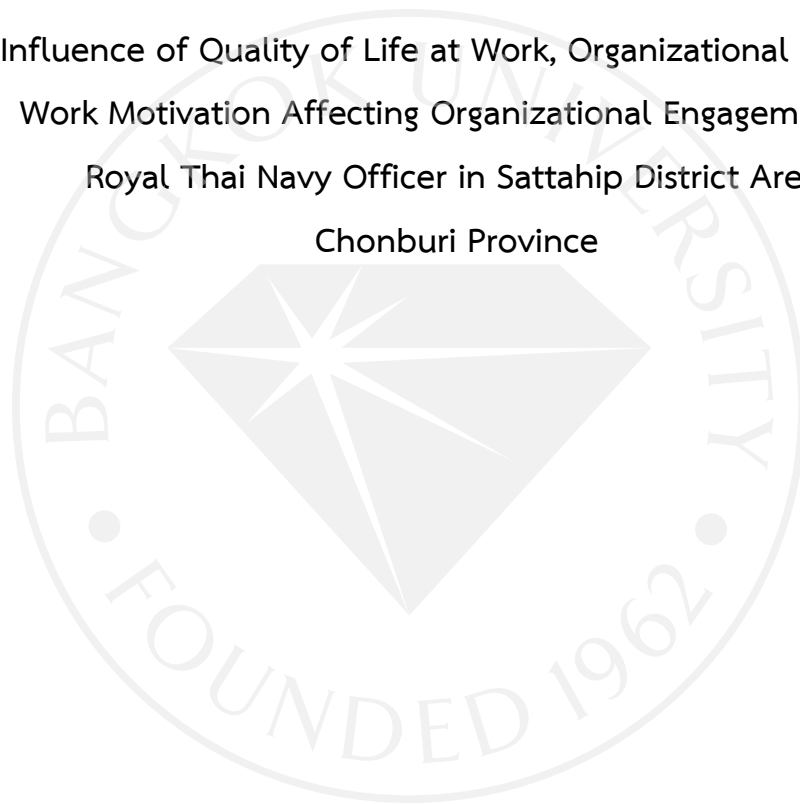


อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน
ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของข้าราชการในกองทัพเรือ
ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

The Influence of Quality of Life at Work, Organizational Culture and
Work Motivation Affecting Organizational Engagement of
Royal Thai Navy Officer in Sattahip District Area,
Chonburi Province



อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อ
ความผูกพันองค์การ ของข้าราชการในกองทัพเรือ
ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

The Influence of Quality of Life at Work, Organizational Culture and
Work Motivation Affecting Organizational Engagement of
Royal Thai Navy Officer in Sattahip District Area,
Chonburi Province

โชติวิทย์ วัฒนาศิริ

การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2561



© 2562

โชติวิทย์ วัฒนาศิริ

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง อธิติพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผล
ต่อ ความผูกพันองค์กรของข้าราชการในกองทัพเรือในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัย โสติวิทย์ วัฒนาศิริ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์)

.....
(ดร.สุชาดา เจริญพันธุ์ศิริกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

13 ธันวาคม 2562

โชติวิทย์ วัฒนาศรี, ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, ธันวาคม 2562, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อ
ความผูกพันองค์การ ของข้าราชการในกองทัพเรือในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี (52 หน้า)
อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการ
ทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ ของข้าราชการในกองทัพเรือในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี
นี้ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความ
ผูกพันองค์การ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ และ 3)
เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ ของข้าราชการใน
กองทัพเรือในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางการ
คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาด
เคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384 คน ทำการแจกแบบสอบถามให้กลุ่ม
ตัวอย่าง ข้าราชการกองทัพเรือ ชั้นยศจ่าตรี ถึงนาวาโท ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยการสุ่ม
เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็นด้วยวิธี Simple Random Sampling จำนวน 390 คน
นำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่า
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบการวิเคราะห์
ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression)

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจ
ในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนล้วนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์การของ
ข้าราชการกองทัพเรือ ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, วัฒนธรรมองค์การ, แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพัน
องค์การ, ข้าราชการทหารเรือ

Wathanakhiri, C. M.B.A., December 2019, Graduate School, Bangkok University.

The Influence of Quality of Life at Work, Organizational Culture and Work Motivation Affecting Organizational Engagement of Royal Thai Navy Officer in Sattahip District Area, Chonburi Province (52 pp.)

Advisor: Assoc .Prof. Suthinan Pomsuwan, Ph.D.

ABSTRACT

This objectives of this research were 1) to study the influence of quality of work life on the organizational engagement Royal Thai Navy officer 2) to study the influence of organizational culture on the organizational engagement Royal Thai Navy officer and 3) to study the influence of work motivation on the organizational engagement Royal Thai Navy Officer. The research instrument was a close-end questionnaire. The sample of this study was Royal Thai Navy Officers in the Sattahip district area. The sample size was determined based on Taro Yamane's table with the confidence level of 95% and error of + - 5%. The sample size was calculated to be 384. The sample was selected based on simple random sampling and 390 sample were collected. Data were analyzed with two statistical methods, namely descriptive statistics including frequency, percentage, mean and standard deviation and inferential statistics including statistics in multiple and simple regression analysis.

The results of this study showed that In terms of each factor of quality of work life, organizational culture and work motivation, both motivating factor and hygienic factor, influenced organizational engagement among Royal Thai Navy Officers in Sattahip District Chonburi Province with a statistical significance level of 0.05.

Keywords: Quality of Work Life, Organizational Culture, Work Motivation, Organizational Engagement, Navy Officer

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ ที่ได้ให้ความรู้ คำแนะนำปรึกษาเป็นอย่างดี ตลอดจนได้ตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องในงาน พร้อมทั้งอธิบายข้อสงสัยต่าง ๆ ในทุกขั้นตอนของการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ทำให้ผู้วิจัยมีความเข้าใจถ่องแท้ในขั้นตอนและเนื้อหางานวิจัย จนสามารถดำเนินการวิจัยครั้งนี้ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ สำเร็จตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต อาจารย์ประจำวิชา และอาจารย์พิเศษทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดี ตลอดจนให้คำแนะนำ และความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ตลอดการศึกษาภายในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ เป็นเวลากว่า 1 ปี 6 เดือน และขอขอบพระคุณข้าราชการกองทัพเรือผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ คุณตาสุทธา คุณยายเกษร และคุณแม่มาริสา ตลอดจนทุกคนในครอบครัว และเพื่อน ๆ พี่น้อง และให้การสนับสนุน และกำลังใจในการศึกษาครั้งนี้ จนกระทั่งได้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คุณค่าและประโยชน์อันใดที่เกิดจากการศึกษา เฉพาะบุคคลครั้งนี้ ผู้วิจัยขออุทิศมอบให้เป็นกุศลประโยชน์ของทุกท่านที่มีส่วนร่วม

โชติวิทย์ วัฒนาศิริ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.4 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	7
1.5 นิยามคำศัพท์	8
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์	
2.1 ประวัติ ความเป็นมา และความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย	10
2.2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)	11
2.3 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture)	14
2.4 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation)	17
2.5 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านความผูกพันองค์การ (Organizational Engagement)	20
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบการวิจัย	23
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	26
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	27
3.4 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย	27

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	29
4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	31
บทที่ 5 บทสรุป	
5.1 สรุปผลการวิจัย	34
5.2 การอภิปรายผล	37
5.3 ข้อเสนอแนะ	40
บรรณานุกรม	41
ภาคผนวก	43
ประวัติผู้เขียน	52
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการขออนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	26
ตารางที่ 4.1: จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานปัจจุบัน	29
ตารางที่ 4.2: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	30
ตารางที่ 4.3: แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ	30
ตารางที่ 4.4: แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	30
ตารางที่ 4.5: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความความผูกพันองค์การ	31
ตารางที่ 4.6: แสดงความสัมพันธ์แบบถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)	31
ตารางที่ 4.7: แสดงความสัมพันธ์แบบถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis) ด้านวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture)	32
ตารางที่ 4.8: แสดงความสัมพันธ์แบบถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation)	32

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดการวิจัย	7
ภาพที่ 2.1: กราฟแห่งแสดงสถิติการลาออกของข้าราชการกองทัพเรือ	11



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

หน่วยงานความมั่นคงหลัก ภายใต้การควบคุมของกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย 4 หน่วย ชั้นตรง คือ กองทัพอากาศหรือกองบัญชาการทหารสูงสุด กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 กองทัพเรือมีหน้าที่เตรียมกำลัง กองทัพเรือ การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพเรือตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม ตลอดจนหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาล ภายใต้วิสัยทัศน์ของกองทัพเรือปัจจุบัน คือ “เป็นหน่วยงานความมั่นคงทางทะเลที่มีบทบาทในภูมิภาค และเป็นเลิศในการบริหารจัดการ” (กองทัพเรือ, 2556)

การบริหารจัดการที่เป็นเลิศ ย่อมต้องคำนึงถึงการบริหารทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงาน คือการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) ซึ่งบุคลากรเป็นหนึ่งในทรัพยากรการบริหารสี่ประเภท เรียกว่า 4M (Man, Money, Material, Management) ที่นักบริหารและนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศ ให้คำนิยามความหมายไว้หลากหลาย ทั้งนี้สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานความสามารถ และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงตลอดเวลา ซึ่งจะทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร แต่ด้วยมนุษย์เป็นทรัพยากรที่ต้องการแรงขับเคลื่อนแรงจูงใจที่เหมาะสม จึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งหากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้ ทั้งภายใน (Intrinsic) และภายนอก (Extrinsic) ให้กับบุคลากรได้แล้ว ย่อมนำมาสู่ความผูกพันองค์กร (Organizational Engagement) ที่ลดลง ส่งผลต่อความต้องการออกจากองค์กร (Turnover Intention) ทั้งนี้งานวิจัยจะดำเนินการวิจัย โดยการสำรวจระดับความคิดเห็นของกลุ่มประชากรตัวอย่างจาก หน่วยงาน กองเรือยุทธการ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัยได้พิจารณาประเด็นของปัญหาที่ต้องมีการแก้ไข โดยมุ่งเน้นที่ข้าราชการ กองทัพเรือ ชั้นยศจ่าตรีถึง นาวาโท ในประเด็นการศึกษา ดังนี้

1.1.1 ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากปัญหาดังกล่าว ได้มีทฤษฎี/แนวคิดของ Schermerhorn (1996) ที่ระบุว่า สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานเป็นความสัมพันธ์ระหว่าง เวลาในการใช้ชีวิต ทั้งกับงานและกับตัวผู้ทำงานเอง กุญแจสำคัญในการจัดการคนด้วยวิธีที่นำไปสู่ผลกำไร การผลิต นวัตกรรม และการเรียนรู้ขององค์กรที่แท้จริง ขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารคิดอย่างไรกับบุคลากรในบริษัท เมื่อมองย้อนไปที่บุคลากรที่มี ผู้บริหาร

มองเห็นเป็นเพียงค่าใช้จ่ายของบริษัท ที่ควรทำให้ลดลงเหมือนต้นทุน หรือเมื่อมองเห็นบุคลากรของบริษัท แล้วมองเห็นคนที่ฉลาด มีแรงบันดาลใจ และเชื่อถือได้ เพราะสุดท้ายแล้วมนุษย์คือสินทรัพย์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญและมีค่าที่สุด ที่ทุกองค์การจะสามารถมีได้

ทฤษฎีและแนวคิด Walton (1973) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและการใช้ความสามารถ โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน การดำเนินชีวิตโดยรวม และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

นอกจากนั้น ยังมีงานวิจัยของ เกศริน ปังกวน (2559) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอาจมีขนาดใหญ่กว่างานทั่วไป ปริมาณงานที่สูงเช่นนี้ อาจก่อให้เกิดความเครียดกับผลประกอบการและทำให้เกิดต้น สมดุลระหว่างชีวิต-การทำงาน อย่างไรก็ตามภาระงานที่สูง อาจไม่ส่งผลต่อบุคลากรในลักษณะความเครียดก็ได้ トラบไตที่บุคลากรรับรู้ว่าสามารถควบคุมกระบวนการทำงานนั้นได้อยู่ ในทางเดียวกันงานวิจัยของ Mamedu (2016) ที่ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นการศึกษาการรับรู้ของนักวิชาการ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ต่อการบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ออกแบบการวิจัยมาเพื่อให้สร้างความเข้าใจใน คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่วิชาการของมหาวิทยาลัย และเพื่อเชื่อมโยงความเข้าใจนี้กับการปฏิบัติงานของพวกเขาต่อการบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ในประเทศไนจีเรีย อีกทั้งงานวิจัยของ Fernandes, Martins, Caixeta, Filho, Braga & Antonialli (2017) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของเครื่องมือสำหรับการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยนำเสนอสมมติฐานบนพื้นฐานของความเพียงพอและยุติธรรม การชดเชยสภาพการทำงาน การใช้โอกาสการบูรณาการทางสังคม

1.1.2 ปัญหาวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การนั้นเป็นมโนทัศน์ที่เป็นนามธรรมจับต้องไม่ได้และกฎเกณฑ์ไม่มีเป็นทางการ ในหน่วยงานเป็นสิ่งที่บุคลากรใหม่ต้องเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ทำงานในหน่วยงาน เป็นระบบการแบ่งปันค่านิยม ความเชื่อ และการแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ การก่อตัว และเกิดขึ้นของวัฒนธรรมองค์การอาจมาจากแรงผลักดัน และปัจจัยหลายอย่าง แต่ส่วนใหญ่จะเกิดจากวิถีปฏิบัติทางการบริการ อิทธิพลของคุณค่าคุณลักษณะส่วนตัวของผู้ก่อตั้งองค์การ เป็นต้น และในหลายครั้งวัฒนธรรมองค์การไม่สอดคล้องกับความสามารถ หรือความคิดเห็นของพนักงานองค์การ และนำไปสู่ปัญหาความขัดแย้งที่ ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์การ

ปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎี/แนวคิดของศาสตราจารย์ Cameron & Quinn (1999) แห่งมหาวิทยาลัย University of Michigan ได้จำแนกประเภทของวัฒนธรรมองค์การ ออกเป็น 4

ประเภท ได้แก่ วัฒนธรรมแบบญาติมิตร วัฒนธรรมลำดับชั้นราชการ วัฒนธรรมแบบคล่องตัวปรับตัว และวัฒนธรรมแบบตามตลาดเพื่อผลสำเร็จ และแนวคิดของ Marmol (2014) ในบทความ Organizational structure กล่าวให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การ คือ ชุดของค่านิยมที่องค์การหรือกลุ่มคนมีเหมือนกัน โดยมีองค์ประกอบ 7 ประการที่สร้างวัฒนธรรมองค์การ

นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยของ ช.ปวินท์ เพ็ชฎไพศิษฐ์ (2558) ที่แสดงถึงอิทธิพลเชิงบวกของวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้า ในเขตกรุงเทพมหานคร และงานวิจัยของ นันทรัฐภาค มิ่งสมพรพงศ์ (2559) ที่ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของบุคลากรธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ความเชื่อมั่นขององค์การ และแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร อีกทั้งงานวิจัยศึกษาของ ยูฟาง ซู (2562) ที่ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การ กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง

1.1.3 ปัญหาด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นเอกชนหรือราชการ มีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของงาน และองค์การได้ ซึ่งหากบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงานก็เป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีอัตราการหยุดงาน ขาดงาน ลาออก หรือโยกย้ายเพิ่มมากขึ้นในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น นอกจากนี้ แรงจูงใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายที่แสดงให้เห็นถึง การบริหารงานที่ดีและส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นที่เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจผูกพันของบุคลากร

โดยปัญหาดังกล่าว ได้มีทฤษฎีแนวคิดสองปัจจัยของทฤษฎีของ Herzberg, Mausner & Snyderman (1959) (Herzberg' Two Factor Theory) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าว คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย

อีกทั้งแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954) (Maslow's Hierarchy of Needs) ซึ่งได้อธิบายว่าความต้องการของมนุษย์นั้น มีเป็นลำดับขั้นโดยบุคคลนั้นจะตอบสนองความต้องการในลำดับขั้นต่ำสุดก่อนและเมื่อลำดับขั้นความต้องการนั้น ได้รับการตอบสนองแล้วจึงแสวงหาความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไป โดยมีทั้งหมด 5 ขั้น

นอกจากนี้ งานวิจัยของ ชูติภา วงษ์เจริญ (2561) ได้ศึกษาการศึกษาปัจจัยพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสมรรถนะการทำงานที่มีผลต่อการตัดสินใจปรับเปลี่ยนตำแหน่ง

บุคลากรระดับปฏิบัติสู่การเป็นหัวหน้างานในองค์กร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และงานวิจัยของ เกวลี พวงศรี (2558) เกี่ยวกับระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ที่ศึกษาอิทธิพลของปัจจัย แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งงานวิจัยของ Kian (2016) กล่าวถึงการนำไปปฏิบัติของแรงจูงใจในที่ทำงานมักใช้ในการกำกับ และการรักษาพฤติกรรมของผู้คน ที่มีต่อการกระทำที่เฉพาะเจาะจง โดยมุ่งเน้นไปที่การศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจทางในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิชาการในมาเลเซีย

1.1.4 ปัญหาด้านความผูกพันองค์กร

เป็นปัญหาที่พบเห็นได้ทั่วไปในทุกองค์กร การที่บุคลากรขาดความผูกพันองค์กร ส่งผลต่อการทำงานในแง่ลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร จนถึงขั้นลาออกจากองค์กรไปในที่สุด ความผูกพันต่อองค์กร สามารถลดการลาออกของบุคลากร เป็นการลดปัญหาการสูญเสียบุคลากรที่ดี มีความรู้ ความชำนาญในการทำงาน และทำให้องค์กรประหยัดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นโดยตรง ซึ่งรวมถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรที่รับเข้ามาใหม่ เพื่อให้ทำงานแทนบุคลากรเดิมที่ลาออกไปได้ และต้นทุนทางอ้อมคือผลกระทบของปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดลงไปช่วงหนึ่ง เนื่องจากบุคลากรไม่เพียงพอดต่อกระบวนการทำงาน และอาจส่งผลทำลายขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ยังคงอยู่ในองค์กรได้ และต้นทุนสุดท้าย คือ ต้นทุนค่าเสียโอกาสเกิดจากความรู้อันต้องสูญเสียไปกับบุคลากรที่ลาออก หากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าใด ก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปนานเท่านาน และพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สร้างผลงานที่น่าพึงพอใจ มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ มีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่องค์กรร้องขอ เพื่อเป้าหมายที่เป็นแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร

แนวคิดทฤษฎีในหนังสือของ Jon Hellevig โดย Hellevig (2012) กล่าวว่า ความผูกพันองค์กรไม่ได้เกิดขึ้นลอย ๆ มันจะต้องได้รับการยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรที่กระตุ้น และสนับสนุนการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์กรที่กำหนดไว้โดยสังเขปเป็นผลรวมของการกระทำทั้งหมดของบริษัท การตัดสินใจและพฤติกรรมของผู้บริหาร และบุคลากรทุกคน ตลอดจนแนวปฏิบัติ และกระบวนการทางธุรกิจ

แนวคิดทฤษฎีของ Steers & Porters (1991) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้น ของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organizational Attachment) ประกอบด้วย การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) และการขาดงานและการลาออกของบุคลากร (Absenteeism and Turnover)

ทั้งนี้มีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องของ นิตยา บ้านโก (2558) กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพลาณิชย นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ และในมิติใกล้เคียง งานวิจัยของ รัตติกาล โพธิ์ทอง (2559) กล่าวถึงความสัมพันธ์ของคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ และบรรยากาศการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์การระดับปฏิบัติการย่านจังหวัด สมุทรปราการ ในแนวทางเดียวกัน งานวิจัยของ Milliman, Gatling & Kim (2018) ได้ศึกษา ในเรื่องของจิตวิญญาณในที่ทำงานหรือ Workplace Spirituality เป็นแนวคิดใหม่ที่ทำให้เห็นถึงความ ต้องการของแรงจูงใจภายใน และความผูกพันองค์การที่ลึกซึ้งมากขึ้น และยังมีอิทธิพลเชิงบวกโดยตรง กับระดับความผูกพันองค์การ และความตั้งใจคงอยู่ของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลในสหรัฐอเมริกา

จากประเด็นปัญหาและเหตุผลที่กล่าวถึงสามารถนำมาจัดทำเป็นแนวทางการศึกษาได้เป็น หัวข้อวิจัยดังนี้ คือ อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการ ทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ ของข้าราชการในกองทัพเรือ ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการ ทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ ของข้าราชการในกองทัพเรือ ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัด ชลบุรี มีการกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันองค์การของ ข้าราชการในกองทัพเรือ ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการใน กองทัพเรือ ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อความผูกพันองค์การของ ข้าราชการในกองทัพเรือ ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อ ดังนี้

1.3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลคุณภาพชีวิตใน การทำงาน ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การ ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน ข้อมูลความผูกพันองค์การเป็น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ข้าราชการกองทัพเรือ ชั้นยศ จ่าตรี ถึงนาวาโท ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัด ชลบุรี

โดยจะเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็นด้วยวิธี Simple Random Sampling

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมี จำนวน 9,366 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384 คน

1.3.3 ตัวแปรอิสระและ ตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ลักษณะ ดังนี้

1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)
- 2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture)
- 3) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation)

1.3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย ระดับความผูกพันองค์การ (Organizational Engagement)

1.3.4 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1.3.4.1 กลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่ม คือ

- 1) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ
- 3) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

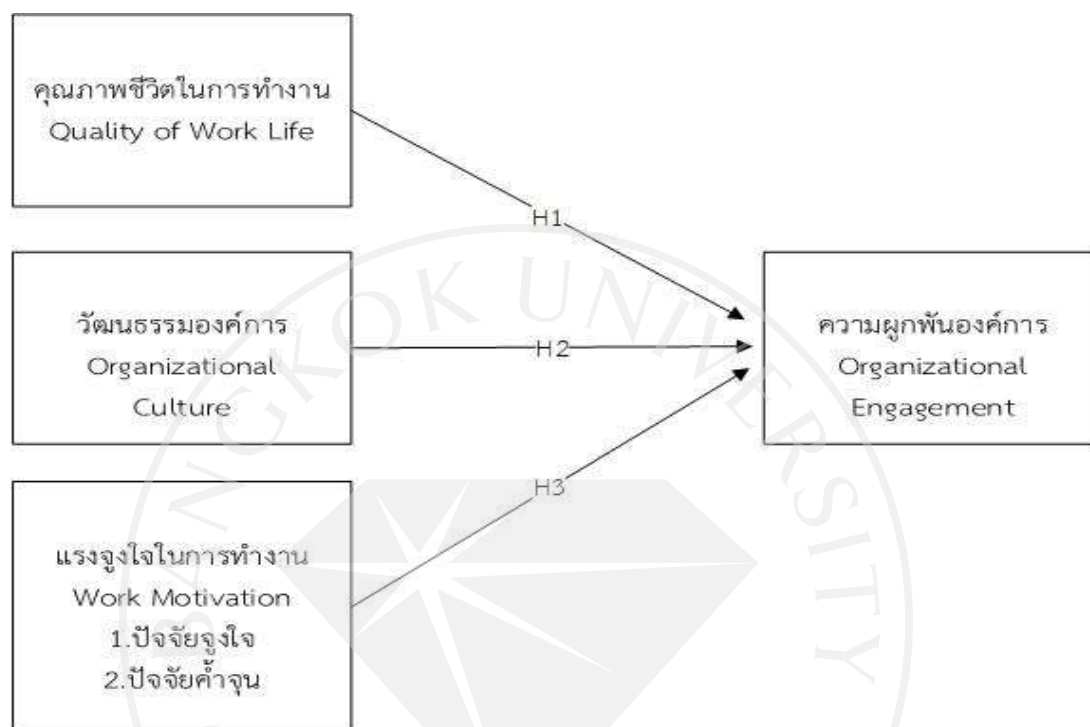
1.3.4.2 ตัวแปรตาม คือ ระดับความผูกพันองค์การ

โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวความคิดการวิจัย ดังนี้

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



1.4 สมมุติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

1.4.1 สมมุติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ ของข้าราชการในกองทัพเรือ ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี มีการกำหนดสมมุติฐาน ดังนี้

1.4.1.1 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับความผูกพันองค์การของข้าราชการกองทัพเรือ ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

1.4.1.2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับความผูกพันองค์การของข้าราชการกองทัพเรือ ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

1.4.1.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับความผูกพันองค์การของข้าราชการกองทัพเรือ ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

ทั้งนี้ จะทำการทดสอบสมมุติฐานทั้ง 3 ข้อที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

1.4.2 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณใช้การบรรยายโดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

มีชนิดของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์แต่ละข้อแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสถิติที่ใช้เป็นค่าจำนวนและค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันองค์การ ของข้าราชการทหารเรือชั้นยศ จ่าตรี ถึงนาวาโท ในสังกัดกองเรือยุทธการ สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ทดสอบอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันองค์การ ของข้าราชการทหารเรือชั้นยศ จ่าตรี ถึงนาวาโท ในสังกัดกองเรือยุทธการ สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression) และถดถอยพหุ (Multiple Regression)

1.5 นิยามคำศัพท์

ข้าราชการทหาร หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นข้าราชการของรัฐ เพื่อปฏิบัติงานในส่วนราชการกองทัพเรือ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) คือ การพัฒนาให้บุคลากร มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีสภาพการทำงานที่ดี อยู่ในสถานที่ทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อย่างยุติธรรม และเสมอภาค บุคลากรควรจะได้รับ การพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล รวมถึงความต้องการของบุคลากรในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่จะมีผลต่อสภาพการทำงาน

วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) คือ แนวทางที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันใ้องค์การ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากรใ้องค์การ หรือหมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Framework) ซึ่งจะมีลักษณะบ่งชี้ถึงกลุ่มของค่านิยม (Set of Values) ซึ่งบุคคลที่อยู่ใ้องค์การนั้นยึดถือร่วมกัน วัฒนธรรมองค์การส่วนใหญ่อยู่ในลักษณะที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร แต่เกิดมาจากข้อสมมุติพื้นฐาน (Basic Assumption) ของบุคลากรใ้องค์การที่มีร่วมกัน

แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) หมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้น และระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม

ความผูกพันองค์กร (Organizational Engagement) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กร ในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร เป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกายให้แก่องค์กร

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 เพิ่มเติมองค์ความรู้ทางวิชาการ และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันองค์กร

1.6.2 ผลการวิจัยนี้ คาดว่าจะนำไปแก้ไขและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในกองทัพเรือ

1.6.3 ผลการวิจัยนี้ คาดว่าจะเป็แนวทางสำหรับการเป็นตัวอย่างในการวิจัยศึกษา ในแง่มุมอื่น ๆ ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร



บทที่ 2

วรรณกรรมปริทัศน์

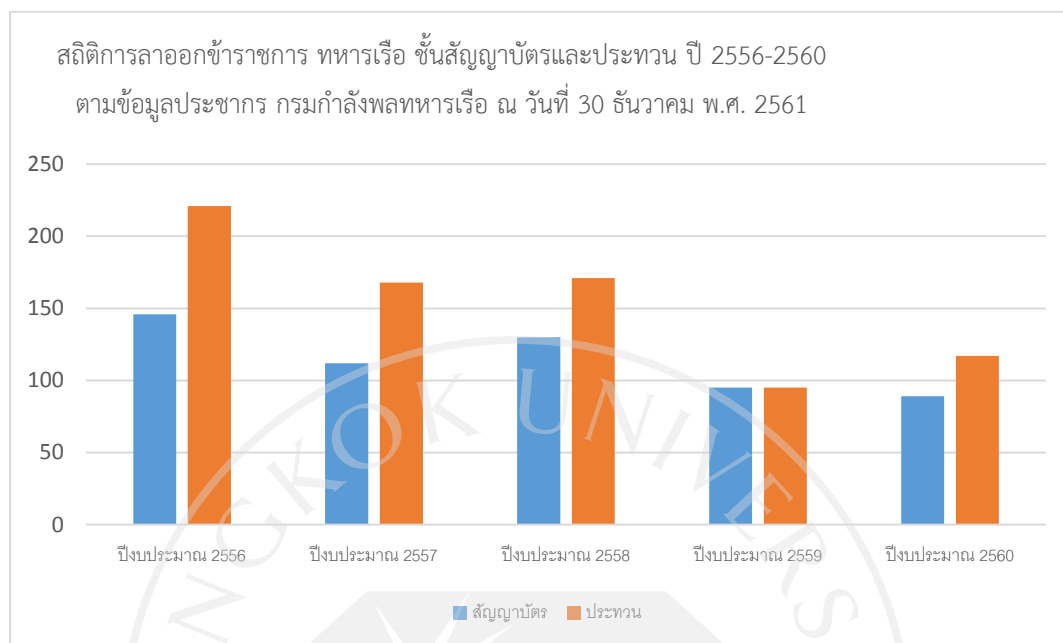
งานวิจัยเรื่องการศึกษาการศึกษาปัจจัยอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อ ความผูกพันองค์กร ของข้าราชการใน กองทัพเรือ ในเขตอำเภอสตหีบ จังหวัดชลบุรี สามารถอธิบายได้ตามรายการ ดังนี้

- 2.1 ประวัติ ความเป็นมา และความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านวัฒนธรรมองค์กร
- 2.4 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.5 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านความผูกพันองค์กร

2.1 ประวัติ ความเป็นมา และความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย

จากปัญหาที่เกิดขึ้นกองทัพเรือมีข้าราชการ สัญญาบัตร ชั้นยศตั้งแต่ชั้นยศเรือตรีถึงนาวาโท จำนวน 11,284 คน และข้าราชการประทวน ตั้งแต่ชั้นยศจ่าตรี ถึงพันจ่าเอก จำนวน 11,514 คน ที่ทำงานให้กองทัพเรือในปัจจุบัน ในจำนวนนี้ แบ่งเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่าง ๆ ในเขต อำเภอสตหีบ จังหวัดชลบุรี ชั้นยศ จ่าตรี ถึงนาวาโท จำนวนทั้งสิ้น 9,366 คน ซึ่งผู้วิจัย กำหนดให้เป็นกลุ่มประชากรในการศึกษา โดยผู้วิจัยได้สอบถามข้อมูลจากหน่วยงานด้านกำลังพลของ กองทัพเรือ โดยเมื่อพิจารณาจากสถิติการลาออกย้อนหลังของ ข้าราชการทหารเรือในระดับชั้นยศ ตั้งแต่ จ่าตรีไปจนถึงนาวาโท พบว่า

ภาพที่ 2.1: กราฟแสดงสถิติการลาออกของข้าราชการกองทัพเรือ



ข้าราชการในระดับชั้นยศ จ่าตรีถึงนาวาโท จะอยู่ในช่วงอายุที่เป็นจุดเปลี่ยนของอาชีพ ทั้งในด้านการรับรู้ ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนแรงจูงใจในการทำงาน ที่มาในรูปแบบของเบี้ยเลี้ยง เงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันองค์กร นำไปสู่การตั้งสัจใจคงอยู่ หรือลาออกของบุคลากร ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของกองทัพเรือเป็นอย่างมาก การแก้ไขปรับปรุงปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ นี้ จะช่วยให้องค์กรสามารถธำรงรักษาไว้ ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพขององค์กร ลดค่าใช้จ่ายในการคัดสรร และอบรมบุคลากรใหม่ อีกทั้งยังเพิ่มพูนความเป็นมืออาชีพในการทำงานขององค์กร

2.2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

ทฤษฎีและแนวคิด Walton (1973) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ การที่บุคลากรได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมตามมาตรฐานค่าตอบแทนทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นธรรม ตามตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน

2) สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพบุคลากร (Safety and Healthy Working Conditions) คือ บุคลากรปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

3) โอกาสในการพัฒนาตนเองและใช้ความสามารถส่วนบุคคล (Opportunity of Human Capacity Development and Application) คือ โอกาสที่บุคลากรจะได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และใช้ศักยภาพส่วนบุคคลในการทำงานอย่างเต็มที่

4) โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Opportunity for Growth and Job Security) คือ บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้อง สร้างความมั่นใจว่ามีความมั่นคง ไม่ถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบจนขาดความมั่นใจที่จะรับผิดชอบงานที่ทำ

5) มีส่วนร่วมในการทำงานและปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in Organization) คือ บุคลากรมีความรู้สึกว่ามีคุณค่าต่อองค์การ เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สมาชิกให้การยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี

6) สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน (Constitutionalism in Organization) คือ บุคลากรรับมอบอำนาจในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่กำหนด และต้องเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ดำรงความเป็นส่วนตัว มีสิทธิปกป้องข้อมูลเฉพาะส่วนตัว ครอบครัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีอิสระในการพูดและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายผู้บริหาร

7) การทำงาน และการดำเนินชีวิตโดยรวม (Work and the Total Life Space) คือ บุคลากรสามารถจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง และครอบครัว

8) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of Work Life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ได้รับผิดชอบต่อ ก่อให้เกิดความรู้สึกที่มีคุณค่า เกิดความผูกพัน และเห็นความสำคัญของงาน

นอกจากนี้ เมื่อได้อ่านในเนื้อหาของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน Schermerhorn (1996) ได้เขียนหนังสือเกี่ยวกับ พฤติกรรมองค์การ หรือที่เรียกว่า Organizational Behavior ซึ่งในหลาย ๆ ด้านการศึกษาพฤติกรรมองค์การ คือ การค้นหาแนวคิดที่เป็นประโยชน์ เกี่ยวกับวิธีการช่วยให้องค์การบรรลุผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงเสมอ ในขณะที่ดำเนินการในลักษณะที่มีจริยธรรม และรับผิดชอบต่อสังคม เป็นปัจจัยหลักในเรื่องนี้ การแสวงหาความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรทั้งหมดขององค์การนั้นหมายถึงทุก ๆ คนในองค์การไม่ใช่แค่ผู้จัดการ คำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หรือ Quality of Work-Life นั้นเป็นตัวบ่งชี้ที่โดดเด่นในพฤติกรรมองค์การของคุณภาพโดยรวมของประสบการณ์มนุษย์ในที่ทำงาน มันเป็นเรื่องเตือนใจว่าประสิทธิภาพสูงในการตั้งค่าการทำงานใด ๆ

และควรทำด้วยความพึงพอใจในระดับสูง ความมุ่งมั่นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน นั้นถือได้ว่าเป็น ค่านิยมหลักของ พฤติกรรมองค์การ สร้างคำทำนายการตอบสนองในเชิงบวกด้วยตนเอง คือเมื่อคน ได้รับการปฏิบัติที่ดีความเป็นไปได้ที่พวกเขาจะตอบสนองเชิงบวกและเป็นไปตามคาด วันนี้แนวคิด และทฤษฎีมากมายที่กล่าวถึงใน พฤติกรรมองค์การ สะท้อนถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความเป็น เลิศในการจัดการและองค์การ เกี่ยวข้องกับผู้คนจากทุกระดับความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ความ ไว้วางใจ ออกแบบงานระบบและโครงสร้างใหม่ เพื่อให้ผู้คนดลยพินิจส่วนบุคคลมากขึ้นในการทำงาน ของพวกเขา การสร้างระบบรางวัลที่มีความยุติธรรมมีความเกี่ยวข้องและสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตใน การทำงาน ในขณะที่เดียวกันประสิทธิภาพการทำงาน การตอบสนอง เป็นสิ่งที่ทำให้การตั้งเป้าหมาย การทำงานน่าพอใจ สนับสนุนความต้องการส่วนบุคคล และความรับผิดชอบต่อครอบครัว ที่สร้าง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ทำให้แน่ใจว่าความต้องการของผู้ทำงานนั้นเหมาะสมกับชีวิต ส่วนตัว และความรับผิดชอบต่อการทำงาน

โดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ เกศริน ปังกวน (2559) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน แนวทางการปฏิบัติงานที่ดี และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดในการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำนวน 400 ราย และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยอย่าง ง่าย (Simple Regression) ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีและ แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ขณะที่เดียวกันงานวิจัยของ Mamedu (2016) ที่ศึกษาวิจัยปัจจัยคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็น การศึกษาเรื่อง การรับรู้ของนักวิชาการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ต่อการบรรลุเป้าหมายของ มหาวิทยาลัย ออกแบบการวิจัยมาเพื่อให้สร้างความเข้าใจใน คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่วิชาการของ มหาวิทยาลัย และเพื่อเชื่อมโยงความเข้าใจนี้กับการปฏิบัติงานของพวกเขาต่อการบรรลุเป้าหมายของ มหาวิทยาลัย ในประเทศไนจีเรีย หัวข้อนี้ได้รับเลือก เนื่องจากมีการร้องเรียนบ่อยครั้งเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตที่ต่ำ ของมหาวิทยาลัยในไนจีเรียนานกว่าทศวรรษ มีการตั้งคำถามการวิจัยสองข้อ เพื่อตรวจสอบ คุณภาพชีวิตของอาจารย์มหาวิทยาลัย ที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง ความสำคัญของการศึกษาคือการช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการ วางแผนการศึกษาที่สูงขึ้นกำหนดนโยบายและการดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ดีที่สุดของ มหาวิทยาลัยผ่านผลการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่วิชาการ การศึกษาครั้งนี้ถูกชี้แนะ โดยแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับทฤษฎีตัวเองพร้อมด้วยทฤษฎีที่มีพื้นฐานอยู่บนตัวเองมากมายเกี่ยวกับ

คุณภาพชีวิต และการบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย การตรวจสอบแสดงให้เห็นว่ามีงานที่จำกัดมากในพื้นที่ไนจีเรีย ในมหาวิทยาลัยและในวิชาต่าง ๆ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยเจ้าหน้าที่วิชาการของมหาวิทยาลัย 1681 คน นับเป็นร้อยละ 36 ของประชากรทั้งหมดของอาจารย์ในพื้นที่แบบสอบถาม 2 ชุดถูกพัฒนาขึ้นสำหรับคุณภาพชีวิต และการบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยตามลำดับ นอกเหนือจากการสัมภาษณ์ส่วนตัวและการตรวจสอบเอกสาร ผลการศึกษาพบว่า สถานะของคุณภาพชีวิตที่น่าพอใจสำหรับบุคลากร เป้าหมายของมหาวิทยาลัยที่ไม่เอื้ออำนวยและความสัมพันธ์ที่ไม่มีนัยสำคัญระหว่างคุณภาพชีวิต และการบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ผลลัพธ์เหล่านี้มีความโดดเด่นในแง่ที่ว่าพวกเขาเปิดเผยว่า คุณภาพชีวิตที่น่าพอใจของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยไม่ได้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยที่น่าพอใจ ในเขตประเทศไนจีเรีย และในปัจจุบันเดียวกันมี งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในประเทศ บราซิลของ Fernandes, Martins, Caixeta, Filho, Braga & Antonialli (2017) มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของเครื่องมือสำหรับการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีของ Walton (1973) บนพื้นฐานของความเพียงพอและยุติธรรม การชดเชยสภาพการทำงาน การใช้โอกาสการบูรณาการทางสังคม การวิจัยภาคสนามดำเนินการ โดยการสำรวจกับบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาในรัฐมินัสเซไรส์ จำนวน 518 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตที่เพียงพอและยุติธรรม การชดเชยที่เป็นธรรม สภาพการทำงานตามรัฐธรรมนูญ และพื้นที่ในการทำงานมีขนาดเหมาะสมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.3 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การที่พัฒนาโดย Cameron & Quinn (1999) แห่งมหาวิทยาลัย University of Michigan ได้จำแนกประเภทของวัฒนธรรมองค์การ ออกเป็น 4 ประเภท คือ

1) วัฒนธรรมแบบญาติมิตร (Clan Culture) คือ วัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่นแต่มุ่งมั่นตามประเพณี เน้นการมีส่วนร่วม การเน้นความเป็นทีม ไม่พยายามสร้างความแตกแยก การเห็นพ้องกัน อะลุ้มอล่วยกัน ช่วยเหลือกัน ร่วมมือกัน เป็นกันเอง เป็นแบบพี่น้อง ยุติธรรมเท่าเทียมกัน การเน้นความเป็นธรรม

2) วัฒนธรรมแบบลำดับชั้นราชการ (Hierarchy/Bureaucratic Culture) คือ วัฒนธรรมที่เน้นความมีเสถียรภาพความมั่นคง และมุ่งมั่นภายในองค์กรเป็นสำคัญโดยมีค่านิยมสำคัญในเรื่อง ความเป็นทางการ การประหยัด มุ่งประสิทธิผลในการทำงาน และความเป็นระเบียบแบบแผน ใช้ข้อมูลตัวเลขต่าง ๆ การใช้เหตุผลในการปฏิบัติงานการเน้นในระเบียบ กฎระเบียบต่าง ๆ ทำตามกฎระเบียบ คำสั่ง และการเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

3) วัฒนธรรมแบบคล่องตัว/ปรับตัว (Adhocracy/Adaptability Culture) หรือ วัฒนธรรมแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Culture) จะเป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการตอบสนอง และเน้นความยืดหยุ่นสูงต่อสภาพแวดล้อมภายนอกโดยมีค่านิยมสำคัญในเรื่อง ส่งเสริมการใช้ จินตนาการ การสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ทดลอง ผิดพลาดไม่เป็นไรให้ถือเป็นบทเรียน ให้ลองทำ ให้กล้า เสี่ยง ให้กล้าคิดอะไรที่นอกกรอบการให้อิสระ ให้ทำได้ ให้คิด ให้มีความเป็นผู้ประกอบการอยู่ในตัว โดยไม่ยึดติดกับกรอบแบบเดิม ๆ

4) วัฒนธรรมตามตลาดที่เน้นความสำเร็จ (Market/Achievement Culture) คือ วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงหรือเสถียรภาพ และมุ่งเน้นการตอบรับหรือยอมรับจากสภาพแวดล้อม ภายนอกองค์กร (External Stakeholders) องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้จะเน้นความสำเร็จ โดยจะมีเป้าหมายที่ต้องการที่ชัดเจนในเรื่องยอดขาย การตอบสนองความต้องการลูกค้า ส่วนรองตลาด กำไร และอื่น ๆ เป็นต้น ล้วนแล้วส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และความผูกพันองค์กรที่แตกต่าง กัน

แนวคิดของ Marmol (2014) ในบทความ Organizational Culture Theory กล่าวว่าให้ ความหมายวัฒนธรรมองค์กร คือ ชุดของค่านิยมที่องค์กรหรือกลุ่มคนมีเหมือนกัน องค์กรประกอบ 7 ประการ ที่สร้างวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1) ความมั่นคงของโครงสร้าง วัฒนธรรมทั้งหมดนั้นมีอยู่ด้วยกันอย่างเหนียวแน่นโดย ค่านิยมและความเชื่อของพวกเขาเอง มันคือสิ่งที่ระบุกลุ่ม และต่อต้านการเปลี่ยนแปลงใด ๆ กับ สมาชิก

2) ความกว้าง วัฒนธรรมแพร่กระจายและสัมผัสทุกส่วนขององค์กร แม้ว่าบางคนจะไม่ ยึดมั่นหรือเห็นด้วยกับวัฒนธรรมอย่างเต็มที่พวกเขาก็ยังอยู่ภายใต้มันเพราะมันเป็นสิ่งที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป

3) ความลึก วัฒนธรรมที่ฝังแน่น และไม่หมดไปหรือจบลงอยู่ในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง มันเป็น สิ่งที่ผู้คนกระทำ และไม่จำเป็นต้องอธิบายการกระทำของพวกเขาต่อคนรอบข้าง

4) รูปแบบหรือการรวม เมื่อสมาชิกของกลุ่มแสดงพฤติกรรมเดียวกันในช่วงระยะเวลา หนึ่ง ๆ กลายเป็นวัฒนธรรมที่ทำให้ความเชื่อของพวกเขาสอดคล้องกัน

5) สิ่งประดิษฐ์ที่สร้างขึ้น มองเห็น จับต้องได้ วัฒนธรรมสำนักงานเป็นตัวอย่างที่ดีของ สิ่งประดิษฐ์ที่สำคัญต่อทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กร แต่ส่วนใหญ่เหล่านี้เป็นสิ่งที่ชัดเจนมากบนพื้นผิวของ กลุ่ม เช่น ลำดับชั้นปฏิสัมพันธ์และทัศนคติในระหว่างการประชุม

6) ความเชื่อที่ถูกต้อง ค่านิยม กฎเกณฑ์ และบรรทัดฐานพฤติกรรม ที่พบเห็นได้ใน กระดานข้อความของบริษัท หรือเว็บไซต์ และเห็นถึงภารกิจ และวิสัยทัศน์ที่จะระบุถึงองค์ประกอบ เหล่านี้

7) ขีดเส้นใต้ขยายใหญ่สมมติฐานของวัฒนธรรมที่ได้กำหนด เป็นนัยที่มีความหมาย พื้นฐานที่อธิบายสิ่งต่าง ๆ ที่สร้างขึ้น และความเชื่อขององค์กรโดยทั่วกัน ซึ่งเชื่อถือเป็นจริง

งานวิจัยสนับสนุนของ ช.ปวินท์ เพ็ชฌุไพศิษฐ์ (2558) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์การ และความไว้วางใจกัน ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรรัฐวิสาหกิจด้าน พลังงานไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์การ และความไว้วางใจกัน ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรรัฐวิสาหกิจด้าน พลังงานไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากบุคลากรในองค์การของรัฐวิสาหกิจด้าน พลังงานไฟฟ้าทั้งหมด จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์การ และ ความไว้วางใจกันด้านการติดต่อสื่อสารกับเพื่อน ด้านการได้รับสวัสดิการที่ดีเป็นสิ่งที่ท่านต้องการจาก องค์กร และด้านมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของ บุคลากรรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

อีกทั้งงานวิจัยของ นันท์รัฐภักดิ์ มิ่งสมพรพงศ์ (2559) ที่ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ความเชื่อมั่นขององค์กร และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของธนาคาร พาณิชยแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่ม ตัวอย่างบุคลากรธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 400 คน พบว่า วัฒนธรรม องค์การ ความเชื่อมั่นขององค์กร และแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของ ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และท้ายที่สุดงานวิจัยของ ยูฟาง ชู (2562) ที่ศึกษาความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคล อิทธิพลของปัจจัยด้านนโยบายการทำงาน อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงานที่มีต่อ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง การศึกษา ข้อมูลส่วนบุคคล นโยบายการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการ เก็บข้อมูลจากบุคลากรบริษัทสาขาจังหวัดอุดรธานี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และจังหวัดตรัง ใน ภาคใต้ จำนวน 400 คน พบว่า ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านแผนก และด้านรายได้ที่ แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์กร แต่ด้านเพศ ด้านอายุที่แตกต่างกัน ไม่ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์กร และพบว่านโยบายการทำงาน และวัฒนธรรมการ ทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation)

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Mausner & Snyderman (1959) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานสามารถแบ่งออกได้ 2 ปัจจัย โดยปัจจัยแรก คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) จะนำไปสู่ความพอใจ และอีกปัจจัย คือ ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factors)

2.4.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors)

การตอบสนองความต้องการภายในของบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับงาน กระตุ้นให้พนักงานที่ทำงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

2.4.1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำส่วนบุคคล (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้ สำเร็จโดยดี เป็นความสามารถของบุคคล ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เมื่องานสำเร็จจึงเกิดเป็นความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

2.4.1.2 ได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งอาจจะเป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีให้กำลังใจ หรือ การแสดงออกใด ๆ ที่แสดงถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานจนบรรลุผลสำเร็จ

2.4.1.3 ลักษณะของงานที่ทำ (The Work It Self) คือ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ อย่างชัดเจน งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และท้าทายให้ลงมือทำ ตามความรู้ความสามารถ และความถนัดในงาน

2.4.1.4 ให้ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจาก การได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ โดยให้มีอำนาจตัดสินใจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีมีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.4.1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) คือ ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมศึกษา ดูงานที่เกี่ยวข้อง

2.4.2 ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)

คือปัจจัยที่ช่วยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา หากไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในหน่วยงาน จะทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล อันได้แก่

2.4.2.1 ค่าตอบแทน คือ เงินเดือน และขั้นเงินเดือนในหน่วยงาน เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ

2.4.2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) คือ การติดต่อสื่อสารทั้งกิริยาหรือ

วาทะ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสมัครสมาน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4.2.3 การนิเทศงาน (Job Training) คือ ผู้บังคับบัญชาตั้งใจสอนงาน และมอบหมายงานตามหน้าที่รับผิดชอบ

2.4.2.4 นโยบาย และแนวทางการบริหาร (Company Policy and Administration) คือ การบริหารจัดการขององค์กร นโยบายผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานงานชัดเจนเป็นระบบแบบแผน

2.4.2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพทางกายภาพของที่ทำงาน เช่น แสง สี เสียง ฝุ่นละออง อุณหภูมิ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องจักรกล

2.4.2.6 สถานะทางอาชีพ (Status) คือ อาชีพที่ทำเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติศักดิ์ศรี เป็นหน้าเป็นตาในสังคม

2.4.2.7 ความมั่นคงทางอาชีพ (Security) คือ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพและความมั่นคงขององค์กร

2.4.2.8 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน รวมถึงความยุติธรรมในการบริหารองค์การอีกด้วย

อีกทั้งแนวคิดแนวคิดของ Maslow (1954) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs) ซึ่งได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ที่เป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากการตอบสนองความต้องการในลำดับขั้นต่ำสุดก่อน และเมื่อลำดับขั้นความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว จึงพยายามตอบสนองความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้น โดยมีทั้งหมด 5 ชั้น ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต อาทิเช่น ความต้องการปัจจัยสี่ อาหาร ยา ที่อยู่อาศัย และเครื่องนุ่งห่ม

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Security or Safety Needs) คือ ความต้องการขั้นที่สูงกว่า ความต้องการทางร่างกาย เช่น ความปลอดภัยในการดำรงชีวิต ความมั่นคงในอาชีพการงาน ความมั่นคงด้านการเงิน ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) คือ ความต้องการความรักและการยอมรับ ความต้องการทั้งในแง่ของการให้ และการได้รับ ซึ่งความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหมู่คณะ ความต้องการให้ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ รอบตัว เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) คือ เป็นความต้องการได้รับการยกย่องจากตัวเองและผู้อื่น เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confident) การยกย่องตัวเอง (Self-

Esteem) ความพึงพอใจในอำนาจที่มี (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) ความเคารพนับถือ (Recognition) และสถานะทางสังคม (Status) เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self -Actualization Needs) เป็นความต้องการสูงสุดแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป

สนับสนุนด้วยงานวิจัยของ เกวลี พ่วงศรี (2558) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากร ต่อองค์การ และศึกษาอิทธิพลของปัจจัย แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.19 และพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งงานวิจัยของ ชูติภา วงษ์เจริญ (2561) ได้ศึกษาการศึกษาปัจจัยพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจ ในการทำงาน และสมรรถนะการทำงานที่มีผลต่อการตัดสินใจปรับเปลี่ยนตำแหน่งบุคลากรระดับปฏิบัติสู่การเป็นหัวหน้างานในองค์การ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรระดับปฏิบัติการที่ทำงานบริษัทในกรุงเทพมหานครทั้ง 2 เขตได้แก่ เขตวัฒนาและเขตประทุมวัน จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า ด้านพฤติกรรมการทำงาน ด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนและโอกาสในการก้าวหน้า ด้านสมรรถนะ ประกอบด้วยด้านการสื่อสารและการใช้ภาษา ไม่มีผลต่อการตัดสินใจปรับเปลี่ยนตำแหน่งบุคลากรระดับปฏิบัติสู่การเป็นหัวหน้างานในองค์การ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยที่สำคัญของ Kian (2016) ได้กล่าวถึงการนำไปปฏิบัติของแรงจูงใจในที่ทำงาน ที่ใช้ในการกำกับและการรักษาพฤติกรรมของผู้คน ต่อการปฏิบัติที่เฉพาะเจาะจง โดยมุ่งเน้นไปที่การศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจต่อบุคลากรทางวิชาการของมาเลเซีย ซึ่งเป็นประชาชนที่มีส่วนร่วมในยุทธศาสตร์ นวัตกรรมแห่งชาติของมาเลเซีย โดยใช้เว็บไซต์ในการสำรวจ และกำหนดกลุ่มประชากรที่รวมถึงนักวิชาการทุกคนที่มีสัญชาติมาเลเซียใน 20 มหาวิทยาลัยของรัฐบาลมาเลเซีย จนได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 833 คน ผลการวิจัยได้นำเสนอว่า ปัจจัยแรงจูงใจ 8 ประการ อันประกอบด้วย ความเสมอภาค ความเชื่อมั่น ความรับผิดชอบ การยอมรับ สถานทางกายภาพ วัฒนธรรม โอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ และการผสมผสานระหว่างชีวิตและการทำงานมีความแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อกลุ่มประชากรที่แตกต่างกันของ 3 กลุ่มประเภทมหาวิทยาลัยในมาเลเซีย

2.5 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านความผูกพันองค์การ (Organizational Engagement)

แนวคิดทฤษฎีของ Steers & Porters (1991) ที่ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นขั้นตอนหนึ่งในสามขั้น ของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ (Organizational Attachment) อันประกอบด้วย

- 1) การเข้าเป็นสมาชิกขององค์การ (Organization Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือก สมัครเข้าเป็นสมาชิกในองค์การใดองค์การหนึ่ง
- 2) ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์การ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับเป้าหมายขององค์การ มีค่านิยมที่ดีในการเป็นสมาชิกในองค์การ และมีความตั้งใจที่จะทำงานหนัก เพื่อความสำเร็จขององค์การ ทั้งนี้บุคคลกรที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะมีการขาดงาน และการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์การ ส่วนบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ จะมีผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีแนวโน้มที่จะขาดงานและลาออกจากองค์การสูง
- 3) การขาดงานและการลาออกของบุคลากร (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์การ ขั้นตอนที่บุคลากรตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์การต่อไปหรือลาออกจากองค์การ

แนวคิดทฤษฎีในหนังสือของ Hellevig (2012) กล่าวว่า ความผูกพันองค์การไม่ได้เกิดขึ้นลอย ๆ มันจะต้องได้รับการยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์การที่กระตุ้น และสนับสนุนการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การที่กำหนดไว้โดยสังเขปเป็นผลรวมของการกระทำทั้งหมดของบริษัท การตัดสินใจ และพฤติกรรมของผู้บริหาร และบุคลากรทุกคน ตลอดจนแนวปฏิบัติ และกระบวนการทางธุรกิจ จนสามารถบิบัติคำจำกัดความนี้ เรียกได้ว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นวิถีในการทำธุรกิจของบริษัท โดยมีสิ่งที่ขับเคลื่อนให้เกิดความผูกพันองค์การ คือ

- 1) ความเชื่อใจ ความยุติธรรม และความเคารพซึ่งกันและกันระหว่างลูกจ้าง ผู้จัดการ และผู้นำองค์การ เช่นเดียวกับกับลูกค้า ผู้ผลิต และคู่ค้าต่าง ๆ
- 2) การปรับแต่งแนวคิดคนในองค์การให้ตรงกัน เพื่อให้แน่ใจว่าวิสัยทัศน์ ภารกิจ หลักการพื้นฐาน และยุทธศาสตร์ ได้รับการสื่อสารและเชื่อในเป้าหมายเดียวกัน
- 3) การสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอกองค์การ กระตุ้นให้เกิดการไหลของข้อมูลที่อิสระ ให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพการบริหารที่ดีขึ้นในทุก ๆ ระดับชั้น
- 4) มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชา ในขอบเขตงานที่ชัดเจน และการมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชาในการวางแผนและกระบวนการตัดสินใจ

- 5) ขั้นตอนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยกำหนดกฎเกณฑ์เท่าที่จำเป็น ให้มีพื้นที่สำหรับการตั้งคำถามข้อสงสัย ที่จะนำมาส่งการพัฒนา รวมถึงการเปลี่ยนแปลงแก้ไข
- 6) โครงสร้างองค์การให้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม บริหารโครงการ และบริหารด้วยระบบอย่างเป็นขั้นเป็นตอน
- 7) สร้างวินัยส่วนบุคคล ให้ทุกคนในองค์การ คือ คนที่องค์การต้องการจริง ๆ “Having the Right People on Board”
- 8) มุ่งเน้นที่ ความพึงพอใจของลูกค้า และคุณภาพ
- 9) ภาวะผู้นำและพฤติกรรมกรรมการบริหาร ที่มีธรรมาภิบาล เป็นแบบอย่างให้กับลูกจ้างบริษัท
- 10) คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานของทั้งลูกจ้าง และผู้บริหาร
- 11) รูปแบบการทำงานที่ไม่ปิดกั้น เปิดกว้างให้มีโอกาสพัฒนาไม่จำกัดให้เป็นเพียงการทำงานแคบ ๆ หรือตายตัว
- 12) ระบบการให้รางวัลและการยอมรับความสามารถพิเศษของบุคคล ที่มีศักยภาพ
- 13) การมีคู่ค้าที่มีระบบบริหารบุคลากรเข้มแข็ง ซึ่งจะช่วยนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงพัฒนา

โดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ รัตติกาล โพธิ์ทอง (2559) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำและบรรยากาศการทำงาน และเพื่อศึกษาคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ และบรรยากาศการทำงานมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์การ ระดับปฏิบัติการย่านสมุทรปราการ โดยใช้แบบสอบถาม บุคลากรในองค์การ จำนวน 400 คน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำในองค์การมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศการทำงาน โดยอิทธิพลของภาวะผู้นำ ด้านผู้บังคับบัญชาแบบชี้แนะ ผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม บรรยากาศที่มุ่งเน้นการใช้อำนาจ บรรยากาศที่มุ่งเน้นความเป็นกันเอง และบรรยากาศที่มุ่งเน้นความสำคัญต่อบุคลากร มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรระดับปฏิบัติการ และภาวะผู้นำด้านผู้บังคับบัญชาแบบชี้แนะผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ บรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเองและบรรยากาศที่เน้นความสำคัญต่อบุคลากร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรระดับปฏิบัติการย่านสมุทรปราการ ขณะเดียวกันงานวิจัยของ นิตยา บ้านโก (2558) ที่ทำการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพนาธิษฐานวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน 1) ด้านความสัมพันธ์ผลในการทำงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ 4) ด้านความ

รับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค่าจ้าง 8 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล 5) ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร 6) ด้านสภาพการทำงาน 7) ด้านชีวิตส่วนตัว 8) ด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีตัวแปร 8 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยค่าจ้าง 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ความสำเร็จในการทำงานลักษณะงาน ที่ปฏิบัติและความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ และสุดท้ายงานวิจัยของ Milliman & Gatling & Kim (2018) ได้ศึกษาในความท้าทายสำคัญที่องค์กรอย่างโรงพยาบาลทุกแห่งต้องเผชิญ คือ การชำระรักษาบุคลากรแนวหน้าของโรงพยาบาล ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการของผู้ป่วย และผู้รับบริการถึงแม้ว่าประเด็นความสนใจอย่างมากในวงการศึกษาวิจัย แต่ยังคงวนเวียนอยู่เพียงในเรื่องของแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และการให้ความหมายของงาน (Work Meaning) ในเรื่องของจิตวิญญาณในที่ทำงาน หรือ Workplace Spirituality เป็นแนวคิดใหม่ที่ทำให้เห็นถึงความต้องการของแรงจูงใจภายใน และความผูกพันต่อองค์กรที่ลึกซึ้งมากขึ้น ในการวิจัยนี้ พบว่า จิตวิญญาณในที่ทำงาน หรือ Workplace Spirituality มีอิทธิพลเชิงบวกโดยตรงกับระดับความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลในสหรัฐอเมริกา และความผูกพันต่อองค์กรส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการให้บริการ แต่กลับไม่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของข้าราชการในกองทัพเรือ ในเขตอำเภอ สัตหีบ จังหวัดชลบุรี มีระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย
- 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การ ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน และข้อมูลระดับความผูกพันองค์กร ของบุคลากรในกองทัพเรือ ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามรายละเอียด ดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วน ดังนี้

3.1.1.1 ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ประกอบด้วยพื้นที่การทำงาน อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานปัจจุบัน โดยมีระดับการวัด ดังนี้

- 1) พื้นที่การทำงาน ระดับการวัดตัวแปรแบบ มาตรวัดนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 2) อายุ ระดับการวัดตัวแปรแบบมาตรวัดอันดับ (Ordinal Scale)
- 3) ระดับการศึกษา ระดับการวัดตัวแปรแบบมาตรวัดอันดับ (Nominal Scale)
- 4) ชั้นยศ ระดับการวัดตัวแปรแบบมาตรวัดนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 5) รายได้ต่อเดือน ระดับการวัดตัวแปรแบบมาตรวัดอันดับ (Ordinal Scale)
- 6) หน่วยงานปัจจุบัน ระดับการวัดตัวแปรแบบมาตรวัดนามบัญญัติ (Nominal Scale)

3.1.1.2 ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาค (Interval Scale)

สำหรับการวัดความคิดเห็นมีระดับการวัด ดังนี้

- 1) เห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 1
- 2) เห็นด้วยน้อย มีค่าคะแนนเป็น 2
- 3) เห็นด้วยปานกลาง มีค่าคะแนนเป็น 3
- 4) เห็นด้วยมาก มีค่าคะแนนเป็น 4
- 5) เห็นด้วยมากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

3.1.1.3 ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) โดยมีระดับการวัดแบบ

อันตรภาค (Interval Scale)

สำหรับการวัดความคิดเห็นมีระดับการวัด ดังนี้

- 1) เห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 1
- 2) เห็นด้วยน้อย มีค่าคะแนนเป็น 2
- 3) เห็นด้วยปานกลาง มีค่าคะแนนเป็น 3
- 4) เห็นด้วยมาก มีค่าคะแนนเป็น 4
- 5) เห็นด้วยมากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

3.1.1.4 ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) โดยมีมาตรวัดแบบอันตร

ภาค (Interval Scale)

สำหรับการวัดความคิดเห็นมีระดับการวัด ดังนี้

- 1) เห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 1

- 2) เห็นด้วยน้อย มีค่าคะแนนเป็น 2
- 3) เห็นด้วยปานกลาง มีค่าคะแนนเป็น 3
- 4) เห็นด้วยมาก มีค่าคะแนนเป็น 4
- 5) เห็นด้วยมากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

3.1.1.5 ข้อมูลระดับความผูกพันองค์กร (Organizational Engagement) โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาค (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความผูกพันองค์กร มีระดับการวัด ดังนี้

- 1) ระดับความผูกพันองค์กรน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 1
- 2) ระดับความผูกพันองค์กรน้อย มีค่าคะแนนเป็น 2
- 3) ระดับความผูกพันองค์กรปานกลาง มีค่าคะแนนเป็น 3
- 4) ระดับความผูกพันองค์กรมาก มีค่าคะแนนเป็น 4
- 5) ระดับความผูกพันองค์กรมากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับความผูกพันองค์กรเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถามแบบสอบถาม (Questionnaire)

3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาระบุเรียบร้อยแล้ว ได้นำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ .907 โดยมีข้อมูลของค่าความเชื่อมั่นในแต่ละปัจจัย ดังนี้

ตารางที่ 3.1: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	10	.873
2. วัฒนธรรมองค์การ	12	.908
3. แรงจูงใจในการทำงาน	10	.875
4. ความผูกพันองค์การ	15	.956
รวม	47	.907

หลังจากนั้นได้แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษา โดยจะทำการแจกในวันที่ 1 ของเดือนกันยายน พ.ศ. 2562

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารเรือชั้นยศจ่าตรี ถึง นาวาโท ในสังกัดกองเรือยุทธการ ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการเลือกตัวอย่างดังนี้ เนื่องจากผู้วิจัยทราบขนาดจำนวนประชากรที่แน่นอนภายในองค์การ ผู้วิจัยจึงของใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรของ Yamane (1973)

$$\text{สูตร } n = N / (1 + Ne^2)$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อน (นิยมใช้ 0.05)

จำนวนข้าราชการทหารเรือชั้นยศจ่าตรี ถึง นาวาโท ในสังกัดกองเรือยุทธการ จำนวน 9,366 คน ดังนั้นขนาดตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ควรมีค่าน้อยเท่ากับ

$$9,366/(1+(9,366*0.05^2)) = 384 \text{ คน}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาค่าเฉลี่ยของประชากร (μ) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% เมื่อยอมให้มีความคลาดเคลื่อน (e) ของการประมาณค่าเฉลี่ยเกิดขึ้นได้ในระดับ $\pm 10\%$ ของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เมื่อขนาดของประชากรมีจำนวนมาก (∞) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีค่าประมาณ 300–400 คน

การสุ่มตัวอย่าง

การเลือกตัวอย่างสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดการเลือกตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยการเลือกตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากข้าราชการทหารเรือชั้นยศจ่าตรีถึงนาวาโท ในสังกัดกองเรือยุทธการ

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับกระบวนการและขั้นตอน มีดังต่อไปนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการติดต่อประสานขอทำการสำรวจกับกองกำลังพลกองเรือยุทธการ

3.3.2 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับผู้มีหน้าที่ในการประชาสัมพันธ์ตามหน่วยงานหลักต่าง ๆ ขอความร่วมมือจากกองกำลังพล กองเรือยุทธการ และแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการทหารเรือชั้นยศจ่าตรี ถึงนาวาโท ในสังกัด กองเรือยุทธการ กองทัพเรือ

3.3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่เก็บกลับมาเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยวางแผนเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากข้าราชการทหารเรือชั้นยศจ่าตรี ถึงนาวาโท ในสังกัดกองเรือยุทธการ โดยการแจกแบบสอบถามเริ่มตั้งแต่ เดือนกันยายน พ.ศ. 2562 จนถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2562 รวมเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 2 เดือน ผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลและมีความสมบูรณ์ได้ จำนวนทั้งสิ้น 390 ชุด

3.4 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณใช้การบรรยาย ดังนี้

3.4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ข้อมูล 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสถิติที่ใช้เป็นค่าจำนวนและค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันองค์การของข้าราชการทหารเรือชั้นยศจ่าตรี ถึงนาวาโท ในสังกัดกองเรือยุทธการ สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือ การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ทดสอบประสิทธิภาพของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของข้าราชการทหารเรือชั้นยศจ่าตรี ถึงนาวาโท ในสังกัดกองเรือยุทธการ สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression) และถดถอยพหุ (Multiple Regression)



บทที่ 4 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของข้าราชการในกองทัพเรือ ในเขตอำเภอ สัตหีบ จังหวัดชลบุรี มีผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ ดังนี้

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ได้แก่ ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตารางที่ 4.1: จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานปัจจุบัน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุต่ำกว่า 30 ปี	173	44.4
ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	193	49.5
ชั้นยศ นายทหารประทวน พันจ่าตรี-พันจ่าเอก	144	36.9
รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท	156	40.0
หน่วยงานปัจจุบันอยู่ในส่วนกำลังรบ	243	62.3

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 มีชั้นยศ นายทหารประทวน พันจ่าตรี-พันจ่าเอก จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 มีรายได้ 20,001-30,000 บาทต่อเดือน จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 และบรรจุอยู่ในหน่วยงานส่วนกำลังรบ จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3

ตารางที่ 4.2: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน

	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.86	.651	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .651

ตารางที่ 4.3: แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน
วัฒนธรรมองค์การ

	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
วัฒนธรรมองค์การ	3.54	.711	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.54 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .711

ตารางที่ 4.4: แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน
แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ปัจจัยจูงใจ	3.61	.732	มาก
2. ปัจจัยค้ำจุน	3.73	.653	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.61 ส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .732 และมีระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยคำจูนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .653

ตารางที่ 4.5: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความความผูกพันองค์การ

	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ความผูกพันองค์การ	3.74	.710	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันองค์การ มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.74 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .710

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

4.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับความผูกพันองค์การของข้าราชการกองทัพเรือ ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.6: แสดงความสัมพันธ์แบบถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

สมมุติฐาน	สัมประสิทธิ์การถดถอย (beta)	ค่า t	Sig. (P-value)
คุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันองค์การ	.70	19.13	.000*

$R^2 = .485$ F-Value = 366.059 N=390 P-Value = 0.05*

จากตารางที่ 4.6 พบว่า อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์การข้าราชการในกองทัพเรือ ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ที่ร้อยละ 70

4.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับความผูกพันองค์การของข้าราชการกองทัพเรือ ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.7: แสดงความสัมพันธ์แบบถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis) ด้านวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture)

สมมุติฐาน	สัมประสิทธิ์การถดถอย (beta)	ค่า t	Sig. (P-value)
วัฒนธรรมองค์การต่อความผูกพันองค์การ	.72	20.62	.000*

$R^2 = .523$ F-Value = 425.017 N=390 P-Value = 0.05*

จากตารางที่ 4.7 พบว่า อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ส่งผลต่อความผูกพันองค์การข้าราชการในกองทัพเรือ ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ที่ร้อยละ 72

4.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับความผูกพันองค์การของข้าราชการกองทัพเรือ ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.8: แสดงความสัมพันธ์แบบถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation)

สมมุติฐาน	สัมประสิทธิ์การถดถอย (beta)	ค่า t	Sig. (P-value)
แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ต่อความผูกพันองค์การ	.51	11.93	.000*
แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน ต่อความผูกพันองค์การ	.30	7.03	.000*

$R^2 = .535$ F-Value = 222.923 N=390 P-Value = 0.05*

จากตารางที่ 4.8 พบว่า อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์การ
ข้าราชการในกองทัพเรือ ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี ทั้งด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน
ที่ร้อยละ 51 และร้อยละ 30 ตามลำดับ



บทที่ 5

บทสรุป

บทสรุปการวิจัยเรื่องการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของข้าราชการในกองทัพเรือ ในเขตอำเภอ สัตหีบ จังหวัดชลบุรี มีบทสรุปที่สามารถอธิบายได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 การอภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยจะนำเสนอใน 2 ส่วน ดังนี้

5.1.1 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์ พบว่า

5.1.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ซึ่งมีจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมา คือ อายุ 31-40 ปี มีจำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 อายุ 41-50 ปี มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และอายุสูงกว่า 50 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

5.1.1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ซึ่งมีจำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 และระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 ตามลำดับ

5.1.1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนายทหารประทวนชั้นยศ พันจ่าตรี-พันจ่าเอก ซึ่งมีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 รองลงมาเป็นนายทหารประทวนชั้นยศ จ่าตรี-จ่าเอก จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 เป็นนายทหารสัญญาบัตรชั้นยศ เรือตรี-เรือเอก จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 และเป็นนายทหารสัญญาบัตรชั้นยศนาวาตรี-นาวาโท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 ตามลำดับ

5.1.1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย ระหว่าง 20,001-30,000 บาทต่อเดือน ซึ่งมีจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ย น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาทต่อเดือน จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 มีรายได้เฉลี่ย ระหว่าง 30,001-40,000 บาทต่อ

เดือน จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และมีรายได้เฉลี่ยมากกว่า 40,000 บาทต่อเดือน จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 ตามลำดับ

5.1.1.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในหน่วยงานส่วนกำลังรบ ซึ่งมีจำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 รองลงมาอยู่ในหน่วยงานส่วนบัญชาการ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 อยู่ในหน่วยงานส่วนยุทธบริการ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 อยู่ในหน่วยงานส่วนการศึกษาและวิจัย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และอยู่ในหน่วยงานเฉพาะกิจ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

5.1.1.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.651 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ความอบอุ่นในครอบครัว ความสุขกับการได้พักผ่อนกับครอบครัวในวันหยุดงาน การพูดคุยสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับและสนใจจากเพื่อนร่วมงาน ความภาคภูมิใจในตนเองในปัจจุบัน ความจริงใจและเป็นมิตรของผู้ร่วมงาน การได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน การบริโภคใช้สอยปัจจัย 4 และความสะดวกสบาย คุณภาพชีวิตตามความใฝ่ฝัน และความสมหวังในสิ่งที่คาดหวังจากงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.13 4.07 4.07 4.06 4.02 3.85 3.81 3.79 3.51 และ 3.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.944 1.086 0.681 0.679 0.878 0.894 0.906 0.915 0.898 และ 0.934 ตามลำดับ

5.1.1.7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.711 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ได้แก่ การได้รับมอบอำนาจหน้าที่ สอดคล้องกับความรับผิดชอบในการทำงาน ความสามัคคีและการประสานงานในหน่วย การให้กำลังใจส่งเสริมกันระหว่างผู้ร่วมงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวไม่แบ่งแยก การมีอิสระในการบริหารเวลาทำงาน การแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี การเลื่อนขั้นจากความสามารถ ความเป็นธรรมในการให้รางวัล กิจกรรมกระตุ้นความร่วมมือ ระบบการขึ้นเงินเดือนเลื่อนขั้นที่ชัดเจน การเลื่อนตำแหน่งจากผลงาน การสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.84 3.65 3.61 3.57 3.57 3.52 3.52 3.52 3.46 3.42 3.41 และ 3.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.745 0.850 0.847 0.878 0.851 0.948 0.940 0.972 0.987 1.040 1.059 0.879 ตามลำดับ

5.1.1.8 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.732 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ได้แก่ การได้รับมอบหมายงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานประจำ การได้รับสวัสดิการผลประโยชน์เท่าเทียมกัน การได้รับเงินเดือนตรงตามวุฒิความสามารถ การได้รับเงินเดือนผลประโยชน์ตรงตามปริมาณงาน

และการได้รับเงินเดือนตรงตามที่คาดหวัง โดยมี ค่าเฉลี่ย 3.92 3.62 3.59 3.52 และ 3.41 ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.739 0.878 0.884 0.857 และ 1.004 ตามลำดับ ขณะเดียวกัน ผู้ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.652 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทำงานจน ก้าวหน้า การได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ การให้โอกาสเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ตั้งใจทุ่มเท การได้ใช้ ความรู้พัฒนางาน การมีผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.85 3.84 3.71 3.65 และ 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.715 0.749 1.026 1.121 และ 0.847 ตามลำดับ

5.1.1.9 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันองค์การโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.710 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับ ความผูกพันองค์การ มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ข้าราชการมีความพร้อมที่จะร่วมมือกับองค์การ มีทัศนคติที่วางองค์การควรได้รับความจงรักภักดี มีความพร้อมที่จะตอบสนองเพื่อความสำเร็จของ องค์การ รู้สึกมีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนครอบครัว มีความ ต้องการทำงานจนกว่าเกษียณอายุ รู้สึกว่าที่ทำงานเหมือนบ้าน รู้สึกว่าปัญหาขององค์การเป็นปัญหา ของตัวเอง รู้สึกอยากทำงานต่อไปในองค์การเพราะสวัสดิการที่เหมาะสม รู้สึกผิดหากลาออกจาก องค์การ มีความต้องการอยู่ในองค์การมากกว่าไปองค์การอื่น ไม่ต้องการเปลี่ยนองค์การด้วยปัจจัย การเงิน มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานจนไม่ต้องการลาออก รู้สึกว่าจะลำบากหากลาออกจาก องค์การ และไม่เคยมีความคิดว่าจะย้ายไปองค์การข้างเคียง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.06 4.02 4.01 3.98 3.92 3.78 3.78 3.76 3.72 3.71 3.53 3.53 3.50 3.40 และ 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.750 0.853 0.832 0.842 0.760 1.048 0.948 0.797 0.974 1.061 1.035 1.030 1.003 1.085 และ 1.214 ตามลำดับ

5.1.2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ซึ่งได้แก่การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมุติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยสรุปประเด็นที่ค้นพบ แยกตามสมมุติฐาน ผลการวิเคราะห์ พบว่า

5.1.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ระดับความผูกพันองค์การของข้าราชการกองทัพเรือ ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ผลการ วิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 70 ได้รับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ดีและมีอิทธิพลเชิง บวกต่อระดับความผูกพันองค์การของข้าราชการกองทัพเรือใน ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ที่ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

5.1.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับความ ผูกพันองค์การของข้าราชการกองทัพเรือ ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ผลการวิเคราะห์พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 72 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ดี และมีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับความผูกพันองค์การของข้าราชการกองทัพเรือใน ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

5.1.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับความผูกพันองค์การของข้าราชการกองทัพเรือ ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 51 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจที่ดี และจำนวนร้อยละ 30 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนที่ดี และมีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับความผูกพันองค์การของข้าราชการกองทัพเรือใน ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

5.2 การอภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามสมมุติฐาน ดังนี้

5.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับความผูกพันองค์การของข้าราชการกองทัพเรือ ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกองทัพเรือในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ความอบอุ่นในครอบครัว ความสุขกับการได้พักผ่อนกับครอบครัวในวันหยุดงาน มีระดับความสำคัญอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ การพูดคุยสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับและสนใจจากเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีส่งผลต่อความผูกพันองค์การ ทำให้ข้าราชการกองทัพเรือมีทัศนคติที่ว่าองค์กรควรได้รับความจงรักภักดี มีความพร้อมที่จะตอบสนองเพื่อความสำเร็จขององค์กร และรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนครอบครัว ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับทฤษฎีของคุณภาพชีวิตในการทำงาน Schermerhorn (1996) ได้ศึกษาว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหรือ Quality of Work-Life นั้นเป็นตัวบ่งชี้ที่โดดเด่นในพฤติกรรมองค์การของคุณภาพโดยรวมของประชากรมนุษย์ในที่ทำงาน และควรทำด้วยความพึงพอใจในระดับสูง ความมุ่งมั่นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน การสร้างระบบรางวัลที่มีความยุติธรรมมีความเกี่ยวข้องและสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในขณะเดียวกันประสิทธิภาพการทำงาน การตอบสนองเป็นสิ่งที่ทำให้การตั้งเป้าหมายการทำงานต้องมีความน่าพอใจ สนับสนุนความต้องการส่วนบุคคล และความรับผิดชอบต่อครอบครัว ที่สร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ทำให้แน่ใจว่าความต้องการของผู้ทำงานนั้นเหมาะสมกับชีวิตส่วนตัว และความรับผิดชอบในการทำงาน จะทำให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ สนับสนุนด้วยงานวิจัยของ เกศริน ปังกวาน (2559) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิต

การทำงาน แนวทางการปฏิบัติงานที่ดี และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกันงานวิจัยของ Fernandes, Martins, Caixeta, Filho, Braga & Antonialli (2017) มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของเครื่องมือสำหรับการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีของ Walton (1973) บนพื้นฐานของความเพียงพอและยุติธรรม การชดเชยสภาพการทำงาน การใช้โอกาสการบูรณาการทางสังคม การวิจัยภาคสนามดำเนินการโดยการสำรวจกับพนักงานสถาบันอุดมศึกษาในเมืองรัฐมินัสเซไรส์ จำนวน 518 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตที่เพียงพอและยุติธรรม การชดเชยที่เป็นธรรม สภาพการทำงานตามรัฐธรรมนูญ และพื้นที่ในการทำงานมีขนาดเหมาะสมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

5.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับความผูกพันองค์การของข้าราชการกองทัพเรือ ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกองทัพเรือในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ วัฒนธรรมที่มอบอำนาจหน้าที่ สอดคล้องกับความรับผิดชอบในการทำงาน มีความสำคัญอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ความสามัคคีและการประสานงานในหน่วย การให้กำลังใจ ส่งเสริมกันระหว่างผู้ร่วมงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวไม่แบ่งแยก ที่ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่ดีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ทำให้ข้าราชการกองทัพเรือมีความรู้สึกมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ต้องการเปลี่ยนองค์การด้วยปัจจัยการเงิน มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานจนไม่ต้องการลาออก ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของ Cameron & Quinn (1999) ที่จำแนกประเภทของวัฒนธรรมองค์การ ออกเป็น 4 ประเภท จากการวิจัยจะเห็นได้ว่ากองทัพเรือเป็นองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบแบบญาติมิตร (Clan Culture) มีความยึดหยุ่นตามประเพณี การเน้นความเป็นทีม ช่วยเหลือกัน ร่วมมือกัน เป็นกันเอง เป็นแบบพี่น้อง และเช่นกันมีวัฒนธรรมแบบลำดับชั้นราชการ (Hierarchy/Bureaucratic Culture) มุ่งเน้นค่านิยมสำคัญในเรื่อง การเชื่อฟังและคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ทำให้ข้าราชการกองทัพเรือมีความผูกพันต่อองค์การที่มาจากปัจจัยวัฒนธรรมมากกว่า ผลตอบแทน สนับสนุนด้วยงานวิจัยของ ช.ปวินท์ เพ็ชฌัญญู (2558) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์การ และความไว้วางใจกัน ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์การ และความไว้วางใจกันด้านการติดต่อสื่อสารกับเพื่อน ด้านการได้รับสวัสดิการที่ดีเป็นสิ่งที่ต้องการจากองค์การ และด้านมีความสามารถในการ

ปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้งงานวิจัยของ นัทธัฐภัก มิ่งสมพรพงศ์ (2559) ที่ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ความเชื่อมั่นขององค์การ และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ความเชื่อมั่นขององค์การ และแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับความผูกพันองค์การของข้าราชการกองทัพเรือ ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนล้วนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกองทัพเรือในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การได้รับมอบหมายงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานประจำ การได้รับสวัสดิการผลประโยชน์เท่าเทียมกัน มีความสำคัญอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ การได้รับเงินเดือนตรงตามวุฒิความสามารถ และการได้รับเงินเดือนผลประโยชน์ตรงตามปริมาณงาน ที่ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดี และส่งผลต่อความผูกพันองค์การ อีกทั้งแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทำงานจนก้าวหน้า การได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ที่มีความสำคัญอย่างมาก ในขณะเดียวกัน การแก้ไขปรับปรุงองค์การ เพื่อเพิ่มโอกาสเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ตั้งใจทุ่มเท โอกาสที่ได้ใช้ความรู้พัฒนางาน และการมีผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุน ล้วนที่ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดี และส่งผลต่อความผูกพันองค์การทำให้ข้าราชการกองทัพเรือ มีความต้องการอยู่ในองค์การมากกว่าไปองค์การอื่น ไม่ต้องการเปลี่ยนองค์การด้วยปัจจัยการเงิน และจะช่วยดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ลดค่าใช้จ่ายในการคัดสรรคนใหม่ และการฝึกความชำนาญ อีกทั้งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงาน แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ ตามวิสัยทัศน์ กองทัพเรือ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Mausner & Snyderman (1959) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานสามารถแบ่งออกได้ 2 ปัจจัย โดยปัจจัยแรกจะนำไปสู่ความพอใจ (Satisfaction) และอีกปัจจัยคือความไม่พอใจ (Dissatisfaction) โดยความพึงพอใจกับความไม่พึงพอใจ ซึ่งปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความพึงพอใจต่อเนื้องาน และความรับผิดชอบที่มีต่องาน และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factors) ที่เกิดจากผลตอบแทนและสวัสดิการ รวมถึงการยอมรับนับถือ จากบุคคลภายนอกที่ได้รับสนับสนุนด้วยงานวิจัยของ เภาวิฬ่วงศรี (2558) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาใน

การปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน และปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่นเดียวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

5.3.1 การนำผลการวิจัยไปใช้

นำผลการวิจัยมาปรับปรุงเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง อันจะช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์การที่ดี อีกทั้งการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ โดยเฉพาะข้อที่เกี่ยวกับการให้รางวัล เลื่อนยศ เลื่อนขั้นให้เป็นที่ไปตามความสามารถ และผลงานที่แท้จริงจะส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์การ ดำรงไว้ซึ่งคุณภาพชีวิต และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจที่ดี ให้คงอยู่ในองค์การ อันจะส่งเสริมความผูกพันองค์การให้ข้าราชการกองทัพเรือมีความต้องการคงอยู่ในองค์การ และกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อตอบสนองให้งานของกองทัพเรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

5.3.2 การเสนอแนะหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่องในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรทำการสำรวจกลุ่มประชากรจาก ข้าราชการกองทัพเรือในทุกพื้นที่ โดยสามารถแบ่งสัดส่วนจำนวนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ในแต่ละพื้นที่ให้สอดคล้องกับอัตราบรรจุในหน่วยงานต่าง ๆ
- 2) ปรับใช้ข้อคำถามเพื่อวิจัยต่อไปยังองค์การที่มีลักษณะการทำงานที่คล้ายกัน เช่น หน่วยงานกองทัพข้างเคียงและหน่วยขึ้นตรงกระทรวงกลาโหม หรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ

บรรณานุกรม

- กองทัพเรือ. (2556). *วิสัยทัศน์และการพัฒนากองทัพเรือ*. สืบค้นจาก https://www.navy.mi.th/index.php/today/detail/content_id/1435.
- เกวลี พ่วงศรี. (2558). *การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา บริษัท วินสัน กรุ๊ป*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เกศริน ปงกวาน. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงาน แนวทางการปฏิบัติงานที่ดี และแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ช.ปวินท์ เพ็ชฌุไพศิษฐ์. (2558). *การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร และความไว้วางใจกัน ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชุตติภา วงษ์เจริญ. (2561). *การศึกษาปัจจัยพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสมรรถนะการทำงานที่มีผลต่อการตัดสินใจปรับเลื่อนตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติสู่การเป็นหัวหน้างานในองค์กร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นิตยา บ้านโก. (2558). *ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นันทรัฐภาค มิ่งสมพรพงศ์. (2559). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ความเชื่อมั่นขององค์กร และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของธนาคารพาณิชย์ไทยในจังหวัดสมุทรสาคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ยูฟาง ชู. (2562). *การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล นโยบายการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- รัตติกาล โพธิ์ทอง. (2559). *การศึกษาคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำและบรรยากาศการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรระดับปฏิบัติการย่านสมุทรปราการ*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Cameron, K., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. New York: Addison-Wesley.

- Fernandes, R. B., Martins, B. S., Caixeta, R. P., Filho, C. G., Braga, G. A., & Antonialli, L. M. (2017). Quality of work life: An evaluation of Walton model with analysis of structural equations. *Revista Espacios*, 38(3), 1-20.
- Hellevig, J. (2012). *Employee engagement in Russia: How to build a corporate culture of engagement, customer focus and innovation*. Helsinki: Russia Advisory Group Oy.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). Oxford, England: John Wiley.
- Kian, T. S. (2016). *The influence of intrinsic and extrinsic motivation on Malaysian academics participation in the national innovation strategy*. Unpublished doctoral dissertation, University Tun Hussein Onn Malaysia.
- Mamedu, O. P. (2016). Quality of work-life and university goal attainment perception by academic staff in the South-south Geo-political zone of Nigeria. *American Journal of Educational Research*, 4(20), 1323-1336.
- Marmol, L. D. (2014). *Organizational culture theory: Things to know and how to use it in the workplace*. Retrieved from <https://creativecorporateculture.com/organizational-culture-theory-things-know-use-workplace/>.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Oxford, England: Harpers.
- Milliman, J., Gatling, A., & Kim, J. (2018). The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35, 56-65.
- Schermerhorn, J. (1996). *Management and organizational behavior*. New York: John Wiley and Sons.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working Life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row.





มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
BANGKOK UNIVERSITY

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการทหารเรือ ในเขต อ.สัตหีบ จ.ชลบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงข้อมูลส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการทหารเรือ ในเขต อ.สัตหีบ จ.ชลบุรี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ทางผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามในการให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุดโดยข้อมูลทั้งหมดของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 5 ส่วน จำนวน 53 ข้อคำถาม กรุณาทำเครื่องหมายในช่องว่าง ที่ตรงกับข้อมูล หรือระดับความคิดเห็นของท่าน เพียงหนึ่งคำตอบ ต่อหนึ่งข้อคำถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. พื้นที่การทำงาน

1) อ.สัตหีบ

2) อื่น ๆ

2. อายุ

1) ต่ำกว่า 30 ปี

2) 31-40 ปี

3) 41-50 ปี

4) 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

2)ปริญญาตรี

3)ปริญญาโท หรือสูงกว่า

4. ชั้นยศ

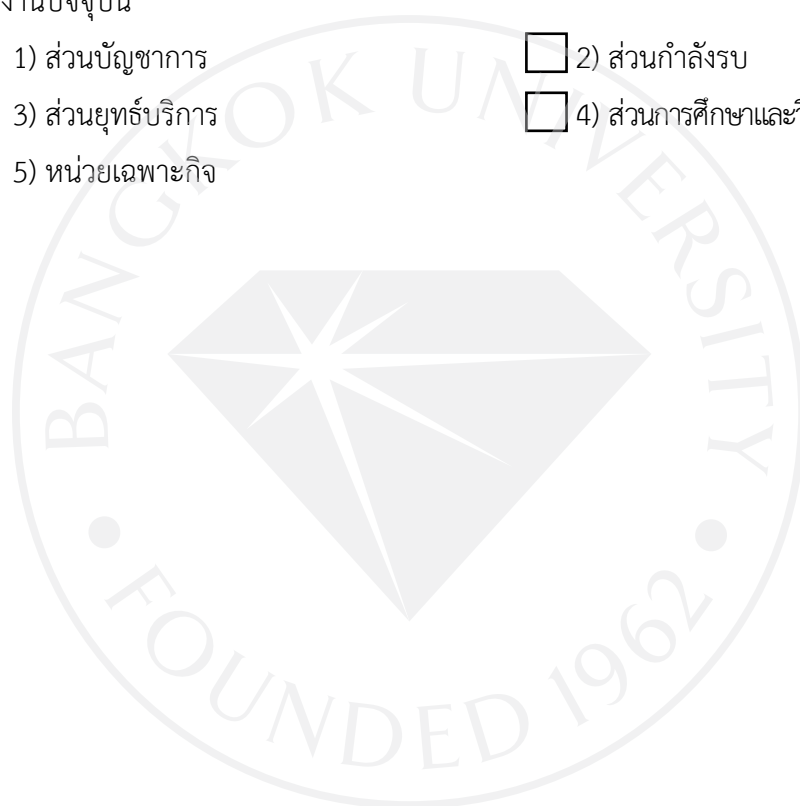
- 1) นายทหารประทวน จ่าตรี-จ่าเอก 2) นายทหารประทวน พันจ่าตรี-พันจ่าเอก
 3) นายทหารสัญญาบัตร เรือตรี-เรือเอก 4) นายทหารสัญญาบัตร นาวาตรี-นาวาโท
 5) นายทหารสัญญาบัตร นาวาเอก ขึ้นไป

5. รายได้ต่อเดือน

- 1) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท 2) 20,001-30,000 บาท
 3) 30,001-40,000 บาท 4) มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป

6. หน่วยงานปัจจุบัน

- 1) ส่วนบัญชาการ 2) ส่วนกำลังรบ
 3) ส่วนยุทธบริการ 4) ส่วนการศึกษาและวิจัย
 5) หน่วยเฉพาะกิจ



ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

4 = เห็นด้วยมาก

3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน (WLO)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ท่านมีความสุขกับการได้ทำงานในตำแหน่งและหน้าที่ของท่านที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	5	4	3	2	1
2.	ท่านรู้สึกว่าครอบครัวของท่านมีความอบอุ่น	5	4	3	2	1
3.	ท่านรู้สึกว่าผู้ร่วมงานของท่านจริงใจ มีความเป็นมิตรต่อท่าน	5	4	3	2	1
4.	ท่านรู้สึกว่าชีวิตที่เป็นอยู่ขณะนี้เป็นไปตามความต้องการของท่านที่เคยใฝ่ฝันและสมปรารถนา	5	4	3	2	1
5.	ท่านรู้สึกว่าชีวิตได้ทุกอย่างทุกอย่างตามที่ท่านต้องการจำเป็นตามที่คาดหวังไว้	5	4	3	2	1
6.	ท่านรู้สึกว่าท่านมีความภาคภูมิใจในตนเองและมีค่าในปัจจุบัน	5	4	3	2	1
7.	ท่านคิดว่าท่านมีความสมบูรณ์จากการได้บริโภคใช้สอยในปัจจุบัน 4 และความสะอาดสบาย	5	4	3	2	1
8.	ท่านคิดว่า การได้พูดคุยสื่อสารอย่างเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานทำให้ท่านมีความสุข	5	4	3	2	1
9.	ท่านรู้สึกมีความสุขกับการได้รับการยอมรับและให้ความสนใจจากเพื่อนร่วมงานทั้งในที่ทำงานและต่างหน่วยงาน	5	4	3	2	1
10.	ท่านรู้สึกมีความสุขกับการได้พักผ่อนกับครอบครัวในวันหยุดงาน	5	4	3	2	1

ส่วนที่ 3 วัฒนธรรมองค์การ

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

4 = เห็นด้วยมาก

3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การ (CUL)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านประดิษฐ์คิดค้น หรือคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	5	4	3	2	1
2.	ท่านได้รับมอบอำนาจหน้าที่ ที่สอดคล้องกับความสามารถหรือขีดความสามารถในการทำงานของท่าน	5	4	3	2	1
3.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะในการทำงานได้อย่างเสรี	5	4	3	2	1
4.	ท่านมีอิสระในการทำงานเต็มที่ โดยสามารถบริหารเวลาในการทำงานด้วยตัวท่านเอง	5	4	3	2	1
5.	บุคลากรมีความสามัคคี และมีการประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน	5	4	3	2	1
6.	บุคลากรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่เฉพาะในกลุ่มตน	5	4	3	2	1
7.	องค์กรมักจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้หน่วยงานต่าง ๆ เกิดพฤติกรรมการประสานงานและความร่วมมือกันในการทำงาน	5	4	3	2	1
8.	ทุกคนในแต่ละหน่วยงานมักพุดจาให้กำลังใจกัน และเสริมซึ่งกันและกันในการทำงาน และพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในงานขององค์กร	5	4	3	2	1
9.	องค์กรมีระบบที่ชัดเจนในการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากร	5	4	3	2	1
10.	การพิจารณา 2 ชั้น หรือการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งจะดูที่ผลงานของบุคลากรเป็นหลัก	5	4	3	2	1

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การ (CUL) (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11.	ท่านเห็นว่าการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น หรือ การเลื่อนตำแหน่งไม่ได้ดูจากการสนับสนุน ระบบอาวุโสกว่า หรือการทำงานส่วนตัวให้กับหัวหน้างาน ผู้บริหาร มากกว่าการดูจากผลงาน หรือ ความสามารถ	5	4	3	2	1
12.	ท่านพึงพอใจในระบบการให้รางวัล ว่าอาศัยเกณฑ์จากการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยไม่คำนึงถึงระบบอาวุโส หรือระบบอุปถัมภ์	5	4	3	2	1

ส่วนที่ 4 แรงจูงใจในการทำงาน

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

4 = เห็นด้วยมาก

3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงาน (MOV)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)						
1.	ท่านได้รับเงินเดือนตรงตามความสามารถและวุฒิ ความรู้ของท่าน	5	4	3	2	1
2.	ท่านได้รับเงินเดือน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์เท่า เทียบกับผู้อื่นที่รับผิดชอบงานเหมือนกัน	5	4	3	2	1
3.	ท่านได้รับเงินเดือนหรือผลประโยชน์เหมาะสม กับ ปริมาณความรับผิดชอบงาน	5	4	3	2	1
4.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของ ท่าน	5	4	3	2	1
5.	ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานอื่น ๆ นอกเหนือจาก งานประจำที่ท่านปฏิบัติอยู่	5	4	3	2	1
ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)						
6.	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านพัฒนางานให้ ก้าวหน้าอยู่เสมอ	5	4	3	2	1
7.	ท่านทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่เพราะท่านคิดว่า องค์กรให้โอกาสแก่บุคลากรที่ตั้งใจทำงาน ในการ เลื่อนตำแหน่ง	5	4	3	2	1
8.	ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกฝนพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ	5	4	3	2	1
9.	ท่านได้นำความรู้มาใช้ในการทำงานจนมี ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	5	4	3	2	1
10.	ท่านมีผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งงานที่ท่านทำ	5	4	3	2	1

ส่วนที่ 5 ความผูกพันองค์กร

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

4 = เห็นด้วยมาก

3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ความผูกพันองค์กร (ENG)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	5	4	3	2	1
2.	ท่านมีความรู้สึกที่ปัญหาขององค์กร เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน	5	4	3	2	1
3.	ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานของท่านเปรียบเสมือน คนในครอบครัวของท่าน	5	4	3	2	1
4.	ท่านรู้สึกว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่เปรียบเสมือน บ้านของท่าน	5	4	3	2	1
5.	ท่านมีความรู้สึกที่ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ต่อองค์กรโดยเต็มใจ	5	4	3	2	1
6.	ท่านจะมีชีวิตที่ลำบาก ถ้าหากท่านตัดสินใจออก จากองค์กรนี้	5	4	3	2	1
7.	ท่านมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้สิ่งที่ท่านต้องการ มากกว่าองค์กรอื่น ๆ	5	4	3	2	1
8.	ท่านยังคงอยากที่จะทำงานในองค์กรของท่าน ต่อไปเนื่องจากได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม	5	4	3	2	1
9.	ความแตกต่างทางการเงินไม่สามารถทำให้ ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงานได้	5	4	3	2	1
10.	ท่านมีความคิดที่จะทำงานกับองค์กรของท่านจน เกษียณอายุงาน	5	4	3	2	1
11.	ท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์กรนี้เนื่องจากท่านมี ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1

ข้อ	ความผูกพันองค์กร (ENG) (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12.	องค์กรนี้ควรได้รับความจงรักภักดีจากท่านและเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1
13.	ท่านจะรู้สึกผิดหวังที่ท่านตัดสินใจลาออกในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา	5	4	3	2	1
14.	ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปทำงานในองค์กรข้างเคียงอื่น ๆ (นอกกองทัพเรือ)	5	4	3	2	1
15.	ท่านมีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนองค์กรด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ	5		3	2	1

โอกาสนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านเป็นอย่างสูง
โชติวิทย์ วัฒนาศิริ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	โชติวิทย์ วัฒนาศิริ
อีเมล	Chotivit.wath@bumail.net
ประวัติการศึกษา	2561 โรงเรียนเสนาธิการทหารเรือ 79 2556 โรงเรียนนายทหารเรือชั้นต้น 2545 นายเรือ สเปน รุ่นที่ 408 ราชอาณาจักรสเปน ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์ทหาร 2545 โรงเรียนนายเรือ รุ่นที่ 100 2543 โรงเรียนเตรียมทหาร รุ่นที่ 43 2535 โรงเรียนวชิราวุธวิทยาลัย รุ่นที่ 74
ประสบการณ์ทำงาน	2562 หัวหน้าแผนกนโยบายระหว่างประเทศวิภาคี สำนักนโยบายและแผน กรมยุทธการทหารเรือ 2558 นายทหารยุทธการ ร.ล. นเรศวร กองเรือฟริเกตที่ 2 2557 นายทหารการอาวุธ ร.ล. นเรศวร กองเรือฟริเกตที่ 2 2555 นายทหารศูนย์ยุทธการ ร.ล. นเรศวร กองเรือฟริเกตที่ 2 2554 นายทหารสงครามอิเล็กทรอนิกส์ ร.ล. นเรศวร กองเรือฟริเกตที่ 2 2553 นายทหารควบคุมการบิน ร.ล. กระบุรี กองเรือฟริเกตที่ 2

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 21 เดือน มกราคม พ.ศ. 2563

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) โชติกริทธิ์ วิเศษะสร อยู่บ้านเลขที่ 42

ซอย เรอ 7 ถนน ติวานนท์ ตำบล/แขวง ศาลาคนึง

อำเภอ/เขต เมือง จังหวัด นนทบุรี รหัสไปรษณีย์ 11000

เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7610202595

ระดับปริญญา ตรี โท เอก

หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา

คณะ บริหารธุรกิจ ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ” ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร

10110 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ” อีกฝ่ายหนึ่ง ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้

สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานวิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์หัวข้อ

อิทธิพลของทัศนคติชีวิตในการทำงาน วิถีธรรมขององค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อ ความผูกพันขององค์กร ของข้าราชการในกองทัพ เรือ ในเขต อีเกอ สัตหีบ จังหวัดชลบุรี

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (ต่อไปนี้เรียกว่า “วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์”)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีกำหนดระยะเวลาในการนำวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ต่อสาธารณชน ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนา งาน ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับ บุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ เกี่ยวกับ ลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับ อนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญานี้โดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ
(โชติวิทย์ วัฒนะศิริ)

ลงชื่อ.....ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ
(อาจารย์ อัญญา จุลพิสิฐ)
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและพื้นที่การเรียนรู้

ลงชื่อ.....พยาน
(ดร.สุชาดา เจริญพันธุ์ศิริกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ.....พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)
ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร