

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
กองโรงงานผลิตลูกปืนและวัตถุระเบิด กรมสรรพาวุธทหารเรือ¹

FACTORS IN FLUENCING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
EMPLOYEES AMMUNITION AND EXPLOSIVE ORDNANCE PLANT DIVISION
(AEOPD) NAVAL ORDNANCE DEPARTMENT

ศศิกัญจน์ ประสงค์สุวรรณ²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากรกองโรงงานผลิตลูกปืนและวัตถุระเบิด กรมสรรพาวุธทหารเรือ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรกองโรงงานผลิตลูกปืนและวัตถุระเบิด กรมสรรพาวุธทหารเรือ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรกองโรงงานผลิตลูกปืนและวัตถุระเบิด กรมสรรพาวุธทหารเรือ กลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรจำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยประชากรและเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรกองโรงงานผลิตลูกปืนและวัตถุระเบิด กรมสรรพาวุธทหารเรือมีความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ของกอง โรง งานผลิตลูก ปืนและวัตถุระเบิด กรมสรรพาวุธทหารเรือ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรกอง โรงงานผลิตลูกปืนและวัตถุระเบิด กรมสรรพาวุธทหารเรือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความผูกพัน, ปัจจัยแรงจูงใจ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกอง โรงงานผลิตลูกปืนและวัตถุระเบิด กรมสรรพาวุธทหารเรือ

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

3. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ของบุคลากรกองโรงงานผลิตลูกปืนและวัตถุระเบิด กรมสรรพาวุธทหารเรือ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรกองโรงงานผลิตลูกปืนและวัตถุระเบิด กรมสรรพาวุธทหารเรือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

Abstract

This research is quantitative research. Objectives (1) to study the level of organizational commitment of personnel of Ammunition and Explosive Ordnance Plant Division (AEOPD) (2) to study demographic factors Affects the organizational commitment of the personnel of Ammunition and Explosive Ordnance Plant Division (AEOPD) (3) to study the motivation factor. Influence on the organizational commitment of personnel of Ammunition and Explosive Ordnance Plant Division (AEOPD). The sample population consisted of 200 employees. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation. Hypothesis testing was performed using ANOVA and Multiple Regression Analysis technique.

The results showed that:

1. The level of organizational commitment of employees Ammunition and Explosive Ordnance Plant Division (AEOPD) Naval Ordnance Department was at most level.

2. Independent variable of motivation factors of personnel influencing the engagement in the organizational commitment of employees Ammunition and Explosive Ordnance Plant Division (AEOPD) Naval Ordnance Department at the statistically significant level of 0.05.

3. Independent variable of demographic factors of personnel influencing the engagement in the organizational commitment of employees Ammunition and Explosive Ordnance Plant Division (AEOPD) Naval Ordnance Department at the statistically significant level of 0.05.

Keywords: Engagement, Motivation factor

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

กองโรงงานผลิตลูกปืน และวัตถุระเบิดปัจจุบันกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนข้าราชการทหารที่มีความสามารถอย่างมาก เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่กำลังย่างเข้าสู่ภาวะเกษียณอายุราชการของข้าราชการทหาร ทั้งข้าราชการทหารผู้เกษียณอายุตามกำหนดระยะเวลาแต่ละปี โดยองค์การมิได้มีการรับอัตรากำลังกลับคืนมา และผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดโดยสมัครใจ ซึ่งผู้เกษียณอายุกลุ่มหลังนั้น ถือว่า

เป็นบุคลากรผู้ที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้อีกยาวนาน ซึ่ง การขาดแคลนอัตรากำลังบุคลากรผู้ที่มีความชำนาญงานในเวลาอันไม่เหมาะสม ย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่อ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างมากในการปฏิบัติการกิจของกองโรงงานผลิตลูกปิ่น และวัดบูรณะเปิด ซึ่ง กล่าวได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ที่กอง โรงงานผลิตลูกปิ่น และวัดบูรณะเปิด จะต้องรักษาบุคลากร ให้คงอยู่กับองค์กรนานที่สุด เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางเอาไว้ การที่องค์กรรักษาบุคลากรที่ มีศักยภาพสูงนั้นถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในทุกสถานการณ์ ผู้นำในองค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้อง ตระหนักว่าบุคลากรที่มีศักยภาพสูงขององค์กรนั้นปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความเต็มใจไม่ใช่เพราะการ ถูกบังคับให้ทำตามคำสั่ง ดังนั้นองค์กรควรที่จะปฏิบัติต่อบุคลากรที่ทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจ และเสียสละ เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ทั้งนี้ถึงแม้ว่าผลตอบแทนมักจะเป็นปัจจัยหลักที่ข้าราชการทหารคำนึงถึง เมื่อ กำลังพิจารณางานใหม่ แต่ก็ยังถือว่าไม่ใช่ปัจจัยที่สามารถรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงได้ในระยะยาว ซึ่งกล ยุทธ์การรักษาข้าราชการทหารขององค์กรนั้นส่วนใหญ่ยังคงมุ่งไปที่ผลตอบแทนอยู่ อาทิเช่น โบนัสระยะ ยาว ซึ่งองค์กรต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับการรักษา รวมไปถึงจงใจบุคลากรมีศักยภาพสูงของ องค์กร โดยมุ่งเน้นไปที่ สองประเด็นหลัก

ประเด็นแรก คือการเพิ่มความผูกพันของข้าราชการทหารภายในองค์กร และ ประเด็นที่สอง คือการ พัฒนาระบบที่สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะให้ความ ผูกพันของบุคลากรมีต่อองค์กรอยู่ในระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้องค์กรอาจจะมอง หาทางเลือกอื่นนอกเหนือจากผลตอบแทนที่อยู่ในรูปแบบของจำนวนเงินให้มากขึ้น อาทิเช่น โอกาสที่ บุคลากรจะก้าวหน้าในหน้าที่ โดยการที่ผู้บังคับบัญชาได้มีการมอบหมายหน้าที่ ที่มีความสำคัญให้แก่ บุคลากร การฝึกอบรม รวมไปถึงการให้คำชมเชย เพื่อที่จะให้สิ่งที่กล่าวมานี้สำเร็จลุล่วง องค์กรก็สมควรที่ จะต้องสร้างความชัดเจนที่จะเชื่อมโยง ระหว่างผลในการปฏิบัติงาน และผลตอบแทน รวมไปถึงผลในการ ประเมินจำเป็นจะต้องสะท้อนให้เห็นถึงผลตอบแทน และความมั่นคง ก้าวหน้าด้วย การที่บุคลากรมีความ ผูกพัน ต่อองค์กรเพียงอย่างเดียวนั้นไม่ได้ช่วยยืนยันความมีประสิทธิภาพขององค์กร กองบัญชาการและ วัดบูรณะเปิด จำเป็นจะต้องมีมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยสร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรมีความ ผูกพันต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกาย และแรงใจในการปฏิบัติงาน ไม่ให้เกิดความรู้สึกที่จะต้อง การละทิ้งองค์กรไป ซึ่งการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร สามารถปฏิบัติได้ หลายแนวทางการปรับปรุง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานก็เป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถทำได้โดยง่าย หากบุคลากรรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิต ที่ดีเยี่ยมปรารถนาอยู่ในองค์กรต่อไป จากสภาพการณ์เบื้องต้นผู้ศึกษามีความต้องการทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้ในการเป็นแนวทางวางแผน ปรับปรุงการบริหารบุคลากรของฝ่าย บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยการนำมาพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมในการสนับสนุนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกอง โรงงานผลิตลูกปิ่นและวัดบูรณะเปิด เพื่อให้บุคลากรยังคงความเป็น

บุคลากรในองค์กรและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และส่งผลให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีทั้งต่อบุคลากร และกองโรงงานผลิตลูกปิ่นและวัตธุระเบิดสืบไป

คำถามในการวิจัย

1. ระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกองโรงงานผลิตลูกปิ่นและวัตธุระเบิด กรมสรรพาวุธทหารเรือเป็นอย่างไร
2. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกองโรงงานผลิตลูกปิ่นและวัตธุระเบิด กรมสรรพาวุธทหารเรือ หรือไม่ อย่างไร
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกองโรงงานผลิตลูกปิ่นและวัตธุระเบิด กรมสรรพาวุธทหารเรือ หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกองโรงงานผลิตลูกปิ่นและวัตธุระเบิด กรมสรรพาวุธทหารเรือ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกองโรงงานผลิตลูกปิ่นและวัตธุระเบิด กรมสรรพาวุธทหารเรือ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกองโรงงานผลิตลูกปิ่นและวัตธุระเบิด กรมสรรพาวุธทหารเรือ

ข้อสมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของกองโรงงานผลิตลูกปิ่นและวัตธุระเบิด กรมสรรพาวุธทหารเรือ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกันในระดับที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกองโรงงานผลิตลูกปิ่นและวัตธุระเบิด กรมสรรพาวุธทหารเรือ

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

บทนี้ผู้วิจัยได้ประมวลทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยรายละเอียดที่น่าเสนอมี่ดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5 กรอบการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ปัจจัยข้อมูลประชากรศาสตร์

- (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา
- (4) สถานภาพการสมรส
- (5) ระดับตำแหน่ง (6) อายุงาน
- (7) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (8) ระดับ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ

- (1) ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน (2) การยอมรับนับถือ
- (3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (4) ความรับผิดชอบ
- (5) ความมั่นคง ก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน

- (1) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- (2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- (3) ความรู้ดีว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร
- (4) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- (5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร

- (1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร
- (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของ องค์กร
- (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ

วิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กองโรงงานผลิตลูกปิ่นและ วัตถุประสงค์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรกองโรงงานผลิตลูกปิ่น และวัตถุประสงค์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ ประจำปีงบประมาณ 2565

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกองโรงงานผลิตลูกปิ่นและวัตถุประสงค์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ คัดสรรส่วนโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้ว ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 158 คน

ผู้วิจัยจึงทำการเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมดจาก 158 คน เป็น 200 คนในการทำการวิจัยโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะของแบบสอบถามนั้นเป็นมาตราวัดแบบ 5-point Likert scale โดยจะแบ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม (จำนวน 8 ข้อ) โดยแบ่งออกดังนี้

- (1) เพศ
- (2) อายุ
- (3) ระดับการศึกษา
- (4) สถานภาพการสมรส
- (5) ระดับตำแหน่ง
- (6) อายุงาน
- (7) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- (8) ระดับรายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำนวน 36 ข้อโดยแบ่งออกดังนี้

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (ข้อ 1-15)

- | | |
|--|-------------|
| (1) ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| (2) การยอมรับนับถือ | จำนวน 3 ข้อ |
| (3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | จำนวน 3 ข้อ |
| (4) ความรับผิดชอบ | จำนวน 3 ข้อ |
| (5) ความมั่นคง ก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน | จำนวน 3 ข้อ |

ปัจจัยค่าจูง (ข้อ 16 – 36)

- | | |
|--|-------------|
| (1) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | จำนวน 3 ข้อ |
| (2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| (3) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร | จำนวน 3 ข้อ |
| (4) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ | จำนวน 3 ข้อ |
| (5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| (6) ความจงรักภักดีต่อองค์กร | จำนวน 3 ข้อ |
| (7) ชีวิตส่วนตัว | จำนวน 3 ข้อ |

ลักษณะ คำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งกำหนด ระดับความผูกพันไว้ 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (ข้อ 1-15)

- (1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (จำนวน 5 ข้อ)
- (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (จำนวน 5 ข้อ)
- (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (จำนวน 5 ข้อ)

ลักษณะ คำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งกำหนด ระดับความผูกพันไว้ 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรรวมถึงเกี่ยวข้องกับความจริงภักดีของบุคลากรด้วย โดยการพิจารณาจากวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และการสร้างเครื่องมือของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

3.3.2 สร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันใน องค์การบุคลากรกอง โรงงานผลิตลูกปิ่นและวัตถุระเบิด กรมสรรพาวุธทหารเรือ โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

3.3.3 นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ได้สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุง ให้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์มีประเด็นเนื้อหาที่ครอบคลุม วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่ม ประชากรที่มีลักษณะ ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน คน เพื่อหาคุณภาพ ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้ค่า Cronbach's alpha การหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Coefficient of Reliability) ของแบบสอบถามใน ภาพรวมของแบบสอบถามได้ค่าความ เชื่อมั่นเท่ากับ 0.964 โดยแบบสอบถามปัจจัยข้อมูลประชากรศาสตร์ (ส่วนที่ 1) ได้ค่าความ เชื่อมั่นเท่ากับ 0.730 แบบสอบถามปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ส่วนที่ 2) ได้ค่า ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.977 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ผู้วิจัยได้ทำการติดต่อเพื่อขออนุญาตผู้บังคับบัญชาการกอง โรงงานผลิตลูกปิ่นและวัตถุระเบิด กรมสรรพาวุธทหารเรือ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และได้ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยส่ง แบบสอบถามออนไลน์ให้บุคลากรกอง โรงงานผลิตลูกปิ่นและวัตถุระเบิด กรมสรรพาวุธทหารเรือ ได้กรอกข้อมูล ระหว่างเดือน เมษายน - พฤษภาคม 2564

3.4.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้ บุคลากรกอง โรงงานผลิตลูกปิ่นและวัตถุระเบิด กรมสรรพาวุธทหารเรือ ได้กรอกข้อมูลลงในลิงค์ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กองโรงงานผลิตลูกปิ่นและวัตถุระเบิด กรมสรรพาวุธทหารเรือ สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ครั้งนี้ จำนวน 200 คน จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็น ร้อยละ 43 รองลงมาคือ 10,001-20,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 ถัดมามีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17 ถัดมามีรายได้ต่อเดือน 40,001- 50,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ส่วนผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และ ผู้มีเงินรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาทจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 เท่ากัน

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ โดยสรุปอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.38, S.D.= 0.545) เมื่อพิจารณา รายชื่อเรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ย ตามลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

(Mean = 4.51, S.D.= 0.562) รองลงมา ด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน (Mean = 4.46, S.D.= 0.646) รองลงมา ด้านความสำเร็จของงาน (Mean = 4.46, S.D.= 0.568) รองลงมาด้านความมั่นคง ก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน (Mean = 4.43, S.D.= 0.635) รองลงมา ด้านชีวิตส่วนตัว (Mean = 4.42, S.D.= 0.627) รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ (Mean = 4.42, S.D.= 0.627) รองลงมา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Mean = 4.34, S.D.= 0.655) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (Mean = 4.34, S.D.= 0.614) รองลงมา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Mean = 4.34, S.D.= 0.593) รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ (Mean = 4.30, S.D.= 0.600) และสุดท้ายคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Mean = 4.29, S.D.= 0.786) กับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Mean = 4.29, S.D.= 0.717) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ คือ คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (Mean = 4.42, S.D.= 0.574) รองลงมา ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (Mean = 4.41, S.D.= 0.550) และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Mean = 4.37, S.D.= 0.596) ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามว่าบุคลากรกองโรงงานผลิตลูกปิ่นและวัดสระเบ็ด กรมสรรพาวุธทหารเรือ ที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ ระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยเรื่อง ระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันเท่านั้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกองโรงงานผลิตลูกปิ่นและวัดสระเบ็ด กรมสรรพาวุธทหารเรือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่วนปัจจัยด้านปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกองโรงงานผลิตลูกปิ่นและวัดสระเบ็ด กรมสรรพาวุธทหารเรือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองโรงงานผลิตลูกปิ่นและวัดสระเบ็ด กรมสรรพาวุธทหารเรือ ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ด้านความผูกพันต่อองค์กรจากผลการศึกษา พบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในอันดับสุดท้ายดังนั้น จึงเสนอกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เร่งขับเคลื่อนนโยบายในด้านการสร้างวัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ๆ ให้แก่องค์กร เพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านประสบการณ์ในการทำงานให้สูงขึ้น

2. ด้านประชากรศาสตร์ จากผลการศึกษา พบว่าด้านระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันเท่านั้น ดังนั้น จึงทำการเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เร่งขับเคลื่อนนโยบายเพื่อสานความสัมพันธ์กันของบุคลากร ระหว่างตำแหน่งในกอง โรงงานผลิตลูกปิ่น และวัดบูรณะเปิด กองโรงงานสรรพาวุธทหารเรือ ให้มีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นเพื่อลดเรื่องความเหลื่อมล้ำระหว่างตำแหน่งที่มากจนเกินไป เพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

3. ด้านแรงจูงใจ จากผลการศึกษา พบว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น จึงทำการเสนอกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เร่งขับเคลื่อนนโยบาย การปกครอง โดยใช้รูปแบบการ ปกครองแบบครอบครัว เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีการแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ให้เพียงพอเหมาะสมมากขึ้น รวมไปถึงให้เร่งขับเคลื่อนนโยบาย ให้มีการดูแลทำความสะอาดตามมาตรฐานการป้องกันเชื้อไวรัส Covid-19 ให้มากขึ้น เพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรให้สูงขึ้น

บรรณานุกรม

- สุนิสา กุลอ่อน. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สงกรานต์ แวดโส. (2564). ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ของบุคลากร โรงพยาบาล โศภโศภไชยจังหวัดขอนแก่น.การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์ และบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นิตยา บ้านโก. (2558). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพยานิชย์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม.การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการสาธารณะ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุนันทา เลานันท์. (2556). การพัฒนาองค์กร.พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพฯ : คีดี บุ๊คส โตร์.
- ธัญญา อ่อนคง. (2553).พฤติกรรมกรรมการชมภาพยนตร์ การเข้าร่วมและความพึงพอใจต่อกิจกรรม Starpics ฟู๊ดฟิต For Filmของนักศึกษาในเขตกทม.ปริญญาโทศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สุรชาติพิศ กิจสกุล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพและปริมณฑล.วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Clayton P. Alderfer. (1969). ERG theory. Book: Clayton P. Alderfer - Existence, Relatedness, and Growth; Human Needs in Organizational Settings

Douglas McGregor. (1960). Theory X and Y model . Book: 'The Human Side Of Enterprise' (1960).

McClelland's. (1950). Motivation Theory. Book: Organizational Behavior: Essential theories of motivation and leadership. one

Frederick Herzberg. (1959). two-factor theory. Book: The Motivation to Work

Abraham Harold Maslow. (1943). Hierarchy of Needs Theory. Book: A Theory of Human Motivation

Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.

Steers and Porter's (1979). commitment questionnaire compared to Cook and Wall's (1980) commitment scale. *Psychological Reports*, 55(1), 308.

Becker (1960). *Administrative Science Quarterly* [Vol. 5, No. 2 \(Sep., 1960\)](#), pp. 304-313 (10 pages)

Steers, R. M., & Spencer, D. G. (1977). The role of achievement motivation in job design. *Journal of Applied Psychology*, 62(4), 472-479.

Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castañeda, M. B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 370-380

Mowday, R.T., L.W. Porter, and R.M. Steers. (1982). *Employee – Organization Linkages :The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.

O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1989). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.

Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.