติตามมาตรฐานที่องค์กรต้องการ

3. โครงสร้างองค์กรทำหน้าที่ในการกำหนดโครงสร้างการใช้อำนาจตัดสินใจใน องค์กร เป็นการพิจารณาถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจ หรือเครือข่ายของความสัมพันธ์เชิงอำนาจ ภายในองค์กร เห็นถึงสายสัมพันธ์ของอำนาจของตำแหน่งต่าง ๆ

นอกจากนี้ยังได้อธิบายว่า โครงสร้างองค์กร ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. ความสลับซับซ้อนขององค์กร เป็นการศึกษาถึงความแตกต่างในองค์กรอันเป็น เครื่องสะท้อนถึงความหลากหลายและรูปร่างหน้าตาขององค์กร องค์กรยังมีความแตกต่างมากยิ่ง แสดงถึงความสลับซับซ้อนขององค์กร และส่งผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรด้วย ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

- 1.1 ความแตกต่างตามแนวนอน
- 1.2 ความแตกต่างตามแนวตั้ง
- 1.3 ความแตกต่างจากการกระจายที่ตั้ง

2. ความเป็นทางการ เป็นการศึกษาถึงระเบียบ กฎเกณฑ์ ในการปฏิบัติงานของ องค์กร องค์กรจะสร้างระเบียบ กฎเกณฑ์ ในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติของผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นไปใน แนวทางเดียวกัน ความเป็นทางการเป็นเรื่องของการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

3. การรวมอำนาจในองค์กร การรวมอำนาจ ได้แก่ ระดับการแบ่งอำนาจการตัดสินใจ ภายในองค์กร การรวมอำนาจการตัดสินใจคือการที่อำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ ในองค์กร รวมอยู่ที่บุคคลเพียงคนเดียวหรือจุดเดียว ขณะที่การกระจายอำนาจหมายถึง การตัดสินใจมีการกระจายอยู่ในจุดต่าง ๆ ขององค์กร ผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจจะมีในทุกระดับในองค์กร ทุกส่วนขององค์กรจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การพิจารณาการรวมอำนาจขององค์กรจะสะท้อนถึงวิธีการทำงานของสมาชิกในองค์กรด้วย องค์กรที่มีการรวมอำนาจสูงสมาชิกจะเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด

2.2 แนวคิดเชิงระบบ เกลิมพงส์ มีสมนัย (2544) ได้อธิบายว่า องค์กรประกอบตามแนวคิดเชิงระบบ ประกอบด้วย

1. สิ่งป้อนเข้า (input) โดยทั่วไปจะหมายถึง ทรัพยากรทางการบริหารหรือการจัดการ ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ การจัดการเทคโนโลยีการตลาด เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานขององค์กร

2. กระบวนการแปลงสภาพ (conversion/transformation process) โดยทั่วไปจะเป็นการนำเอาปัจจัยในการดำเนินงานไปเปลี่ยนแปลงให้เป็นสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยผ่านกระบวนการทางการผลิต การตลาด การเงิน และการจัดการทรัพยากรมนุษย์

3. สิ่งที่ได้ออกมา (output) โดยทั่วไปจะเป็นผลิตภัณฑ์และบริการ ในที่นี้หมายถึงนโยบายซึ่งเป็นแนวทางที่องค์กรจะทำ หรือไม่ทำตามที่บุคลากรร้องขอหรือแสดงความต้องการ

4. ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) โดยทั่วไปจะเป็นข้อมูลจากความพอใจ หรือไม่พอใจของลูกค้าที่มีต่อสินค้าและบริการในด้านปริมาณและคุณภาพ แต่ในที่นี้หมายถึงความคิดเห็น การยอมรับ หรือไม่ยอมรับนโยบายขององค์กร

5. สภาพแวดล้อม (environment) ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และสภาพแวดล้อมจากภายนอกประเทศ

2.3 คุณค่าร่วม หรือคุณค่าหลัก (Shared values/core values) เกลิมพงส์ มีสมนัย (2544) ได้อธิบายว่า คุณค่าร่วม หรือคุณค่าหลัก เป็นปรัชญาหรือความเชื่อขององค์กรที่มีความสำคัญ มีความยั่งยืน และมีคุณค่าอยู่กับองค์กรและบุคลากร คุณค่าหลักจะมีลักษณะที่เป็นความเชื่อที่จำเป็นขององค์กร ใช้สำหรับกำหนดปรัชญาเพื่อเป็นแนวทางในการบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร และอาจเป็นจรรยาบรรณขององค์กรก็ได้

นอกจากนี้ วันชัย มีชาติ (2551) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบด้านค่านิยมร่วม (Shared values) ได้แก่

1. เป็นความเชื่อพื้นฐานร่วมกันที่ทำให้เกิดหน่วยงานขึ้น
2. ค่านิยมร่วมนี้เป็นสิ่งที่ผูกโยงบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรเข้าด้วยกัน
3. ค่านิยมร่วมจะรวมถึงความคาดหวังที่สมาชิกมีต่อองค์กร
4. เป็นแรงผลักดันให้เกิดผลงานในองค์กร

2.4 ผู้นำ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2550) ได้อธิบายว่า ผู้นำที่ดีควรมีคุณลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. มีความกล้าหาญในการตัดสินใจ เพราะบางครั้งการเปลี่ยนแปลงย่อมก่อให้เกิดผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่บุคคลในองค์กร หรือในสังคม ซึ่งบางคนอาจจะพอใจและไม่พอใจ แต่ผู้นำจะต้องกล้าหาญกระทำ

2. มีวิสัยทัศน์ เพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนสำหรับการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

3. มีการประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศข้อเท็จจริง ผู้นำจำนวนมากอาจยึดกับสไตล์การบริหารงานแบบเดิม ๆ คือการใช้สามัญสำนึก โดยอาจจะละเลยต่อการใช้สารสนเทศที่เป็นข้อเท็จจริง (facts) ในการประกอบการตัดสินใจ จึงทำให้เกิดความผิดพลาดหรืออาจทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

4. มีความสามารถในการสื่อสาร ผู้นำจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นโดยใช้สื่อในการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง และตรงตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง ผู้นำจึงต้องมีความสามารถในการฟัง การเขียน และการแสดงออกโดยการกระทำเพื่อสื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ

5. มีทักษะในการฟัง เนื่องจากการฟังเป็นการจับใจความของผู้พูด และสามารถวิเคราะห์ถึงความรู้สึกนึกคิดในเบื้องลึก ตลอดจนสิ่งที่ผู้พูดมีความกังวลอยู่ และรวมถึงพฤติกรรมที่อาจจะเกิดขึ้นเนื่องจากเรื่องราวต่าง ๆ ผู้นำจึงมักจะต้องฟังมากกว่าพูด เพื่อที่จะสามารถเอาใจเขามาใส่ใจเราให้มากที่สุด เท่าที่จะทำได้

6. มีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร เพราะว่าสิ่งที่ยึดถือประเพณีปฏิบัติในองค์กร อาทิ ความซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา เป็นสิ่งสำคัญซึ่งผู้นำจะต้องวิเคราะห์และเข้าใจ ตลอดจนพร้อมที่จะประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

7. มีการมอบอำนาจ ผู้นำจะต้องมีความเชื่อมั่นในตัวผู้ตามและไว้วางใจในการทำงาน โดยมีการมอบอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ตามควบคู่ไปกับการมอบหมายงานด้วย

8. มีความสามารถในการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ ผู้นำจะต้องสร้างให้ผู้อื่นเป็นผู้นำด้วยในทุก ๆ ลำดับชั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความเชื่อมโยงและประสานความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันได้ดี เรียกได้ว่าเก่งเป็นทีมย่อมดีกว่าเก่งคนเดียว

9. มีการพัฒนาองค์กรให้มีการเรียนรู้ตลอด ผู้นำจะต้องเสริมสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ เพื่อเรียนรู้ซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิกขององค์กร อันจะนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความรักสามัคคีในหมู่คณะ และยังเป็นพลังร่วมขององค์กรอีกด้วย

10. มีความใจกว้าง ผู้นำต้องมีความเป็นผู้ฟังที่ดี สามารถเข้าใจและรับฟังความต้องการของคนอื่นให้เกิดประโยชน์ คิดแบบ ชนะ - ชนะ

2.5 พนักงาน หรือสายงานสนับสนุน (Staff) วันชัย มีชาติ (2550) ได้อธิบายว่า พนักงาน หรือสายงานสนับสนุน เป็นกลุ่มที่ทำหน้าที่คอยสนับสนุนและให้การช่วยเหลือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานหลัก งานของสายงานสนับสนุนจะไม่ได้มีหน้าที่โดยตรงในการสร้างผลผลิตขององค์กร งานในส่วนนี้ไม่ได้ทำหน้าที่ในการผลิตสินค้าหรือบริการขององค์กร แต่เป็นงานที่ช่วยอำนวยความสะดวกให้การทำงานของสายงานหลักเป็นไปได้ด้วยดี หรือช่วยงานการวางระบบการทำงานเพื่อให้สายงานหลักสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

งานของสายงานสนับสนุน ได้แก่

1. งานด้านอำนวยความสะดวก
2. งานด้านการบริหารงานบุคคล
3. งานพัสดุ
4. งานการเงิน
5. งานบริหารงานทั่วไป
6. งานอาคารสถานที่

การขาดงานในด้านนี้จะทำให้เจ้าหน้าที่ในสายงานหลักทำงานได้ยากลำบากมากขึ้น

2.6 ทักษะ (Skill) อร่าม ศิริพันธุ์ (2550) ได้อธิบายว่า ทักษะ เป็นการวิเคราะห์ขีดความสามารถของกำลังคนในองค์กรว่า กำลังคนหลักขององค์กรเป็นกำลังคนที่มีความสามารถในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้ ตัวอย่างเช่น

องค์กรด้านตุลาการ ก็ต้องมีผู้รู้ และเข้าใจหลักกฎหมายดี

องค์กรด้านการรักษาพยาบาล ต้องมีผู้เชี่ยวชาญการวินิจฉัย และรักษาโรค

นอกจากนี้ กุลธน ธนาพงศธร, เสน่ห์ จุ้ยโต (2544) ยังได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการศึกษาต่อเนื่องที่มนุษย์จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มี 3 กิจกรรมที่สำคัญ คือ

1. การฝึกอบรม (training) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในปัจจุบัน การฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1.1 เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตน
- 1.2 เพื่อพัฒนาทัศนคติและบุคลิกภาพให้ถูกต้องดีงามและเหมาะสมยิ่งขึ้น
- 1.3 เพื่อพัฒนาทักษะหรือฝีมือในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
- 1.4 เพื่อฝึกฝนความสามารถในการใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจให้ดียิ่งขึ้น
- 1.5 เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน
- 1.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของตนให้ดี และเหมาะสมยิ่งขึ้น
- 1.7 เพื่อให้เข้าใจในนโยบายและเป้าหมายขององค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ได้ดียิ่งขึ้น

ยิ่งขึ้น

1.8 เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. การศึกษา (education) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในอนาคต มี 3 รูปแบบ ได้แก่

2.1 การศึกษาในระบบ (Formal Education) เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา ระยะเวลาการศึกษา การวัดและการประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

2.2 การศึกษานอกระบบ (Non-Formal Education) เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลาการศึกษา ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่สำคัญของการสำเร็จการศึกษา

2.3 การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และ โอกาส โดยศึกษาจากคน ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ

3. การพัฒนา (development) เป็นการเรียนรู้ที่มีได้มุ่งเน้นการทำงาน แต่มุ่งถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ไปในทางที่ดีขึ้น วิธีการพัฒนาตนเองมี 2 วิธี ได้แก่

3.1 การพัฒนาตนเองตามปกติวิสัย ครอบคลุมการเลียนแบบ การลองผิดลองถูก การอยากลองทำสิ่งที่แปลกใหม่ และความต้องการที่จะทำสิ่งที่มีอยู่แล้วดีขึ้น

3.2 การพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาจากแหล่งความรู้ เป็นวิธีการหาความรู้จากสถาบันศาสนา แหล่งวิทยบริการ และการสื่อสารมวลชน

2.7 กลยุทธ์ (Strategy) อร่าม ศิริพันธุ์ (2550) ได้อธิบายว่า กลยุทธ์ ในความหมายหนึ่งก็คือ วิธีการที่ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ด้วยวิธีที่ถูกต้อง การกำหนดกลยุทธ์ไม่ได้เริ่มที่ตัวกลยุทธ์ แต่เริ่มที่วิสัยทัศน์ซึ่งมีลำดับขั้นดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (vision) หมายถึง การมองอนาคตให้ถูกต้องว่าจะเกิดอะไร ถ้าอนาคตที่เกิดขึ้นเป็นจริงตามคณะก็เรียกว่าวิสัยทัศน์ แต่หากไม่ตรงก็เรียกว่าความฝัน (dream) อีกความหมายหนึ่ง คือ วิสัยทัศน์เป็นความตั้งใจของคนที่มีขอบเขตกว้าง รวบรวมทุกอย่างและคิดไปข้างหน้า

2. ภารกิจ (mission) เป็นคำขยายความหมายของวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนขึ้น แสดงให้เห็นถึงทิศทางและความเชื่อที่ระบุว่าวิสัยทัศน์จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. เป้าหมาย (goal) และวัตถุประสงค์ (objective)

3.1 เป้าหมาย จะระบุถึงจุดหมายปลายทางขององค์กรที่เป็นส่วนรวม

3.2 วัตถุประสงค์ เป็นจุดหมายปลายทางของการดำเนินงานในระดับหน่วยงาน มีความชัดเจน และเฉพาะเจาะจงกว่า

4. กลยุทธ์ (strategy) ได้แก่ การกำหนดกลยุทธ์และการนำไปใช้ มี 3 ระดับ ได้แก่

4.1 กลยุทธ์ระดับองค์กร (grand strategies) หมายถึง กลยุทธ์ที่ตอบสนองเป้าประสงค์หลักในภาพรวมขององค์กร หรือเป็นกลยุทธ์ระดับนโยบายที่ตอบสนองแผนงานขององค์กร

4.2 กลยุทธ์ระดับกิจการ (business-level strategies) หมายถึง กลยุทธ์ที่ตอบสนองวัตถุประสงค์หลักของกิจการในแต่ละประเภทของผลิตภัณฑ์หรือบริการ หรือเป็นกลยุทธ์ระดับโครงการ ที่ตอบสนองวัตถุประสงค์หลักของโครงการ

4.3 กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (functional-level strategies) หมายถึง กลยุทธ์ที่ตอบสนองวัตถุประสงค์หลักของหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติในกระบวนการทำงานในแต่ละกิจการ หรือเป็นกลยุทธ์ระดับกิจกรรม ที่ตอบสนองผลผลิตหลักซึ่งเกิดจากกระบวนการทำงาน

5. แผนการดำเนินงาน (operating plan) การจัดทำแผนดำเนินงาน ก็เพื่อเชื่อมต่อกับสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมาเข้าด้วยกัน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

3. อุราชนาวิมทิศลอคฤตยเดช กรมอุทการเรือ

3.1 ประวัติความเป็นมา

“ธรรมคามีเรือแล้วต้องซ่อมได้เอง เป็นหลักของยุทธศาสตร์ ถ้าซ่อมไม่ได้เองก็ไม่ควรจะมี” พระคำรัสของ พลเรือเอก พระเจ้าบรมวงศ์เธอพระองค์เจ้าอากาศเกษรดิวงค์ กรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ องค์บิดาของทหารเรือไทย แสดงให้เห็นความเป็นจริงที่ว่าสิ่งที่จะขาดเสียมิได้สำหรับกิจการทหารเรือ ก็คือ “อู่เรือ” เพราะอู่เรือคือสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้การซ่อมสร้าง และบำรุงรักษาเรือ ทั้งเรือเก่าและเรือที่ต่อขึ้นใหม่ ดำเนินไปได้ด้วยดี อู่เรือจึงเป็นสิ่งที่เคียงคู่กับทหารเรือทั่วโลกมาโดยตลอด (พิบูล ชูสกุล 2547: 9)

กิจการอู่เรือในประเทศไทยนั้น ถือกำเนิดขึ้นมาเมื่อไรไม่มีหลักฐานปรากฏแน่ชัด แต่ในระยะเริ่มต้นของกิจการอุทการเรือ ที่ได้มีการจัดการเป็นรูปเป็นร่าง และมีหลักฐานปรากฏชัดได้เกิดขึ้นในสมัยรัชกาลที่ 4 ซึ่งในยุคนั้นนั้น เรือรบของไทยยังเป็นเรือใบ ในขณะที่อู่เรือที่ใช้สำหรับซ่อมบำรุงเรือ ยามที่เรือได้รับความเสียหายจากศึกสงครามในขณะนั้น ก็ล้วนทำขึ้นอย่างง่าย ๆ และส่วนใหญ่ตั้งอยู่ตามริมแม่น้ำเจ้าพระยา โดยจุดเป็นแอ่งน้ำเข้าไปจากฝั่งแม่น้ำ พื้นที่ของอู่จะเป็นโคลนอย่างที่ชาวต่างชาติเรียกว่า Mud Dock อย่างไรก็ตามแม้จะเป็นเพียงอู่เรือแบบง่าย ๆ แต่อู่เหล่านั้นก็ได้สร้างเรือรบอันเป็นกำลังสำคัญของกองทัพเรือไทยในอดีตมาโดยตลอด ครั้นต่อมาเมื่อได้มีการสร้างเรือกลไฟขนาดใหญ่ขึ้น อู่ดินแบบง่าย ๆ จึงได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัยขึ้นด้วยการตกแต่งพื้นของอู่ให้แข็งแรง และไม่เปียกและอย่างในสมัยก่อน อีกทั้งให้มีอาคารเรือพร้อมด้วยโรงงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสามารถซ่อมสร้างเรือขนาดใหญ่ที่มีน้ำหนักมากได้ โดยในสมัยรัชกาลที่ 4 นั้น มีอู่เรือที่สามารถซ่อม สร้าง เรือกลไฟอยู่ด้วยกัน 3 แห่ง คือ อู่เรือใต้วัดระฆัง เป็นอู่เรือหลวงที่ได้รับการสร้างมาตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 4 และได้ใช้ซ่อม สร้างเรือมาจนถึงสมัยรัชกาลที่ 5 อู่เรือวังหน้า เป็นอู่เรือที่พระบาทสมเด็จพระปิ่นเกล้าเจ้าอยู่หัว โปรดเกล้าฯ ให้สร้างขึ้นเพื่อซ่อมสร้างเรือรบ เรือพระที่นั่งของฝ่ายวังหน้า อู่แห่งนี้ตั้งอยู่บริเวณโรงทหารเรือวังหน้าริมแม่น้ำเจ้าพระยา ซึ่งก็คือที่ตั้งของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในปัจจุบัน อู่เรือบ้านสมเด็จ เป็นอู่เรือที่อยู่ในความดูแลของสมเด็จพระเจ้าพระยาบรมมหาศรีสุริยวงศ์ อู่เรือแห่งนี้ตั้งอยู่หน้าวัดคอนงคาราม

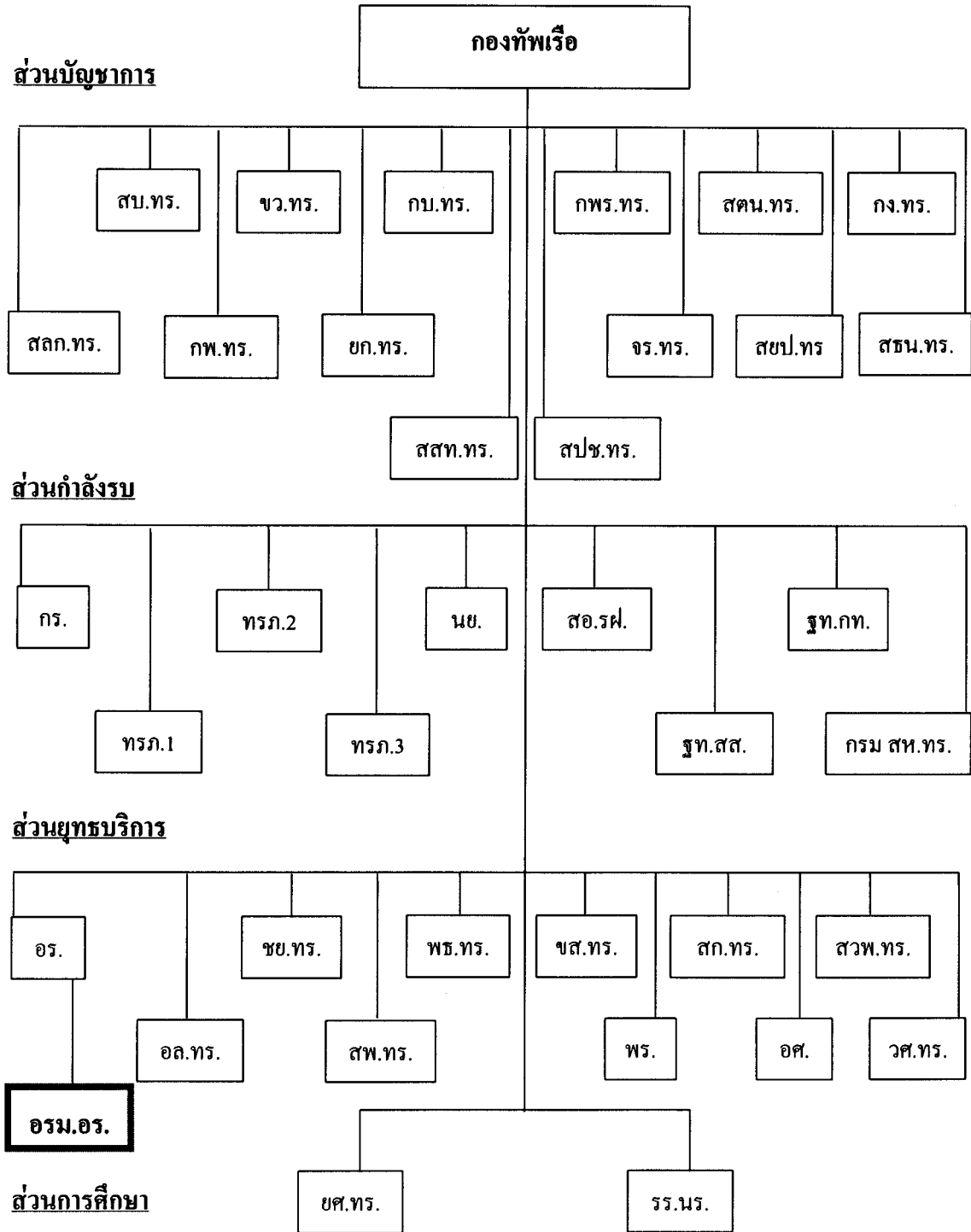
อุราชนาวิมทิศลอคฤตยเดช กรมอุทการเรือ สร้างขึ้นเพื่อรองรับการขยายตัวของเทคโนโลยีการต่อเรือขนาดใหญ่ ประกอบกับนานาประเทศทั่วโลกล้วนมีเรือรบขนาดใหญ่และมีแสนยานุภาพมาก ทำให้กองทัพเรือมีแผนในการจัดหาเรือขนาดใหญ่ ระบายขับน้ำถึง 20,000 ตัน เพื่อเสริมสร้างกำลังทางเรือ เพื่อปฏิบัติการกิจคุ้มครองผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ที่ขยายขอบเขตออกไปตามกฎหมายระหว่างประเทศ รวมทั้งช่วยเหลือผู้ประสบวาตภัย และทดแทน

เรือรุ่นเก่าที่จะหมดอายุการใช้งาน ซึ่งเรือขนาดใหญ่เหล่านี้ ล้วนต้องการการดูแลรักษา การซ่อมทำ และซ่อมบำรุง ตามระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อดำรงขีดความสามารถให้คงอยู่ตลอดอายุการใช้งาน อยู่แห่งขนาดใหญ่จึงมีความสำคัญ และความจำเป็นต่อการซ่อมทำและซ่อมบำรุงตัวเรือได้ แนวน้ำของเรือรบขนาดใหญ่เหล่านี้ แต่เนื่องจากกองทัพเรือมีอยู่แห่งในการซ่อมเรือ และยุทธโศภกรณ์เพียงสองอยู่อยู่ที่อุทหารเรือธนบุรี และอุทหารเรือพระจุลจอมเกล้า เรือที่ต้องเข้าอยู่แห่งดังกล่าว จำนวน 35 – 40 ลำ จะต้องมีระวางขับน้ำไม่เกิน 5,000 ตัน และความยาวของเรือไม่เกิน 120 เมตร ในขณะที่กองทัพเรือมีเรือขนาดใหญ่ที่ได้จัดหาไว้แล้ว รวมทั้งกำลังจะได้รับมอบจำนวนหลายสิบลำ ซึ่งไม่สามารถเข้าอยู่แห่งทั้งสองแห่งได้ อาทิ เรือหลวงจักรีนฤเบศร เรือหลวงพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก และเรือหลวงสิมิลัน เป็นต้น

ด้วยความจำเป็นดังกล่าว กองทัพเรือจึงได้พิจารณาเห็นว่า มีความจำเป็นที่ต้องสร้างอยู่เรือเพิ่มเติม จึงได้สำรวจหาพื้นที่สร้างอยู่แห่งใหม่ และพบว่าบริเวณอ่าวจุกเสม็ด อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี เป็นบริเวณที่เหมาะสม กล่าวคือ ลักษณะที่ตั้งอยู่ใกล้กำลังทางเรือหลัก และกำลังป้องกันชายฝั่งของกองทัพเรือ และอยู่ในพื้นที่คลื่นลมสงบเนื่องจากมีเกาะและเขื่อนกั้นคลื่นบังอยู่นอกจากนี้ยังอยู่ใกล้กับท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ และใกล้สนามบินอู่ตะเภา จึงสะดวกต่อการส่งกำลังบำรุงทั้งทางเรือและทางอากาศ สามารถพัฒนาในเชิงพาณิชย์ได้ง่าย เพราะอยู่ไม่ไกลจากแหล่งอุตสาหกรรมภาคตะวันออก กองทัพเรือจึงได้เสนอกกระทรวงกลาโหม เพื่อขออนุมัติสร้างอยู่เรือแห่งใหม่ที่บริเวณอ่าวจุกเสม็ด อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี และได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2537 ใช้งบประมาณในการก่อสร้างกว่า 4,000 ล้านบาท โดยได้รับพระราชทานชื่อเพื่อเป็นสิริมงคลแก่อุทหารเรือแห่งใหม่จาก พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ว่า “**อุราชนาวิมหิตลอดุลยเดช**” โดยทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร เสด็จพระราชดำเนินแทนพระองค์ มาทรงประกอบพิธีวางศิลาฤกษ์ เมื่อวันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2541 (พิบูล ชูสกุล 2547: 27)

3.2 โครงสร้างอำนาจหน้าที่ของอธิบดีกรมอุทกหารเรือ

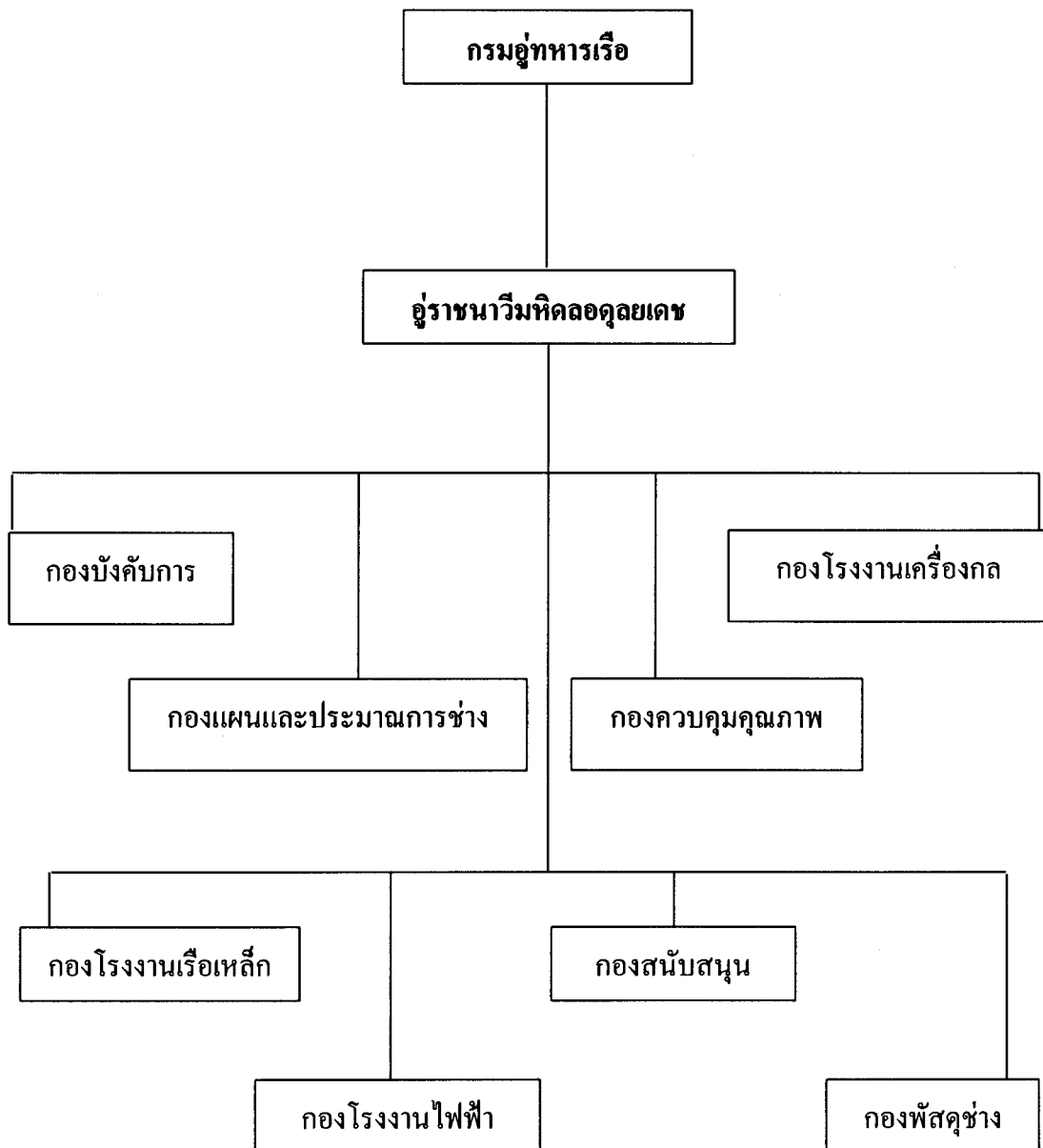
ที่ตั้งของอำนาจหน้าที่ของอธิบดีกรมอุทกหารเรือ (อ.อ.อ.) ในกองทัพเรือ ดังแสดงในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แสดงที่ตั้งของอำนาจหน้าที่ของอธิบดีกรมอุทกหารเรือ (อ.อ.อ.) ในกองทัพเรือ

จากภาพที่ 2.1 กองทัพเรือ แบ่งหน่วยขึ้นตรงออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนบัญชาการ ส่วนกำลังรบ ส่วนยุทธบริการ และส่วนการศึกษา โดยผู้อำนวยการวิมหิตลอคฤเดช กรมอุทหาเรือ เป็นหน่วยขึ้นตรงกรมอุทหาเรือ ซึ่งอยู่ในส่วนยุทธบริการของกองทัพเรือ

โครงสร้างผู้อำนวยการวิมหิตลอคฤเดช กรมอุทหาเรือ ดังแสดงในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างผู้อำนวยการวิมหิตลอคฤเดช กรมอุทหาเรือ

ผู้อำนวยการวิมทิลอดุลยเดช เป็นหน่วยขึ้นตรงกรมอุทหาารเรือ มีหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

1. กองบังคับการ
2. กองแผนและประมาณการช่าง
3. กองควบคุมคุณภาพ
4. กองโรงงานเครื่องกล
5. กองโรงงานเรือเหล็ก
6. กองโรงงานไฟฟ้า
7. กองสนับสนุน
8. กองพัสดุช่าง

3.3 อำนวยการหน้าที่

3.3.1 กองบังคับการ ประกอบด้วย กองจัดการ กองกำลังพล กองส่งกำลังบำรุง กองการเงิน และแผนกพระธรรมนูญ มีหน้าที่วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ด้านธุรการ การกำลังพล การส่งกำลังบำรุง การบริหาร โครงการและงบประมาณ การเงิน กรรมวิธีข้อมูล กฎหมาย และการนิรภัยการช่าง

3.3.2 กองแผนและประมาณการช่าง ประกอบด้วย แผนกแผนและสำรวจ แผนกจัดแผนงาน แผนกกำกับกำกับการซ่อมสร้าง แผนกควบคุมและประมาณราคา และแผนกออกแบบ มีหน้าที่วางแผน สำรวจ ออกแบบจัดเตรียมพัสดุและอุปกรณ์การช่าง ประสานงาน และกำกับกำกับการซ่อมสร้างให้เป็นไปตามกำหนดเวลา

3.3.3 กองควบคุมคุณภาพ ประกอบด้วย แผนกตัวเรือ แผนกกลจักร และแผนกไฟฟ้า มีหน้าที่ตรวจ วิเคราะห์ ทดสอบ ทดลอง ประเมินค่า และควบคุมคุณภาพ การซ่อมสร้าง คัดแปลงเรือและอุปกรณ์ทางช่าง ตลอดจนการผลิต ตลอดจนทั้งกระบวนการของโรงงานต่าง ๆ และการทดลองเรือ

3.3.4 กองโรงงานเครื่องกล ประกอบด้วย โรงงานเครื่องกล โรงงานทดสอบเครื่อง โรงงานปรับซ่อมเครื่องยนต์ โรงงานซ่อมเครื่องจักรช่วย และ โรงงานปรับซ่อมเครื่องปรับอากาศ และทำความเย็น มีหน้าที่ดำเนินการซ่อม สร้าง คัดแปลง แก้ไข ทดสอบเครื่องจักรกล และอุปกรณ์ของเรือในสาขาจักรกล

3.3.5 กองโรงงานเรือเหล็ก ประกอบด้วย โรงงานเรือเหล็ก โรงงานช่างท่อและหม้อน้ำ โรงงานโลหะแผ่น โรงงานเชื่อมประสาน โรงงานพันทรายและทาสี และ โรงงานต่อเรือไม้และใยแก้ว มีหน้าที่ ซ่อม สร้าง คัดแปลง แก้ไขตัวเรือเหล็ก ตลอดจนงานสีตัวเรือและเครื่องจักร

3.3.6 กองโรงงานไฟฟ้า ประกอบด้วย โรงงานซ่อมเครื่องไฟฟ้า โรงงานเดินสาย และโรงงานซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้า มีหน้าที่ ซ่อม คัดแปลง แก้ไข ติดตั้ง รื้อถอน เดินสาย และทดลองระบบเครื่องไฟฟ้า ตลอดจนระบบไฟฟ้าภายในเรือ

3.3.7 กองสนับสนุน ประกอบด้วย แผนกบริการ แผนกซ่อมบำรุงและโยธา แผนกเช็กรอกและการอยู่แผนกการทำ และแผนกขนส่ง มีหน้าที่ ให้บริการและซ่อมบำรุงเกี่ยวกับอาคารสถานที่ ทำเทียบเรือ และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องทุ่นแรง

3.3.8 กองพัสดุช่าง ประกอบด้วย แผนกควบคุมและตรวจสอบ แผนกจัดหา และแผนกคลัง มีหน้าที่ รวบรวมและเสนอความต้องการ ควบคุม ตรวจสอบ เก็บรักษา แจกจ่ายพัสดุช่าง

3.4 อัตรากำลังพล

ตามข้อมูลกำลังพลอยู่ราชนาวีมหิตลอดยุคเดช กรมอู่ทหารเรือ ประจำปีงบประมาณ 2552 (เริ่มตั้งแต่ เดือนมิถุนายน 2552) โดยอยู่ราชนาวีมหิตลอดยุคเดช ฯ มีกำลังพลในสังกัดทั้งหมด 805 คน ดังนี้

ระดับชั้นยศ	จำนวน (คน)
พลเรือตรี (พล.ร.ต.)	3
นาวาเอก (พิเศษ) (น.อ.(พ.))	16
นาวาเอก (น.อ.)	33
นาวาโท (น.ท.)	38
นาวาตรี (น.ต.)	50
เรือเอก (ร.อ.)	31
เรือโท (ร.ท.)	34
เรือตรี (ร.ต.)	22
พันจ่าเอก (พิเศษ) (พ.จ.อ.(พ.))	49
พันจ่าเอก (พ.จ.อ.)	72
พันจ่าโท (พ.จ.ท.)	14
พันจ่าตรี (พ.จ.ต.)	12
จ่าเอก (จ.อ.)	46
จ่าโท (จ.ท.)	7
จ่าตรี (จ.ต.)	3

ระดับชั้นยศ	จำนวน (คน)
ลูกจ้างประจำ	315
พนักงานราชการ	60
รวม	805

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศันสนีย์ เตชสหงส์ (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่าง ๆ กับความผูกพันองค์การของเกษตรกรประจำร้านบูทส์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสภาพงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันองค์การในระดับต่ำ ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านนโยบายการบริหารงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันองค์การในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านลักษณะงานและด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันองค์การในระดับสูง

วิโรจน์ สว่างเดือน (2547) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรหรือมีความผูกพันในงานสูง จะทำให้องค์กรได้รับผลการปฏิบัติงานที่สูงตามไปด้วย และการที่ผู้บริหารสามารถเสริมสร้างความผูกพันในงานให้เกิดขึ้น ย่อมทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น

สุวิดา ธรรมมณีวงศ์ (2528: 74) ได้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพครู ศึกษาเฉพาะกรณีครู อาจารย์ ในวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษา พบว่า ระยะเวลาในการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นต่อวิชาชีพครู

นิสิต ทิพย์รักษ์ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมอุตุนิยมวิทยาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กร จากด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ของข้าราชการกรมอุตุนิยมวิทยา อยู่ในระดับสูง ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ของข้าราชการกรมอุตุนิยมวิทยาอยู่ในระดับสูง และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

นภาพีญ โหมาศวิน (2533: 95 – 96) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันสมาชิกในองค์กรศึกษา เฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ระบบการพิจารณาความดีความชอบของหน่วยงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ของสมาชิกภาพ แต่ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องาน และไม่มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทที่ให้กับงาน

พงศกร เผ่าไพโรจนกร (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร และปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ต่างก็มีผลต่อความผูกพันขององค์กร

พนิดา จงคำเกิง (2551) ได้ศึกษาการสร้างควมผูกพันต่อองค์กรโรงแรม ABC พบว่า ปัญหาการลาออกของบุคลากรคือ ปัญหางานล้นมือ และเงินเดือนน้อย ความคิดเห็นของบุคลากรส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปรับปรุงในด้านค่าตอบแทนเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ด้านความก้าวหน้า ด้านสิ่งจูงใจ ตามลำดับ เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากร

วินิจฉัย โสมรรคา (2533: 61) ได้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพครูประถมศึกษาอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพครู

ธีระ วีระธรรมสาริต (2532: 143 – 150) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร เฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนั้นยังพบว่าปัจจัยลักษณะงานรวมทั้งนโยบายการบริหารงาน (ความท้าทายของงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร) ตลอดจนระบบการพิจารณาความดีความชอบของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

กัลยา มหาอำนาจ (2544) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายนอกในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจและความผูกพันของบุคลากร และจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาต้องริบเร่งศึกษา และหามาตรการแก้ไข โดยด่วนที่สุดเป็นอันดับแรก คือ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร เพื่อลดความกดดันในการปฏิบัติงานและสร้างความมั่นใจให้เกิดความรู้สึกผูกพัน

โดยการสร้างแรงจูงใจ ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ให้มีความรู้สึกที่ดีขึ้นเป็นอันดับแรก และตามด้วยปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ลักษณะงานที่ท้าทาย และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นอันดับต่อมา เพราะปัจจัยแวดล้อมทั้ง 3 ด้านดังกล่าว ย่อมมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานได้อย่างยาวนานอย่างมีความสุข และตั้งใจทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป นอกจากนี้ยังพบว่า ประสพการณ์จากการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะประสพการณ์จะสอนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ทำให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหา เสนอแนวความคิดต่อผู้บังคับบัญชา และมีความคิดที่จะปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์และพัฒนา

Sheldon (1971: 149) (อ้างใน ศันสนีย์ เดชสหงส์ 2546:16) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ในกลุ่มนักวิทยาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก และต้องปฏิบัติงานอยู่ภายในห้องทดลอง พบว่า ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Involvement) กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

Walker และ Guest (อ้างใน โสภา ทรัพย์อุดมมาก 2533: 24) ได้ศึกษาคนงานโรงงานประกอบชิ้นส่วนรถยนต์ จำนวน 1000 คน ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานซ้ำซากและเหมือนกันทุก ๆ วัน โดยไม่ต้องคิดหรือใช้การตัดสินใจในการทำงาน พบว่า งานที่มีลักษณะจำเจทำให้เกิดความเบื่อหน่าย และมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง

Welsch และ Laven (1981: 1079 – 1089) (อ้างใน ศันสนีย์ เดชสหงส์ 2546:17) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมทางวิชาชีพของนักเทคนิค นักบริหาร และเจ้าหน้าที่การแพทย์ พบว่า อายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

J.E. Sheridan (1992) และ C. Orpeu (1993) (อ้างใน โสภา ทรัพย์อุดมมาก 2533: 24) ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร องค์กรที่พนักงานมีความจงรักภักดี (loyalty) จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน (commitment) เขาก็จะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน เพราะอยากให้องค์กรประสบความสำเร็จ

Mccaul (1982: 157) (อ้างใน ศันสนีย์ เดชสหงส์ 2546:17) ได้ศึกษากับพนักงานในบริษัท 3 แห่ง จำนวน 258 คน พบว่าพนักงานที่รู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ มีความสำคัญ และท้าทาย จะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลในระดับสูง และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Wilch (1987) (อ้างใน ศันสนีย์ เดชสหงส์ 2546:17) ที่ทำการศึกษากับกลุ่มผู้จัดการชายปลีก จำนวน 209 คน พบว่า ขอบข่ายของงานที่ชัดเจน ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การได้รับการดูแลจากหัวหน้า ความก้าวหน้าในงาน และความสำคัญของงานมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการค้าปลีก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมหิคลอคลยเดช ฯ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมหิคลอคลยเดช ฯ และเพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมหิคลอคลยเดช ฯ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการทหาร ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดอุสาหกรรมวิมหิคลอคลยเดช กรมอุสาหกรรมเรือ จำนวน 805 คน (กองกำลังพล : 18 มิ.ย.52)

1.2 การกำหนดขนาดตัวอย่าง และกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดตัวอย่าง ใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ที่ความคลาดเคลื่อน 0.05 ดังนี้
วิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane: 1967)

สูตร

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนในการศึกษานี้จะใช้ค่าเท่ากับ 0.05

แทนค่าในสูตร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = 805 คน

e = ความคลาดเคลื่อนในการศึกษานี้จะใช้ค่าเท่ากับ 0.05

$$n = \frac{805}{1 + 805 \times (0.0025)} = 267$$

จากการแทนค่าในสูตร จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (n) เท่ากับ 267 คน

กำหนดขนาดตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional stratification) โดยแบ่งประชากรออกเป็น 6 ชั้นภูมิ ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงการกำหนดขนาดตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน

ระดับชั้นยศ	จำนวน (คน)	ขนาดตัวอย่าง
พลเรือตรี – พลเรือเอก	3	1
นาวาเอกพิเศษ – นาวาตรี	137	45
เรือเอก – เรือตรี	87	29
พันจ่าเอกพิเศษ – พันจ่าตรี	147	49
จ่าเอก – จ่าตรี	56	19
ลูกจ้างประจำ - พนักงานราชการ	375	124
รวม	805	267

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

การศึกษาหรือการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือช่วยในการทำวิจัยสนาม ผู้วิจัยได้สร้างและออกแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ ขอบเขตการวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องนี้

2.2 สร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือ จากข้อ 2.1 ผู้วิจัยสามารถแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

2.2.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ

2.2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรอุราชนาวิมิตลอคอุยเดช ฯ ลักษณะคำถามแบบปลายปิด

2.2.3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรอุราชนาวิมิตลอคอุยเดช ฯ ลักษณะคำถามแบบปลายปิด

2.2.4 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุราชนาวิมิตลอคอุยเดช ฯ ลักษณะคำถามแบบปลายเปิด

แบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating scale) ตามแบบของ อาร์. เอ. ลิเคิร์ต (R.A.Likert อ้างใน พลวัฑ สิโรตม, 2548: 30 - 31) โดยกำหนดคำตอบเป็น 4 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ได้	4	คะแนน
เห็นด้วยมาก	ได้	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ได้	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ได้	1	คะแนน

การแปลผลเพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุราชนาวิมิตลอคอุยเดช ฯ จากสูตร

$$\begin{aligned}
 \text{ขนาดขั้น} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนขั้น} \quad (\text{ชูศรี วงรัตน์, 2541: 25}) \\
 &= (4-1) / 4 \\
 &= 0.75
 \end{aligned}$$

ดังแสดงในตารางที่ 3.2 ดังนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงช่วงคะแนนและการแปลผล

ช่วงคะแนน	การแปลผล
1.00 – 1.74	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.75 – 2.49	เห็นด้วยน้อย
2.50 – 3.24	เห็นด้วยมาก
3.25 – 4.00	เห็นด้วยมากที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เมื่อทำการสร้างแบบสอบถามในการทำวิจัยแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบแบบสอบถามดังนี้

1. ขอร่างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และขอบเขตการวิจัย
2. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความสมบูรณ์ ความสอดคล้อง ตลอดจน

เนื้อหาของแบบสอบถาม

2.1 โดยการนำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ อาจารย์ที่ปรึกษามีจำนวน 2 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนต์รีวัต และ รองศาสตราจารย์ พันเอก อธิธิเดช จันโททัย

2.2 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

2.2.1 พลเรือตรี สุภวัฒน์ สมุทรสาคร ตำแหน่ง รองเจ้ากรมอุทกหารเรือ วุฒิกการศึกษาปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

2.2.2 นาวาเอก ธนากร แจ่มจิตร ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการกองส่งกำลังบำรุง กองบังคับการ อู่ราชนาวิมหิตตลอดยศ กรมอุทกหารเรือ วุฒิกการศึกษา ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

2.2.3 นาวาโท เบ็ญจศักดิ์ เวศม์วิบูลย์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองส่งกำลังบำรุงทหารกองบัญชาการกองทัพไทย วุฒิกการศึกษา ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

2.3 ปรับปรุงแบบสอบถามฉบับร่างตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ

2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยรวม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha – Coefficient) ของ Cronbach โดยได้ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

2.5 นำเครื่องมือที่ตรวจสอบคุณภาพเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบและเสนอแนะในการปรับปรุงแบบสอบถาม เพื่อปรับให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ที่สุด ก่อนที่จะนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมกับกลุ่มตัวอย่าง

2.6 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม และเก็บข้อมูลตามจำนวนของขนาดตัวอย่างที่กำหนด ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 267 ฉบับ คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำมาสรุป และประยุกต์ใช้กับงานวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำส่งแบบสอบถามผ่านข้าราชการทหาร ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยการศึกษาระดับสูง กรมอุตุนิยมวิทยา โดยผู้วิจัยเป็นผู้รวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ทั้งหมด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การประมวลผลข้อมูลเชิงปริมาณ มีขั้นตอนดังนี้

4.1.1 ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนทุกฉบับ

4.1.2 จัดประมวลผลข้อมูล กำหนดรหัส (Code) ของข้อมูล และจัดทำคู่มือลงรหัส

(Codebook)

4.1.3 บันทึกกรหัสข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์

4.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (*Descriptive analysis*)

4.1.6 การนำเสนอข้อมูล

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ดังนี้

4.2.1 ค่าความถี่ (*Frequency*)

4.2.2 ค่าร้อยละ (*Percentage*)

4.2.3 ค่าเฉลี่ย (*Mean*)

4.2.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*Standard deviation*)

4.2.5 ใช้สมการถดถอยพหุคูณ (*Multiple Regression Analysis*) เพื่อหา

ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยเลือกตัวแปรอิสระใช้วิธี *Stepwise*

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมิตลอคลยเคช กรมอุตสาหกรรมเรือ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งมีเนื้อหา ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมิตลอคลยเคช ฯ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมิตลอคลยเคช ฯ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมุติฐาน หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise regression)

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค รวมทั้งข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมิตลอคลยเคช ฯ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ($n = 267$) แสดงค่าเป็นจำนวนและร้อยละ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 5 เรื่อง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่อุสาหกรรมวิมิตลอคลยเคช ฯ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามแสดงจำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ

เพศ	n = 267	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	233	87.3
หญิง	34	12.7
รวม	267	100

ตารางที่ 4.1 จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 87.3) เป็นเพศชาย และกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยที่สุด (ร้อยละ 12.7) เป็น เพศหญิง

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามแสดงจำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามอายุ

อายุ	n = 267	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	45	16.9
30 – 40 ปี	55	20.6
41 – 50 ปี	105	39.3
51 ปี ขึ้นไป	62	23.2
รวม	267	100

ตารางที่ 4.2 จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 39.3) อายุตั้งแต่ 41 - 50 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นส่วนน้อยที่สุด (ร้อยละ 16.9) อายุต่ำกว่า 30 ปี

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n = 267	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	182	68.2
ปริญญาตรี	78	29.2
ปริญญาโท	7	2.6
สูงกว่าปริญญาโท	-	-
รวม	267	100

ตารางที่ 4.3 จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 68.2) มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นส่วนน้อยที่สุด (ร้อยละ 2.6) มีระดับการศึกษาปริญญาโท

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	n = 267	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ลูกจ้าง – พนักงานราชการ	78	29.2
จ่าตรี – จ่าเอก	29	10.9
พันจ่าตรี – พันจ่าเอก (พิเศษ)	58	21.7
เรือตรี – เรือเอก	51	19.1
นาวาตรี – นาวาเอก (พิเศษ)	51	19.1
พลเรือตรี – พลเรือเอก	-	-
รวม	267	100

ตารางที่ 4.4 จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 29.2) อยู่ในระดับลูกจ้าง - พนักงานราชการ และกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยที่สุด (ร้อยละ 10.9) อยู่ในระดับจ่าตรี – จ่าเอก

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ ฐานนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานฯ	n = 267	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	18	6.7
1 – 3 ปี	66	24.7
4 – 6 ปี	111	41.6
7 ปี ขึ้นไป	72	27.0
รวม	267	100

ตารางที่ 4.5 จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 41.6) มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่จากราชนาวิมิตลอคลยเดช ฯ 4 – 6 ปี และกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยที่สุด (ร้อยละ 6.7) มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่จากราชนาวิมิตลอคลยเดช ฯ ต่ำกว่า 1 ปี

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจากราชนาวิมิตลอคลยเดช ฯ

เป็นการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจากราชนาวิมิตลอคลยเดช ฯ วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจากราชนาวิมิตลอคลยเดช ฯ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อใน เป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				X	S.D.	การแปลผล ระดับ ความเห็นด้วย
	มากที่สุด (n) (%)	มาก (n) (%)	น้อย (n) (%)	น้อยที่สุด (n) (%)			
1. จุฬาราชนาวิมิตลอคลยเดช ฯ มีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน	32 (12)	151 (56.6)	71 (26.6)	13 (4.9)	2.76	0.72	มาก
2. นโยบายของจุฬาราชนาวิมิตลอคลยเดช ฯ สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านได้ดี	18 (6.7)	154 (57.7)	80 (30)	15 (5.6)	2.66	0.68	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านความเชื่อใน เป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				X	S.D.	การแปลผล ระดับ ความเห็นด้วย
	มากที่สุด (n) (%)	มาก (n) (%)	น้อย (n) (%)	น้อยที่สุด (n) (%)			
3. ค่านิยมของท่านและ นโยบายของอุรัราชนาวิ มหิตลอคุลยเดช ฯ เป็นไปได้ในแนวทาง เดียวกัน	25 (9.4)	131 (49.1)	98 (36.7)	13 (4.9)	2.63	0.72	มาก
4. ท่านเชื่อว่าการได้ ปฏิบัติงานตามเป้า หมายของอุรัราชนาวิ มหิตล อคุลยเดช ฯ จะ ทำให้ท่านประสบ ความสำเร็จในหน้าที่ การงาน	37 (13.9)	139 (52.1)	80 (30)	11 (4.1)	2.76	0.73	มาก
5. เมื่ออุรัราชนาวิมหิตล อคุลยเดช ฯ ประสบ ความสำเร็จในการกิจที่ ได้รับมอบหมาย ท่าน รู้สึกว่าคุณท่านก็เป็น ส่วนหนึ่งของความ สำเร็จเช่นเดียวกัน	46 (17.2)	158 (59.2)	59 (22.1)	4 (1.5)	2.92	0.67	มาก
เฉลี่ยรวม					2.74	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.74) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ เมื่ออุรัราชนาวิ

มหิตลอคุลยเดช ฯ ประสบความสำเร็จในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตัวท่านก็เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จเช่นเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 2.92) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ค่านิยมของท่านและนโยบายของอุรัราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 2.63)

ตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร

ด้านความพร้อมที่จะ ทุ่มเททำงาน ในนามองค์กร	ระดับความคิดเห็น				X	S.D.	การแปลผล ระดับ ความเห็นด้วย
	มากที่สุด (n) (%)	มาก (n) (%)	น้อย (n) (%)	น้อยที่สุด (n) (%)			
6. งานที่ท่านรับผิดชอบ อยู่ได้ใช้ความรู้ความ สามารถที่ได้ศึกษามา อย่างเต็มที่	76 (28.5)	146 (54.7)	40 (15)	5 (1.9)	3.10	0.70	มาก
7. งานที่ท่านรับผิดชอบ อยู่มีปริมาณมาก แต่ ท่านก็มุ่งมั่นทำงานจน สำเร็จตามกำหนดเวลา	75 (28.1)	179 (67)	13 (4.9)	0 (0.0)	3.23	0.52	มาก
8. ท่านรู้สึกว่าคุณค่า ที่ท่านรับผิดชอบอยู่มี ความท้าทายความ สามารถของท่าน จึง ทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่	65 (24.3)	162 (60.7)	40 (15)	0 (0.0)	3.09	0.62	มาก
9. ท่านตั้งใจทำงานทุก อย่างตามที่ได้รับมอบ หมายเพื่อให้ อุรัราชนาวิ มหิตลอคุลยเดช ฯ มี ความเจริญก้าวหน้า	105 (39.3)	154 (57.7)	6 (2.2)	2 (0.7)	3.36	0.56	มากที่สุด

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านความพร้อมที่จะ ทุ่มเททำงาน ในนามองค์กร	ระดับความคิดเห็น				X	S.D.	การแปลผล ระดับ ความเห็นด้วย
	มากที่สุด (n) (%)	มาก (n) (%)	น้อย (n) (%)	น้อยที่สุด (n) (%)			
10. งานที่ท่านรับผิดชอบ อยู่ส่งเสริมให้เกิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ต่อผู้อำนวยการวิมิตล อดุลยเดช ฯ	50 (1.9)	145 (55.3)	68 (42.1)	4 (0.7)	2.90	0.70	มาก
เฉลี่ยรวม					3.13	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรผู้อำนวยการวิมิตลอดุลยเดช ฯ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.13) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ท่านตั้งใจทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ผู้อำนวยการวิมิตลอดุลยเดช ฯ มีความเจริญก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.36) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อผู้อำนวยการวิมิตลอดุลยเดช ฯ (ค่าเฉลี่ย 2.90)

ตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมิตล
อศุลยเดช ฯ ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านความตั้งใจ	ระดับความคิดเห็น				X	S.D.	การแปลผล ระดับ ความเห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
จะคงความเป็นสมาชิก ขององค์กร	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
11. ท่านคิดว่าตราใบ ที่ท่านยังเป็นบุคลากร ของอุสาหกรรมวิมิตล อศุลยเดช ฯ ท่านต้อง ประสบความสำเร็จใน อาชีพนี้อย่างแน่นอน	45 (16.9)	141 (52.8)	70 (26.2)	11 (4.1)	2.82	0.75	มาก
12. การที่ท่านตัดสินใจ เข้าทำงานกับอุสาหกรรมวิ มิตลอศุลยเดช ฯ เป็น ความคิดที่ถูกต้องที่สุด แล้ว	82 (30.7)	136 (50.9)	44 (16.5)	5 (1.9)	3.10	0.73	มาก
13. ท่านมีความภาคภูมิใจ ที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง ของอุสาหกรรมวิมิตล อศุลยเดช ฯ	116 (43.4)	123 (46.1)	25 (9.4)	3 (1.1)	3.32	0.68	มากที่สุด
14. แม้มีการเปลี่ยนแปลง ระบบงานหรือ เปลี่ยนนโยบายการ บริหารงานของอุสาหกรรม นาวิมิตลอศุลยเดช ฯ ท่านก็เต็มใจที่จะอยู่ ทำงานต่อ	63 (23.6)	149 (55.8)	48 (18)	7 (2.6)	3.00	0.72	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ด้านความตั้งใจ	ระดับความคิดเห็น				X	S.D.	การแปลผล ระดับ ความเห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
จะคงความเป็นสมาชิก ขององค์กร	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
15. หากมีองค์กรอื่นยื่น ข้อเสนอที่ดีกว่าเพื่อให้ ท่านเข้าทำงาน ท่านก็ จะไม่ลาออกจากอยู่ราช นาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ	52 (19.5)	104 (39)	63 (23.6)	48 (18)	2.60	0.99	มาก
เฉลี่ยรวม					2.96	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.96) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของอยู่ราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ (ค่าเฉลี่ย 3.32) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หากมีองค์กรอื่นยื่นข้อเสนอที่ดีกว่าเพื่อให้ท่านเข้าทำงาน ท่านก็จะไม่ลาออกจากอยู่ราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ (ค่าเฉลี่ย 2.60)

ตารางแสดงภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมหัตถกรรมหัตถกรรม ๑ วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 4.9 ภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมหัตถกรรมหัตถกรรม ๑

ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				X̄	S.D.	การแปลผลระดับความเห็นด้วย
	มากที่สุด (n) (%)	มาก (n) (%)	น้อย (n) (%)	น้อยที่สุด (n) (%)			
ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	21 (7.9)	162 (60.7)	80 (30)	4 (1.5)	2.75	0.61	มาก
ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร	63 (23.6)	182 (68.2)	22 (8.2)	0 (0.0)	3.15	0.54	มาก
ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	54 (20.2)	160 (59.9)	50 (18.7)	3 (1.1)	2.99	0.66	มาก
เฉลี่ยรวม					2.96	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมหัตถกรรมหัตถกรรม ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.96) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.15) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.75)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัชนาวีมหิดลอุดรเดช ฯ

ตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัชนาวีมหิดลอุดรเดช ฯ ด้านโครงสร้าง

ด้านโครงสร้าง	ระดับความคิดเห็น				X	S.D.	การแปลผล ระดับ ความเห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
16. การจัดแบ่งหน่วยงานของอุรัชนาวีมหิดลอุดรเดช ฯ มีความเหมาะสมกับการกิจที่ได้รับมอบหมาย	31 (11.6)	146 (54.7)	80 (30)	10 (3.7)	2.74	0.70	มาก
17. สายการบังคับบัญชาของอุรัชนาวีมหิดลอุดรเดช ฯ มีความชัดเจน กะทัดรัด ไม่ซับซ้อน	30 (11.2)	150 (56.2)	69 (25.8)	18 (6.7)	2.72	0.75	มาก
18. การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในอุรัชนาวีมหิดลอุดรเดช ฯ มีความสะดวก และรวดเร็ว	18 (6.7)	110 (41.2)	113 (42.3)	26 (9.7)	2.45	0.76	น้อย

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้านโครงสร้าง	ระดับความคิดเห็น				X	S.D.	การแปลผล ระดับ ความเห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
19. การแบ่งหน้าที่ รับผิดชอบของหน่วย งานต่าง ๆ ในอุรัราช นาวิมหิตลอคคยเดช ฯ มีความชัดเจนเหมาะสม ไม่ทับซ้อนหน้าที่ ระหว่างหน่วยงาน	8 (3)	136 (50.9)	98 (36.7)	25 (9.4)	2.48	0.70	น้อย
20. โครงสร้างที่มีสาย การบังคับบัญชา มีผลทำให้การปฏิบัติ งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วง รวดเร็วกว่าโครงสร้าง ที่มีสายการบังคับ บัญชามาก*	67 (25.1)	149 (55.8)	44 (16.5)	7 (2.6)	3.03	0.72	มาก
เฉลี่ยรวม					2.68	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคคยเดช ฯ ด้านโครงสร้าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.68) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โครงสร้างที่มีสายการบังคับบัญชาน้อย มีผลทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงรวดเร็วกว่าโครงสร้างที่มีสายการบังคับบัญชามาก (ค่าเฉลี่ย 3.03) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานของอุรัราชนาวิมหิตลอคคยเดช ฯ มีความสะดวก และรวดเร็ว (ค่าเฉลี่ย 2.45) อย่างไรก็ตามเป็นที่สังเกตว่าในประเด็นนี้ ผู้ให้ความเห็นในระดับมากและระดับน้อย ใกล้เคียงกันมาก (41.2 % และ 42.3 %) แสดงว่าความคิดเห็นมีลักษณะกำกวม

* งานส่วนใหญ่ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จได้ภายในอุรัราชนาวิมหิตลอคคยเดช กรมอุทการเรือ

ตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรอุราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ด้านระบบ

ด้านระบบ	ระดับความคิดเห็น				X	S.D.	การแปลผล ระดับ ความเห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
21. อุราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ มีเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ และ เทคโนโลยีที่ทันสมัย	25 (9.4)	101 (37.8)	110 (41.2)	31 (11.6)	2.45	0.81	น้อย
22. อุราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ มีระบบ การติดต่อสื่อสารที่ดี และมีประสิทธิภาพ	21 (7.9)	124 (46.4)	104 (39)	18 (6.7)	2.55	0.73	มาก
23. อุราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ มีระบบ สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีความสะดวก และ รวดเร็วในการเข้าถึง ข้อมูลเอกสาร	28 (10.5)	124 (46.4)	90 (33.7)	25 (9.4)	2.58	0.80	มาก
24. กระบวนการใน การปฏิบัติงานของ บุคลากรอุราชนาวิ มหิตลอคุลยเดช ฯ เป็นไปตามขอบเขต หน้าที่ และความ รับผิดชอบที่ระบุไว้ อย่างชัดเจน	31 (11.6)	135 (50.6)	93 (34.8)	8 (3)	2.71	0.70	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ด้านระบบ	ระดับความคิดเห็น				X̄	S.D.	การแปลผล ระดับ ความเห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
25. ระบบการทำงาน ทั้งองค์กรของอุราช นาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ มีประสิทธิภาพ และได้ มาตรฐาน	14 (5.2)	145 (54.3)	95 (35.6)	13 (4.9)	2.60	0.66	มาก
เฉลี่ยรวม					2.57	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ด้านระบบใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.57) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ กระบวนการในการปฏิบัติงานของบุคลากรอุราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ เป็นไปตามขอบเขต หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ระบุไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.71) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ อุราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ มีเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย (ค่าเฉลี่ย 2.45)

ตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ด้านผู้นำ

ด้านผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				X	S.D.	การแปลผล ระดับ ความเห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
26. รูปแบบการบริหาร งานของผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความสำเร็จ ของอุรราชนาวิมหิตล อคุลยเดช ฯ	61 (22.8)	147 (55.1)	48 (18)	11 (4.1)	2.97	0.75	มาก
27. ผู้บังคับบัญชาที่มี ความรู้ความสามารถ มีผลทำให้การปฏิบัติ ภารกิจต่าง ๆ ของอุ รราชนาวิมหิตลอคุลย เดช ฯ เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ	84 (31.5)	141 (52.8)	39 (14.6)	3 (1.1)	3.15	0.69	มาก
28. ผู้บังคับบัญชาของ ท่านมีความสนใจ และ เข้าใจปัญหาในการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้ บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	36 (13.5)	123 (46.1)	101 (37.8)	7 (2.6)	2.70	0.73	มาก
29. ผู้บังคับบัญชาของ ท่านส่งเสริมให้ผู้ใต้ บังคับบัญชา ได้มี โอกาสพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้า ในอาชีพการงาน	31 (11.6)	120 (44.9)	91 (34.1)	25 (9.4)	2.59	0.81	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ด้านผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				X	S.D.	การแปลผล ระดับ ความเห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
30. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีหลักเกณฑ์ที่ดีและมีความยุติธรรมในการประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	29 (10.9)	119 (44.6)	100 (37.5)	19 (7.1)	2.59	0.77	มาก
เฉลี่ยรวม					2.80	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ด้านผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.80) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถมีผลทำให้การปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของอุรัราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.15) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และผู้บังคับบัญชาของท่านมีหลักเกณฑ์ที่ดีและมีความยุติธรรมในการประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.59)

ตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรธาชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน

ด้านทักษะ การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				X̄	S.D.	การแปลผล ระดับ ความเห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
31. ท่านมีความรู้ความ ชำนาญในการใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ของท่านเป็นอย่างดี	42 (15.7)	180 (67.4)	42 (15.7)	3 (1.1)	2.98	0.60	มาก
32. ท่านมีความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยีที่ ทันสมัยเกี่ยวกับเครื่อง จักรกลภายในโรงงาน ของท่านได้เป็นอย่างดี	34 (12.7)	137 (51.3)	93 (34.8)	3 (1.1)	2.76	0.68	มาก
33. ท่านมีโอกาสได้เข้า ศึกษาอบรมและฝึก ทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับงานในหน้าที่ รับผิดชอบอยู่เสมอ	9 (3.4)	86 (32.2)	141 (52.8)	31 (11.6)	2.27	0.70	น้อย
34. ในการที่อุรธาชนาวิ มหิตลอคุลยเดช ฯ ได้ นำระบบเครื่องจักรกล และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้งาน ท่าน สามารถเรียนรู้และใช้ งานได้เป็นอย่างดี	10 (3.7)	132 (49.4)	119 (44.6)	6 (2.2)	2.55	0.60	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ด้านทักษะ การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				X	S.D.	การแปลผล ระดับ ความเห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
35. ผู้ราชनावิมหิตล อดุลยเดช ฯ มีบุคลากร ที่มีความชำนาญและ เชี่ยวชาญทางสายงาน ช่างมากกว่าหน่วยงาน อื่น ๆ ในกองทัพเรือ	12 (4.5)	147 (55.1)	86 (32.2)	22 (8.2)	2.56	0.70	มาก
เฉลี่ยรวม					2.62	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรผู้ราชनावิมหิตลอดุลยเดช ฯ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.62) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความรู้ความชำนาญในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของท่านเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 2.98) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสดำเนินการศึกษา อบรม และฝึกทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.27)

ตารางแสดงภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรรัฐราชนาวิมหิตลอคฤตยเดช ฯ วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 4.14 ภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรรัฐราชนาวิมหิตลอคฤตยเดช ฯ

ปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				X̄	S.D.	การแปลผล ระดับ ความเห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
ด้านโครงสร้าง	14 (5.2)	161 (60.3)	86 (32.2)	6 (2.2)	2.69	0.60	มาก
ด้านระบบ	17 (6.4)	142 (53.2)	96 (36)	12 (4.5)	2.61	0.67	มาก
ด้านผู้นำ	30 (11.2)	156 (58.4)	76 (28.5)	5 (1.9)	2.79	0.65	มาก
ด้านทักษะการ ปฏิบัติงาน	3 (1.1)	158 (59.2)	106 (39.7)	0 (0.0)	2.61	0.51	มาก
เฉลี่ยรวม					2.67	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรัฐราชนาวิมหิตลอคฤตยเดช ฯ ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.67) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 2.79) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด ได้แก่ ด้านระบบ และด้านทักษะการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.61)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมุติฐาน หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise regression)

ตารางที่ 4.15 แสดงการวิเคราะห์ การถดถอยแบบขั้นตอนระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน) กับตัวแปรตาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภูธรราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ

ตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล	ลำดับที่สมการถดถอย
	1
ระดับชั้นยศ	0.270
Constant	2.608
R	0.270
R ²	0.073
Adjusted R Square	0.069
Std. Error of the Estimate	0.568
Sig F	P<0.001

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

สมการถดถอยพหุคูณ $y = a + b_1x_1$

y ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภูธรราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ

x_1 ระดับชั้นยศ

a Constant

b_1 แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวแปรอิสระ (ระดับชั้นยศ)

จากการวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอย พบว่าตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัว ซึ่งประกอบด้วย ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปร เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุทราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ซึ่ง มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรอุทราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอย คือ ระดับชั้นยศ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุทราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ได้ร้อยละ 6.9 ($p < 0.001$, Adjusted R Square = 0.069) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 56.8

ซึ่งเข้าสู่สมการถดถอยแล้วสามารถแสดงค่าได้ดังนี้

$$Y = 2.608 + 0.270 b_1$$

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายตัวแปรอิสระ ในการอธิบายความผันแปร เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุทราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ จากตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการถดถอย จำนวน 3 ตัวแปร พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรที่มีผลและสามารถ อธิบายความผันแปรเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุทราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ คือ ระดับชั้นยศ (Beta = 0.270, $p < 0.001$)

ตัวแปรอิสระ คือ ระดับชั้นยศ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรอุทราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ยังให้ความสำคัญต่อเรื่อง ระดับชั้นยศ หรือความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานมากเท่าใด จะผลักดันให้บุคลากรอุทราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ มีความผูกพันต่อองค์กร ได้มากขึ้น

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์ ต่อเรื่องความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรอุทราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ คือ ระดับชั้นยศ

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรอุทราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ

ตารางที่ 4.16 แสดงการวิเคราะห์ การถดถอยแบบขั้นตอนระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านองค์กร (โครงสร้าง ระบบ ผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงาน) กับตัวแปรตาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ราชนาวิมหิตลอคุลยเคช ฯ

ตัวแปรอิสระ ปัจจัยด้านองค์กร	ลำดับที่สมการถดถอย			
	1	2	3	4
ทักษะการปฏิบัติงาน	0.791	0.573	0.448	0.457
โครงสร้าง		0.422	0.343	0.345
ระบบ			0.332	0.330
ผู้นำ				-0.057
Constant	0.933	0.480	-0.010	0.090
R	0.791	0.870	0.914	0.915
R ²	0.626	0.757	0.835	0.838
Adjusted R Square	0.625	0.755	0.833	0.836
Std. Error of the Estimate	0.361	0.291	0.241	0.239
Sig F	P<0.001	P<0.001	P<0.001	P<0.001

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

สมการถดถอยพหุคูณ $y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4$

y ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ราชนาวิมหิตลอคุลยเคช ฯ

x₁ ทักษะการปฏิบัติงาน

x₂ โครงสร้าง

x₃ ระบบ

x₄ ผู้นำ

a Constant

b₁ แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวแปรอิสระ (ทักษะการปฏิบัติงาน)

- b_2 แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวแปรอิสระ (โครงสร้าง)
 b_3 แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวแปรอิสระ (ระบบ)
 b_4 แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวแปรอิสระ (ผู้นำ)

จากการวิเคราะห์ที่ใช้สมการถดถอย พบว่าตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัว ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้าง ระบบ ผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงาน ที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปร เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุ้งราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุ้งราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเรียงลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ทักษะการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุ้งราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ได้ร้อยละ 62.5 ($p < 0.001$, Adjusted R Square = 0.625) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 36.1

ลำดับที่ 2 โครงสร้าง มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุ้งราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ได้ร้อยละ 75.5 ($p < 0.001$, Adjusted R Square = 0.755) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 29.1

ลำดับที่ 3 ระบบ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุ้งราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ได้ร้อยละ 83.3 ($p < 0.001$, Adjusted R Square = 0.833) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 24.1

ลำดับที่ 4 ผู้นำ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุ้งราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ได้ร้อยละ 83.6 ($p < 0.001$, Adjusted R Square = 0.836) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 23.9

ซึ่งเข้าสู่สมการถดถอยแล้วสามารถแสดงค่าได้ดังนี้

$$Y = 0.090 + 0.457 b_1 + 0.345 b_2 + 0.330 b_3 + -0.057 b_4$$

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายตัวแปรอิสระ ในการอธิบายความผันแปร เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุ้งราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ จากตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการถดถอย จำนวน 4 ตัวแปร พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรที่มีผลและสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุ้งราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ เรียงจากน้อยไปหามากได้ลำดับ ดังนี้ (1) ทักษะการปฏิบัติงาน (Beta = 0.457, $p < 0.001$) (2) โครงสร้าง (Beta = 0.345, $p < 0.001$) (3) ระบบ (Beta = 0.330, $p < 0.001$) และ (4) ผู้นำ (Beta = -0.057, $p < 0.001$)

ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ยิ่งให้ความสำคัญต่อเรื่อง ทักษะการปฏิบัติงาน โครงสร้าง ระบบ และผู้นำของอุรัราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ มากเท่าใด จะผลักดันให้บุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ มีความผูกพันต่อองค์กร ได้มากขึ้น

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ ต่อเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ มากที่สุดคือ ผู้นำ รองลงมาคือ ระบบ และตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ ต่อเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ น้อยที่สุด คือ ทักษะการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์ การถดถอยแบบขั้นตอนระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านองค์กร (โครงสร้าง ระบบ ผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงาน) กับตัวแปรตาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ด้านความเชื่อในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

ตัวแปรอิสระ ปัจจัยด้านองค์กร	ลำดับที่สมการถดถอย			
	1	2	3	4
ผู้นำ	0.532	0.368	0.294	0.248
ระบบ		0.342	0.253	0.249
โครงสร้าง			0.235	0.218
ทักษะการปฏิบัติงาน				0.162
Constant	1.358	0.974	0.739	0.408
R	0.532	0.611	0.639	0.657
R ²	0.283	0.373	0.409	0.432
Adjusted R Square	0.281	0.369	0.402	0.423
Std. Error of the Estimate	0.521	0.488	0.475	0.466
Sig F	P<0.001	P<0.001	P<0.001	P<0.001

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

สมการถดถอยพหุคูณ $y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4$

y	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรข้าราชการวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
x ₁	ผู้นำ
x ₂	ระบบ
x ₃	โครงสร้าง
x ₄	ทักษะการปฏิบัติงาน
a	Constant
b ₁	แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวแปรอิสระ (ผู้นำ)
b ₂	แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวแปรอิสระ (ระบบ)
b ₃	แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวแปรอิสระ (โครงสร้าง)
b ₄	แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวแปรอิสระ (ทักษะการปฏิบัติงาน)

จากการวิเคราะห์ที่ใช้สมการถดถอย พบว่าตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัว ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้าง ระบบ ผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงาน ที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปร เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรข้าราชการวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรข้าราชการวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้นำ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรข้าราชการวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้ ร้อยละ 28.1 ($p < 0.001$, Adjusted R Square = 0.281) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 52.1

ลำดับที่ 2 ระบบ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรข้าราชการวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้ ร้อยละ 36.9 ($p < 0.001$, Adjusted R Square = 0.369) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 48.8

ลำดับที่ 3 โครงสร้าง มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรข้าราชการวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้ ร้อยละ 40.2 ($p < 0.001$, Adjusted R Square = 0.402) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 47.5

ลำดับที่ 4 ทักษะการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิ
มหิตลอคอุยเดช ฯ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้ร้อยละ 42.3 ($p < 0.001$,
Adjusted R Square = 0.423) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 46.6
ซึ่งเข้าสู่สมการถดถอยแล้วสามารถแสดงค่าได้ดังนี้

$$Y = 0.408 + 0.248 b_1 + 0.249 b_2 + 0.218 b_3 + 0.162 b_4$$

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายตัวแปรอิสระ ในการอธิบายความผันแปร เรื่อง ความ
ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยม
ขององค์กร จากตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการถดถอยจำนวน 4 ตัวแปร พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระ
อื่น ๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรที่มีผลและสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เรียงจากน้อย
ไปหามากได้ลำดับ ดังนี้ (1) ผู้นำ (Beta = 0.248, $p < 0.001$) (2) ระบบ (Beta = 0.249, $p < 0.001$)
(3) โครงสร้าง (Beta = 0.218, $p < 0.001$) (4) ทักษะการปฏิบัติงาน (Beta = 0.162, $p < 0.001$)

ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิ
มหิตลอคอุยเดช ฯ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ยังให้
ความสำคัญต่อเรื่อง ผู้นำ ระบบ โครงสร้าง และทักษะการปฏิบัติงาน ของอุรัราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ
มากเท่าใด จะผลักดันให้บุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ มีความผูกพันด้านความเชื่อใน
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้มากขึ้น

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ ต่อเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มากที่สุดคือ
ทักษะการปฏิบัติงาน และตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ ต่อเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
อุรัราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร น้อยที่สุด คือ ผู้นำ

ตารางที่ 4.18 แสดงการวิเคราะห์ การถดถอยแบบขั้นตอนระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านองค์กร (โครงสร้าง ระบบ ผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงาน) กับตัวแปรตาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมิตลอคอุลยเคช ฯ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร

ตัวแปรอิสระ ปัจจัยด้านองค์กร	ลำดับที่สมการถดถอย	
	1	2
ผู้นำ	0.354	0.269
ทักษะการปฏิบัติงาน		0.241
Constant	2.333	1.858
R	0.354	0.420
R ²	0.126	0.176
Adjusted R Square	0.122	0.170
Std. Error of the Estimate	0.510	0.496
Sig F	P<0.001	P<0.001

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

สมการถดถอยพหุคูณ $y = a + b_1x_1 + b_2x_2$

y ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมิตลอคอุลยเคช ฯ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร

x_1 ผู้นำ

x_2 ทักษะการปฏิบัติงาน

a Constant

b_1 แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวแปรอิสระ (ผู้นำ)

b_2 แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวแปรอิสระ (ทักษะการปฏิบัติงาน)

จากการวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอย พบว่าตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัว ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างระบบ ผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงาน ที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบาย ความผันแปร เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้นำ ซึ่งมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร ได้ร้อยละ 12.2 ($p < 0.001$, Adjusted R Square = 0.122) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 51.0

ลำดับที่ 2 ทักษะการปฏิบัติงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร ได้ร้อยละ 17.0 ($p < 0.001$, Adjusted R Square = 0.170) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 49.6

ซึ่งเข้าสู่สมการถดถอยแล้วสามารถแสดงค่าได้ดังนี้

$$Y = 1.858 + 0.269 b_1 + 0.241 b_2$$

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายตัวแปรอิสระ ในการอธิบายความผันแปร เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร จากตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการถดถอยจำนวน 2 ตัวแปร พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรที่มีผลและสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร เรียงจากน้อยไปหามากได้ลำดับ ดังนี้ (1) ผู้นำ (Beta = 0.269, $p < 0.001$) (2) ทักษะการปฏิบัติงาน (Beta = 0.241, $p < 0.001$) โดยพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปร คือ ผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ยังให้ความสำคัญต่อเรื่องของผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงาน ของอุรราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ มากเท่าใด จะผลักดันให้บุคลากรอุรราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ มีความผูกพันด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร ได้มากขึ้น

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ ต่อเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กรมากที่สุดคือ ทักษะการปฏิบัติงาน และตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ ต่อเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร น้อยที่สุด คือ ผู้นำ

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้าน โครงสร้าง และระบบ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน
องค์กรของบุคลากรอุทราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร

ตารางที่ 4.19 แสดงการวิเคราะห์ การถดถอยแบบขั้นตอนระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านองค์กร
(โครงสร้าง ระบบ ผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงาน) กับตัวแปรตาม เกี่ยวกับความ
ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุทราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ด้านความตั้งใจจะคงความ
เป็นสมาชิกขององค์กร

ตัวแปรอิสระ ปัจจัยด้านองค์กร	ลำดับที่สมการถดถอย			
	1	2	3	4
ระบบ	0.457	0.320	0.309	0.254
ผู้นำ		0.286	0.233	0.190
ทักษะการปฏิบัติงาน			0.164	0.153
โครงสร้าง				0.148
Constant	1.823	1.370	0.991	0.858
R	0.457	0.522	0.544	0.556
R ²	0.209	0.272	0.296	0.310
Adjusted R Square	0.206	0.267	0.288	0.299
Std. Error of the Estimate	0.588	0.566	0.557	0.553
Sig F	P<0.001	P<0.001	P<0.001	P<0.001

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

สมการถดถอยพหุคูณ $y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4$

y ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุทราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ด้านความตั้งใจจะคงความ
เป็นสมาชิกขององค์กร

x₁ ระบบ

x_2	ผู้นำ
x_3	ทักษะการปฏิบัติงาน
x_4	โครงสร้าง
a	Constant
b_1	แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวแปรอิสระ (ระบบ)
b_2	แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวแปรอิสระ (ผู้นำ)
b_3	แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวแปรอิสระ (ทักษะการปฏิบัติงาน)
b_4	แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวแปรอิสระ (โครงสร้าง)

จากการวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอย พบว่าตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัว ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้าง ระบบ ผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงาน ที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปร เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอย เรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ระบบ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ได้ร้อยละ 20.6 ($p < 0.001$, Adjusted R Square = 0.206) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 58.8

ลำดับที่ 2 ผู้นำ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ได้ร้อยละ 26.7 ($p < 0.001$, Adjusted R Square = 0.267) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 56.6

ลำดับที่ 3 ทักษะการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ได้ร้อยละ 28.8 ($p < 0.001$, Adjusted R Square = 0.288) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 55.7

ลำดับที่ 4 โครงสร้าง มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ได้ร้อยละ 29.9 ($p < 0.001$, Adjusted R Square = 0.299) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 55.3

ซึ่งเข้าสู่สมการถดถอยแล้วสามารถแสดงค่าได้ดังนี้

$$Y = 0.858 + 0.254b_1 + 0.190b_2 + 0.153b_3 + 0.148b_4$$

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายตัวแปรอิสระ ในการอธิบายความผันแปร เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมหิคลอจิสติกส์ ฯ ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จากตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการถดถอยจำนวน 4 ตัวแปร พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรที่มีผลและสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมหิคลอจิสติกส์ ฯ ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร เรียงจากน้อยไปหามากได้ลำดับดังนี้ (1) ระบบ (Beta = 0.254, $p < 0.001$) (2) ผู้นำ (Beta = 0.190, $p < 0.001$) (3) ทักษะการปฏิบัติงาน (Beta = 0.153, $p < 0.001$) (4) โครงสร้าง (Beta = 0.148, $p < 0.001$) โดยพบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร คือ ระบบ ผู้นำ ทักษะการปฏิบัติงาน และโครงสร้าง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมหิคลอจิสติกส์ ฯ ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ยังให้ความสำคัญต่อเรื่อง ระบบ ผู้นำ ทักษะการปฏิบัติงาน และโครงสร้าง ของอุสาหกรรมวิมหิคลอจิสติกส์ ฯ มากเท่าใด จะผลักดันให้บุคลากรอุสาหกรรมวิมหิคลอจิสติกส์ ฯ มีความผูกพันด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ได้มากขึ้น

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมหิคลอจิสติกส์ ฯ ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มากที่สุดคือ โครงสร้าง และตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมหิคลอจิสติกส์ ฯ ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรน้อยที่สุดคือ ระบบ

**ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค และ
แนวทางแก้ไขต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมิตลอคอุยเคช กรม
ทหารเรือ**

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และ
ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมิตลอคอุยเคช ฯ
ความถี่จำแนกเป็นข้อ ๆ ปรากฏตามตาราง

ปัญหา และอุปสรรค

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา
และอุปสรรคต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมิตลอคอุยเคช ฯ

ลำดับที่	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนคน	ร้อยละ
1	ความสามัคคีในหมู่คณะ	42	18.42
2	ความเป็นอยู่ และสวัสดิการด้านต่าง ๆ ยังไม่ตรงตาม ความต้องการของบุคลากร	41	17.98
3	ความเอาใจใส่ต่อบุคลากร ทำให้ขาดขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	33	14.4
4	การผ่านเข้า – ออกพื้นที่ ปรก. มีกฎ ระเบียบเข้มงวด มากเกินไป	23	10.09
5	ความยุติธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	19	8.34
6	ขาดแคลนบุคลากรที่ตรงตามสายงานที่รับผิดชอบ	19	8.34
7	เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกมีไม่เพียงพอ	15	6.58
8	ความร่วมมือ และการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ในองค์กร	12	5.26

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ลำดับที่	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนคน	ร้อยละ
9	องค์กรอยู่ไกลแหล่งชุมชน ทำให้การเดินทางมาปฏิบัติงานไม่สะดวก	10	4.38
10	งบประมาณด้านต่าง ๆ มีไม่เพียงพอ	8	3.51
11	สิทธิกำลังพลไม่ได้รับการดูแลเท่าที่ควร	6	2.63
	รวม	228	100.00

จากตารางที่ 4.20 พบว่าปัญหาและอุปสรรคต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ ราชอาณาจักรวชิรพลอุดรเดช ฯ มากที่สุด ได้แก่ ความสามัคคีในหมู่คณะ คิดเป็นร้อยละ 18.42 รองลงมา คือ ความเป็นอยู่และสวัสดิการด้านต่าง ๆ ยังไม่ตรงตามความต้องการของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 17.98 ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ ราชอาณาจักรวชิรพลอุดรเดช ฯ น้อยที่สุด ได้แก่ สิทธิกำลังพลไม่ได้รับการดูแลเท่าที่ควร คิดเป็นร้อยละ 2.63

ข้อเสนอแนะ

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ

ข้อเสนอแนะต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ ราชอาณาจักรวชิรพลอุดรเดช ฯ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวนคน	ร้อยละ
1	ควรจัดกิจกรรมร่วมกันภายในองค์กรหรือจัดงานเลี้ยงพบปะสังสรรค์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเสริมสร้างความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร	42	18.42
2	การจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ควรตอบสนองความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง และเพียงพอ	41	17.98
3	ผู้บังคับบัญชาควรดูแล เอาใจใส่ต่อบุคลากรอย่างทั่วถึงตามสมควร และพร้อมจะรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร	33	14.47

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวนคน	ร้อยละ
4	ควรมีการจัดประชุมทุกหน่วยงานในองค์กร เพื่อหาข้อสรุปร่วมกันในการออกกฎ ระเบียบการผ่านเข้า – ออกพื้นที่ รักษาความปลอดภัย เพื่อให้ได้มาตรการที่เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายมากที่สุด	23	10.09
5	การพิจารณาความดีความชอบ หรือเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนระดับชั้น ควรเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อเป็นขวัญ กำลังใจแก่ผู้ที่ทุ่มเททำงานให้กับองค์กร	19	8.34
6	จัดให้มีการฝึก ศึกษา และอบรมบุคลากร ตามสาขาอาชีพที่ขาดแคลน เพื่อเพิ่มทักษะเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร	19	8.34
7	จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวก ให้เพียงพอต่อความต้องการ หรือที่มีอยู่แล้วก็ต้องช่วยกันบำรุงรักษาเพื่อให้ใช้ประโยชน์ได้สูงสุด เพื่อให้ภารกิจที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา และมีประสิทธิภาพ	15	6.58
8	หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร ควรให้ความร่วมมือและช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ตามที่ได้รับทราบประสาน เพื่อให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	12	5.26
9	จัดรถรับ – ส่งบุคลากรที่พักอาศัยอยู่ภายนอกองค์กร เพื่อให้มีความสะดวกสบายมากขึ้น เนื่องจากสถานที่ตั้งขององค์กรอยู่ไกลจากแหล่งชุมชน	10	4.38
10	จัดเตรียมงบประมาณด้านต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อความต้องการ หรือจัดสรรให้เหมาะสมตามความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร	8	3.51
11	ควรมีการตรวจสอบสิทธิของบุคลากรในองค์กร อย่างสม่ำเสมอ เพื่อมิให้มีการเสียดสิทธิในสิ่งที่ควรได้รับ หรือรักษาผลประโยชน์ของบุคลากรให้ได้มากที่สุด	6	2.63
	รวม	228	100.00

จากตารางที่ 4.21 พบว่าข้อเสนอแนะที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ราชนาวีมหิดลลดเฉลี่ย ๗ มากที่สุด ได้แก่ ควรจัดกิจกรรมร่วมกันภายในองค์กร หรือจัดงานเลี้ยง พบปะสังสรรค์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเสริมสร้างความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 18.42 ส่วนข้อเสนอแนะที่พบน้อยที่สุด ได้แก่ ควรมีการตรวจสอบสิทธิของบุคลากรในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อมิให้มีการเสียชีวิตในสิ่งที่ควรได้รับ หรือรักษาผลประโยชน์ของบุคลากรให้ได้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.63

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมหิคลอคลายเดช กรมอุทการเรือ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมหิคลอคลายเดช กรมอุทการเรือ

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมหิคลอคลายเดช กรมอุทการเรือ

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมหิคลอคลายเดช กรมอุทการเรือ

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ ข้าราชการทหาร ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดอุสาหกรรมวิมหิคลอคลายเดช กรมอุทการเรือ จำนวน 805 คน โดยกลุ่มตัวอย่างได้จากการใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 267 คน

1.2.2 การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมหิคลอคลายเดช ฯ ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมหิคลอคลายเดช ฯ ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมหิคลอคลายเดช ฯ และส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมหิคลอคลายเดช ฯ และมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความสมบูรณ์ ความสอดคล้อง ตลอดจนเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ อาจารย์ที่ปรึกษามีจำนวน 2 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต และ รองศาสตราจารย์ พันเอก อิทธิเดช จันโททัย รวมทั้งนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน คือ

พลเรือตรี สุภวัฒน์ สมุทรสาคร ตำแหน่ง รองเจ้ากรมอุทหาเรือ วุฒิกการศึกษา ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา. นาวาเอก ธนากร แจ่มจิตร ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการกองส่งกำลังบำรุง กองบังคับการ อุทยานวิมทิศลอคลยเดช กรมอุทหาเรือ วุฒิกการศึกษา ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา และ นาวาโท เบ็ญจศัพท์ เวศม์วิบูลย์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองส่งกำลังบำรุงทหารกองบัญชาการกองทัพไทย วุฒิกการศึกษา ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยรวม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha - Coefficient) ของ Cronbach โดยได้ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถเก็บข้อมูลได้ครบทั้ง 267 คน คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สมการถดถอยพหุคูณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผู้วิจัยได้ใช้เวลาในการลงพื้นที่แจกจ่ายและเก็บข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่เดือนสิงหาคม ถึง ตุลาคม รวมระยะเวลาประมาณ 2 เดือน

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ผลการวิจัยข้อมูลทั่วไป

- 1) ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 87.3
- 2) ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.3
- 3) ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.2
- 4) ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับชั้นยศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นลูกจ้าง และพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 29.2
- 5) ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่อยู่อุทยานวิมทิศลอคลยเดช ฯ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่อุทยานวิมทิศลอคลยเดช ฯ 4 – 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.6

1.3.2 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

1) วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่
ราชนาวิมหิตลอคอุยเดช กรมอุทธารเรือ

ผลการวิจัยในภาพรวม พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่
ราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.96) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความพร้อม
ที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.15) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความเชื่อใน
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.75) และสามารถอธิบายผลการวิจัยระดับความผูกพัน
ในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.74) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เมื่ออยู่
ราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ประสบความสำเร็จในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของท่านก็เป็น
ส่วนหนึ่งของความสำเร็จเช่นเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 2.92) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ค่านิยมของ
ท่านและนโยบายของอยู่ราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 2.63)

ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.13) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่าน
ตั้งใจทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้อยู่ราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ มีความเจริญก้าวหน้า
(ค่าเฉลี่ย 3.36) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ต่ออยู่ราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ (ค่าเฉลี่ย 2.90)

ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.96) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมี
ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของอยู่ราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ (ค่าเฉลี่ย 3.32) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำสุด ได้แก่ หากมีองค์กรอื่นยื่นข้อเสนอที่ดีกว่าเพื่อให้ท่านเข้าทำงาน ท่านก็จะไม่ลาออกจากอยู่ราช
นาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ (ค่าเฉลี่ย 2.60)

2) วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรอยู่ราชนาวิมหิตลอคอุยเดช กรมอุทธารเรือ

1) ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคคูลยเคช ๑

ผลการวิจัยในภาพรวม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคคูลยเคช ๑ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.67) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 2.79) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านระบบ และด้านทักษะการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.61) และสามารถอธิบายผลการวิจัยของปัจจัยในแต่ละด้านได้ดังนี้

ปัจจัยด้านโครงสร้าง

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.68) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โครงสร้างที่มีสายการบังคับบัญชาน้อย มีผลทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงรวดเร็วกว่า โครงสร้างที่มีสายการบังคับบัญชามาก (ค่าเฉลี่ย 3.03) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานของอุรัราชนาวิมหิตลอคคูลยเคช ๑ มีความสะดวก และรวดเร็ว (ค่าเฉลี่ย 2.45)

ปัจจัยด้านระบบ

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.57) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ กระบวนการในการปฏิบัติงานของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคคูลยเคช ๑ เป็นไปตามขอบเขต หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ระบุไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.71) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ อุรัราชนาวิมหิตลอคคูลยเคช ๑ มีเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย (ค่าเฉลี่ย 2.45)

ปัจจัยด้านผู้นำ

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.80) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถมีผลทำให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของอุรัราชนาวิมหิตลอคคูลยเคช ๑ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.15) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และผู้บังคับบัญชาของท่านมีหลักเกณฑ์ที่ดีและมีความยุติธรรมในการประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.59)

ปัจจัยด้านทักษะการปฏิบัติงาน

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.62) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความรู้ความชำนาญในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของท่านเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 2.98) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้เข้าศึกษาอบรม และฝึกทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.27)

2) ผลการศึกษาการส่งผลของปัจจัยต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมิตลอคอุยเคช ฯ (ผลการวิจัยการถดถอยแบบขั้นตอน)

ปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน)

ผลการวิจัยการถดถอยแบบขั้นตอนระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน) กับตัวแปรตาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมิตลอคอุยเคช ฯ พบว่าตัวแปรอิสระ จำนวน 3 ตัว ซึ่งประกอบด้วย ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปร เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมิตลอคอุยเคช ฯ ซึ่ง มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมิตลอคอุยเคช ฯ ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอย คือ ระดับชั้นยศ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมิตลอคอุยเคช ฯ ได้ร้อยละ 6.9 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 56.8

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายตัวแปรอิสระ ในการอธิบายความผันแปร เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมิตลอคอุยเคช ฯ จากตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการถดถอยจำนวน 3 ตัวแปร พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรที่มีผลและสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมิตลอคอุยเคช ฯ คือ ระดับชั้นยศ (Beta = 0.270, $p < 0.001$)

ตัวแปรอิสระปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์ ต่อเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมิตลอคอุยเคช ฯ คือ ระดับชั้นยศ

กล่าวได้ว่า ตัวแปรระดับชั้นยศ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมิตลอคอุยเคช ฯ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ยิ่งให้ความสำคัญต่อเรื่องระดับชั้นยศ หรือความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานมากเท่าใด จะผลักดันให้บุคลากรอุสาหกรรมวิมิตลอคอุยเคช ฯ มีความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมิตลอคอุยเคช ฯ

ปัจจัยด้านองค์กร (โครงสร้าง ระบบ ผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงาน)

ผลการวิจัยการถดถอยแบบขั้นตอนระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านองค์กร (โครงสร้าง ระบบ ผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงาน) กับตัวแปรตาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ พบว่าตัวแปรอิสระ จำนวน 4 ตัว ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้าง ระบบ ผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงาน ที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปร เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเรียงลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ทักษะการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ได้ร้อยละ 62.5 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 36.1

ลำดับที่ 2 โครงสร้าง มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ได้ร้อยละ 75.5 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 29.1

ลำดับที่ 3 ระบบ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ได้ร้อยละ 83.3 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 24.1

ลำดับที่ 4 ผู้นำ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ได้ร้อยละ 83.6 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 23.9

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายตัวแปรอิสระ ในการอธิบายความผันแปร เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ จากตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการถดถอยจำนวน 4 ตัวแปร พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรที่มีผลและสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ เรียงจากน้อยไปหามากได้ลำดับ ดังนี้ (1) ทักษะการปฏิบัติงาน ($Beta = 0.457, p < 0.001$) (2) โครงสร้าง ($Beta = 0.345, p < 0.001$) (3) ระบบ ($Beta = 0.330, p < 0.001$) และ (4) ผู้นำ ($Beta = -0.057, p < 0.001$)

ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ ต่อเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ มากที่สุดคือ ผู้นำ รองลงมาคือ ระบบ และตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ ต่อเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุราชนาวิมหิตลอคอุยเดช ฯ น้อยที่สุด คือ ทักษะการปฏิบัติงาน

ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ผลการวิจัยการถดถอยแบบขั้นตอนระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรอิสระ จำนวน 4 ตัว ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้าง ระบบ ผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงาน ที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปร เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรอุรราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งมีค่าน้อย กว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 สามารถอธิบายผลการวิจัยตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอย เรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้นำ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรราชนาวิ มหิตลอคุลยเดช ฯ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้ ร้อยละ 28.1 โดยมีค่าความ คลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 52.1

ลำดับที่ 2 ระบบ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรราชนาวิ มหิตลอคุลยเดช ฯ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้ ร้อยละ 36.9 โดยมีค่าความ คลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 48.8

ลำดับที่ 3 โครงสร้าง มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรราชนาวิ มหิตลอคุลยเดช ฯ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้ร้อยละ 40.2 โดยมีค่าความ คลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 47.5

ลำดับที่ 4 ทักษะการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรอุรราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้ร้อยละ 42.3 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 46.6

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายตัวแปรอิสระ ในการอธิบายความผันแปร เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร จากตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการถดถอยจำนวน 4 ตัวแปร พบว่า เมื่อควบคุมตัว แปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรที่มีผล และสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรอุรราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เรียงจากน้อยไปหามากได้ลำดับ ดังนี้ (1) ผู้นำ (Beta = 0.248, $p < 0.001$) (2) ระบบ (Beta = 0.249, $p < 0.001$) (3) โครงสร้าง (Beta = 0.218, $p < 0.001$) (4) ทักษะการปฏิบัติงาน (Beta = 0.162, $p < 0.001$)

ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ ต่อเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุ รราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มากที่สุดคือ ทักษะการ ปฏิบัติงาน และตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ ต่อเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรราชนาวิ มหิตลอคุลยเดช ฯ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร น้อยที่สุด คือ ผู้นำ

กล่าวได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุ้งราชนาวิมหิตลอคอุลยเดช ฯ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ยังให้ความสำคัญต่อเรื่อง ผู้นำ ระบบ โครงสร้าง และทักษะการปฏิบัติงาน ของอุ้งราชนาวิมหิตลอคอุลยเดช ฯ มากเท่าใด จะผลักดันให้บุคลากรอุ้งราชนาวิมหิตลอคอุลยเดช ฯ มีความผูกพันด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้มากขึ้น

ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร

ผลการวิจัยการถดถอยแบบขั้นตอนระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรอิสระ จำนวน 4 ตัว ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้าง ระบบ ผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงาน ที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปร เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุ้งราชนาวิมหิตลอคอุลยเดช ฯ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 สามารถอธิบายผลการวิจัยตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอย เรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้นำ ซึ่งมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุ้งราชนาวิมหิตลอคอุลยเดช ฯ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร ได้ร้อยละ 12.2 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 51.0

ลำดับที่ 2 ทักษะการปฏิบัติงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุ้งราชนาวิมหิตลอคอุลยเดช ฯ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร ได้ร้อยละ 17.0 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 49.6

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายตัวแปรอิสระ ในการอธิบายความผันแปร เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุ้งราชนาวิมหิตลอคอุลยเดช ฯ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร จากตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการถดถอยจำนวน 2 ตัวแปร พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรที่มีผลและสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุ้งราชนาวิมหิตลอคอุลยเดช ฯ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร เรียงจากน้อยไปหามากได้ลำดับ ดังนี้ (1) ผู้นำ (Beta = 0.269, $p < 0.001$) (2) ทักษะการปฏิบัติงาน (Beta = 0.241, $p < 0.001$)

ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ ต่อเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุ้งราชนาวิมหิตลอคอุลยเดช ฯ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กรมากที่สุดคือ ทักษะการปฏิบัติงาน และตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ ต่อเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุ้งราชนาวิมหิตลอคอุลยเดช ฯ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร น้อยที่สุด คือ ผู้นำ

กล่าวได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปร คือ ผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ยังให้ความสำคัญต่อเรื่องของผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงาน ของอุสาหกรรมวิมหิตลอคอุยเดช ฯ มากเท่าใด จะผลักดันให้บุคลากรอุสาหกรรมวิมหิตลอคอุยเดช ฯ มีความผูกพันด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กรได้มากขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้าน โครงสร้าง และระบบ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร

ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ผลการวิจัยการถดถอยแบบขั้นตอนระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรอิสระ จำนวน 4 ตัว ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้าง ระบบ ผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงาน ที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปร เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 สามารถอธิบายผลการวิจัยตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ระบบ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ได้ร้อยละ 20.6 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 58.8

ลำดับที่ 2 ผู้นำ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ได้ร้อยละ 26.7 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 56.6

ลำดับที่ 3 ทักษะการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ได้ร้อยละ 28.8 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 55.7

ลำดับที่ 4 โครงสร้าง มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ได้ร้อยละ 29.9 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 55.3

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายตัวแปรอิสระ ในการอธิบายความผันแปร เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมหิตลอคอุยเดช ฯ ด้านความตั้งใจจะคงความเป็น

สมาชิกขององค์กร จากตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการถดถอยจำนวน 4 ตัวแปร พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรที่มีผลและสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเรียงจากน้อยไปหามากได้ลำดับดังนี้ (1) ระบบ (Beta = 0.254, $p < 0.001$) (2) ผู้นำ (Beta = 0.190, $p < 0.001$) (3) ทักษะการปฏิบัติงาน (Beta = 0.153, $p < 0.001$) (4) โครงสร้าง (Beta = 0.148, $p < 0.001$)

ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มากที่สุด คือ โครงสร้าง และตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรน้อยที่สุด คือ ระบบ

กล่าวได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร คือ ระบบ ผู้นำ ทักษะการปฏิบัติงาน และโครงสร้าง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ยังให้ความสำคัญต่อเรื่อง ระบบ ผู้นำ ทักษะการปฏิบัติงาน และโครงสร้าง ของอุรัราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ มากเท่าใด จะผลักดันให้บุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ มีความผูกพันด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรได้มากขึ้น

3) วัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคุลยเดช กรมอุทธารเรือ

ผลการวิจัยแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ที่พบมากที่สุด ได้แก่ ควรจัดกิจกรรมร่วมกันภายในองค์กร หรือจัดงานเลี้ยงพบปะสังสรรค์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเสริมสร้างความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 18.42 รองลงมา ได้แก่ การจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ควรตอบสนองความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง และเพียงพอ เช่น ด้านความเป็นอยู่ ที่พักอาศัย สถานที่จอดรถ ร้านค้าสวัสดิการ เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 17.98 ส่วนข้อเสนอแนะที่พบน้อยที่สุด ได้แก่ ควรมีการตรวจสอบสิทธิของบุคลากรในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อมิให้มีการเสียชีวิตในสิ่งที่ควรได้รับ หรือรักษาผลประโยชน์ของบุคลากรให้ได้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.63

2. อภิปรายผล

ในการอภิปรายผล ผู้วิจัยได้แบ่งหัวข้อการอภิปรายผลออกเป็น 3 หัวข้อ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

2.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุ้งราชนาวิมิตลอคอุยเดช กรมอุทธารเรือ พบว่าในภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงาน ในนามองค์กรเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และพบว่าบุคลากรตั้งใจทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้อุ้งราชนาวิมิตลอคอุยเดช ฯ มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งน่าจะเนื่องมาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในกรมอุทธารเรือ นั้น เป็นผู้ที่ยึดพื้นฐานมีความสมัครใจที่จะมาทำหน้าที่ ณ หน่วยงานนี้ ส่งผลให้ มีความพร้อมมากกว่าที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและภาคภูมิใจในผลงานของตน สอดคล้องกับ แนวคิดของ Steers (1977: 46) (อ้างใน ฉวีสุพันธ์ เขจรนนท์ 2551: 105) ที่ว่า ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความผูกพันองค์กร

เมื่อพิจารณาเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ J.E. Sheridan (1992) และ C. Orpeu (1993) (อ้างใน โสภา ทรัพย์อุดมมาก (2533: 24) พบว่าองค์กรที่บุคลากรมีความจงรักภักดีทำให้เกิดความผูกพัน บุคลากรก็จะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน เพราะอยากให้องค์กรประสบความสำเร็จ อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ นิสิต ทิพย์รักษ์ (2548) ซึ่งพบว่าข้าราชการกรมอุตุนิยมนิยามวิทายมีความผูกพันต่อองค์กรมากสุดในด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ส่วนด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เป็นความผูกพันในระดับปานกลาง

2.2 ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุ้งราชนาวิมิตลอคอุยเดช กรมอุทธารเรือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ซึ่งน่าจะเป็นเพราะบุคลากรมีความเห็นว่า ผู้นำของกรมอุทธารเรือ มีความรู้ความสามารถและนำมาซึ่งผลงานที่มีประสิทธิภาพของหน่วยงาน

เมื่อพิจารณาเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Wilch (1987) (อ้างใน ศันสนีย์ เตชสังข์ 2546:17) ที่พบว่า การได้รับการดูแลจากหัวหน้า ความก้าวหน้าในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระ วีระธรรมสาริต (2532: 143) ที่ว่า นโยบายการบริหารงาน และระบบการพิจารณาความดีความชอบ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร

ผู้วิจัยเห็นว่า หากบุคคลมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการทำงาน ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค ยุติธรรม และมีความเข้าใจ ดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของ ลูกน้องอย่างสม่ำเสมอ ก็จะส่งผลให้มีความรู้สึกผูกพันกับสถานที่ทำงาน หรือองค์กรตามไปด้วย ตรงกันข้าม หากผู้นำไม่มีความสามารถ หรือมีความสามารถแต่ไม่ดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของ ลูกน้อง หวังเพียงผลประโยชน์เพียงอย่างเดียว ก็ย่อมส่งผลให้ลูกน้องไม่มีความผูกพันกับสถานที่ ทำงาน หรือองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่เช่นกัน

นอกจากนั้น ผลการวิจัยยังพบว่า ประเด็นปัจจัยด้านองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านทักษะการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านระบบ ซึ่งน่าจะเป็นเพราะบุคลากรมิได้มีโอกาสเข้า ศึกษาอบรม และฝึกทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่เท่าที่ควร รวมทั้งน่าจะเป็นเพราะกรมอยู่ ทหารเรือ มิได้จัดเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ และอุปกรณ์ ที่ทันสมัยไว้อย่างเพียงพอ

ปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน)

การวิจัยการถดถอยแบบขั้นตอนระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน) กับตัวแปรตาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ ราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ พบว่าตัวแปรอิสระ จำนวน 3 ตัว ซึ่งประกอบด้วย ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ยังให้ความสำคัญต่อ เรื่องระดับชั้นยศ หรือความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานมากเท่าใด จะผลักดันให้บุคลากรอยู่ราช นาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ มีความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น

ตัวแปรอิสระปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อยู่ราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ คือ ระดับชั้นยศ

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความ สัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ

เมื่อพิจารณาเพียงเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุวิดา ธรรมมณีวงศ์ (2528: 74) ที่พบว่า ระยะเวลาในการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อวิชาชีพครู และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วินิจฉัย โสมรรคา (2533: 61) ที่พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพครู

ปัจจัยด้านองค์กร (โครงสร้าง ระบบ ผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงาน)

การวิจัยการถอดแบบขั้นตอนระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านองค์กร (โครงสร้าง ระบบ ผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงาน) กับตัวแปรตาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรธานีวิมิตลอคุลยเดช ฯ พบว่าตัวแปรอิสระ จำนวน 4 ตัว ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้าง ระบบ ผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงาน ที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรธานีวิมิตลอคุลยเดช ฯ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ยังให้ความสำคัญต่อเรื่อง ทักษะการปฏิบัติงาน โครงสร้าง ระบบ และผู้นำ ของอุรธานีวิมิตลอคุลยเดช ฯ มากเท่าใด จะผลักดันให้บุคลากรอุรธานีวิมิตลอคุลยเดช ฯ มีความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น

ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรธานีวิมิตลอคุลยเดช ฯ มากที่สุดคือ ผู้นำ ผลการวิจัยเป็นไปตามที่ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2550) ได้อธิบายว่า ผู้นำสามารถเสริมสร้างบรรยากาศที่จะนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความรักสามัคคีในหมู่คณะ และเป็นพลังร่วมขององค์กร

เมื่อพิจารณาเพียงเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ วิโรจน์ สว่างเดือน (2547) ที่ว่า การที่ผู้นำสามารถเสริมสร้างความผูกพันในงานให้เกิดขึ้น ย่อมทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น

ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

การวิจัยการถอดแบบขั้นตอนระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรธานีวิมิตลอคุลยเดช ฯ พบว่า ตัวแปรอิสระ จำนวน 4 ตัว ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้าง ระบบ ผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงาน ที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรธานีวิมิตลอคุลยเดช ฯ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ยังให้ความสำคัญต่อเรื่อง ผู้นำ ระบบ โครงสร้าง และทักษะการปฏิบัติงาน ของอุรธานีวิมิตลอคุลยเดช ฯ มากเท่าใด จะผลักดันให้บุคลากรอุรธานีวิมิตลอคุลยเดช ฯ มีความผูกพันด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้มากขึ้น

ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรธานีวิมิตลอคุลยเดช ฯ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มากที่สุดคือ ทักษะการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ อร่าม ศิริพันธุ์ (2550) ที่ว่า ทักษะ เป็นการวิเคราะห์ขีดความสามารถของกำลังคนในองค์กรว่า กำลังคนหลักขององค์กรเป็นกำลังคนที่มีความสามารถในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้

ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร

การวิจัยการถดถอยแบบขั้นตอนระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคอุลยเดช ฯ พบว่า ตัวแปรอิสระจำนวน 2 ตัว ซึ่งประกอบด้วย ผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงาน ที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคอุลยเดช ฯ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ยิ่งให้ความสำคัญต่อเรื่องของผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงาน ของอุรัราชนาวิมหิตลอคอุลยเดช ฯ มากเท่าใด จะผลักดันให้บุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคอุลยเดช ฯ มีความผูกพันด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กรได้มากขึ้น

ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคอุลยเดช ฯ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กรมากที่สุดคือ ทักษะการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ อร่าม ศิริพันธุ์ (2550) ที่ว่า ทักษะ เป็นการวิเคราะห์ขีดความสามารถของกำลังคนในองค์กรว่า กำลังคนหลักขององค์กรเป็นกำลังคนที่มีความสามารถในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้ และสอดคล้องกับ กุลธน ธนาพงศธร, เสน่ห์ จุ้ยโต (2544) ที่ได้อธิบายว่า การพัฒนาทักษะบุคลากรขององค์กร มี 3 กิจกรรมที่สำคัญ คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาตนเอง

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านระบบ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคอุลยเดช ฯ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร สาเหตุน่าจะ เป็นเพราะความไม่เพียงพอของเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งเมื่อพิจารณา เทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า เป็นไปตามที่ Peters, Thomas J., et al (อ้างในเสน่ห์ จุ้ยโต 2545; 51-54) อธิบายว่าระบบและวิธีการทำงานที่ดี ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และระบบที่ดี ควรเน้นความเร็วและความประทับใจเหนือความคาดหวัง

ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

การวิจัยการถดถอยแบบขั้นตอนระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคอุลยเดช ฯ พบว่า ตัวแปรอิสระ จำนวน 4 ตัว ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้าง ระบบ ผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงาน ที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคอุลยเดช ฯ ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ยิ่งให้ความสำคัญต่อเรื่อง ระบบ ผู้นำ ทักษะการปฏิบัติงาน และ โครงสร้าง ของอุรัราชนาวิมหิตลอคอุลยเดช ฯ มากเท่าใด จะผลักดันให้บุคลากรอุรัราชนาวิมหิตลอคอุลยเดช ฯ มีความผูกพันด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรได้มากขึ้น

ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุทราชนาวิมหิตล
 อดุลยเดช ฯ ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มากที่สุด คือ โครงสร้าง

เมื่อพิจารณาเทียบเคียง พบว่า ผลการวิจัยเป็นไปตามที่ วันชัย มีชาติ (2550) ได้อธิบายไว้
 ว่าโครงสร้างองค์กร เป็นการจัดส่วนประกอบขององค์กรเข้าด้วยกันเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้
 บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีการจัดคนให้ทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ มีการแบ่งงานกันทำ การจัด
 สายการบังคับบัญชาในองค์กร การกำหนดระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร รวมถึงการกำหนด
 ระเบียบ กฎเกณฑ์ และวิธีการในการทำงาน อีกทั้งยังทำหน้าที่ในการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกใน
 องค์กร ที่มีความแตกต่างเข้าด้วยกัน โดยมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กร
 ทำให้สมาชิกปฏิบัติตามมาตรฐานที่องค์กรต้องการ

3. ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยถึงปัญหา และอุปสรรคต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุทราชนาวิ
 มหิตลอดุลยเดช กรมอุทการเรือ พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคที่พบมากที่สุด ได้แก่ ความสามัคคีใน
 หมู่คณะ โดยคิดเป็นร้อยละ 18.42 รองลงมา ได้แก่ ความเป็นอยู่ และสวัสดิการด้านต่าง ๆ ยังไม่ตรง
 ตามความต้องการของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 17.98 ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อความผูกพัน
 น้อยที่สุด ได้แก่ สิทธิกำลังพลไม่ได้รับการดูแลเท่าที่ควร คิดเป็นร้อยละ 2.63

ผู้วิจัยเห็นว่า หากองค์กร หรือหน่วยงานใดจัดให้มีกิจกรรมพบปะสังสรรค์ ระหว่าง
 ผู้ร่วมงาน และระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ องค์กรนั้นก็ควรถึงปัญหา
 ข้อขัดข้องต่าง ๆ ของแต่ละฝ่ายเพื่อนำมาซึ่งวิธีการแก้ปัญหาร่วมกัน และเพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน
 ร่วมกันได้อย่างมีความสุข แต่หากองค์กรใดไม่เคยจัดกิจกรรมดังกล่าวเลย หรือนาน ๆ ถึงจะจัดสัก
 ครั้ง องค์กรนั้นก็ควรไม่ทราบปัญหาข้อขัดข้องที่แท้จริงของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งผู้ร่วมงานไม่มี
 ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ขาดความสามัคคี ก็จะส่งผลให้องค์กรนั้นไม่ประสบผลสำเร็จตาม
 วัตถุประสงค์ที่วางไว้ อีกทั้งยังมีข้อเสนอแนะจากการวิจัยที่ค้นพบ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ข้อเสนอแนะด้านโครงสร้าง

จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
 องค์กรของบุคลากรอุทราชนาวิมหิตลอดุลยเดช ฯ ด้านโครงสร้าง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
 (ค่าเฉลี่ย 2.68) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โครงสร้างที่มีสายการบังคับบัญชาน้อย มีผลทำให้การ
 ปฏิบัติงานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงรวดเร็วกว่าโครงสร้างที่มีสายการบังคับบัญชามาก (ค่าเฉลี่ย 3.03)

โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานของอุราชนาวิมหิตลอคคยเคช ๑ มีความสะดวก และรวดเร็ว (ค่าเฉลี่ย 2.45)

ดังนั้น จึงสามารถสรุปเกี่ยวกับข้อเสนอแนะด้านโครงสร้าง ได้ว่า หน่วยงานต่าง ๆ ในอุราชนาวิมหิตลอคคยเคช ๑ ควรให้ความร่วมมือและช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ตามที่ได้รับบริการประสานงาน เพื่อให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยควรปรับปรุงการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบของหน่วยงานบางด้านให้ชัดเจน เพื่อมิให้มีความคาบเกี่ยวกับซ้อนกันอยู่ระหว่างหน่วยงาน เนื่องจากบางครั้งภารกิจที่อุราชนาวิมหิตลอคคยเคช ๑ ได้รับ มีใช้หน้าที่ของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเท่านั้น แต่ต้องมีการติดต่อประสานงานกันมากกว่า 2 หน่วยงานขึ้นไป ซึ่งหากเกิดความไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์ ก็จะส่งผลกระทบต่องานนั้นล่าช้า และไม่สำเร็จตามกำหนดเวลา ทำให้องค์กรได้รับความเสียหาย

3.1.2 ข้อเสนอแนะด้านระบบ

จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุราชนาวิมหิตลอคคยเคช ๑ ด้านระบบ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.57) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ กระบวนการในการปฏิบัติงานของบุคลากรอุราชนาวิมหิตลอคคยเคช ๑ เป็นไปตามขอบเขต หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ระบุไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.71) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ อุราชนาวิมหิตลอคคยเคช ๑ มีเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย (ค่าเฉลี่ย 2.45)

ดังนั้น จึงสามารถสรุปเกี่ยวกับข้อเสนอแนะด้านระบบ ได้ว่า ควรจัดหางบประมาณเพิ่มเติม เพื่อจัดซื้อเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย พร้อมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อความต้องการของสภาพงาน หรือที่มีอยู่แล้วก็ต้องช่วยกันบำรุงรักษา เพื่อให้ใช้ประโยชน์ได้สูงสุด เพื่อให้ภารกิจที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งเนื่องจากอุราชนาวิมหิตลอคคยเคช ๑ เป็นหน่วยงานที่มีหน่วยขึ้นตรงจำนวน 12 หน่วย (กรมอุทการเรือกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม, 2547) การจัดสรรงบประมาณจึงดำเนินการเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุด โดยเฉลี่ยไปตามโรงงานต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ทำให้อุปกรณ์หลาย ๆ อย่าง มีไม่เพียงพอต่อความต้องการ

3.1.3 ข้อเสนอแนะด้านผู้นำ

จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุราชนาวิมหิตลอคคยเคช ๑ ด้านผู้นำ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.80) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถมีผลทำให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของอุราชนาวิมหิตลอคคยเคช ๑ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.15) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด มี 2 ข้อ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และผู้บังคับบัญชาของท่านมีหลักเกณฑ์ที่ดีและมีความยุติธรรม ในการประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.59 เท่ากัน)

ดังนั้น จึงสามารถสรุปเกี่ยวกับข้อเสนอแนะด้านผู้นำ ได้ว่า ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการส่งเข้าแข่งขันฝีมือช่างด้านต่าง ๆ หรือการส่งไปปฏิบัติงานนอกสถานที่เกี่ยวกับงานที่เกี่ยวข้องตามสมควร รวมทั้งควรดูแล เอาใจใส่ต่อบุคลากรอย่างทั่วถึง และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร ตลอดจนการพิจารณาความคิดความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนระดับชั้น ควรเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อเป็นขวัญ กำลังใจแก่ผู้ที่ทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

3.1.4 ข้อเสนอแนะด้านทักษะการปฏิบัติงาน

จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมวิมหิตลอดอุยเดช ฯ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.62) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความรู้ความชำนาญในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของท่านเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 2.98) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้เข้าศึกษาอบรม และฝึกทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ อยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.27)

ดังนั้น จึงสามารถสรุปเกี่ยวกับข้อเสนอแนะด้านทักษะการปฏิบัติงาน ได้ว่า อุสาหกรรมวิมหิตลอดอุยเดช ฯ ควรจัดให้มีการศึกษา อบรม และฝึกทักษะบุคลากร ตามสาขาอาชีพที่ขาดแคลน หรืออาจส่งบุคลากรไปอบรมตามหน่วยงานที่มีการเปิดฝึกอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มทักษะ และขีดความสามารถของบุคลากร ส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร เนื่องจากอุสาหกรรมวิมหิตลอดอุยเดช ฯ มีโรงงานต่าง ๆ อยู่ในสังกัด เช่น โรงงานเครื่องกล โรงงานเรือเหล็ก และ โรงงานไฟฟ้า เป็นต้น (กรมอุทการเรือกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม, 2547) แต่โรงงานเหล่านี้มีบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญไม่เพียงพอต่อความต้องการ ทำให้งานบางอย่างเสร็จล่าช้ากว่ากำหนด หรือประสิทธิภาพของผลงานที่ออกมาไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่ง จะส่งผลเสียต่อองค์กรในภาพรวม

3.1.5 ข้อเสนอแนะภาพรวม

จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุทราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.67) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 2.79) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มี 2 ข้อ ได้แก่ ด้านระบบ และด้านทักษะการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.61 เท่ากัน)

ดังนั้น จึงสามารถสรุปเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในภาพรวม ได้ว่า ด้านระบบ และด้านทักษะการปฏิบัติงาน ต้องมีการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ด้านระบบ มีข้อเสนอแนะคือ องค์กรต้องมีเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพ ระบบสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์ที่สะดวก รวดเร็ว กระบวนการทำงานของบุคลากรเป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ระบุไว้อย่างชัดเจน ส่วนด้านทักษะการปฏิบัติงาน องค์กรต้องมีสมรรถนะในการดำเนินการ รวมถึงความสามารถ และความชำนาญของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ในที่นี้หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้ความชำนาญในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเกี่ยวกับเครื่องจักรกลในโรงงาน รวมทั้งมีโอกาสได้เข้าศึกษาอบรม และฝึกทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบอยู่เสมอ ทำให้สามารถเรียนรู้ และใช้งานเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้เป็นอย่างดี เพื่อที่องค์กรจะได้ขับเคลื่อนต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การทำวิจัยเรื่องนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิจัยขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการทำวิจัยขั้นสูงต่อไป โดยที่ควรดำเนินการต่อยอดจากงานวิจัยนี้ คือ

3.2.1 ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาให้ครอบคลุมทั่วทั้งกองทัพเรือ ซึ่งบุคลากรกองทัพเรือมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใด ตัวแปรอิสระมีความผันแปรต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับใด และปัจจัยใดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองทัพเรือ

3.2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุทราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ เพิ่มเติม เนื่องจากปัจจัยสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดความเหมาะสม และได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันมากที่สุด

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา มหาอำนาจ (2544) “ความผูกพันของข้าราชการตำรวจที่มีต่อกองงบประมาณ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ปรินญาณิพนธ์ศิลปศาสตร์ มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กุลชน ธนาพงศธร และเสน่ห์ จุ้ยโต (2544) “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 4 หน้า 151 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- จารุณี วงศ์คำแน่น (2537) “ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานสนับสนุน การปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย” งานวิจัยภาวะผู้นำและการพัฒนา นักบริหาร
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2544) “การจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 14 หน้า 338 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) *พฤติกรรมองค์กร* ซีเอ็ดดูเคชั่น กรุงเทพมหานคร
- ติน ปรัชญพฤษดิ์ และสุพิน เกษาคุปต์ (2550) “วัฒนธรรมองค์กร วิชาชีพนิยม และจรรยาบรรณ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารองค์กร* หน่วยที่ 7 หน้า 7-10 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ธีระ วีระธรรมสาธิต (2532) “ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2550) “บุคคลและกลุ่มในองค์กร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารองค์กร* หน่วยที่ 8 หน้า 8-14 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- นภาพิณ โหมาควิน (2533) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- นันทิดา หงส์กิตติยานนท์ (2549) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท
ชินเน็ค (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหม่” ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นิสิต ทิพย์รักษ์ (2548) “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษากรมอุตสาหกรรม
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2535) *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 6 สามเจริญ
พานิช กรุงเทพมหานคร
- บุษกร สีกา (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลองค์กรตาม
การรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น” วิทยานิพนธ์ปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- พงศกร เผ่าไฟโรจนกร (2546) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี
พนักงานบริษัทซีเมนต์ จำกัด” งานวิจัยภาวะผู้นำและการพัฒนานักบริหาร
- พนิดา จงคำเก็ง (2551) “การสร้างความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงแรม ABC” มหาวิทยาลัย
หอการค้าไทย
- พิกุล ชุสกุล (2547) *กรมอุทกหารเรือกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม* เอกสารเผยแพร่และแนะนำ
ประวัติกรมอุทกหารเรือ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศวิทยาป่าชายเลน
กรีนแมคพาย
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2550) “ภาวะผู้นำในองค์กร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารองค์การ*
หน่วยที่ 10 หน้า 10 - 14 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- วันชัย มีชาติ (2550) “การออกแบบองค์กร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารองค์การ*
หน่วยที่ 3 หน้า 3 - 46 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- วินิจฉัย โสมรรคา (2533) “ความผูกพันต่ออาชีพครู: ศึกษาเฉพาะกรณีครูประถมศึกษอำเภอมแม่จัน
จังหวัดเชียงราย” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วิโรจน์ สว่างเดือน (2547) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)”
ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช

- คันสนีย์ เตชต์หงส์ (2546) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเภสัชกรประจำร้านบู๊ทส์”
 วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย
 สุโขทัยธรรมมาธิราช
- สุพานี สฤณภูวนิช (2552) *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี* คณะพาณิชยศาสตร์
 และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุรัสวดี ราชกุลชัย (2546) *การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร* กรุงเทพมหานคร
 สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุวิดา ธรรมมณีวงศ์ (2528) “ความผูกพันต่ออาชีพครู: ศึกษากรณีครู-อาจารย์ในวิทยาลัย
 เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 บริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- โสภา ทรัพย์อุดมมาก (2533) “ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง
 ประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
 คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เสนห์ จุ้ยโต (2545) *องค์การสมัยใหม่* สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529) *ความผูกพันต่อองค์กร จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์ 12* (กันยายน): 34 - 41
- อร่าม ศิริพันธุ์ (2550) “สภาพแวดล้อมและการจัดสภาพแวดล้อมขององค์กร” ใน *ประมวลสาระ
 ชุมวิชาการบริหารองค์การ* หน้าที่ 2 หน้า 2 - 18 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือที่นำมาใช้ในการวิจัย เป็นลักษณะแบบสอบถามซึ่งได้จากการ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ก่อน นำไปใช้จริง ผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความ ครอบคลุมของเนื้อหาตลอดจนภาษาที่ใช้ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์การวิจัย ดังมีรายนามต่อไปนี้

1. พลเรือตรี สุภวัฒน์ สมุทรสาคร

รองเจ้ากรมอุทกหารเรือ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

2. นาวาเอก ธนากร แจ่มจิตร

รองผู้อำนวยการกองส่งกำลังบำรุง กองบังคับการ อู่ราชนาวีมหิตลอดุขเดช กรมอู่ ทหารเรือ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

3. นาวาโท เบ็ญจศักดิ์ เวศม์วิบูลย์

ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองส่งกำลังบำรุงทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอู่ราชนาวิมหิตลอคุลยเดช กรมอู่ทหารเรือ

คำชี้แจง

ด้วย ผู้วิจัยกำลังอยู่ในระหว่างการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอู่ราชนาวิมหิตลอคุลยเดช กรมอู่ทหารเรือ (Organizational Commitment of Personnel in Mahidol Adulyadej Naval Dockyard, Royal Thai Naval Dockyard) จึงขอความร่วมมือมายังท่านในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ โดยผู้วิจัยขอชี้แจงรายละเอียดแบบสอบถามโดยสังเขปดังนี้

แบบสอบถามชุดนี้ ใช้สอบถามความคิดเห็นของ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของอู่ราชนาวิมหิตลอคุลยเดช กรมอู่ทหารเรือ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอู่ราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ดังนั้น จึงขอให้ท่านกรุณาตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง เนื่องจากคำตอบของท่านเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการวิเคราะห์ผลของการวิจัย และผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จะไม่ส่งผลกระทบต่อตัวท่านในทางใด ๆ ทั้งสิ้น เนื่องจากผู้วิจัยจะนำเสนอผลการศึกษาวิจัยในลักษณะขององค์รวม โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอู่ราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอู่ราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอู่ราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอู่ราชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

พันจ่าเอกหญิง สุวรรณฯ พูนพะเนาวิ

นักศึกษาปริญญาโท

แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 **แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรัชนาวิมหิตลอคุลยเดช กรมอุทธารเรือ**

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย / ลงใน () ซึ่งตรงกับข้อเท็จจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

- () 1) ชาย
() 1) หญิง

2. อายุ

- | | |
|----------------------|---------------------|
| () 1) ต่ำกว่า 30 ปี | () 2) 30 – 40 ปี |
| () 3) 41 – 50 ปี | () 4) 51 ปี ขึ้นไป |

3. ระดับการศึกษา

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| () 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี | () 2) ปริญญาตรี |
| () 3) ปริญญาโท | () 4) สูงกว่าปริญญาโท |

4. ระดับชั้นยศ

- | | |
|--------------------------------|--------------------------|
| () 1) ลูกจ้าง – พนักงานราชการ | () 2) จ.ต. – จ.อ. |
| () 3) พ.จ.ต. – พ.จ.อ.(พิเศษ) | () 4) ร.ต. – ร.อ. |
| () 5) น.ต. – น.อ.(พิเศษ) | () 6) พล.ร.ต. – พล.ร.อ. |

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่อุรัชนาวิมหิตลอคุลยเดช ฯ

- | | |
|---------------------|-------------------|
| () 1) ต่ำกว่า 1 ปี | () 2) 1 – 3 ปี |
| () 3) 4 – 6 ปี | () 4) 7 ปีขึ้นไป |

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุรราชนาวิมล
อดุลยเดช กรมอุทธารเรือ

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด เพียงช่องเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</u>				
1. อุรราชนาวิมลอดุลยเดช ฯ มีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน				
2. นโยบายของอุรราชนาวิมลอดุลยเดช ฯ สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านได้ดี				
3. ค่านิยมของท่านและนโยบายของอุรราชนาวิมลอดุลยเดช ฯ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน				
4. ท่านเชื่อว่าการได้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายของอุรราชนาวิมลอดุลยเดช ฯ จะทำให้ท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน				
5. เมื่ออุรราชนาวิมลอดุลยเดช ฯ ประสบความสำเร็จในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ท่านรู้สึกว่าคุณก็มีส่วนร่วมหนึ่งของความสำเร็จเช่นเดียวกัน				
<u>ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร</u>				
6. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามาอย่างเต็มที่				

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
7. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีปริมาณมาก แต่ท่านก็มุ่งมั่นทำงานจนสำเร็จตามกำหนดเวลา				
8. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน จึงทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่				
9. ท่านตั้งใจทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ผู้อำนวยการวิมหิคลอดุลยเดช ฯ มีความเจริญก้าวหน้า				
10. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อผู้อำนวยการวิมหิคลอดุลยเดช ฯ				
<u>ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร</u>				
11. ท่านคิดว่าตราบใดที่ท่านยังเป็นบุคลากรของผู้อำนวยการวิมหิคลอดุลยเดช ฯ ท่านต้องประสบความสำเร็จในอาชีพนี้อย่างแน่นอน				
12. การที่ท่านตัดสินใจเข้าทำงานกับผู้อำนวยการวิมหิคลอดุลยเดช ฯ เป็นความคิดที่ถูกต้องที่สุดแล้ว				
13. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของผู้อำนวยการวิมหิคลอดุลยเดช ฯ				
14. แม้มีการเปลี่ยนแปลงระบบงาน หรือเปลี่ยนนโยบายการบริหารงานของผู้อำนวยการวิมหิคลอดุลยเดช ฯ ท่านก็เต็มใจที่จะอยู่ทำงานต่อ				

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
15. หากมีองค์กรอื่นยื่นข้อเสนอที่ดีกว่าเพื่อให้ท่านเข้าทำงาน ท่านก็จะไม่ลาออกจากอุรัชนาวิมหิตลอคคูลยเคช ฯ				

ส่วนที่ 3 **แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร**
อุรัชนาวิมหิตลอคคูลยเคช กรมอุทการเรือ

คำชี้แจง **โปรดขีดเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด เพียงช่องเดียว**

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านโครงสร้าง				
16. การจัดแบ่งหน่วยงานของอุรัชนาวิมหิตลอคคูลยเคช ฯ มีความเหมาะสมกับการกิจที่ได้รับมอบหมาย				
17. สายการบังคับบัญชาของอุรัชนาวิมหิตลอคคูลยเคช ฯ มีความชัดเจน กะทัดรัด ไม่ซับซ้อน				
18. การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานของอุรัชนาวิมหิตลอคคูลยเคช ฯ มีความสะดวก และรวดเร็ว				
19. การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ ในอุรัชนาวิมหิตลอคคูลยเคช ฯ มีความชัดเจน เหมาะสม ไม่ทับซ้อนหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน				

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
20. โครงสร้างที่มีสายการบังคับบัญชาน้อย มีผลทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงรวดเร็วกว่าโครงสร้างที่มีสายการบังคับบัญชามาก				
<u>ด้านระบบ</u>				
21. อู่ราชनावิมหิตลอคคยเคช ๙ มีเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย				
22. อู่ราชनावิมหิตลอคคยเคช ๙ มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี และมีประสิทธิภาพ				
23. อู่ราชनावิมหิตลอคคยเคช ๙ มีระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ที่มีความสะดวก และรวดเร็ว ในการเข้าถึงข้อมูลเอกสาร				
24. กระบวนการในการปฏิบัติงานของบุคลากรอู่ราชनावิมหิตลอคคยเคช ๙ เป็นไปตามขอบเขต หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ระบุไว้อย่างชัดเจน				
25. ระบบการทำงานทั้งองค์กรของอู่ราชनावิมหิตลอคคยเคช ๙ มีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐาน				
<u>ด้านผู้นำ</u>				
26. รูปแบบการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีผลต่อความสำเร็จของอู่ราชनावิมหิตลอคคยเคช ๙				

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
27. ผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถมีผลทำให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของผู้อำนวยการวิมหิตลอคุลยเดช ฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ				
28. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสนใจ และเข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี				
29. ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน				
30. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีหลักเกณฑ์ที่ดี และมีความยุติธรรม ในการประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา				
ด้านทักษะการปฏิบัติงาน				
31. ท่านมีความรู้ความชำนาญในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของท่านเป็นอย่างดี				
32. ท่านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเกี่ยวกับเครื่องจักรกลภายในโรงงานของท่านได้เป็นอย่างดี				
33. ท่านมีโอกาสได้เข้าศึกษาอบรม และฝึกทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบอยู่เสมอ				

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
34. ในการที่ผู้ราชनावิมหิตลอคคยเคช ๙ ได้นำระบบเครื่องจักรกล และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้งาน ท่านสามารถเรียนรู้ และใช้งานได้เป็นอย่างดี				
35. ผู้ราชनावิมหิตลอคคยเคช ๙ มีบุคลากรที่มีความชำนาญ และเชี่ยวชาญทางสายงานช่างมากกว่าหน่วยงานอื่น ๆ ในกองทัพเรือ				

**ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความผูกพัน
องค์กรของบุคลากรผู้ราชनावิมหิตลอคคยเคช กรมอุทการเรือ**

36. ท่านคิดว่าปัญหา และอุปสรรค ที่เกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรผู้ราชनावิมหิตลอคคยเคช ๙ มีเรื่องใดบ้าง

37. ท่านมีข้อเสนอแนะประการใด ที่จะทำให้นักศึกษามีความผูกพันต่อสถาบันวิมฮิลล์
อศุลยเดช ฯ เพิ่มมากขึ้น

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	พันจ่าเอกหญิง สุวรรณ พูนพะเนา
วัน เดือน ปีเกิด	22 ตุลาคม 2515
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลมหाराช จังหวัดนครราชสีมา
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พ.ศ.2543 ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ.2548
สถานที่ทำงาน	ผู้อำนวยการวิมหิตลอดคุยเดช กรมอุทหารเรือ
ตำแหน่ง	เสมียนแผนกธุรการ กองจัดการ กองบังคับการ ผู้อำนวยการวิมหิตลอดคุยเดช กรมอุทหารเรือ