ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของคนประจำเรือกับบริษัทเดินเรือในประเทศไทย

Factors affecting the loyalty of seafarers to shipping companies in Thailand

ชยโชติ แวดไธสง[1]

Chayachote Waedthaisong[1]

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความจงรักภักดีของคนประจำเรือกับบริษัทเดินเรือในประเทศไทย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ข้อมูลที่ได้การวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้มาจากมกลุ่มตัวอย่าง คนประจำเรือของบริษัทเดินเรือในประเทศไทยจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Regression Analysis

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านแรงจูงใจโดยภาพรวมทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ท่านได้รับการประเมินผลงานอย่างมีความยุติธรรม ผลของปัจจัยด้านปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความภักดี พบว่า ตัวแปรด้านท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน, งานของท่านมีความท้าทาย, ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม, ท่านได้รับการประเมินผลงานอย่างมีความยุติธรรม ส่งผลต่อความจงรักภักดีของคนประจำเรือบริษัทเดินเรือในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมทุกด้านมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน รองลงมา คือ ช่วงเวลาทำงานต่อวันของท่านมีความเหมาะสม ผลของปัจจัยด้านปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความจงรักภักดี ด้านเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน, สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม, ท่านมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงานและ ช่วงเวลาทำงานต่อวันของท่านมีความเหมาะสมส่งผลต่อความจงรักภักดีของคนประจำเรือบริษัทเดินเรือในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านเชื่อมั่นในนโยบาย / วิธีการบริหาร / ผู้บริหารขององค์กร รองลงมา คือ ท่านเชื่อในระบบการทำงานที่ชัดเจนตามโครงสร้างการบริหารที่องค์กรกำหนดไว้ ผลของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความจงรักภักดี ด้านท่านเชื่อมั่นในนโยบาย / วิธีการบริหาร /

ผู้บริหารขององค์กร, ท่านเชื่อในระบบการทำงานที่ชัดเจนตามโครงสร้างการบริหารที่องค์กรกำหนดไว้, ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านเป็นบุคคลในองค์กรของท่าน, ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกรักผูกพันกันองค์กร และ ท่านคิดที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนท่านเกษียณอายุ ส่งผลต่อความจงรักภักดีของคนประจำเรือบริษัทเดินเรือในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ความผูกพัน, ความจงรักภักดี, คนประจำเรือ

Factors affecting the loyalty of seafarers to shipping companies in Thailand

Abstract

The objective of this independent research is to study motivational factors in work and organizational commitment that affect the loyalty of regular employees to a shipping company in Thailand. This quantitative research gathered data from a sample group of 400 employees of shipping companies in Thailand using an online questionnaire as the data collection tool. Statistical analysis included descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation, and Regression Analysis.

The research findings indicate that overall, motivational factors regarding work motivation are perceived positively at a high level. When examined individually, the highest-rated factors include receiving recognition from colleagues, followed by fair performance evaluations. Regarding the impact on loyalty, significant statistical relationships (at a significance level of 0.05) were found for factors such as adequate salary relative to workload, appropriate work hours, and satisfaction with working conditions and environment.

In terms of organizational commitment, overall perceptions were also positive at a high level. Individually, the highest-rated aspects include confidence in the organization's policies/methods/management and belief in the clear work systems defined by the organization. Significant statistical relationships (at a significance level of 0.05) were found for factors such as confidence in organizational policies/methods/management, belief in clear work systems defined by the organization, pride in being part of the organization, feeling like a part of the organization, and intending to work in the organization until retirement.

These findings underscore the importance of both motivational factors and organizational commitment in fostering loyalty among employees of shipping companies in Thailand

Keyword : Motivation, Engagement, Loyalty, Seafarer.

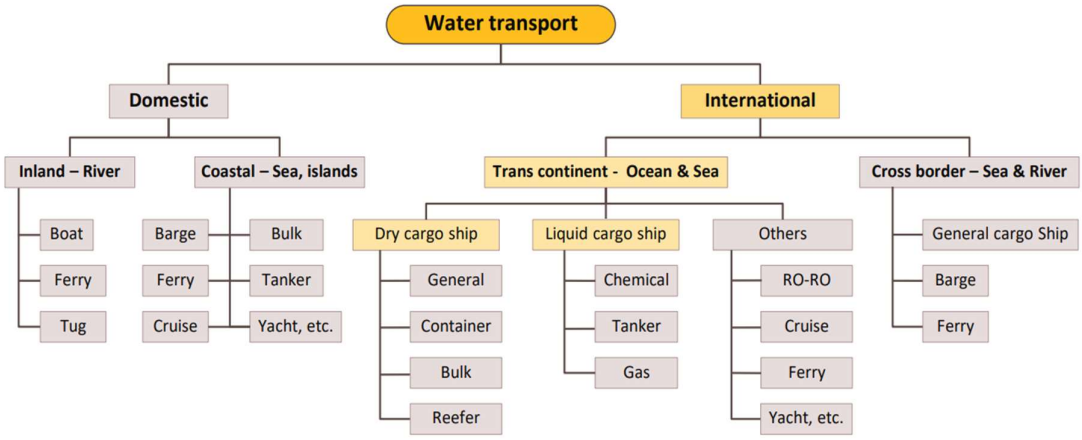
---

[1] นักศึกษาโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคาแหง; Student of Master of Business Administration for Executive program, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University.; Email: 6514122002@rumail.ru.ac.th

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันอุตสาหกรรมการขนส่งทั่วโลกมีหลากหลายวิธีที่จะส่งสินค้าจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง เช่นการขนส่งทางบก การขนส่งทางอากาศ และการขนส่งทางน้ำ และเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ผลิตและผู้บริโภคในการส่งมอบวัตถุดิบให้แก่แหล่งผลิตในห่วงโซ่อุปทานที่กระจายอยู่ทั่วโลก รวมถึงมีความเชื่อมโยงกันกับธุรกิจอื่นทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการขนถ่าย จัดเก็บและกระจายสินค้าถึงปลายทาง โดยการบรรทุกให้ได้ครั้งละมาก ๆ และมีประสิทธิภาพนั้น ก็คงจะเป็นการขนส่งทางน้ำ โดยเรือสินค้าที่มีหลายประเภท เช่น เรือบรรทุกสินค้าแห้ง (Dry cargo) ได้แก่ เรือเทกอง (Bulk carrier) เรือบรรทุกตู้สินค้า (Container ship) เรือห้องเย็นหรือเรือที่มีตู้ควบคุมอุณหภูมิ (Reefer container) เรือขนส่งสินค้าเฉพาะประเภท และเรืออเนกประสงค์ (อาทิ เรือบรรทุกรถยนต์ (Roll-On/Roll-Off หรือ RO-RO)) เรือบรรทุกสินค้าเหลว (Liquid cargo) ได้แก่ เรือบรรทุกน้ำมันดิบ (Tankers) เรือบรรทุกก๊าซ LPG และ LNG (Gas tanker) เรือบรรทุกเคมีภัณฑ์ผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีและวัตถุอันตราย (Chemical ship) และเรือบรรทุกน้ำมันพืช ฯลฯ ปัจจุบัน กองเรือพาณิชย์โลกมีสัดส่วนการขนส่งสินค้าทางทะเลมากกว่าร้อยละ 80 และ ร้อยละ 70 ของปริมาณและมูลค่าการค้าโลก (United Nations Conference on Trade and Development [UNCTAD], 2022)

รูปที่ 1 : ประเภทของการใช้เรือ

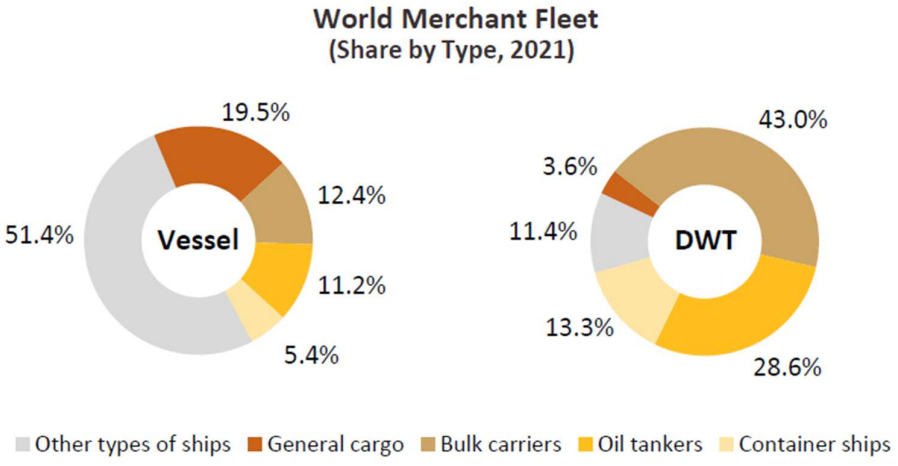


ที่มา : UNCTAD, 2022

กองเรือพาณิชย์ทั่วโลก (รูปที่ 2) มีจำนวนรวม 102,899 ลำ (UNCTAD, 2022) น้ำหนักบรรทุกรวม 2.2 พันล้าน DWT (Dead-Weight Tonnage) ได้แก่ เรือบรรทุกสินค้าทั่วไป (General carriers) มีจำนวนเรือคิดเป็นสัดส่วนสูงสุดร้อยละ 19.5 ของเรือทั้งหมด แต่มีน้ำหนักบรรทุกคิด เป็นสัดส่วนเพียงร้อยละ 3.6 ของน้ำหนักบรรทุกทั้งหมด เรือเทกอง (Bulk Carriers)

มีสัดส่วนจำนวนเรือร้อยละ 12.4 และน้ำหนักบรรทุกรวมสูงสุดที่ร้อยละ 43.0 เรือขนน้ำมัน (Oil Tankers) มีสัดส่วนจำนวนเรือร้อยละ 11.2 และน้ำหนักบรรทุกร้อยละ 28.6 และเรือคอนเทนเนอร์(Container Ships) สัดส่วนจำนวนเรือร้อยละ 5.4 และน้ำหนักบรรทุกรวมร้อยละ 13.3 เรือเทกองและเรือคอนเทนเนอร์ สะท้อนความต้องการขนส่งผ่านเรือทั้งสองประเภท มีทิศทางเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทำให้จำนวนเรือเพิ่มขึ้นเร็วกว่าเรือประเภทอื่น ด้านประเทศเจ้าของเรือ (Ownership) รายใหญ่5 อันดับแรก ของโลก ได้แก่ จีน (รวมฮ่องกง สัดส่วนรวมร้อยละ 17.9 ของกองเรือโลก) กรีซ (ร้อยละ 17.6) ญี่ปุ่น (10.9%) สิงคโปร์ (ร้อยละ 6.2) และเกาหลีใต้ (ร้อยละ 4.2) มี กำลังบรรทุกรวมกันคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 56.7 ของกองเรือโลก ส่วนไทยอยู่ในอันดับที่ 45 มีสัดส่วนเรือเพียงร้อยละ 0.24 ของกองเรือโลก

รูปที่ 2 : กองเรือพาณิยช์ทั่วโลก

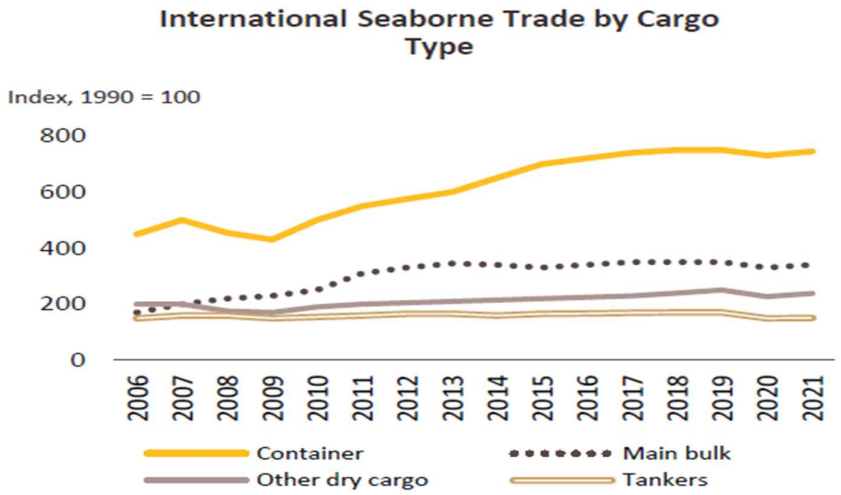


ที่มา : UNCTAD, 2022

หมายเหตุ : DWT = Dead-Weight-Tonnage, Vessel = Number of ships

การเติบโตทางเศรษฐกิจและปริมาณการค้าโลก มีความต้องการการขนส่งสินค้าทางทะเลเพิ่มขึ้น อย่างต่อเนื่อง โดยช่วง 10 ปีก่อนวิกฤต COVID-19 (ปี 2553-2562) การขนส่งโดยเรือบรรทุกตู้สินค้า (เรือคอนเทนเนอร์) และเรือเทกองแห้งมีความต้องการเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 5.8 และ ร้อยละ 5.0 ต่อปี ตามลำดับ (รูปที่ 3 และ รูปที่ 4) ส่งผลให้มีการต่อเรือขนาดใหญ่ขึ้นเพื่อบรรจุสินค้าได้มากขึ้น เช่น เรือบรรทุกตู้คอนเทนเนอร์ของจีนสามารถ บรรทุกตู้มาตรฐานได้มากกว่า 24,000 ตู้และบรรทุกสินค้าที่มีน้ำหนักมากกว่า 240,000 ตัน ทั้งยังลดการปล่อยคาร์บอนน้อยลงถึง 6,000 ตันต่อปี (UNCTAD, 2022)

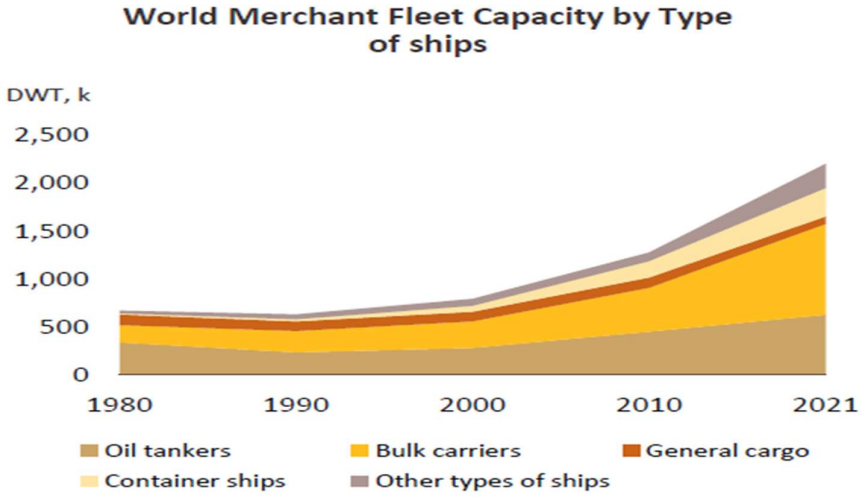
รูปที่ 3 : การเติบโตทางเศรษฐกิจ



ที่มา : United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD, 2022)

หมายเหตุ : Main bulk figures include iron ore, grain, coal.

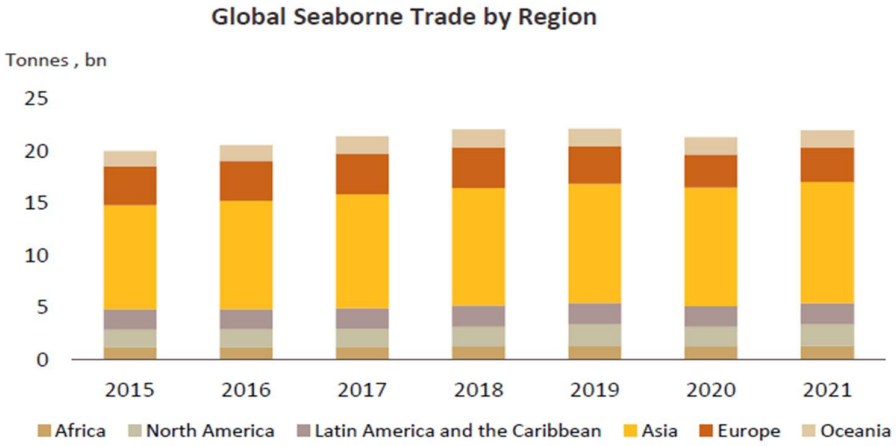
รูปที่ 4 : ปริมาณการค้าโลก



ที่มา : UNCTAD (2022)

โดยเอเชียจัดเป็นภูมิภาคที่มีปริมาณขนส่งสินค้าทางทะเลมากกว่าครึ่งหนึ่งของโลก (รูปที่ 5) และใช้ตู้สินค้าหมุนเวียนมากถึงร้อยละ 62.5 ของ ปริมาณตู้สินค้าที่ใช้ขนส่งทั่วโลก (UNCTAD, 2022) ซึ่งเป็นผลจากเศรษฐกิจเติบโตรวดเร็วและการเป็นฐานการผลิตภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม ที่สำคัญ ทำให้มีความต้องการขนส่งสินค้านำเข้า-ส่งออกเพิ่มขึ้น และหากพิจารณาปริมาณขนส่งสินค้าของกลุ่มอาเซียน พบว่าสิงคโปร์เป็นประเทศที่มีปริมาณขนส่งสินค้าทางทะเลมากที่สุด (สะท้อนจากการขนส่งสินค้าเข้า-ออกจากท่าเทียบเรือสำคัญ) รองลงมา ได้แก่ ไทย และ มาเลเซีย

รูปที่ 5 : ปริมาณการขนส่งสินค้าทางทะเล



ที่มา : UNCTAD stat (2022)

จากจำนวนของเรือแต่ละประเภทที่เพิ่มมากขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการทางเศรษฐกิจ ทำให้เกิดความต้องการคนประจำเรือที่ทำงานบนเรือนั้นเพิ่มขึ้นตามมา จึงเป็นสาเหตุให้เกิดการขาดแคลนคนประจำเรือที่เป็นปัญหาสำคัญในอุตสาหกรรมขนส่งทางเรือ คนทำงานบนเรือสินค้านั้นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ความเชี่ยวชาญและทักษะที่หลากหลายในงานแต่ละหน้าที่ คนประจำเรือต้องผ่านการอบรมความรู้ความสามารถให้เป็นไปตามมาตราฐานสากล STCW กำหนด รวมถึงความรู้ความเข้าในการใช้ชีวิตบนเรือสินค้าที่มีความแตกต่างเรื่องของเวลาและรูปแบบในการทำงานบนเรือ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ เช่น การเพิ่มขึ้นของอุตสาหกรรมการขนส่งทางเรือเพื่อตอบสนองการขนส่งขับเคลื่อนเศรษฐกิจ คนประจำเรือมีอาการเป็นโรคซึงเศร้าเนื่องจากต้องห่างบ้าน ห่างครอบครัวเป็นเวลานาน ๆ มีความเครียดที่เกิดจากการทำงานและสภาวะกดดัน การให้ความสำคัญในเรื่องของความปลอดภัยของการทำงาน ค่าจ้างแรงงานที่มีความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆทำให้เกิดการโยกย้ายไปยังบริษัทที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า เป็นสาเหตุให้บางบริษัทขาดแคลนคนประจำเรือและทำให้การจ้างงานสำหรับคนประจำเรือมีความยากลำบากมากขึ้น

ความต้องการคนประจำเรือในปี 2021 (BIMCO, 2021) อยู่ที่ 336,320 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 เมื่อเทียบกับปี 2015 กับฐานข้อมูลเรือสินค้าในกองเรือทั่วโลก ณ ปัจจุบันมี 102,899 ลำ จากปี 2015 ที่มีเรืออยู่ที่ 68,723 ลำ และในปี 2015 อัตราการลาออกของพนักงานจากการายงานของบริษัทต่าง ๆ พบว่า (Turnover rate) ของคนประจำเรือที่ผ่านการรับรองภายใต้ข้อกำหนดของ STCW อยู่ที่ร้อยละ 6.2 และอัตราการลาออกของพนักงานประจำปี 2020 อยู่ที่ร้อยละ 4.5

รูปที่ 6 : ตารางอุปสงค์ของคนประจำเรือที่ผ่านการรับรองของ STCW

	2010	2015	2021
Officers	637,000	790,500	883,780
Ratings	747,000	754,500	997,540
Total	1,384,000	1,545,000	1,881,320

Source: Company Questionnaire, 2021

ที่มา : UNCTAD stat (2022)

สถานการณ์การจ้างงานโดยรวมยังชี้แนวโน้มความต้องการคนประจำเรือที่ชัดเจนจากบริษัทต่าง ๆ ซึ่งยืนยันถึงระดับความต้องการคนประจำเรือที่เพิ่มขึ้นทั่วโลกเพื่อให้เพียงพอและสอดคล้องกับการเติบโตประมาณร้อยละ 2 ต่อปี ในปี 2026 คาดว่ามีความต้องการคนประจำเรือที่ผ่านการอบอมของ STCW ประมาณ 17,902 คน

คนประจำเรือในประเทศไทยนั้นก็เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในภาคการขนส่งทางทะเลทั้งภายในและภายนอกประเทศ ซึ่งก็มีปัญหาไม่แตกต่างจากคนประจำเรือทั่วโลกที่ต้องทำงานบนเรือสินค้าด้วยสัญญาว่าจ้างที่มีข้อกำหนดที่เข้มงวด ต้องมีใบรับรองผ่านการอบรมเฉพาะแต่ละหลักสูตร ใบประกาศนียบัตรประกอบความรู้ความสามารถ ปัญหาการทำงานที่ต้องห่างบ้านห่างครอบครัวเป็นเวลานาน อาจจะมีเวลาให้พักบ้างเมื่อครบกำหนด แต่ก็อาจจะไม่เป็นที่น่าพึงพอใจให้กับคนประจำเรือมากนัก อีกทั้งคนประจำเรือในประเทศไทยเองก็ต้องยอมรับและปฏิบัติตามข้อกำหนดของ STCW ด้วยเช่นกัน ที่ว่าด้วยเรื่องมาตรฐานสากลเกี่ยวกับการอบรมเพื่อให้มีความรู้ความสามารถ โดยทางกรมเจ้าท่าซึ่งเป็นรัฐเจ้าของธงนั้นยอมรับในกฎระเบียบสากลนี้ ถึงแม้ว่าเรือขนส่งสินค้าจะวิ่งภายในประเทศไทยก็ตาม

ทั้งหมดนี้จึงมีความสำคัญในการศึกษาและวิจัย เพื่อเข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันกับต่อองค์กรของคนประจำเรือในประเทศไทย การทราบและวิเคราะห์ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารในองค์กร สามารถกำหนดกลยุทธ์ และมาตรการที่สามารถเพิ่มคุณภาพชีวิตของคนประจำเรือในประเทศไทย รวมทั้งสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อบรรลุผลลัพธ์ทางธุรกิจที่ดีขึ้นในระยะยาว

การวิจัยนี้ จะสำรวจปัจจัยแรงจูงใจและความผูกพันที่มีผลต่อคนประจำเรือในประเทศไทย โดยค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเหล่านี้ เช่น การบริหารจัดการงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน ความมั่นคงในงานความสามารถในการบริหารเวลา และการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของคนประจำเรือ เป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถรักษาคนประจำเรือไว้ได้ เมื่อคนประจำเรือได้รับแรงจูงใจและมีความสุขในการทำงานจะทำให้คนประจำเรือรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ ต้องการที่จะทำงานในบริษัทเดินเรือเดิมต่อไป และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง

จะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในหน้าที่การงานและขับเคลื่อนธุรกิจขององค์กรได้ ผลลัพธ์จากการวิจัยนี้อาจจะช่วยนำเสนอข้อมูลที่มีประโยชน์สำหรับการพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความสุขและความพึงพอใจของคนประจำเรือในประเทศไทย โดยเป็นประโยชน์ทั้งต่อคนประจำเรือและองค์กรในระยะยาว

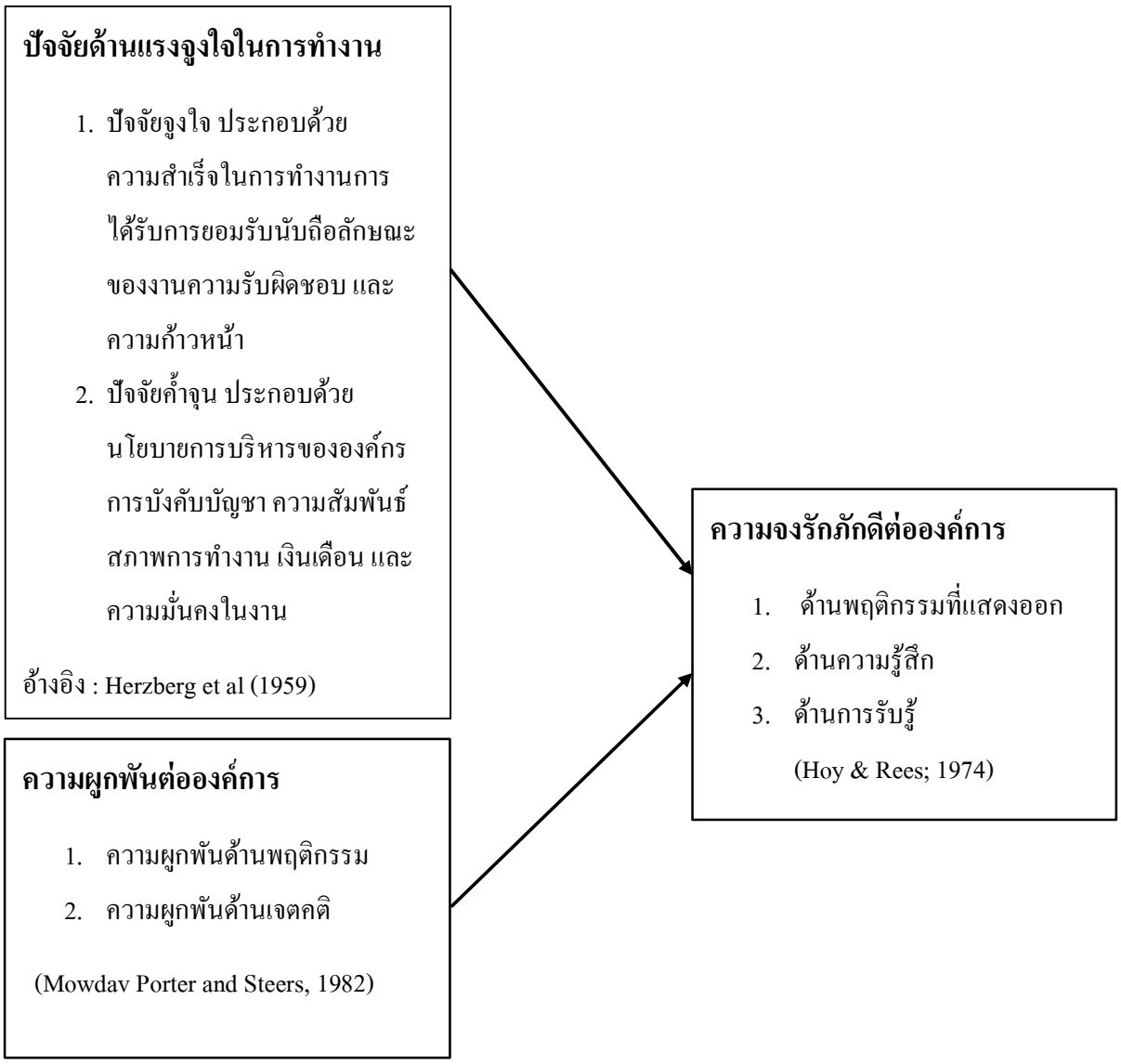
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงที่ส่งผลต่อความภักดีในการทำงานของคนประจำเรือในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความภักดีในการทำงานของคนประจำเรือในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อความภักดีในการทำงานของคนประจำเรือในประเทศไทย
2. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความภักดีในการทำงานของคนประจำเรือในประเทศไทย

กรอบแนวคิด


ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน
1. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานการได้รับการยอมรับนับถือลักษณะของงานความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า
2. ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ สภาพการทำงาน เงินเดือน และความมั่นคงในงาน
อ้างอิง : Herzberg et al (1959)
ความผูกพันต่อองค์การ
1. ความผูกพันด้านพฤติกรรม
2. ความผูกพันด้านเจตคติ
(Mowdav Porter and Steers, 1982)
ความจงรักภักดีต่อองค์การ
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก
2. ด้านความรู้สึก
3. ด้านการรับรู้
(Hoy & Rees; 1974)

กรอบแนวคิด

ตัวแปรอิสระ คือ แรงจูงใจในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรตาม คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร

กรอบแนวความคิดข้างต้นแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และ ความภักดีของคนประจำเรือที่มีต่อองค์การ ภายใต้แนวความคิดเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg et al. (1959) แนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การ Mowdev Porter and Steer (1979) ความจงรักภักดีต่อองค์การ Hoy and Rees (1974)

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร คือ คนประจำเรือบริษัทเดินในเรือประเทศไทยในจำนวน 400 ราย

2. ขอบเขตด้านระยะเวลา เก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลา 9 สัปดาห์ (29 เมษายน – 22 มิถุนายน 2567) โดยใช้แบบสอบถาม

3. ด้านเนื้อหาการเก็บข้อมูล

   3.1. แบบ online (google form)

   3.2. แบบ offline

4. ขอบเขตด้านตัวแปร

   4.1. ตัวแปรอิสระ

   4.1.1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

   4.1.2. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ

   4.2 ตัวแปรตาม

   4.2.1 ความจงรักภักดีต่อองค์การ

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. เพื่อให้ผู้วิจัยหรือผู้สนใจศึกษาทราบถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการทำงานของพนักงานในปัจจุบัน

2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารบุคคลากรภายในองค์กรของระดับผู้บริหาร

3. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารบุคลากรภายในองค์กรของระดับฝ่ายบุคคล

นิยามศัพท์เฉพาะ

- **ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์** หมายถึง หลักข้อมูลประชากร คือข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับประชากรหรือกลุ่มที่กำหนด ซึ่งรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลประชากร อาจรวมถึงขนาดการเติบโต และการกระจายทางภูมิศาสตร์ของประชากรมนุษย์ ข้อมูลประชากรยังสามารถพิจารณาลักษณะของประชากร เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ สถานภาพสมรส สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ระดับรายได้ และระดับการศึกษา
- **ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน** หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามและความทุ่มเทในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า
- **ควววามผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่ดีต่อองค์กรในทางที่ดี มีความผูกพันว่าตันเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความสามารถที่มี ยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารจัดการขององค์กร การพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
- **ความจงรักภักดี** หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงบุคคลที่มีความสัมพันธ์และการเกี่ยวข้องกันกับองค์กร มีความเชื่อมันอย่างมาก ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นความเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตนพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุ และเป็นความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงออกถึงความต้องการและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เกิดจากทัศนคติที่ดีและมีความพยายามทุ่มเทในการทำงานอุทิศตนให้กับองค์กร ทำประโยชน์สูงสุดและจะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไปไม่ลาออกจากองค์กร
- **เรือสินค้า** หมายถึง พาหนะที่ใช้สำหรับขนส่งสินค้าทางน้ำ ที่ใช้ขนสินค้าที่มีความหลากหลายได้ในปริมาณมากๆตามการออกแบบบเพื่อจุดประสงค์ของการบรรทุกสินค้าแต่ละประเภท เป็นการขนส่งสินค้าชนิดต่าง ๆ ระหว่างท่าเรือหรือท่าเรือต้นทางกับปลายทางที่ต่างกัน การใช้เรือขนส่งสินค้ามีประโยชน์ในการขนส่งสินค้าอย่างมหาศาลโดยส่วนใหญ่จะใช้ในการขนส่งสินค้าทางสายอุตสาหกรรม เช่น เหล็ก ไม้ ถ่านหิน และสินค้าอุตสาหกรรมอื่น ๆ รวมทั้งสินค้าทางการค้า เช่น สินค้าเครื่องดื่ม อาหาร วัตถุดิบ และสินค้าอื่น ๆ อีกมากมาย
- **คนประจำเรือ (Seaman)** หมายถึง บุคคลที่ต้องทำงานบนเรือ เช่น กัปตัน, ต้นเรือ, ต้นหน, ต้นกลเรือ, รองต้นกล, ช่างกลเรือ, สรั่ง, ช่างเช็ดน้ำมัน, คนจัดเตรียมอาหารบนเรือ, กะลาสีเรือ, ตลอดจนแผนกอื่น ๆ ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการเดินเรือ ไม่ว่าเป็นเรือชนิดใด ๆ เช่น เรือโดยสาร เรือท่องเที่ยว เรือขนส่งสินค้า เรือที่ขนส่งพนักงานไปทำงานบนแท่นขุดเจาะกลางทะเล เป็นต้น โดยกลุ่มคนประจำเรือนี้เป็นกลุ่มคนที่ต้องไปทำงานอยู่ในสถานที่ที่มีข้อจำกัดและอยู่ห่างจากชายฝั่งเป็นระยะเวลานาน และคนประจำเรือจะต้องมีความรู้ความสามารถที่ต้องผ่านการอบรมของ STCW

- **STCW 2010 (The International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers)** หมายถึง มาตรฐานสากลสำหรับการฝึกอบรม การรับรองและการเฝ้าระวังสำหรับลูกเรือ โดย International Maritime Organization (IMO) มาตรฐานนี้เป็นข้อบังคับที่คนประจำเรือที่จะทำงานบนเรือต้องมี ซึ่งจำเป็นสำหรับการสมัครงานที่จะทำงานบนเรือได้อย่างถูกกฎหมาย ในการอบรมนี้ผู้เข้าอบรมจะได้เรียนรู้ขั้นตอนด้านความปลอดภัยที่จำเป็นทั้งหมดที่เกี่ยวข้องสำหรับการเป็นคนประจำเรือ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วจะต้องได้รับการฝึกทบทวนทุก 5 ปี เพื่อให้มั่นใจว่ายังเข้าใจและมีความพร้อมในการปฏิบัติเรื่องความปลอดภัยต่าง ๆ เมื่ออยู่บนเรือ

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรในการศึกษา คือ คนประจำเรือบริษัทเดินเรือในประเทศไทย เนื่องจากไม่ทราบจานวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร W.G. Cochran (1953) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคาดเคลื่อนวิจัยไม่เกินร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 385 ราย ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 ราย ด้วยวิธีการสุ่มโดย ไม่อาศัยความน่าจะเป็น โดยการเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling)
เครื่องมือที่ใช้รวบรวมรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.968 และนาแบบสอบถามที่มีคุณภาพ สร้างแบบสำรวจออนไลน์ Google Forms นำแบบสอบถามและคิวอาร์โค้ดของแบบสอบถามกระจายไปยังคนประจำเรือบริษัทเดินเรือต่างๆ เป็นต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้
เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ซึ่งกำหนดเป็นช่วงคะแนนดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 1.00 -1.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ **น้อยที่สุด**
- คะแนนเฉลี่ย 1.50 -2.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ **น้อย**
- คะแนนเฉลี่ย 2.50 -3.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ **ปานกลาง**
- คะแนนเฉลี่ย 3.50 -4.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ **มาก**
- คะแนนเฉลี่ย 4.50 -5.00 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ **มากที่สุด**

ใช้สถิติเชิงอนุมานการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยแรงจูงใจ และ ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของคนประจำเรือกับบริษัทเดินเรือในประเทศไทย

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของคนประจำเรือกับบริษัทเดินเรือในประเทศไท ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 400 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ช่วงอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 39 ปี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 สถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 52 ตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 66 ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8

ตาราง 1 แสดงค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรด้านปัจจัยจูงใจของคนประจำเรือบริษัทเดินเรือในประเทศไทย

Model	Unstandardlized Coefficients		Standardlized Coefficients	t	Sig	Tolerance	VIF
	B	S	Beta				
ค่าคงที่	2.483	0.207	-	11.972	0.000*		
1.ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	0.051	0.026	0.095	1.978	0.049*	0.971	1.029
2.ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	0.042	0.025	0.085	1.699	0.090	0.885	1.129
3.งานของท่านมีความท้าทาย	0.067	0.023	0.137	2.863	0.004*	0.978	1.022
4.ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม	0.093	0.026	0.176	3.574	0.000*	0.926	1.087
5.ท่านมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในสายงานในอนาคต	0.018	0.027	0.033	0.663	0.508	0.920	1.087
6.ท่านได้รับการประเมินผลงาน	0.054	0.026	0.102	2.058	0.040*	0.920	1.087

อย่างมีความยุติธรรม							
7.งานที่ท่านได้รับมีความสำคัญ	0.039	0.028	0.071	1.410	0.159	0.893	1.119
$\hat{Y}$ = 2.483 + 0.051(X1) + 0.042 (X2) + 0.067 (X3) + 0.093(X4) + 0.018(X5) + 0.054(X6) + 0.039(X7) + 0.3431							
R^2 = 0.122, Adjusted R^2 = 0.107, F = 7.798, Sig = 0.000							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1. Adj R^2 = 0.107 แสดงว่าตัวแปรต้นในสมการสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ประมาณร้อยละ 10.7 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นแต่ละตัวกับความจงรักภักดี พบว่า ตัวแปรต้น ด้านท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน, งานของท่านมีความท้าทาย, ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม, ท่านได้รับการประเมินผลงานอย่างมีความยุติธรรมส่งผลต่อความจงรักภักดีของคนประจำเรือบริษัทเดินเรือในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นตัวแปรต้น ด้านท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา, ท่านมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในสายงานในอนาคต และ งานที่ท่านได้รับมีความสำคัญไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของคนประจำเรือบริษัทเดินเรือในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 2 แสดงค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรด้านปัจจัยค้ำจุนของคนประจำเรือบริษัทเดินเรือในประเทศไทย ด้านปัจจัยค้ำจุน

Model	Unstandardlized Coefficients		Standardlized Coefficients	t	Sig	Tolerance	VIF
	B	S	Beta				
ค่าคงที่	2.509	0.173	-	14.506	0.000*		
1.เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน	0.078	0.025	0.149	3.083	0.002*	0.095	1.105
2.ท่านคิดว่าตำแหน่งงานของท่านมีความมั่นคง	0.002	0.028	0.004	0.077	0.939	0.885	1.130

3.สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	0.107	0.026	0.203	4.181	0.000*	0.901	1.109
4.ท่านมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงาน	0.075	0.028	0.130	2.718	0.007*	0.926	1.080
5.ช่วงเวลาทำงานต่อวันของท่านมีความเหมาะสม	0.097	0.026	0.177	3.741	0.000*	0.946	1.057
$\hat{Y}$ **= 2.509 + 0.078(X1) + 0.002 (X2) + 0.107 (X3) + 0.075(X4) + 0.097(X5) + 0.33386**							
R^2 = 0.165, Adjusted R^2 = 0.154, F = 15.554, Sig = 0.000							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2. Adj R^2 = 0.154 แสดงว่าตัวแปรต้นในสมการสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ประมาณร้อยละ 15.4 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นแต่ละตัวกับความจงรักภักดี พบว่า ตัวแปรต้น ด้านเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน, สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม, ท่านมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงานและ ช่วงเวลาทำงานต่อวันของท่านมีความเหมาะสมส่งผลต่อความจงรักภักดีของคนประจำเรือบริษัทเดินเรือในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นตัวแปรต้น ด้านท่านคิดว่าตำแหน่งงานของท่านมีความมั่นคงไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของคนประจำเรือบริษัทเดินเรือในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 3 แสดงค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรด้านความผูกพันของคนประจำเรือบริษัทเดินเรือในประเทศไทย

Model	Unstandardlized Coefficients		Standardlized Coefficients	t	Sig	Tolerance	VIF
	B	S	Beta				
ค่าคงที่	1.912	0.150	-	12.766	0.000*		
1.ท่านเชื่อมั่นในนโยบาย / วิธีการบริหาร / ผู้บริหารขององค์กร	0.085	0.021	0.175	4.017	0.000*	0.891	1.122
2.ท่านเชื่อในระบบการทำงานที่ชัดเจนตามโครงสร้างการบริหารที่องค์กรกำหนดไว้	0.091	0.024	0.016	3.758	0.000*	0.865	1.156
3.ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านเป็นบุคคลในองค์กรของท่าน	0.125	0.023	0.232	5.423	0.000*	0.922	1.085
4.ท่านคิดว่าองค์กรมีเป้าหมาย / กลยุทธ์ / รูปแบบการบริหารงานที่สามารถ	0.031	0.024	0.059	1.319	0.188	0.856	1.169

นำไปสู่ผลสำเร็จได้ในการปฏิบัติงาน							
5.ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกรักผูกพันกันองค์กร	0.049	0.024	0.093	2.056	0.040*	0.818	1.222
6.แม้ท่านจะต้องทำงานในองค์กรนี้เหน็ดเหนื่อยหรือมีอุปสรรคเพียงใดท่าก็จะไม่คิดจะลาออก	0.042	0.023	0.083	1.845	0.066	0.837	1.195
7.ท่านคิดที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนท่านเกษียณอายุ	0.095	0.018	0.023	5.312	0.000*	0.895	1.117
$\hat{Y}$ = 1.912 + 0.085(X1) + 0.091 (X2) + 0.125 (X3) + 0.031(X4) + 0.049(X5) + 0.042(X6) + 0.095(X7) + 0.29762							
R^2 = 0.340, Adjusted R^2 = 0.328, F = 28.804, Sig = 0.000							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3. Adj R^2 = 0.328 แสดงว่าตัวแปรต้นในสมการสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ประมาณร้อยละ 32.8 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นแต่ละตัวกับความจงรักภักดี พบว่า ตัวแปรต้น ด้านท่านเชื่อมั่นในนโยบาย / วิธีการบริหาร / ผู้บริหารขององค์กร, ท่านเชื่อในระบบการทำงานที่ชัดเจนตามโครงสร้างการบริหารที่องค์กรกำหนดไว้, ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านเป็นบุคคลในองค์กรของท่าน, ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกรักผูกพันกันองค์กร และ ท่านคิดที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนท่าน

เกษียณอายุ ส่งผลต่อความจงรักภักดีของคนประจำเรือบริษัทเดินเรือในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นตัวแปรต้น ด้านท่านคิดว่าองค์กรมีเป้าหมาย / กลยุทธ์ / รูปแบบการบริหารงานที่สามารถนำไปสู่ผลสำเร็จได้ในการปฏิบัติงาน และ แม้ท่านจะต้องทำงานในองค์กรนี้เหน็ดเหนื่อยหรือมีอุปสรรคเพียงใดท่าก็จะไม่คิดจะลาออกไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของคนประจำเรือบริษัทเดินเรือในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย	ผลการวิเคราะห์
สมมติฐานที่ 1 : (H1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความจงรักภักดีของคนประจำเรือบริษัทเดินเรือในประเทศไทย	
H1.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความจงรักภักดีของคนประจำเรือบริษัทเดินเรือในประเทศไทย ด้านปัจจัยจูงใจ	ส่งผล
H1.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความจงรักภักดีของคนประจำเรือบริษัทเดินเรือในประเทศไทย ด้านปัจจัยค้ำจุน	ส่งผล

โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจของคนประจำเรือบริษัทเดินเรือในประเทศไทยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือปัจจัยจูงใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านปัจจัยค้ำจุน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

สมมติฐานในการวิจัย	ผลการวิเคราะห์
สมมติฐานที่ 1 : (H1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความจงรักภักดีของคนประจำเรือบริษัทเดินเรือในประเทศไทย ด้านปัจจัยจูงใจ	
H1.1.1.ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	ส่งผล
H1.1.2.ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	ไม่ส่งผล
H1.1.3.งานของท่านมีความท้าทาย	ส่งผล

H1.1.4.ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม	ส่งผล
H1.1.5.ท่านมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในสายงานในอนาคต	ไม่ส่งผล
H1.1.6.ท่านได้รับการประเมินผลงานอย่างมีความยุติธรรม	ส่งผล
H1.1.7.งานที่ท่านได้รับมีความสำคัญ	ไม่ส่งผล

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของคนประจำเรือบริษัทเดินเรือในประเทศไทย รายด้าน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ท่านได้รับการประเมินผลงานอย่างมีความยุติธรรม และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานของท่านมีความท้าทาย ตามลำดับ

สมมติฐานในการวิจัย	**ผลการวิเคราะห์**
สมมติฐานที่ 1 : (H1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความจงรักภักดีของคนประจำเรือบริษัทเดินเรือในประเทศไทย ด้านปัจจัยค้ำจุน	
H1.2.1.เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน	ส่งผล
H1.2.2.ท่านคิดว่าตำแหน่งงานของท่านมีความมั่นคง	ไม่ส่งผล
H1.2.3.สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	ส่งผล
H1.2.4.ท่านมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงาน	ส่งผล
H1.2.5.ช่วงเวลาทำงานต่อวันของท่านมีความเหมาะสม	ส่งผล

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของคนประจำเรือบริษัทเดินเรือในประเทศไทย รายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน รองลงมา คือ ช่วงเวลาทำงานต่อวันของท่านมีความเหมาะสม และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนประจำเรือบริษัทเดินเรือในประเทศไทย

สมมติฐานในการวิจัย	ผลการวิเคราะห์
สมมติฐานที่ 2 : (H2) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความจงรักภักดีของคนประจำเรือบริษัทเดินเรือในประเทศไทย	
H2.1.1.ท่านเชื่อมั่นในนโยบาย / วิธีการบริหาร / ผู้บริหารขององค์กร	ส่งผล
H2.1.2.ท่านเชื่อในระบบการทำงานที่ชัดเจนตามโครงสร้างการบริหารที่องค์กรกำหนดไว้	ส่งผล
H2.1.3.ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านเป็นบุคคลในองค์กรของท่าน	ส่งผล
H2.1.4.ท่านคิดว่าองค์กรมีเป้าหมาย / กลยุทธ์ / รูปแบบการบริหารงานที่สามารถนำไปสู่ผลสำเร็จได้ในการปฏิบัติงาน	ไม่ส่งผล
H2.1.5.ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกรักผูกพันกันองค์กร	ส่งผล
H2.1.6.แม้ท่านจะต้องทำงานในองค์กรนี้เหน็ดเหนื่อยหรือมีอุปสรรคเพียงใดท่าก็จะไม่คิดจะลาออก	ไม่ส่งผล
H2.1.7.ท่านคิดที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนท่านเกษียณอายุ	ส่งผล

โดยผลการศึกษารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านเชื่อมั่นในนโยบาย / วิธีการบริหาร / ผู้บริหารขององค์กร รองลงมา คือ ท่านเชื่อในระบบการทำงานที่ชัดเจนตามโครงสร้างการบริหารที่องค์กรกำหนดไว้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านคิดที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนท่านเกษียณอายุ ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นต่อความจงรักภักดีของคนประจำเรือบริษัทเดินเรือในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านยินดีจะปฏิบัติงานที่หัวหน้ามอบหมายอย่างเต็มความสามารถ รองลงมา คือ ท่านเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดีของคนประจำเรือบริษัทเดินเรือในประเทศไทยสามารถสรุปประเด็นสำคัญเป็นข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

1. ปริมาณงานที่เหมาะสมและมีความท้าทายกับบุคคลแต่ละคนจะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความพอใจในการทำงานเต็มที่เต็มใจที่จะทำให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อองค์กรและก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในช่วงเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน

2. รายได้ที่เหมาะสมและเป็นธรรมต่อคนประจำเรือบริษัทเดินเรือในประเทศไทยที่จะเสริมสร้างบุคลากรให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ควรพิจารณาในเรื่องรายได้ที่เป็นค่าตอบแทนที่เหมาะสม และกำหนดแนวการปฏิบัติด้านผลตอบแทนอื่นๆที่ไม่ใช่ตัวเงิน เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่สามารถจูงใจที่จะทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับสูงได้ หรืออาจจะมีการประเมินผลตอบแทนตามความสามารถในการปฏิบัติงาน (Performance Base)

3. แรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความต้องการอำนาจในการทำงานรวมถึงการตัดสินใจในการทำงานและเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้างานดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับการประเมินและการเลื่อนตำแหน่งพนักงานประจำปีเพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานใช้ความสามารถที่มีปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงาน

4. ทุกฝ่ายในองค์กรควรให้ความสำคัญต่อกันและสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นโดยการจัดกิจกรรมให้ทุกคนได้ทำร่วมกันนอกเหนือจากกิจการทำงาน เช่น กิจกรรมทำบุญ หรือ กิจกรรมตอบแทนสังคม CSR เพื่อสร้างความผูกพันจนนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร

5. ด้านความต้องการความผูกพัน ผู้บริหารองค์กรควรใส่ใจคนประจำเรือ และ ให้คนประจำเรือมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน ทั้งการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการทำงานของกลุ่มแผนก หรือฝ่ายที่ตนเองทำงานอยู่ เพราะการมีส่วนร่วมในการทำงานนั้นจะสามารถสร้างความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดีและมีการส่งเสริมหรือจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม

6. ด้านความต้องการความสำเร็จ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ ควรพัฒนาระบบ วางแผนนโยบายหรือจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพและเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงานโดยมอบหมายให้ทำงานร่วมกับคนที่มีความสามารถเพื่อท้าท้ายความสามารถของบุคลากร

7. ด้านความเติบโตในสายงาน ควรวางเส้นทางในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง จากความรู้ความสามารถ กำหนดแนวทาง วิธีการ กฎเกณฑ์ และ ขอบเขต ให้ชัดเจนเพื่อให้คนประจำเรือสามารถวางแผนการทำงานที่จะไปให้ถึงเป้าหมายของตนเองที่ได้วางไว้ และ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป

8. ช่วงเวลาการทำงานต่อวัน เป็นสิ่งที่บุคคลากรมีความต้องการเพื่อให้เกิดความสมดุลในการทำงานและการพักผ่อน หรือ ทำกิจกรรมอื่นๆได้ ควรมีความยืดหยุ่นในเรื่องเวลาที่สามารถบริหารจัดการได้ด้วยตนเองและได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือจากทางบริษัท

9. สิ่งแวดล้อมในการทำงานควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ที่สนับสนุนให้การทำงานมีความสะดวกสบาย ง่ายต่องการทำงาน รวบถึงบรรยากาศ สถานที่ที่เหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

กานต์ ไทยสีหราช และ ศักร์ระภีร์ วรวัฒนะปริญญา (2560). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อยอดขายเครื่องจักรและชิ้นส่วนอะไหล่เครื่องจักรที่ลดลง ของบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี, วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปีที่ 5, ฉบับที่ 2, 108-119

เกียรติ บุญยโพ (2562). การสร้างแรงจูงใจในพนักงานเพื่อความพึงพอใจในองค์การ, วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 8, ฉบับที่ 1, 237-250

จิตรลดา ตรีสาคร และคณะ (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของพนักงานกับความภักดีต่อองค์การในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาบริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด. วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ปีที่ 4 ฉบับที่ 1, 46-55

เด่น บุญมาวงค์ และคณะ (2565), วัฒนธรรมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษา:วิทยาลัยทองสุข, วารสารสหวิทยาการพัฒนา, ปีที่ 1 ฉบับที่ 1, 258-265

ธนพร การชงัด และคณะ (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), ปีที่ 16 ฉบับที่ 2, 15-28

นาวาอากาศโท ธนากร เอี่ยมปาน (2552). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของนักบินกองบิน 6, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 95-103

ธัชนัย ทองอู๋ และ อนุรักษ์ เรืองรอบ (2563). ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อขวัญและกาลังใจ และความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของกาลังพล สังกัดกรมกาลังพลทหารบก, วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, ปี ที่15 ฉบับที่ 1, 61-73

นฤมล จิตรเอื้อ และคณะ (2561). การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทางานอย่างสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมผ่านความผูกพันต่อองค์การ

ด้านจิตใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, ปีที่ 14 ฉบับที่ 2, 349-377

นันทวดี อุ่นละมัย และคณะ (2562). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา,ปีที่ 9 ฉบับที่ 3, 126-138

บงกช ตั้งจิระศิลป์ (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง, วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม, ปีที่ 3, ฉบับที่ 2. 55-70

บุณยาพร ภู่ทอง (2558). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการออมของชุมชน : กรณีศึกษา ท่าน้ำสามเสนเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร, วารสารวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ปีที่ 1 ฉบับที่ 1, 5-14

ประภากร ใจบุญ (2564). อิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, ปีที่ 18 ฉบับที่ 1, 92-105

ปิติพร ภูวพัฒน์ และคณะ (2563) แรงจูงใจในความภักดีของพนักงานในเครือบริษัท ไทยรัฐออนไลน์ และ ไทยรัฐทีวี, วารสารเกษมบัณฑิต ฉบับที่ 21, 135-145

ปุญชรัสมิ์ ตุงคง (2564). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี, ปีที่ 6, ฉบับ 4, 2021, 130-147

พักตร์พิมล สมบัติใหม่ (2558). แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, วารสารบัณฑิตวิจัย, ปีที่ 6 ฉบับที่ 2, 123-139

รวีรัตน์ วรสุทธิ์พิศาล (2564) การทำงานล่วงเวลาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน,วารสารวิชาการศิลปะศาสตร์ประยุกต์, ปีที่ 4, ฉบับที่ 1, 12-17

วราภรณ์ ชื่นจรูญ และ เนตร์พัณณา ยาวิราช (2565). อิทธิพลของความผูกพันในองค์การและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ปีที่ 6 ฉบับที่ 2, 180-192

วิชาชาญ ศรีชัยชนะ และคณะ (2565). วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท ABC. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 16 ฉบับที่ 1. 118-128

ศุภกร พรหิรัญกุล และคณะ (2564). ปัจจัยการเสริมสร้างบุคลากรให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม, วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ ปีที่ 6, ฉบับที่ 8, 400-411

สิทธิพันธ์ พุทธหุน และคณะ (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร, วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร ปีที่ 6 ฉบับที่ 3, 873-895

อารีรัตน์ ปานศุภวัชร และคณะ (2561). ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดมหาสารคาม, วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ปีที่ 2 ฉบับที่ 1, 19-28.

Nadeak B., Naibaho L. (2022). MOTIVATION AND HRM FACTORS RELATION TO THE EMPLOYEE LOYALTY, POLISH JOURNAL OF MANAGEMENT STUDIES, Volume 22, No.2, 261-276