

**การฝึกอบรมในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทซ่อมบำรุง
เรือเดินสมุทรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี**

**ORGANIZATIONAL TRAINING PROGRAM INFLUENCING EMPLOYEE
COMMITMENT OF A SHIPYARD COMPANY IN CHONBURI PROVINCE**

สุรพงศ์ นองสุข

นักศึกษาระดับปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

E-mail: surapong.n@unithai.com

รศ.ดร.ชลธิศ ดาราวงษ์

อาจารย์ประจำ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

E-mail: chonlatis@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานในบริษัทซ่อมบำรุงเรือเดินสมุทรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงานในบริษัท และลักษณะการจ้างงาน 2) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของการรับรู้ด้านการฝึกอบรมในองค์กรที่มีต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทซ่อมบำรุงเรือเดินสมุทรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ในด้านการคงอยู่ ด้านความรู้สึกรัก และด้านบรรทัดฐาน กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ คือ พนักงานทุกระดับปฏิบัติการของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำนวน 330 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย การทดสอบความแปรปรวน และการวิเคราะห์สมการเส้นถดถอยพหุคูณ ผลวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนความผูกพันของพนักงานในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.17$) และ 2) ปัจจัยด้านการฝึกอบรมในองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ด้านแรงจูงใจของพนักงาน ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการกำหนดแนวทางและด้านการสนับสนุนที่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การฝึกอบรม, ความผูกพันของพนักงาน, เรือเดินสมุทร

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to compare the level of employee engagement in a marine maintenance company in Chonburi Province. classified by personal factors such as gender, age, educational level work experience Positions in the company 2) To study the level of influence of training perceptions in the organization on employee engagement of a marine maintenance company in Chonburi province regarding persistence. feeling and the norm The sample group of this research was 330 employees at all operating levels of a company in Chonburi province. The statistics used in the data analysis were frequency, mean, variance test.

The results showed that 1) the respondents rated the employee engagement at a high level with a mean ($\bar{X} = 4.17$) and 2) the training factors in the employees' organization had an influence on the employee engagement. Employee commitment Employee motivation Benefits different approaches and support aspects

Keywords: Training Program, Employee Engagement, Shipyard

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

การดำเนินธุรกิจในประเทศไทยยังต้องอาศัยการค้าระหว่างประเทศเป็นหลักเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญเติบโตโดยปริมาณการค้าผ่านการขนส่งทางน้ำหรือพาณิชย์นาวีคิดเป็นร้อยละ 90 ของปริมาณการค้าระหว่างประเทศ โดยเฉพาะการขนส่งทางทะเลซึ่งผู้ขนส่งทางเรือสามารถบรรทุกสินค้าได้ในปริมาณมาก โดยการขนส่งทางเรือมีต้นทุนการขนส่งโดยเฉลี่ยต่ำกว่าการขนส่งด้านอื่น ๆ เช่น การขนส่งทางบกหรือทางอากาศ ดังนั้น อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องและสนับสนุนกิจการเรือเดินสมุทรจึงเข้ามามีบทบาทอย่างมากต่อการคงอยู่ของธุรกิจการขนส่งทางทะเล ได้แก่ ธุรกิจการให้บริการด้านการต่อเรือและการซ่อมบำรุงเรือเดินสมุทรจึงเป็นอุตสาหกรรมที่ช่วยสนับสนุนกิจการเดินเรือขนส่งและกิจการค้าระหว่างประเทศให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ กิจการดังกล่าวยังมีส่วนช่วยด้านความมั่นคงของประเทศในการป้องกันพื้นที่ในคาบสมุทรต่าง ๆ ด้วยเช่นกัน

การดำเนินธุรกิจการซ่อมบำรุงเรือเดินสมุทรจึงเป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่สำคัญและมีส่วนเชื่อมโยงกับธุรกิจการขนส่งทางน้ำและกิจการ ตลอดจนเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่อง 3 ส่วน ได้แก่ 1) อุตสาหกรรมต้นน้ำเป็นผู้ที่ป้อนวัตถุดิบที่ใช้ในการต่อเรือและซ่อมเรือ เช่น เหล็ก สี เคมีภัณฑ์ การหล่อโลหะ เครื่องจักร อุปกรณ์เดินเรือ และเครื่องมือสื่อสาร อุตสาหกรรมต้นน้ำเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดต้นทุนและคุณภาพของการต่อเรือและซ่อมเรือ อยู่ต่อเรือและซ่อมเรือ 2) อุตสาหกรรมกลางน้ำเป็นผู้สนับสนุนในด้านเงินทุนและทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ สถาบันการเงิน และสถาบันการศึกษา และ 3) อุตสาหกรรมปลายน้ำซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนในการกำหนดทิศทางการตลาด ได้แก่ การขนส่งทางทะเล การประมง การท่องเที่ยวทางน้ำ และการต่อเรือของหน่วยงานราชการ

ในอุตสาหกรรมการต่อเรือและซ่อมเรือนั้น ผู้ประกอบการจำเป็นต้องอาศัยทักษะของแรงงานมนุษย์อย่างมากในการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานในระดับสากลเนื่องจากเรือเดินสมุทรเป็นพาหนะขนส่งขนาดใหญ่ที่มีการลงทุนสูงและเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของทรัพย์สินและชีวิตมนุษย์เป็นจำนวนมาก ทำให้การให้บริการของธุรกิจนี้ต้องอาศัยทักษะของพนักงานในทุกระดับชั้น องค์กรผู้ประกอบการทุกแห่งจึงต้องมีการฝึกอบรมให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่องทั้งพนักงานใหม่และพนักงานที่มีอยู่เพื่อรักษามาตรฐานการทำงานให้คงอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ตัวเรือ เพิ่มความน่าเชื่อถือในเส้นทางธุรกิจ และสามารถเพิ่มโอกาสทางการแข่งขันในอุตสาหกรรมในตลาดโลก

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

(1) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานในบริษัทซ่อมบำรุงเรือเดินสมุทรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงานในบริษัท และประสบการณ์การฝึกอบรม

(2) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของการรับรู้ด้านการฝึกอบรมที่มีต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทซ่อมบำรุงเรือเดินสมุทรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีในด้านการคงอยู่ ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีการฝึกอบรมในองค์กร

ซูซัน สมิททิไกร (2558) ได้ให้ความหมายถึงของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมหมายถึง เครื่องมือหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรได้ใช้ในการติดต่อสื่อสาร และถ่ายทอดความรู้โดยวิทยากรในการถ่ายทอดประสบการณ์เฉพาะทางระหว่างผู้ฝึกและผู้เข้าฝึก หรือระหว่างผู้เข้าฝึกด้วยกันเอง เพื่อให้ผู้เข้าฝึกได้ฝึกฝนด้วยตนเองและได้แลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ รวมทั้งทัศนคติระหว่างผู้เข้าร่วมนั่นเอง

สมคิด บางโม (2559) ได้ให้ความหมายถึงของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในความเชี่ยวชาญเฉพาะในแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดการเพิ่มความรู้อาทิ ทักษะ และทัศนคติ ที่สามารถนำไปสู่การยกมาตรฐานในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จนเกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง และยังบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยรวม

ทฤษฎีความผูกพัน

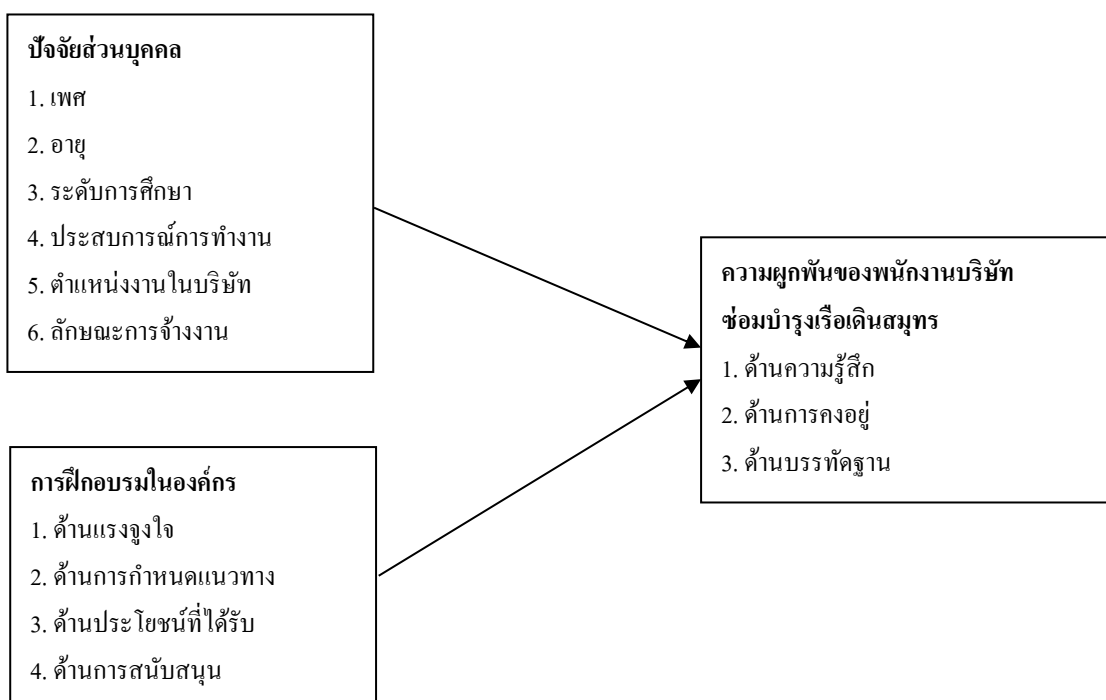
ความผูกพันองค์กรเป็นการแสดงออกถึงความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กรนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้ให้ความหมายและคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

ธีระ วีระธรรมสาริต (2532, หน้า 20) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรนั้นว่าเป็นการเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกขององค์กร มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องใน การทำงานความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานที่สมาชิกผูกพันต่อองค์กร และพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้เนื่องจากได้เปรียบเทียบกับผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์กร

กรองแก้ว อยู่สุข (2535) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันกับองค์กร (organization commitment) เป็นทัศนคติต่องานที่เขาทำในความหมายที่ว่า ถ้าองค์กร “ให้” พนักงานได้มากขึ้นไปอีก เช่น ช่วยทำให้เขาทำงานได้สำเร็จเป็นที่ยกย่องนับถือเจริญในหน้าที่การงาน และตัวองค์กรเองก็เจริญเติบโต ซึ่งทำให้พนักงานมีหน้ามีตาด้วยพนักงานก็จะเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรถึงขนาดมีความจงรักภักดี (loyalty) และเกิดความผูกพัน

วิฑูรย์ สิมะ โขลดี (2538) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันทางทัศนคติหรือการที่คนๆ หนึ่งจะแสดงตนและมีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรใดๆ ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายที่กว้างกว่าความพอใจในงาน เพราะจะเกี่ยวข้องกับองค์กรทั้งหมดมิใช่เพียงแค่ตัวบุคคล และความผูกพันต่อองค์กรจะมีความมั่นคงมากกว่าความพอใจในงาน เพราะว่าสิ่งที่เกิดขึ้นวันต่อวันนั้นจะไม่ทำให้ความผูกพันลดลงไป

3.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3.3 สมมติฐานการวิจัย

- 1) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงานในบริษัท และลักษณะการทำงาน ที่แตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันของที่แตกต่างกัน
- 2) การรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทซ่อมบำรุงเรือเดินสมุทรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ในด้านการคงอยู่ ด้านความรู้สึกร และด้านบรรทัดฐาน

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทซ่อมบำรุงเรือเดินสมุทรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ซึ่งมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 1,270 คน โดยกำหนด ความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 5 โดยการคำนวณตามสูตร ของ (Taro Yamane 1985) ได้ 330 คน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check – List) ประกอบด้วยข้อมูลส่วนต่างๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงานในบริษัทและ ลักษณะการทำงาน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับด้านการฝึกอบรมในองค์กรจำนวน 4 ด้าน โดยดัดแปลงจาก Bulut,C. & Culha, O. (2010) ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านแรงจูงใจของพนักงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ
2. ด้านการกำหนดแนวทาง ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ

3. ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ

4. ด้านการสนับสนุน ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับด้านความผูกพัน มี 3 ด้าน โดยดัดแปลง Valaie, N. & Rezaei, S.

(2016) ได้แก่

1. ด้านความรู้สึก ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ

2. ด้านการคงอยู่ ประกอบด้วยข้อคำถาม 8 ข้อ

3. ด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

5. ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1: ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 47.8 มีอายุอยู่ระหว่าง 26-30 ปีคิดเป็นร้อยละ 53.9 มีรายนามคิดเป็นร้อยละ 51.7 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีคิดเป็นร้อยละ 57.5 ตำแหน่งงานวิศวกรคิดเป็นร้อยละ 36.7 ตำแหน่งงานปัจจุบัน ลักษณะการจ้างเป็นพนักงานประจำฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายสนับสนุนคิดเป็นร้อยละ 77.2 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2: ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในองค์กร

โดยภาพรวมของการฝึกอบรมในองค์กรมีค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ เท่ากับ 4.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.72 คือ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนด้านประโยชน์ที่ได้รับ ($\bar{X} = 4.32$) ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.32$) อันดับสาม คือ ด้านการกำหนดแนวทาง โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.24$) อันดับสี่ คือด้านแรงจูงใจของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.92$) ตามลำดับตามลำดับ

ส่วนที่ 3: ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับระดับความผูกพันของพนักงาน

โดยภาพรวมของความผูกพันของพนักงานมีค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ เท่ากับ 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.71 คือ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า อันดับแรก คือ ด้านความรู้สึกโดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.19$) อันดับี่ 2 คือ ด้านการคงอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.17$) และอันดับที่ 3 คือ ด้านบรรทัดฐาน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 : ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 1 ทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน

ความผูกพัน ของพนักงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล					
	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	ประสบการณ์ ทำงาน	ตำแหน่งงาน	ลักษณะ การจ้างงาน
ด้านการคงอยู่	0.53	0.07	0.83	0.52	0.00*	0.06
	ชาย	ต่ำกว่า 25 ปี	ต่ำกว่า ม.3	3-6 ปี	ผู้เชี่ยวชาญ	พนักงาน
	($\bar{X} = 4.19$)	($\bar{X} = 3.93$)	($\bar{X} = 4.30$)	($\bar{X} = 4.31$)	($\bar{X} = 4.46$)	($\bar{X} = 4.20$)
	หญิง	31-35 ปี	ปวส ขึ้นไป	มากกว่า 10 ปี	วิศวกร	พนักงานอื่น
	($\bar{X} = 4.12$)	($\bar{X} = 3.88$)	($\bar{X} = 3.80$)	($\bar{X} = 4.05$)	($\bar{X} = 4.40$)	ประจำชั่วคราว ($\bar{X} = 3.98$)
ด้านความรู้สึก	0.09	0.25	0.64	0.00*	0.00*	0.00*
	ชาย	ต่ำกว่า 25 ปี	ต่ำกว่า ม.3	3-6 ปี	ผู้เชี่ยวชาญ	พนักงาน
	($\bar{X} = 3.99$)	($\bar{X} = 3.67$)	($\bar{X} = 4.11$)	($\bar{X} = 4.10$)	($\bar{X} = 3.63$)	($\bar{X} = 4.11$)
	หญิง	31-35 ปี	ปวส ขึ้นไป	มากกว่า 10 ปี	วิศวกร	พนักงานอื่น
	($\bar{X} = 4.14$)	($\bar{X} = 3.61$)	($\bar{X} = 3.80$)	($\bar{X} = 3.99$)	($\bar{X} = 3.89$)	ประจำชั่วคราว ($\bar{X} = 3.81$)
ด้านบรรทัด ฐาน	0.30	0.00*	0.02*	0.00*	0.00*	0.00*
	ชาย	ต่ำกว่า 25 ปี	ต่ำกว่า ม.3/	3-6 ปี	ผู้เชี่ยวชาญ	พนักงาน
	($\bar{X} = 4.20$)	($\bar{X} = 3.74$)	($\bar{X} = 4.21$)	($\bar{X} = 4.28$)	($\bar{X} = 4.04$)	($\bar{X} = 4.27$)
	หญิง	31-35 ปี	ปวส ขึ้นไป	มากกว่า 10 ปี	วิศวกร	พนักงานอื่น
	($\bar{X} = 4.23$)	($\bar{X} = 3.54$)	($\bar{X} = 4.05$)	($\bar{X} = 4.13$)	($\bar{X} = 4.08$)	ประจำชั่วคราว ($\bar{X} = 4.00$)

* $p < .05$

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันของพนักงานของบริษัทซ่อมบำรุงเรือเดินสมุทรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ด้านการคงอยู่ ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 2 ทดสอบสมมติฐานการรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน

การฝึกอบรม	ความผูกพันของพนักงาน					
	ด้านการคงอยู่		ด้านความรู้สึก		ด้านบรรทัดฐาน	
	β	p	β	p	β	p
1. ด้านแรงจูงใจของพนักงาน	0.33	0.00*	0.24	0.00*	0.33	0.00*
2. ด้านการกำหนดแนวทาง	-0.02	0.68	0.12	0.08	0.06	0.33
3. ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	0.09	0.22	-0.19	0.04*	0.15	0.00*
4. ด้านการสนับสนุน	0.42	0.00*	0.50	0.00*	0.19	0.04*

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่าจากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการรับรู้ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. ด้านการคงอยู่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อการคงอยู่ นี้เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อันดับ 1 ด้านการสนับสนุน อันดับ 2 ด้านแรงจูงใจของพนักงาน อันดับ 3 ด้านประโยชน์ที่ได้รับ อันดับ 4 ด้านการกำหนดแนวทาง

2. ด้านความรู้สึก ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อความรู้สึก นี้เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อันดับ 1 ด้านการสนับสนุน อันดับ 2 ด้านแรงจูงใจของพนักงาน อันดับ 3 ด้านการกำหนดแนวทาง อันดับ 4 ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ตามลำดับ

3. ด้านบรรทัดฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อบรรทัดฐาน นี้เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อันดับ 1 ด้านแรงจูงใจของพนักงาน อันดับ 2 ด้านการสนับสนุน อันดับ 3 ด้านประโยชน์ที่ได้รับ อันดับ 4 ด้านการกำหนดแนวทาง ตามลำดับ

6. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง การฝึกอบรมในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทซ่อมบำรุงเรือเดินสมุทรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี สามารถนำมาอภิปรายตามผลเชิงพรรณนาได้ดังต่อไปนี้

1) ด้านแรงจูงใจ โดยที่ปัจจัยการฝึกอบรมในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านการคงอยู่ ได้แก่ ด้านการคงอยู่ ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิไกร ชูประจง และคณะ (2557) ได้ทำการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาการฝึกอบรมของผู้ฝึกอบรมในบริษัทแห่งหนึ่ง

2) ด้านประโยชน์ที่ได้รับ โดยที่ปัจจัยการฝึกอบรมในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านการคงอยู่ ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มะลิวรรณ ชนะภัยิ และคณะ (2560) ได้ทำการวิจัยด้านการฝึกอบรมโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยลักษณะการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมประสิทธิภาพการทำงานอันเกิดจากการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม และปัจจัยการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมที่มีต่อรูปแบบการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมของผู้บริหารองค์กรในนิคมอุตสาหกรรม

3) ด้านการสนับสนุน โดยที่ปัจจัยการฝึกอบรมในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านการคงอยู่ ได้แก่ ด้านการคงอยู่ ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศารักษ์ เวชยานนท์ (2559) ทำการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการอบรม ปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนความรู้จากการอบรม และการประเมินผลการอบรมในระดับปฏิบัติการ ระดับการเรียนรู้ และระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

(1) ด้านแรงจูงใจ บริษัทอณูญาดีให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาเสนอความคิดเห็นในการฝึกอบรมได้ว่าจะดำเนินไปในทิศทางใด ไม่เฉพาะแต่ในทิศทางขององค์กรเท่านั้น และควรให้โอกาสพนักงานที่มีศักยภาพให้ขึ้นเป็นหัวหน้า

(2) ด้านการกำหนดแนวทาง บริษัทควรมีการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับการอบรมและทางบริษัทควรจัดเตรียมกำหนดการและสถานที่ในการฝึกอบรมได้อย่างเป็นระบบ

(3) ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ทางบริษัทควรมีนโยบายเพื่อเป็นการกระตุ้นพนักงานในการเข้ารับการฝึกอบรมจะทำให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้นถ้าประโยชน์ที่ได้รับในการฝึกอบรมไปพัฒนาให้องค์กรให้ดีขึ้น อีกทั้งจะมีการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและพนักงานทุกคนที่ได้รับการฝึกอบรมจะได้รับความรู้และข้อมูลใหม่อยู่เสมอ

(4) ด้านการสนับสนุน บริษัทควรให้พนักงานและหัวหน้างานได้เข้ารับการฝึกอบรมได้โดยมีการสนับสนุนจากบริษัทในการให้เวลาทำงานปรกติรวมถึงเบี่ยงเบนพิเศษจากการเข้าฝึกอบรมที่จะเป็นประโยชน์ต่องานอยู่เสมอ ตลอดจนหัวหน้างานจะได้รับงานใหม่ๆ เพื่อที่จะพัฒนาทักษะของพนักงานบริษัทจากการฝึกอบรม

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกอบรมในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานโดยวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์ผู้บริหาร และ ศึกษาบริษัทคู่แข่งเรื่องอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

8. เอกสารอ้างอิง

- กรองแก้ว อยู่ สุข. (2537). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมิทธิไกร. (2558). *การฝึกอบรมในองค์กร*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: พิมพ์ครั้งที่ 9. หน้า 418
- ธีระ วีระธรรมสาธิต. (2532). *ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก / เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย*. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต.
- นิสดารก์ เวชยานนท์. (2559). การประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม: กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางของการประปานครหลวง. *วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*. หน้า 175-212
- วิฑูรย์สมิระ โชคดี. (2538). *จิตวิทยาองค์กรอุตสาหกรรม : การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการเพิ่มผลผลิตภาพ*. กรุงเทพฯ: เพียรพัฒนา พรินติ้ง.
- วุฒิไกร ชูประจง และคณะ. (2557). ปัญหาของการฝึกอบรมบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟลเจอร์ จำกัด. *วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม*, 13(3), หน้า 106-112.
- สมคิด บางโม. (2559). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: วิทยาพัฒน์. หน้า 229
- Bulut, C. & Culha, O. (2010). The effects of organizational training on organizational commitment. *Organization training and organizational commitment*, 14(4), pp. 309-322.
- Taro Yamane (1985). *Statistics : An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row Publications.
- Valaei, N. & Rezaei, S. (2016). Job satisfaction and organizational commitment: An empirical investigation among ICT-SMEs. *Management Research Review*, 39(12), pp. 1663-1694.