



ปัจจัยการคงอยู่ในงาน ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า

Retention Factors on Organizational Commitment of Phra Chulachomklao Naval Dockyard

นายสิทธิศักดิ์ ฉันทวโร

นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

Sitthisak Chantawaro

Graduate Student, Graduate School of Human Resource Development,
National Institute of Development Administration (NIDA)

E-mail: sitthisak.cha@stu.nida.ac.th

รศ.ดร. ชัยยุทธ ชีโนกุล

รองศาสตราจารย์ประจำคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

Associate Professor Chaiyuth Chinokul, Ph.D.

Graduate School of Human Resource Development,
The National Institute of Development Administration (NIDA)

E-mail: youthc64@gmail.com



อุทการเรือพระจุลจอมเกล้า

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุทหาเรือพระจุลจอมเกล้า และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรอุทหาเรือพระจุลจอมเกล้าที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากประชากรอุทหาเรือพระจุลจอมเกล้าทั้งหมดจำนวน 1,382 คน ได้แบบสอบถามครบถ้วนสมบูรณ์ 434 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณวิธีกำลังสองน้อยที่สุดแบบถ่วงน้ำหนัก (Weighted Least Squares Regression Analysis) และสถิติ T-Test กับ F-Test

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 51-60 ปี ประเภทของตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษามัธยมศึกษา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงานมากกว่า 25 กิโลเมตร วิธีการเดินทางมาทำงานมาด้วยรถยนต์ และอายุการทำงานกับองค์กร 21-30 ปี การศึกษาการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุทหาเรือพระจุลจอมเกล้าด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณวิธีกำลังสองน้อยที่สุดแบบถ่วงน้ำหนักพบว่า ค่าตอบแทน การสนับสนุนของหัวหน้า การฝึกอบรมและพัฒนา ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การพัฒนาสายอาชีพ การเดินทางเพื่อไปทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรอุทหาเรือพระจุลจอมเกล้าที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ประเภทของตำแหน่ง สถานภาพสมรส ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน และอายุการทำงานกับองค์กรที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าองค์กรควรพัฒนาปัจจัยการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้เพิ่มขึ้น และนำผลจากการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน ได้แก่ การรักษาบุคลากรที่มีความสำคัญต่อองค์กร

คำสำคัญ: การคงอยู่ในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, การถดถอยพหุคูณวิธีกำลังสองน้อยที่สุดแบบถ่วงน้ำหนัก

ABSTRACT

The research investigates in: 1) To examine employee retention which impacts on organisational commitment of employee in the Phra Chulachomklao naval dockyard. 2) To compare employee's opinions towards organisational commitment of the Phra Chulachomklao naval dockyard on organisational commitment. This quantitative research uses questionnaire to collect data from 1,382 total naval personnel of Phra Chulachomklao naval dockyard, 434 questionnaires are collected. Data is analysed by using weighted least squares regression analysis, T-Test and F-Test.

The research shows that most respondents are male, age range: 51-60 years, permanent employees, married status, education grade 6 or vocational, distance from work: more than 25 kilometres, travel by car and has a period of work with the organisation of 21-30 years. Moreover, compensation, supervisor support, training & development, work-life balance, career development and work commute have impact on organisational commitment, analysis with weighted least squares regression. Furthermore, personal factors such as gender, age, marital status, type of job position, commuting distance and period of work with organisations, have influence on organisational commitment among them, compare to employee's opinions.

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

Keywords: Employee Retention, Organisational Commitment, Weighted Least Squares Regression Method

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถูกนำมาใช้ในองค์กรเพื่อ บริการจัดการให้บุคลากรตอบสนองความต้องการในการ ดำเนินธุรกิจ องค์กรที่จะประสบความสำเร็จต้องรักษาและ พัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจำเป็นต้องบริหารให้ บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน ไม่ลาออกจากองค์กร และ จัดการให้บุคลากรมีประสิทธิภาพ หากบุคลากรในองค์กร ขาดแคลน และบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพอาจทำให้องค์กร ประสบปัญหาตามมาได้

ปัญหาขาดแคลนแรงงานในปัจจุบันโดยผลสำรวจของ World Economic Forum (2017) พบว่าประเทศไทยมี แรงงานฝีมือเพียงร้อยละ 14.0 ซึ่งต่ำกว่าเฉลี่ยของ แรงงานฝีมือจากต่างประเทศทั่วโลกร้อยละ 24.2 ปัญหา ดังกล่าวทำให้องค์กรต้องการรักษาบุคลากรที่มีค่าให้อยู่กับ องค์กร เนื่องจากองค์กรต้องสูญเสียงบประมาณและเวลา ที่ได้ลงทุนไปกับบุคลากรโดยเปล่าประโยชน์ อีกทั้งองค์กร ต้องลงทุนทั้งทางงบประมาณเพื่อสรรหาบุคลากรทดแทน สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งส่งผล ให้ประสิทธิภาพในการแข่งขันขององค์กรลดลง (Paul Van Dyk, 2011) นอกเหนือจากการรักษาบุคลากรให้อยู่กับ องค์กรแล้ว การสร้างความผูกพันต่อองค์กรก็ถือเป็นเรื่อง สำคัญ เนื่องจากการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรจะ ส่งผลประสิทธิภาพของงาน (Tladinyane, 2016) ซึ่งการ สร้างความผูกพันต่อองค์กรนั้นทำได้หลายวิธี ได้แก่ การที่ หัวหน้างานให้โอกาสบุคลากรในการปฏิบัติงาน การยอมรับ พึ่งความคิดเห็นของบุคลากร และการชมเชยหรือให้รางวัล เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้ผลงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากร อยากรทำงานให้กับองค์กรไปอีกนาน เนื่องจากมีความรู้สึก ว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์กร สามารถช่วยให้องค์กร ประสบความสำเร็จ จนทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Simons and Buitendach, 2013)

อุทการเรือพระจุลจอมเกล้าเป็นหน่วยงานของกองทัพ เรือ มีหน้าที่อำนวย การ ประสานงาน แนะนำ กำกับ การ และดำเนินการเกี่ยวกับการซ่อม สร้าง ดัดแปลง ทดสอบ วิจัย และพัฒนาเกี่ยวกับเรือ ยานรบ และอุปกรณ์การช่าง

ที่เกี่ยวข้อง ปัจจุบันองค์กรประสบปัญหาบุคลากรที่มีความ เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการซ่อมเรือลาออก ซึ่งอาจส่งผล ด้านลบถึงประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้น การศึกษาวิจัย ถึง “ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของ อุทการเรือพระจุลจอมเกล้า” จะสามารถนำผลจากการ วิจัยมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนรักษาบุคลากรได้อย่าง ยาวนาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรอุทการ เรือพระจุลจอมเกล้าที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตการวิจัยด้านเนื้อหา ประกอบด้วยทฤษฎี ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีแนวคิดจาก Meyer and Allen (1997) ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อเนื้อ ความผูกพัน ทางจิตใจ ความผูกพันบรรทัดฐานทางสังคม และทฤษฎี ปัจจัยการคงอยู่ในงาน มีแนวคิดจาก Döckel (2006) ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน การสนับสนุนของหัวหน้า การฝึกอบรม และพัฒนา ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การ พัฒนาสายอาชีพ และการเดินทางเพื่อไปทำงาน
2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ตัวแปรต้น หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทของตำแหน่ง สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะทางจากที่พักถึง ที่ทำงาน วิธีการเดินทางไปทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน และปัจจัยการคงอยู่ในงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้าน การสนับสนุนของหัวหน้า ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการพัฒนา สายอาชีพ และด้านการเดินทางเพื่อไปทำงาน ตัวแปรตาม หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความผูกพัน ต่อเนื้อ ด้านความผูกพันทางจิตใจ และด้านความผูกพัน บรรทัดฐานทางสังคม

3. ขอบเขตด้านประชากรของการวิจัยกำลังพลอยู่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1,382 คน ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2560-31 พฤษภาคม 2561

ประโยชน์ของการวิจัย

องค์กรภาครัฐและภาคเอกชนนำผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในงานที่ได้ไปพัฒนาบุคลากรทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

1. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

แนวคิดของ Meyer and Allen (1997) ได้อธิบายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และสุดความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และจงรักภักดีต่อองค์กรไม่ออกไปจากองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ตระหนักถึงผลตอบแทนที่ได้จากการลงทุน ได้แก่ เวลาที่อยู่กับองค์กร บำเหน็จบำนาญกับองค์กรเพื่อหวังค่าตอบแทน บุคคลต้องสูญเสียการลงทุนของที่ได้สะสมไว้หากลาออกจากองค์กร

ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคล เป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งเดียวกันกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และไม่ลาออกจากองค์กร

2. การคงอยู่ในงาน (Employee Retention)

แนวคิดของ Döckel (2006) ได้อธิบายการคงอยู่ในงานว่าเป็นความพยายามในการรักษาบุคคลตั้งแต่เริ่มเข้ามาเป็นสมาชิกให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ

ยาวนาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อรักษาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ มีสุขภาพกายและจิตที่สมบูรณ์ มีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์และความผูกพันในการทำงานร่วมกัน

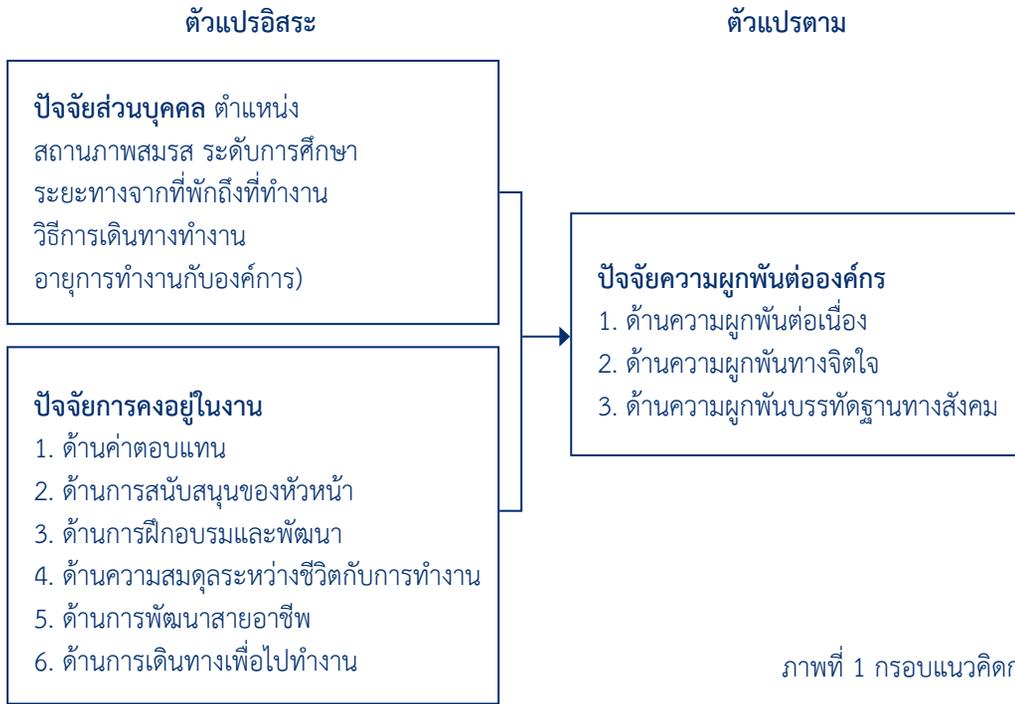
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Aksoy and Yalçınsoy (2018) พบว่า ปัจจัยความยุติธรรมในองค์กร การสนับสนุนของหัวหน้ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เป็นไปในทางเดียวกันกับของ Döckel et al. (2006) ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทน การสนับสนุนของหัวหน้า และสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งผลด้านบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

Jabaar (2017) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ เชื้อชาติ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับของตำแหน่ง มีอิทธิพลต่อการตั้งใจที่จะอยู่หรือลาออกจากองค์กร สนับสนุนกับการวิจัยของ Ferreira, Basson and Coetzee (2010) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ เชื้อชาติ สถานภาพสมรส ประเภทของตำแหน่ง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Loong, van Lierop and El-Geneidy (2017) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของการเดินทางกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล มหาวิทยาลัยแมคกิลล์ ประเทศแคนาดา พบว่ารูปแบบการเดินทางด้วยจักรยานส่งเสริมให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น รองลงมาได้แก่รูปแบบการเดินทาง รถยนต์ และรถโดยสารประจำทางตามลำดับ สอดคล้องกับการวิจัยของ Legrain, Eluru and El-Geneidy (2015) ที่ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของการเลือกวิธีการขนส่งกับความเครียดในการเดินทางของบุคคล มหาวิทยาลัยแมคกิลล์ ประเทศแคนาดา พบว่าการเดินทางด้วยรถโดยสารสาธารณะมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการเดินทาง และระยะเวลาในการเดินทางที่มาก ส่งผลต่อความเครียดให้เพิ่มขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณคือ กำลังพล อุทหารเรือพระจุลจอมเกล้า จำนวน 1,382 คน สุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) จากตาราง ขนาดประชากรต้องใช้ตัวอย่าง 449 คน จึงออกสนามโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random

Sampling) ด้วยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม ตาม สัดส่วนประเภทของตำแหน่ง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการ ดังตารางที่ 1 และได้เพิ่มตัวอย่างเป็น 460 ชุด เพื่อป้องกันอัตราการตอบกลุ่มที่ไม่ครบถ้วน ผู้วิจัย ทำแบบสอบถามด้วยตนเองและได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ กลับมา 434 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.35

ตารางที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ของอุทหารเรือพระจุลจอมเกล้า

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

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีเอกสารและการวิจัยเพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ในงาน แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ตอนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยการคงอยู่ในงาน แล้วนำไปหาค่าความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านพิจารณาความถูกต้อง โครงสร้างคำถาม และคุณภาพเครื่องมือ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) มากกว่า .50 ขึ้นไปทุกข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .920 เมื่อพิจารณาตามปัจจัยพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร .839 และค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยการคงอยู่ในงาน .852 ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ทดสอบตัวแปรการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรัฐทหารเรือพระจุลจอมเกล้า ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณวิธีกำลังสองน้อยที่สุดแบบถ่วงน้ำหนัก (Weighted Least Squares Regression Analysis) และทดสอบการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรรัฐทหารเรือพระจุลจอมเกล้าที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้สถิติ T-Test กับ F-Test

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 368 คน คิดเป็นร้อยละ 84.8 อายุช่วง 51-60 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 ประเภทของตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 สถานภาพสมรส จำนวน 273 คน คิด

เป็นร้อยละ 62.9 ระดับการศึกษามัธยมศึกษา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงานมากกว่า 25 กิโลเมตร จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 วิธีการเดินทางไปทำงานด้วยรถยนต์ จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 และอายุการทำงานกับองค์กรช่วง 21-30 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7

2. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณวิธีกำลังสองน้อยที่สุดแบบถ่วงน้ำหนัก โดยวิธีการใส่ตัวแปรต้นทุกตัวในสมการ (Enter Method) โดยตัวแปรตามคือความผูกพันต่อองค์กร (CM) ตัวแปรต้นทั้ง 6 ตัว ประกอบด้วย ค่าตอบแทน (CS) การสนับสนุนของหัวหน้า (SS) การฝึกอบรมและพัฒนา (TD) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (WB) การพัฒนาสายอาชีพ (CD) การเดินทางเพื่อไปทำงาน (WC) สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ระดับดี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of Determination) เท่ากับ .633 คิดเป็นร้อยละ 63.3 แสดงว่าตัวแปรต้นทั้ง 6 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 79.6 มีค่าคลาดเคลื่อนในการทำนายโดยเฉลี่ย (Standard Error of the Estimate) 1.275 และมีค่าสถิติ Durbin-Watson 1.828 มีค่าเข้าใกล้ 2 (Hair et al., 2006) แสดงว่าค่าคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน ซึ่งในตัวแปรต้นทั้ง 6 ตัว สามารถทำนายตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือค่าตอบแทน (CS) การฝึกอบรมและพัฒนา (TD) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (WB) การพัฒนาสายอาชีพ (CD) และอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือการสนับสนุนของหัวหน้า (SS) และการเดินทางเพื่อไปทำงาน (WC) ดังตารางที่ 2 ที่สามารถเขียนสมการถดถอยได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZCM = -.008 + .239ZCS + .127ZSS + .192ZTD + .135ZWB + .181ZCD + .073ZWC$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

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

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณวิธีกำลังสองน้อยที่สุดแบบถ่วงน้ำหนักแบบ Enter

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
	B	Std. Error	Beta			
1(Constant)	.930	.130		7.146**	.000	
CS	.189	.037	.231	5.151**	.000	.685
SS	.109	.044	.125	2.476*	.014	.668
TD	.165	.045	.187	3.680**	.000	.690
WB	.139	.038	.147	3.661**	.000	.610
CD	.142	.041	.180	3.425**	.001	.702
WC	.063	.036	.076	2.038*	.042	.606
R	R2	SEest	F	Sig.	Durbin-Watson	
.796	.633	1.275	122.895	.000	1.828	

หมายเหตุ: * $p < .05$, ** $p < .01$

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรอุทการเรือพระจุลจอมเกล้าที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา และวิธีการเดินทางทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ประเภทของตำแหน่ง สถานภาพสมรส ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน และอายุการทำงานกับองค์กร ที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สรุปผลวิจัยตามวัตถุประสงค์

1. การศึกษาการคงอยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุทการเรือพระจุลจอมเกล้าพบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านค่าตอบแทน ด้านการสนับสนุนของหัวหน้า ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการพัฒนาสายอาชีพ และด้านการเดินทางเพื่อไปทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรอุทการเรือพระจุลจอมเกล้าที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ประเภทของ

ตำแหน่ง สถานภาพสมรส ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน และอายุการทำงานกับองค์กรที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการทดสอบถดถอยพหุคูณ ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านค่าตอบแทน ด้านการสนับสนุนของหัวหน้า ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการพัฒนาสายอาชีพ ด้านการเดินทางเพื่อไปทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Aksoy and Yalçınsoy (2018) ที่พบว่าปัจจัยความยุติธรรมในองค์กร การสนับสนุนของหัวหน้ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และการวิจัยของ Muleya (2017) ซึ่งพบว่าด้านค่าตอบแทน ลักษณะของงาน การสนับสนุนของหัวหน้า การพัฒนาสายอาชีพ และสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 อีกทั้งการวิจัยของ Döckel et al. (2006) ที่พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทน การสนับสนุนของหัวหน้า และสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งผลด้านบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรรูุ้ทหารเรือพระจุลจอมเกล้าที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ประเภทของตำแหน่ง สถานภาพสมรส ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน และอายุการทำงานกับองค์กร ที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Tladinyane (2016) ที่พบว่าเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากเพศชายมีความยึดมั่นในงานและมุ่งมั่นในการทำงานมากกว่าเพศหญิง แสดงให้เห็นว่า เพศที่ต่างกันอาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นไปทางเดียวกันกับการวิจัยของ Ferreira, Basson and Coetzee (2010) ซึ่งพบว่าช่วงอายุ 41-55 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าช่วงอื่น ๆ เนื่องจากความรู้สึกที่ต้องทำงานต่อไปเป็นผลจากความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่พัฒนาขึ้นตามระยะเวลาการอยู่กับองค์กร นำไปสู่ผลวิจัยได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรอาจเพิ่มขึ้นตามอายุของบุคลากร สถานภาพแยกกันอยู่หรือหย่าร้างมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าสถานภาพแต่งงาน เนื่องจากไม่มีภาระด้านบุตร สามารถสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรอาจลดลงจากภาระทางครอบครัว หรือปัญหาทางครอบครัวของตัวบุคคล อีกทั้งการวิจัยของ Spies (2006) ซึ่งทำการศึกษาเรื่องระยะห่างระหว่างที่พักถึงที่ทำงานที่ส่งผลต่อปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานในอุตสาหกรรมน้ำมันทางตะวันตกเฉียงเหนือของประเทศรัสเซียพบว่า ระยะทางและระยะเวลาจากที่พักถึงที่ทำงานที่มากส่งผลด้านลบต่อความพึงพอใจในงาน อาจสรุปได้ว่าระยะทางที่มากอาจส่งผลด้านลบต่อความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. การพัฒนาการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร (1) ด้านค่าตอบแทน ควรปรับโครงสร้างค่าตอบแทนให้มีความใกล้เคียงกับองค์กรที่ลักษณะคล้ายกัน (2) ด้านการสนับสนุนของหัวหน้า ควรสนับสนุนผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาในการทำงานของลูกน้องอย่างสม่ำเสมอ และมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน (3) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ควรเสริมทักษะใหม่ที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (4) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ควรจัดสรรปริมาณงานที่บุคลากรได้ทำมี

ความเหมาะสมกับตำแหน่งงานให้เท่าเทียมกัน และจัดสรรระยะเวลาในการทำงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม (5) ด้านการพัฒนาสายอาชีพ ควรพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม และมีความก้าวหน้าชัดเจน และ (6) ด้านการเดินทางเพื่อไปทำงาน ควรจัดสรรสวัสดิการให้แก่บุคลากร

2. การพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (1) ด้านเพศ ควรส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางเพศ (2) ด้านอายุ ควรสนับสนุนให้บุคลากรที่มีอายุช่วง 21-30 ปี ศึกษางานในสายงานที่มีความใกล้เคียงกันเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน (3) ด้านประเภทของตำแหน่ง ควรจัดหาสวัสดิการชดเชยให้ประเภทของตำแหน่งที่ค่าตอบแทนต่ำ ได้แก่ ทุนการศึกษาบุตร กองทุนกู้ยืมเงิน (4) ด้านสถานภาพสมรส ควรผลักดันให้บุคคลเห็นคุณค่าของการวางแผนทางการเงิน (5) ด้านระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน ควรสนับสนุนการจัดหาที่พักแก่บุคลากรที่เดินทางไกล และ (6) ด้านช่วงอายุการทำงาน ควรกระตุ้นบุคลากรที่มีช่วงอายุการทำงาน 1-10 ปี ให้หารายได้จากการลงทุนอื่น ๆ ได้แก่ สหกรณ์ออมทรัพย์ สลากออมสิน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาประเด็นเพิ่มเติมดังนี้ ศึกษาเปรียบเทียบองค์กรที่อยู่พื้นที่ใจกลางเมืองและชานเมือง ศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลถึงความผูกพันองค์กร ได้แก่ ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ปัจจัยผลตอบแทนทั้งหมด ปัจจัยการบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

บรรณานุกรม

- Aksoy, C., and Yalçınsoy, A. Investigation of the relationship between job performance, burnout and workaholism. **Journal of Business Research-Turk**, 10(3), 2018, pp. 53-64.
- Döckel, A., Basson, J. S., and Coetzee, M. The effect of retention factors on organisational commitment: An investigation of high technology employees. **SA Journal of Human Resource Management**, 4(2), 2006, pp. 20-28.
- Ferreira, N., Basson, J., and Coetzee, M. Psychological career resources in relation to organisational commitment: An exploratory study. **SA Journal of Human Resource Management**, 8(1), 2010, pp. 1-10.
- Hair, J. F., Black, W. C., et al. **Multivariate data analysis**. (6th ed). Uppersaddle River: Pearson Prentice Hall, 2006.
- Jabaar, R. **The relationship between organisational commitment, career adaptability and retention factors within the retail sector in the Western Cape**. Master's thesis. University of South Africa, 2017.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 1970, pp. 607-610.
- Loong, C., van Lierop, D., and El-Geneidy, A. On time and ready to go: An analysis of commuters' punctuality and energy levels at work or school. **Transportation Research Part F: Traffic Psychology And Behaviour**, 45, 2017, pp. 1-13.
- Meyer, J., and Allen, N. J. **Commitment in the workplace: Theory, Research and Application**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1997.
- Muleya, D. **Retention factors and employee organisational commitment at a higher education institution in South Africa**. Doctoral dissertation. University of Venda, 2017.
- Simons, J. C., and Buitendach, J. H. Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. **SA Journal of Industrial Psychology**, 39(2), 2013, pp. 1-12.
- Spies, M. Distance between home and workplace as a factor for job satisfaction in the North-West Russian oil industry. **Fennia-International Journal of Geography**, 184(2), 2006, pp. 133-149.
- Tladinyane, R. T. Psychological career resources, work engagement and organisational commitment foci: A psychological profile for staff retention. **Problems and Perspectives in Management**, 14(1), 2016, pp. 168-175.
- Van Dyk, J. **The relationship between organisational commitment, retention factors and perceived job embeddedness**. Master's thesis. University of South Africa, 2011.
- World Economic Forum. **The human capital report 2017**. Retrieved Aug 10, 2018, from <http://reports.weforum.org/global-human-capital-report-2017/human-capital-report-2017>.