



ปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของ
ประเทศไทย

โสรัจ ลดเลี้ยว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของ
ประเทศไทย

โสรัจ ลดเลี้ยว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา



3991246279

BUU iThesis 63920034 thesis / recv: 10042566 16:33:32 / seq: 65

CASUAL FACTOR EFFECTING ON RETENTION OF MYANMAR FISHING LABOR AT S
EA IN EASTERN

SORAT LODLEO

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF BUSINESS ADMINISTRATION
BURAPHA BUSINESS SCHOOL
BURAPHA UNIVERSITY

2023

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY



3991246279

BUU iThesis 63920034 thesis / recv: 10042566 16:33:32 / seq: 65

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ โสรัจ ลดเลี้ยว ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงหงาญ)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....

(ดร.ศรัญญา แสงลิ้มสุวรรณ)

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงหงาญ)

..... กรรมการ

(ดร.ศรัญญา แสงลิ้มสุวรรณ)

..... กรรมการ

(ดร.ชินิกานต์ สังข์สุวรรณ)

.....

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรณิ พิมพันธ์ศรี)

วันที่ 24 เดือน เมษายน พ.ศ. 2566

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการ
การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

วันที่ 25 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566

2115130552
BUU 1Thesis 63920034 thesis / recv: 16032566 11:24:52 / seq: 63

63920034: สาขาวิชา: -; บช.ม. (-)

คำสำคัญ: การคงอยู่ในงาน, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ความพึงพอใจในงาน, ความผูกพัน
ต่อองค์กร

โครงสร้าง : ปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติ
เมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย.

(CASUAL FACTOR EFFECTING ON RETENTION OF MYANMAR FISHING LABOR AT
SEA IN EASTERN) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: พรรณิ์ แสงหาญ, ศรีญา แสงลิ้ม
สุวรรณ ปี พ.ศ. 2566.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย จำนวน 450 คน โดยใช้สถิติในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์สมการ โครงสร้างเชิงสาเหตุ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทยมีระดับความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การตรวจสอบแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุ พบว่าแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df = 1.064$, $p\text{-value} = 0.326$, $CFI = 0.999$, $GFI = 0.976$, $AGFI = 0.960$, $RMSEA = 0.012$, $RMR = 0.011$, $NFI = 0.987$, $IFI = 0.999$) 3) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ

63920034: MAJOR: -; M.B.A. (-)

KEYWORDS: retention, transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment

SORAT LODLEO :

CASUAL FACTOR EFFECTING ON RETENTION OF MYANMAR FISHING LABOR AT S
EA IN EASTERN. ADVISORY COMMITTEE: PORNRAT SADANGHARN, Ph.D.,
SARUNYA SANGLIMSUWAN, Ph.D. 2023.

The purpose of this research was to 1) study the level of opinions toward these following causal factors, transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment, and retention of Myanmar fishing labor in the eastern of Thailand 2) to examine the consistency of the model with the empirical data, and 3) study causal factors that affects the retention of Myanmar fishing labor. The research was developed with empirical data through quantitative research. The sampling data were 450 Myanmar fishing labor in the eastern of Thailand, then analyzed with statistics tools consisted of percentage, mean, and standard deviation, Confirmatory Factor Analysis (CFA) and Structural Equation Modeling (SEM). The results from the analysis illustrate that 1) the level of opinions toward the causal factors for the retention of Myanmar fishing labor in the eastern of Thailand consisted of transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment, and job retention was high. 2) the analysis of the coherence model indicates that the correlation of causal factors has a significant impact on the retention of Myanmar fishing labor in the eastern of Thailand ($\chi^2/df = 1.064$, p-value = 0.326, CFI = 0.999, GFI = 0.976, AGFI = 0.960, RMSEA = 0.012, RMR = 0.011, NFI = 0.987, IFI = 0.999) and 3) the causal factor that has the greatest impact on the retention of Myanmar fishing labor is the transformational leadership, organizational commitment, and job satisfaction respectively.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงหาญ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.ศรัณยา แสงลิ้มสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้การสนับสนุนส่งเสริม จนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์และสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งได้ให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ และขอขอบคุณผู้เข้าร่วมโครงการทุกท่านที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถาม โดยให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณสมาชิกทุกคนในครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจและสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน ตลอดจนเพื่อนๆ ทั้งรุ่นพี่และรุ่นน้องทุกคนที่คอยแบ่งปันความรู้ความเข้าใจให้กันและกัน คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูเวทิตาแด่บุพการี บุรพอาจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ทำให้ผู้วิจัยเป็นผู้ที่มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนถึงทุกวันนี้

โสรัจ ลดเลี้ยว

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1	1
บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
บทที่ 2	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	9
การคงอยู่ในงาน	9
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน	12
ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน	16
ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน	20

ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร	23
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	24
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร	26
ความหมายและความเป็นมาของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย	27
บทที่ 3	33
วิธีการดำเนินวิจัย	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	34
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	38
บทที่ 4	41
ผลการวิจัย	41
การกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	41
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	42
เกณฑ์ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	45
ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเล สัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย	46
ผลวิเคราะห์ตรวจสอบสหสัมพันธ์แบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของ แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย	56
ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของ แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย	59
ผลวิเคราะห์สมการโครงสร้างแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงาน ประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย	73

ผลวิเคราะห์เส้นอิทธิพลสมการเชิงโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของ แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย	74
บทที่ 5	78
สรุปและอภิปรายผล	78
บรรณานุกรม	83
ภาคผนวก	91
ผนวก ก.....	92
แบบสอบถามการวิจัย	92
ผนวก ข.....	103
เอกสารขอความอนุเคราะห์การพิจารณาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย.....	103
ผนวก ค.....	109
สรุปผลการประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย	109
ประวัติย่อของผู้วิจัย	118

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ความหมายของการอยู่ในงานของพนักงานในองค์กร	9
ตารางที่ 2 ความหมายของภาวะผู้นำ	12
ตารางที่ 3 ความหมายของความพึงพอใจในงาน	17
ตารางที่ 4 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	20
ตารางที่ 5 แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาที่ได้รับอนุญาตทำงานในกิจการประมงในประเทศไทย	31
ตารางที่ 6 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	34
ตารางที่ 7 ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้	37
ตารางที่ 8 เกณฑ์พิจารณาค่าดัชนีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุ (SEM)	39
ตารางที่ 9 ความหมายและตัวย่อของตัวแปรงานวิจัย	43
ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	45
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ควบคุมเรือของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทยโดยรวม	46
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ควบคุมเรือของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ด้านการมีอิทธิพลในเชิงอุดมการณ์	47
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ควบคุมเรือของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ด้านการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ	48
ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ควบคุมเรือของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ด้านการกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา	49



3991246279

BUU-1Thesis 63920034 thesis / rev: 10042566 16:33:32 / seq: 65

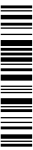
ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ควบคุมเรือของ แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ด้านการมุ่งปฏิสัมพันธ์ เป็นรายบุคคล	49
ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติ เมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทยโดยรวม	50
ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติ เมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ด้านลักษณะงาน	51
ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติ เมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ด้านรายได้	52
ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติ เมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ด้านเพื่อนร่วมงาน	52
ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงาน ประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย	53
ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานประมงทะเล สัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ด้านความรู้สึก	54
ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานประมงทะเล สัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ด้านความต่อเนื่อง	54
ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานประมงทะเล สัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ด้านบรรทัดฐานของสังคม	55
ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อการคงอยู่ในงานของแรงงานประมง ทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย	56
ตารางที่ 30 ผลการตรวจสอบปัญหาสหสัมพันธ์ตัวแปรแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ใน งานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย	57
ตารางที่ 31 วิเคราะห์ตรวจสอบการแจกแจงตัวแปรแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงาน ของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย	58
ตารางที่ 25 ผลวิเคราะห์ค่าสถิติองค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ ควบคุมเรือของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย	61

ตารางที่ 26 ผลวิเคราะห์ค่าสถิติองค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองความพึงพอใจในงานของแรงงาน ประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย	64
ตารางที่ 27 ผลวิเคราะห์ค่าสถิติองค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรของ แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย	66
ตารางที่ 28 ผลวิเคราะห์ค่าสถิติองค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองการคงอยู่ในงานของแรงงาน ประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย	69
ตารางที่ 29 ผลวิเคราะห์ค่าสถิติปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติ เมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทยโดยรวม	72
ตารางที่ 32 คำนวณความสอดคล้องของผลการวิเคราะห์แบบจำลอง	74
ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis)	75

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2 องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ควบคุมเรือของแรงงาน ประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย	60
ภาพที่ 3 องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองความพึงพอใจในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติ เมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย	63
ภาพที่ 4 องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานประมงทะเลสัญชาติ เมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย	66
ภาพที่ 5 องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียน มา เขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย	68
ภาพที่ 6 องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมง ทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย โดยรวม	71
ภาพที่ 7 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมง ทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย	74



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การประมงเป็นอุตสาหกรรมการผลิตที่สำคัญของไทย ด้วยความเชี่ยวชาญในการทำประมงอยู่ในอันดับต้น ๆ ของโลก จึงเป็นผู้ส่งออกผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำรายใหญ่ของโลก โดยการส่งออกอาหารทะเลสด แช่เย็น แช่แข็งและแปรรูปของปี พ.ศ.2563 มีมูลค่าประมาณหนึ่งแสนสามหมื่นล้านบาท (สำนักส่งเสริมการค้าสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรม, 2563) โดยพื้นที่ภาคตะวันออกเป็นแหล่งเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศไทย และมีศักยภาพด้านประมงเนื่องจากความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรประมง โดยมีสัดส่วนการผลิตภาคการประมงคิดเป็นร้อยละ 16.2 ของผลิตภัณฑ์การประมงของประเทศไทยในปี พ.ศ.2562 โดยโครงสร้างเศรษฐกิจของภาคตะวันออกประกอบไปด้วยภาคอุตสาหกรรมมากที่สุด รองลงมาคือภาคบริการและภาคเกษตรกรรม โดยแรงงานคนไทยส่วนใหญ่ร้อยละ 51.5 ทำงานในภาคบริการ และร้อยละ 27.9 อยู่ในภาคอุตสาหกรรม ทำให้ภาคเกษตรกรรมมีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าว (แผนพัฒนาภาค, 2562)

สถานการณ์แรงงานในประเทศไทยมีการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวที่เพิ่มมากขึ้น โดยส่วนใหญ่ทำงานประเภทงานที่ยากลำบาก (Difficult) สกปรก (Dirty) และอันตราย (Dangerous) ซึ่งเป็นงานที่คนไทยไม่นิยมทำ และยังขยายขอบเขตไปในหลายกิจกรรมมากขึ้น (ชนนาถ นิตตะโย และคณะ, 2563) หากพิจารณาการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยกับประเทศอื่น ๆ พบว่าประเทศไทยถือเป็นประเทศที่มีการไหลเข้าของแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับที่สูงติดอันดับที่ 17 ของโลก และถือเป็นอันดับหนึ่งในกลุ่มประเทศอาเซียน (IOM, 2019) การที่ประเทศไทยเป็นจุดหมายปลายทางของแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะจากประเทศเพื่อนบ้านนั้น ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญคือปัจจัยค่าแรงที่สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้าน โดยแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่จะได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งยังสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศเพื่อนบ้านประมาณ 3 เท่าตัวเมื่อเทียบกับค่าแรงงานขั้นต่ำของประเทศเมียนมา (Mungoven, 2018) จากสถิติพบว่าแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงและกิจการต่อเนื่องประมงทะเลที่มีจำนวนมากที่สุดคือ แรงงานสัญชาติเมียนมา ซึ่งมีจำนวนมากกว่าร้อยละ 50 จากจำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งหมดประมาณหกหมื่นคน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2564)

รัฐบาลไทยได้เริ่มมีนโยบายอนุญาตการจ้างแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 โดยอนุญาตให้จ้างผู้หลบหนีเข้า

เมืองโดยผิดกฎหมายและมีการจ้างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ 3 สัญชาติ ได้แก่ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ในเขตพื้นที่ขาดแคลนแรงงาน ต่อมารัฐบาลไทยมีนโยบายการจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบโดยให้แรงงานต่างด้าวและครอบครัวผู้ติดตามมาขึ้นทะเบียนรายงานตัวต่อกระทรวงมหาดไทยและขออนุญาตทำงานกับกระทรวงแรงงานเพื่อนำไปสู่กระบวนการทำให้ถูกต้องตามกฎหมายโดยให้ประเทศต้นทางพิสูจน์สัญชาติและออกเอกสารเดินทาง (พจนัศศักดิ์ ผกามาศ และคณะ, 2562) ผู้วิจัยได้นำสถิติจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร มาเปรียบเทียบกับเพื่อหาข้อแตกต่างของจำนวนแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงและกิจการต่อเนื่องประมงทะเล พบว่าแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ได้รับอนุญาตทำงานในกิจการประมงและกิจการต่อเนื่องประมงทะเลในประเทศไทย มีจำนวนลดลงตามการเปรียบเทียบระหว่างสถิติของเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 จากจำนวน 68,324 คน กับเดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 จำนวน 46,317 คน ซึ่งพบว่าจำนวนลดลง 22,007 คน โดยคิดเป็นอัตราส่วนอยู่ที่ร้อยละ 32 โดยอัตราการเปลี่ยนแปลงนี้แสดงถึงปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการประมงและกิจการต่อเนื่องประมงทะเลที่ใช้แรงงานต่างด้าวเป็นหลัก (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2562; 2563)

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงและกิจการต่อเนื่องประมงทะเลเนื่องจากแรงงานต่างด้าวลาออกจากสถานประกอบการกิจการอย่างกะทันหัน เพื่อไปทำงานกับนายจ้างรายอื่นที่จ่ายค่าตอบแทนให้มากกว่า ซึ่งสิ่งที่แรงงานต่างด้าวต้องการมากที่สุดในการทำงานคือ ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน ประกอบกับมีสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลในเขตพื้นที่จำนวนมาก ทำให้แรงงานต่างด้าวมักเลือกที่จะไปทำงานกับสถานที่ประกอบการที่จ่ายค่าตอบแทนสูงกว่า ปัญหาที่ตามมาอีกคือ แรงงานต่างด้าวที่มีความสนิทสนมกันอยู่กลุ่มเดียวกันก็จะมาชักชวนให้ไปทำงานด้วยกัน พวกกันไปสมัครงานที่ใหม่และมาขอลาออกพร้อมกัน ส่งผลให้ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลต้องรับหาแรงงานต่างด้าวใหม่มาทดแทนแรงงานต่างด้าวที่ลาออกไป และต้องทำการฝึกฝนและสอนงานใหม่ ทำให้เสียเวลา กระบวนการผลิตเกิดการสะดุด ผลิตสินค้าช้าลง (สมสกุล เบานิด และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์, 2560) อีกทั้งผู้ประกอบการมีต้นทุนและความเสี่ยงด้านแรงงานต่างด้าวสูง เนื่องจากต้องจ่ายเงินล่วงหน้าเพื่อขอใบอนุญาตและจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ซึ่งนายจ้างจะหักจากเงินเดือนของแรงงานต่างด้าว ทำให้เงินเดือนที่ได้รับจริงต่อเดือนของแรงงานต่างด้าวน้อยลง การที่แรงงานต่างด้าวขอเบิกเงินล่วงหน้าแล้วทำงานชดใช้ในลักษณะการทำงานใช้หนี้ เมื่อหนี้สูงขึ้นจนนายจ้างไม่ให้เบิกเพิ่ม แรงงานต่างด้าวบางรายหนีกลับประเทศ หรือบางส่วนนายจ้างรายใหม่มารับหนี้แทนและทำงานใช้หนี้ต่อไป สาเหตุที่นายจ้างคนใหม่ยอมชำระหนี้ให้นายจ้างเดิมเพราะขาดแคลนแรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการหลายรายต้องหยุดทำการประมง บางรายลดจำนวนเรือประมงลงเพื่อแก้ปัญหา นอกจากนี้การขาดแคลนแรงงานต่าง

ด้วยยังทำให้ผู้ประกอบการไม่สามารถคัดเลือกแรงงานต่างด้าวได้ ไม่ว่าจะเป็นทักษะการทำงานดีหรือไม่ ถ้ายังทำงานได้ก็ต้องรับเข้าทำงาน (ภาวิดา รังสี และเสกสรรค์ ขวณิชย์, 2563)

การเกิดสถานการณ์การขาดแคลนแรงงานขึ้นอยู่กับการเติบโตทางเศรษฐกิจและแรงกดดันหลากหลาย การรับมือที่ดีที่สุดของนายจ้าง คือการให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถขององค์กร การให้ความสำคัญในด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ ซึ่งเป็นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (ปิยฉัตร บุระวัฒน์, 2554) ต้นทุนจากการสูญเสียพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ รวมต้นทุนในการคัดสรรและอบรมพนักงานใหม่ ถือว่าเป็นความท้าทายที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลต้องหันมาให้ความสนใจ (Bandura & Lyons, 2014) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์กร จึงเป็นวิธีการที่องค์กรจะได้เรียนรู้ถึง กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างยั่งยืน (Low et al., 2016)

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานมีความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานขององค์กร จากการศึกษาของ Porter and Steers (1991) พบว่าความพึงพอใจในงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งหากพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพ อุดมกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งาน ตรงกันข้ามถ้าพนักงานมีความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน ทำให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน

นอกจากปัจจัยความพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานแล้ว ยังมีปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร พนักงานย่อมมีการคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้นด้วย (นิสาชล ภูมิพันธุ์ผล, 2559) ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานตระหนักและเห็นความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร โดยการทำให้พนักงานมีความสุข โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี มีโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนา ส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในงานของพนักงาน (นภสนันท์ แจ่มพุ่ม, อัจฉรา ประเสริฐสิน และนันท์ชัตสนันท์ สกุลพงศ์, 2562)

ทั้งนี้ยังมีการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในงาน กล่าวคือ ยิ่งผู้นำให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำกับผู้ตามมากเท่าใด บรรยากาศแห่งความเชื่อใจ มุ่งมั่น ประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลในการดำเนินงานย่อมมากขึ้น (ชูชาติ ชายทวีป และธนินฐา สมัย, 2563) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะให้ความสนใจต่อการทำงานของพนักงานและพัฒนาพนักงานให้มีศักยภาพไปพร้อม ๆ กัน และยังเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกลอยลางปฏิบัติงานเพิ่มความภาคภูมิใจในตนเอง ส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในงาน (คลฤดี รัตนปิณฑิร, 2552)

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นจะเห็นว่าการคงอยู่ในงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อสถานการณ์การขาดแคลนแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงและกิจการต่อเนื่องประมงทะเล ดังนั้นผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการคงอยู่ในงานของแรงงานต่างด้าว ประกอบกับการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในงานของแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงและกิจการต่อเนื่องประมงทะเลในประเทศไทยมีอยู่อย่างจำกัด ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เพื่อที่จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการแรงงานต่างด้าวในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยได้อย่างมั่นคง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

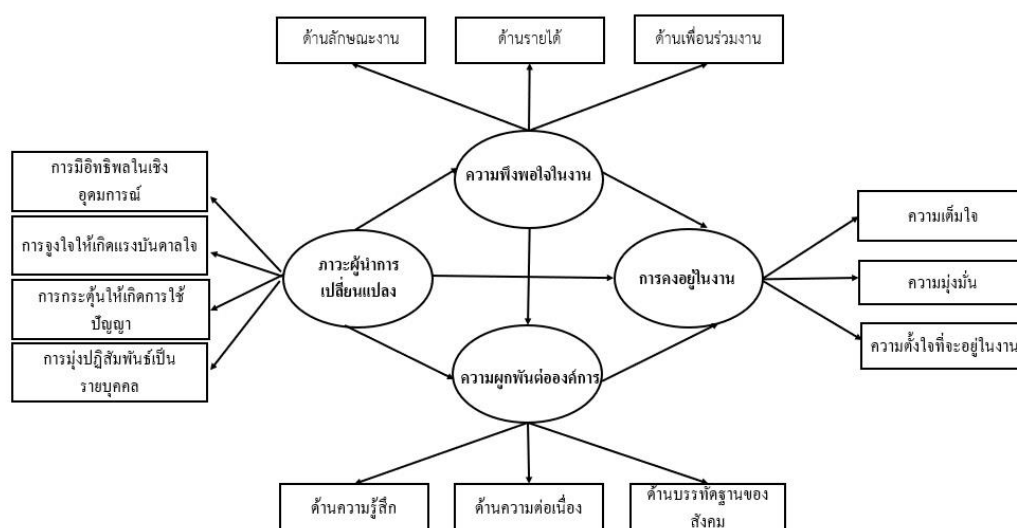
1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย กับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

สมมติฐานของการวิจัย

1. แบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และค้นคว้าข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรม ทำให้ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากภาพที่ 1 แสดงถึงภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการคงอยู่ในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแต่ละตัวแปรประกอบไปด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้ (1) การคงอยู่ในงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ความเต็มใจ ความมุ่งมั่น ความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน (2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ข้อ ได้แก่ การมีอิทธิพลในเชิงอุดมการณ์ การจงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ การกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา และการมุ่งปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (3) ความพึงพอใจในงาน ตามแนวคิดของ Smith, Kendall and Hulin (1969) ประกอบด้วย 3 ข้อ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ และด้านเพื่อนร่วมงาน (4) ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Meyer and Allen (1997) ประกอบด้วย 3 ข้อ ได้แก่ ด้านอารมณ์ความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. สมาคมธุรกิจประมงหรือผู้ประกอบการธุรกิจประมงสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการจัดการแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เพื่อให้แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมามีการคงอยู่ในงานของกิจการภาคประมงทะเลเพิ่มมากขึ้น
2. หน่วยงานภาครัฐสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปปรับใช้กับแผนการจัดการแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เพื่อให้มีแรงงานที่จะขับเคลื่อนอุตสาหกรรมประมงของประเทศได้อย่างมั่นคง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายและปฏิบัติงานในกิจการประมงหรือกิจการต่อเนื่องประมงทะเล
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2 ตัวแปรต้นกลาง ความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2 ตัวแปรตาม การคงอยู่ในงาน
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ทางทะเลของภาคตะวันออก ได้แก่จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา หมายความว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ได้รับใบอนุญาตทำงานในประเทศไทย และทำงานในกิจการประมงหรือกิจการประมงทะเลต่อเนื่อง โดยได้ใช้กำลังกาย ความรู้ ความสามารถ ด้วยประสงค์เป็นค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใด
2. ผู้ควบคุมเรือ หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่บังคับเรือประมงไทยในทะเล ควบคุมการทำงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาที่อยู่บนเรือประมงและรับผิดชอบงานในเรือประมง
3. การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเข้ามาทำงานประมงทะเลระยะเวลาหนึ่ง และยังคงทำงานประมงทะเลอยู่จนถึงปัจจุบัน มีความเต็มใจที่จะทำงานประมงทะเล มีความมุ่งมั่นในการทำงานประมงทะเล และตั้งใจที่จะคงอยู่ในการทำงานประมงทะเลนั้นต่อไป
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้ควบคุมเรือ ที่แสดงให้เห็นถึงการงานที่มีอิทธิพลต่อแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาให้สูงขึ้น พัฒนาความสามารถในการทำงานของแรงงาน

ประมงทะเลสัญชาติเมียนมาให้สูงขึ้น และทำให้แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาตระหนักรู้ในพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย

4.1 การมีอิทธิพลในเชิงอุดมการณ์ หมายถึง ผู้ควบคุมเรือประมงเป็นแบบอย่าง นำยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน

4.2 การจงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้ควบคุมเรือจะประพุดิในทางจงใจให้แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน การสร้างความเข้าใจและท้าทายในเรื่องงาน กระตุ้นลูกเรือให้ทุ่มเทและกระตือรือร้นในการทำงาน

4.3 การกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา หมายถึง การที่ผู้ควบคุมเรือมีการกระตุ้นแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในเรือ ทำให้แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาหาแนวทางมาแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงาน ส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงาน

4.4 การมุ่งปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หมายถึง ผู้ควบคุมเรือจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาในฐานะเป็นผู้สอนงาน ให้คำปรึกษาเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวแก่แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเป็นรายบุคคล และทำให้แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญ

5. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การทำงานประมงทะเลที่เกิดจากความสุขสบายใจที่ได้ทำ เพื่อบรรลุสิ่งที่คาดหวังของเจ้าของกิจการประมงหรือของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา โดยความรู้สึกพอใจหรือไม่นั้นเกิดจากการเปรียบเทียบความคาดหวังต่อผลที่จะได้รับว่าพึงพอใจหรือไม่พอใจ ซึ่งแต่ละบุคคลก็แตกต่างกันออกไป ซึ่งประกอบด้วย

5.1 ด้านลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาต่องานที่ปฏิบัติโดยมองว่า งานประมงทะเลมีความเหมาะสมกับความสามารถของตน น่าสนใจ รวมถึงรู้สึกภูมิใจหรือได้รับการยอมรับนับถือที่ได้ทำงานอยู่บนเรือประมง

5.2 ด้านรายได้ หมายถึง ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ รวมถึงสวัสดิการที่พักภายในเรือประมง อาหารที่รับประทานบนเรือประมง และสุขาภิบาลภายในเรือประมง

5.3 ด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการที่มีเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน มีความรับผิดชอบในการทำงานของตน ยอมรับในความสามารถซึ่งกันละกัน และมีมนุษยสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี

6. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาทุ่มเททำงานเพื่อให้เรือประมงที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันบรรลุเป้าหมายด้วยความจงรักภักดี และมีความเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งประกอบด้วย

6.1 ด้านความรู้สึก หมายถึง การที่แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมามีความรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกของเรือประมง รับรู้ถึงความสำคัญและเอกลักษณ์ของงานประมงทะเล รับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในเรือประมงที่ทำงานอยู่

6.2 ด้านความต่อเนื่อง หมายถึง การที่แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมามีแนวโน้มที่จะทำงานอยู่กับเรือประมงลำเดิมอย่างต่อเนื่อง มีพฤติกรรมการทำงานที่สม่ำเสมอ พิจารณาถึงผลดีและผลเสียในการเลือกทำงานกับเรือประมงลำเดิม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าต้องลาออกจากงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะอยู่ในเรือประมงลำเดิม

6.3 ด้านบรรทัดฐานของสังคม หมายถึง บรรทัดฐานภายในจิตใจของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ต้องการทำงานให้เรือประมงที่ทำงานอยู่ บรรลุเป้าหมายด้วยความจงรักภักดี ตั้งใจที่จะอุทิศตนทำงานให้กับเรือประมงที่ทำงานอยู่ และมีข้อผูกมัดภายในจิตใจต่อเรือประมงที่ทำงานอยู่

บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ผู้วิจัยได้ค้นคว้าและรวบรวมข้อมูล พบข้อมูลที่เป็นแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการวิจัยครั้งนี้จึงขอนำเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้

การคงอยู่ในงาน

ความหมายของการคงอยู่ในงานของพนักงานในองค์กร หมายความว่า เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเข้ามาทำงานในองค์กรระยะเวลาหนึ่ง และยังคงทำงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ จนถึงปัจจุบัน (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2551) การที่บุคคลมีความพึงพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลานานที่สุด (สุริย์ ท้าวคำลือ, 2549; แสงทอง ประสุพรรณ, 2541) การที่บุคคลเข้าสู่อาชีพแล้วไม่เปลี่ยนอาชีพด้วยเหตุผลใด ๆ การก้าวสู่อาชีพด้วยความมั่นใจ และปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปด้วยความสมัครใจ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) เมื่อบุคลากรได้รับสิ่งตอบสนองความต้องการของตนจากองค์กรแล้ว จะทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานให้องค์กรต่อไป (Mathis & Jackson, 2004) การแสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเป็นความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะคงอยู่ในการปฏิบัติงาน (Taunton, Krampits, & Wood, 1989 ; Ellenbecker, 2003) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความหมายของการอยู่ในงานของพนักงานในองค์กร

ผู้วิจัย	การเต็มใจทำงาน	มีความมุ่งมั่นในการทำงาน	ตั้งใจจะคงอยู่ในการทำงาน
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	✓	✓	
สุริย์ ท้าวคำลือ (2549)	✓		✓
บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2551)	✓		
แสงทอง ประสุพรรณ (2541)	✓		
Taunton, Krampitz and Wood (1989)		✓	✓

ตารางที่ 1 ความหมายของการอยู่ในงานของพนักงานในองค์กร (ต่อ)

ผู้วิจัย	การเต็มใจ ทำงาน	มีความมุ่งมั่น ในการทำงาน	ตั้งใจจะคงอยู่ใน การทำงาน
Ellenbecker (2004)			✓
Mathis and Jackson (2004)		✓	

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลเข้ามาทำงานระยะเวลาหนึ่ง และยังคงทำงานอยู่จนถึงปัจจุบัน มีความเต็มใจที่จะทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และตั้งใจที่จะคงอยู่ในการทำงานนั้นต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัยพบว่า มีทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของ Taunton, Krampitz and Wood (1989) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน ซึ่งเป็นการแสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล มีความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะคงอยู่ในการปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยที่เป็นรูปแบบทางทฤษฎีของการคงอยู่ได้แก่ 4 ปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วย ประสิทธิภาพ เพศ อายุ เวลาในการทำงาน เชื้อชาติ ปัญญา การศึกษา บุคลิกภาพ รายได้ ภูมิฐานะ แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน ความรับผิดชอบต่อเครือข่าย ภาระครอบครัว และการสนับสนุนของครอบครัว

2. ปัจจัยด้านภาระงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ โครงสร้างของงาน ความจำเจของงาน การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน ความรับผิดชอบการให้อิสระในการทำงาน ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว การยืดหยุ่นของงาน

3. ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ขนาดของสถานที่ตั้งทำงาน วัฒนธรรมองค์กร การยอมรับผลงาน ผลประโยชน์ สวัสดิการ การได้รับความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การฝึกอบรม การศึกษาต่อเนื่อง การได้รับอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การนิเทศงาน การติดต่อสื่อสาร ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร การจัดการทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน

4. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ความมุ่งมั่นของผู้นำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แรงจูงใจในการบริหาร รูปแบบความเป็นผู้นำ การรับฟังความคิดเห็น มีความยุติธรรม การสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพ และความเข้าใจระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน

ความสำคัญของการคงอยู่ในงาน คือการธำรงรักษานักงานมีคุณค่าพิเศษ ทำให้องค์กรมีบุคลากรที่ดีมีความสามารถและชำนาญจัดเจนเพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ ลดอัตราการเข้าออกงาน ทำให้ไม่ต้องสอนพนักงานใหม่ เกิดทีมงานที่มั่นคงมีความรักความผูกพันและเข้าใจกัน พนักงานที่มีทักษะในงานสูงสามารถช่วยแบ่งเบาหน้าที่ให้แก่ผู้บังคับบัญชาได้มากกว่าพนักงานที่อยู่ระหว่างการเรียนรู้งาน ทำให้ไม่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานหรือมีปัญหาบ่อยมาก เพราะพนักงานจะมีความชำนาญมากกว่าพนักงานเข้าใหม่ องค์กรจะเกิดการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง เพราะมีพนักงานที่รู้งานมีความชำนาญสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ได้ ทำให้สามารถปลูกฝังทัศนคติที่ดีได้อย่างสม่ำเสมอ ไม่ต้องเริ่มต้นนับหนึ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา อันจะเป็นผลให้สามารถลดเวลาและค่าใช้จ่าย ทำให้ไม่เกิดความติดขัดหยุดชะงัก งานสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานรักงานที่ทำและรักองค์กร เป็นการเตรียมกำลังคนสำหรับอนาคต ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี เพราะมีพนักงานที่ทำงานอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน แสดงให้เห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญอยู่ที่มีความอบอุ่นมั่นคง เป็นผลให้มีผู้ต้องการมาสมัครงานในใหม่มากขึ้น โดยอาศัยพนักงานเก่าช่วยแนะนำ (สมิต สัจฉกร, 2550) การที่บุคคลได้รับเลือกเข้ามาปฏิบัติงาน บุคคลต้องการขวัญกำลังใจ ต้องการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองต่อสิ่งเหล่านี้ได้ ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันกับงานและองค์กร ย่อมเกิดผลดีทั้งกับองค์กรและบุคลากร หากต้องการให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กร ผู้บริหารต้องเอาใจใส่บำรุงรักษาบุคลากรอยู่เสมอ เพื่อที่จะได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพอยู่ในหน่วยงาน ให้มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานกับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและนานที่สุด (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

โลกปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง ไม่มีองค์กรใดสามารถปฏิบัติงานไปจนถึงจุดสูงสุดได้ถ้าไม่มีพนักงานหรือแรงงานที่เป็นส่วนสำคัญในการทำให้องค์กรบรรลุผลวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การสวัสดิการและการอบรมให้ความรู้บุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นกุญแจสำคัญในการอยู่รอดขององค์กรในโลกปัจจุบัน (Chambers, 1998) การจัดการพนักงานหรือแรงงานที่ดีมีความสำคัญและสิ่งที่จะทำให้สามารถจัดการพนักงานหรือแรงงานได้ดีนั้นคือองค์กรต้องสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่น่าพึงพอใจ เพื่อที่จะรักษานักงานหรือแรงงานและสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพต่อความสำเร็จขององค์กร อีกทั้งควรทำให้พนักงานหรือแรงงานเข้าใจความมุ่งหมายขององค์กรเพื่อให้พนักงานหรือแรงงานรู้สึกมุ่งมั่นที่จะทำงานให้องค์การ (McElroy, 2001) การสร้างความมุ่งมั่นของพนักงานหรือแรงงานเป็นสิ่งที่สร้างประสิทธิภาพให้กับองค์กรที่ดีที่สุด แต่องค์กรที่ประสบปัญหาการหมุนเวียน ปัญหาการขาดความพึงพอใจในงานของพนักงานและปัญหาที่เกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการทำงาน ทำให้พนักงานหรือแรงงานจำนวนมากยังคงตัดสินใจออกจากองค์กรที่ดีมีประสิทธิภาพ แต่ไปเข้าร่วมองค์กรที่มีประสิทธิภาพด้อยกว่า ดังนั้นการจัดการ

พนักงานหรือแรงงานของผู้บริหาร ไม่ใช่เรื่องง่าย ซึ่งแนวโน้มตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมค้าปลีก ไม่ได้แสดงถึงโอกาสในการทำงานที่เพิ่มขึ้นเท่านั้น แต่ยังส่งผลถึงองค์การในมุมมองของการจ้างงานและการคงอยู่ในงานของพนักงานด้วย (Jiang & Klein, 2001)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน

ความหมายของภาวะผู้นำ หมายความว่า การชักจูงให้พนักงานทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และการสนับสนุน ให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2549) ผู้นำจะต้องมีทัศนคติหรือวิสัยทัศน์เป็นตัวกำกับทิศทางขององค์การในอนาคต (Kotter, 1999) โดยใช้อำนาจการนำที่เหนือกว่าผู้อื่นและมีความมีอิทธิพลต่อกลุ่มชน (Katz & Kahn, 1903; สมยศ นาวิการ, 2538; บุญทัน ดอกไธสง, 2539) ในการสื่อสารความหมายให้เข้าใจวิสัยทัศน์และสร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่น (Kotter, 1999) ซึ่งต้องเป็นผู้นำและผู้แนะนำ เพราะผู้นำต้องคอยช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายตามความสามารถ (บุญทัน ดอกไธสง, 2539) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิจัย	บรรลุเป้าหมายขององค์การ	สื่อสาร	ความคิดริเริ่ม	อำนาจในการสั่งการ	ช่วยเหลือในเรื่องงาน
Kotter (1999)		✓	✓		
Katz and Kahn (1903)				✓	
สมยศ นาวิการ (2538)				✓	
บุญทัน ดอกไธสง (2539)				✓	✓
ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2549)	✓				

โดยสรุปภาวะผู้นำหมายถึงการชักจูงให้พนักงานทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วยการใช้อิทธิพลหรืออำนาจ ในการสื่อสารให้ผู้ตามเข้าใจวิสัยทัศน์หรือความคิดริเริ่มในการกำกับทิศทางขององค์การ

จากการศึกษาของ ชูชาติ ชายทวีป และธนินฐา สมัย (2563) พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กรนั้นมี 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) รูปแบบภาวะผู้นำมุ่งความสัมพันธ์ 2) รูปแบบภาวะผู้นำมุ่งงาน และ 3) รูปแบบภาวะผู้นำมุ่งการเปลี่ยนแปลง

รูปแบบภาวะผู้นำมุ่งความสัมพันธ์จะให้ความสำคัญกับการสื่อสารระหว่างกันของพนักงานกับผู้บริหารและพนักงานกับพนักงานเพื่อลดความตึงเครียดในการทำงาน การสื่อสารในองค์กรจะเป็นไปตามรูปแบบการรักษาความสัมพันธ์ที่ดี อีกทั้งยังเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร ยิ่งไปกว่านั้น การสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรยังช่วยลดความขัดแย้งในองค์กรอันเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้นำประเภทนี้จะเน้นสร้างทีมงานและการระดมความคิดเห็น

รูปแบบภาวะผู้นำมุ่งงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงาน มุ่งที่ผลลัพธ์มากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร สนใจแต่เพียงเป้าหมายเพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า เน้นคุณภาพของเนื้องานเป็นหลักซึ่งอาจทำให้ระดับความสัมพันธ์แบบฉันทมิตรของพนักงานในองค์กรลดลง ส่งผลให้พนักงานในองค์กรมีความเครียด บรรยากาศขององค์กรเป็นไปตามระดับแห่งความเครียดของพนักงานในองค์กร อีกทั้ง ระดับความขัดแย้งในองค์กรก็ย่อมสูงขึ้น เพราะพนักงานในองค์กรจะทำงานเหมือนเครื่องจักร ทำงานตามคำสั่ง ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ขาดความยืดหยุ่นในบางสถานการณ์

รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง ที่เป็นภาวะผู้นำที่ผสมผสานระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำมุ่งความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำมุ่งงาน ซึ่งจะเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับธุรกิจที่ต้องการประสบความสำเร็จและอยู่รอดในสภาพวิกฤติได้ เพราะองค์กรธุรกิจจะต้องปรับตัวตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และดำเนินงานภายใต้การมาตรฐานสากล การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง

มีนักวิชาการให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าหมายถึง ภาวะผู้นำที่ผู้ตามให้ความไว้วางใจ มีความรู้สึกชื่นชม ให้ความจงรักภักดีและความเคารพนับถือ จนสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และผู้ตามทำงานได้ผลมากกว่าความคาดหวังเดิมที่กล่าวไว้ (Bass & Avolio, 1994) ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้ตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554) การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้ร่วมงานของผู้บริหารโดยพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่

สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร (ชนะ พงศ์สุวรรณ, 2548)

โดยสรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำ ที่แสดงให้เห็นถึงการ ทำงานที่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้น พัฒนา ความสามารถในการทำงานของผู้ตามให้สูงขึ้น และทำให้ผู้ตามตระหนักรู้ในพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ ขององค์กร

ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเป็นผู้ที่มีความสามารถโน้มน้าวให้ผู้ตามยินดี ปฏิบัติตามโดยใช้วิธีการพัฒนาศักยภาพการทำงานของผู้ตาม โดยพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ ตาม (บุญใจ ศรีสถิตนรากุล, 2551) ซึ่งมีนักวิชาการที่ได้พยายามศึกษาค้นคว้าลักษณะของผู้นำการ เปลี่ยนแปลงคือ Burns (1978) ให้แนวคิดว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามต่างช่วยกันยกระดับ คุณธรรมและจิตใจกันและกันให้สูงขึ้น ต่อมา Bass (1985) ได้มีแนวคิดว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีดังต่อไปนี้คือ (1) ทำให้ผู้ตามเกิดความตระหนักในสำคัญของงานที่ เกิดขึ้น (2) โน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้เปลี่ยนจากการที่จะคิดถึงแต่ประโยชน์ส่วนตนให้มาคิดถึง ประโยชน์ส่วนรวม (3) ทำการกระตุ้นให้ผู้ตามยกระดับความต้องการให้สูงขึ้นกว่าเดิม

ต่อมาได้มีการปรับปรุงแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดย Bass and Avolio (1994) ได้สรุปไว้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมี 4 องค์ประกอบคือ

1.การมีอิทธิพลในเชิงอุดมการณ์ (idealized influence) หมายถึง การเป็นผู้นำประพฤติ เป็นแบบอย่าง เป็นต้นแบบของผู้ตาม ผู้นำที่นำยกย่องเคารพนับถือ สรรพคุณ ใฝ่หาใจ และทำให้ผู้ ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามพยายามประพฤติเหมือนกับผู้นำ

2.การจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) หมายถึง การที่ผู้นำจะ ประพฤติในทางจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ ความหมายและท้าทายในเรื่องราวของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม

3.การกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา (intellectual stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำมีการ กระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหา แนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และ สร้างสรรค์

4.การมุ่งปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (individual consideration) หมายถึง ผู้นำจะมี ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามรายบุคคลและทำให้ผู้ ตามรู้สึกว่าเขาเองมีคุณค่าและมีความสำคัญ

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญของผู้บริหารที่จะปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการบุคลากรขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่เป็นผู้กระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจให้กับการทำงานของบุคลากรในองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกองค์กร เนื่องจากส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร จากงานวิจัยของ Mohsen and Mohammad (2011) พบว่าถ้าองค์กรปราศจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้ว การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ยาก ดังนั้น องค์กรต้องการผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน และมุ่งสู่การดำเนินงานที่ดีขององค์กร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อบุคลากรขององค์กร โดยการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กร ให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร (ชูชาติ ชายทวีป และธนินฐา สมัย, 2563) จากการศึกษาของ พลกฤต รักจุล และคณะ (2563) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกทำให้เกิดความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการตั้งใจที่จะคงอยู่หรือจะลาออกจากองค์กร หากพนักงานได้รับผลกระทบในด้านลบจะทำให้ตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กร หากได้รับผลกระทบในด้านบวกจะทำให้พนักงานตัดสินใจที่จะคงอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป

Omesha (2018) ได้ศึกษาเรื่อง An examination of effects of transformational leadership practices on employee retention: A case study of a New York State (NYS) Medical center โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลในการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร ด้านการดูแลสุขภาพ พบว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสื่อสาร ให้คำแนะนำ สร้างแรงจูงใจและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ทำให้พนักงานในสถานพยาบาลที่ตั้งใจจะลาออก หรือเกษียณอายุก่อนกำหนดเปลี่ยนแปลงความคิดได้ โดยพนักงานมีความคาดหวังให้ผู้นำสามารถสื่อสารและสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน

พรธีรภักษ์ รุ่งวรีไพศาล (2562) ได้ศึกษาเรื่องแบบจำลองสมการ โครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานสำนักงานสอบบัญชีที่ได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ก.ล.ต.) โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร พบว่าการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรได้รับอิทธิพลทางตรงจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด ซึ่งองค์กรในปัจจุบันควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำของผู้จัดการหรือ

หัวหน้างานของสำนักงานสอบบัญชีให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และดูแลผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาปรับใช้ให้เหมาะสม

พลกฤต รักจุล และคณะ (2563) ได้การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพัน และความตั้งใจที่จะคงอยู่ของพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาการหมุนเวียนของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อองค์กรได้สูญเสียความสามารถในการแข่งขันเนื่องจากขาดองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ประสิทธิภาพหรือศักยภาพขององค์กรตกต่ำลง ส่งผลให้อำนาจการแข่งขันลดน้อยลง ซึ่งผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ของพนักงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นลักษณะของผู้นำที่เหมาะสมกับสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันมากที่สุด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ผู้นำสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อพนักงานเพื่อให้พนักงานไม่ลาออกจากการงาน (ชูชาติ ชายทวีป และธนินฐา สมัย, 2563) จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลโดยตรงกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานหรือความคงอยู่ในงานของพนักงาน (Omessa, 2018; พรธิรักษ์ รุ่งวรี ไพศาล, 2562; พลกฤต รักจุล และคณะ, 2563) ผู้วิจัยจึงสรุปสมมติฐานได้คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน

ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัยพบว่า ความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความสุขความสบายที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เป็นความสุขสบายที่เกิดจากการเข้าร่วมกิจกรรมนั้น ๆ (Applewhite, 1956) ความพึงพอใจเกิดจากความสนใจและทัศนคติต่อบุคคลที่มีคุณภาพและลักษณะสภาพของกิจกรรม (Good, 1973) ความพึงพอใจของแต่ละคนเกิดจากการได้รับประสบการณ์หรือบรรลุในสิ่งที่คาดหวัง (Risser, 1975) ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกภายในที่แต่ละคนเปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อสภาพที่อยากให้เป็นหรือคาดหวัง หรือรู้สึกว่าจะสมควรจะได้รับ ผลที่ได้จะเป็นความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจเป็นการตัดสินใจของแต่ละบุคคล (Campbell, 1976) ความพึงพอใจในงานนั้นจะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างที่บุคคลคาดหวังจากการทำงานกับสิ่งที่ได้รับจากงานตามการรับรู้ของบุคคล (Luthans, 2005) ความพึงพอใจในงานที่เกิดจากทัศนคติที่ดีต่องาน เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบซึ่งทัศนคติทางบวกจะเป็นความพึงพอใจในงาน ส่วนทัศนคติทางลบจะเป็นความไม่พึงพอใจในงาน (Vroom, 1982) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

นักวิจัย	ความสุข สบายใจ ที่ได้ทำ	ความ สนใจและ ทัศนคติ	บรรลุใน สิ่งที่ คาดหวัง	การเปรียบเทียบ ความคิดเห็นที่ คาดหวัง	ความรู้สึกล ส่วนบุคคล
Applewhite (1956)	✓				
Good (1973)		✓			
Risser (1975)			✓		
Cambell (1976)				✓	✓
Luthans (2005)				✓	✓
Vroom (1982)	✓	✓			

โดยสรุปการความพึงพอใจในงาน หมายถึง การทำงานที่เกิดจากความสบายใจที่ได้ทำ เพื่อบรรลุสิ่งที่คาดหวังขององค์กรหรือของตนเอง โดยความรู้สึกลพอใจหรือไม่นั้นเกิดจากการเปรียบเทียบความคาดหวังต่อผลที่จะได้รับว่าพึงพอใจหรือไม่พอใจ ซึ่งแต่ละบุคคลก็แตกต่างกันออกไป

ความพึงพอใจในงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งหากบุคคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะมีผลเสียสละ อุทิศกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งาน ตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน ทำให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน (Porter & Steers, 1991)

Robbins and Judge (2010) มีแนวความคิดว่า ความพึงพอใจในงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องาน รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ความพึงพอใจในงานยังเกี่ยวข้องกับทัศนคติเกี่ยวกับงานของพนักงาน นั่นคือบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานระดับสูง ย่อมต้องมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับงานของเขา ในขณะที่บุคคลซึ่งมีความพึงพอใจในงานในระดับต่ำหรือไม่มีความพึงพอใจเลยก็จะมีทัศนคติในทางตรงกันข้าม

ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรที่ได้รับการศึกษาอย่างกว้างขวางในสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมองค์การ ความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์การ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานจะปฏิบัติด้วยความตั้งใจ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในทางกลับกันพนักงานที่มีความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานสูงกว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในงาน (Luthans, 2005)

จากการศึกษาปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานขององค์การ ซึ่งบทความของ Spector (1997) ได้อธิบายถึงการประเมินความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้ปัจจัยในการวัดความพึงพอใจในการทำงานของคนในองค์การด้วยปัจจัย 9 ข้อ ได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทน (pay), โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (promotion), ผู้บังคับบัญชา (supervision), สวัสดิการ (benefits), การให้ขวัญกำลังใจตามสถานการณ์ (contingent reward), ระเบียบวิธีปฏิบัติงาน (operating procedure), เพื่อนร่วมงาน (co-workers), ลักษณะการทำงาน (nature of work), และการติดต่อสื่อสาร (communication)

การวัดความพึงพอใจของพนักงานนิยมใช้เครื่องมือที่แพร่หลายที่สุดคือ Job Descriptive Index (JDI) เป็นเครื่องมือใช้วัดทัศนคติของพนักงานของ Smith, Kendall and Hulin (1969) มีปัจจัยในการวัด 5 ข้อ ได้แก่

1. ลักษณะงาน (nature of work) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่องานที่ปฏิบัติโดยมองว่างานนั้นมีความเหมาะสมกับความสามารถของตน มีความท้าทาย และน่าสนใจ รวมถึงรู้สึกผูกพันกับงาน

2. ผู้บังคับบัญชา (supervisor) หมายถึง ความพึงพอใจในตัวหัวหน้างาน ตลอดจนการควบคุมดูแล คำสั่งการ การใช้อิทธิพลและอำนาจ ทักษะในการบริหาร และทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ของหัวหน้าที่มี

3. รายได้ (pay) หมายถึง ความพึงพอใจต่อรายได้ รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ

4. การเลื่อนตำแหน่ง (promotion) หมายถึง ความพึงพอใจในการก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงการได้รับการเลื่อนตำแหน่งในองค์การ

5. เพื่อนร่วมงาน (co-workers) หมายถึง ความพึงพอใจในการที่มีเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยของความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Smith, Kendall and Hulin (1969) มาใช้ในการวัดความพึงพอใจในงาน แต่เนื่องด้วยมีการศึกษาครั้งนี้ไปได้ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลกับการคงอยู่ในงานอยู่แล้ว

และกลุ่มที่ศึกษาเป็นแรงงานที่ไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งการทำงานได้เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านกฎหมาย จึงนำปัจจัยมาใช้ในการศึกษาคั้งนี้จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ความพึงพอใจในลักษณะงาน (nature of work), ความพึงพอใจในรายได้ (pay), และความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน (co-workers) จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยพบว่ามีการศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานดังนี้

Chowdhury and Nazmul (2017) ได้ศึกษาเรื่อง Factors affecting employee turnover and sound retention strategies in business organization โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดเหตุผลและปัจจัยสำคัญที่ระบุถึงความตั้งใจในการเปลี่ยนงานของพนักงาน พบว่าปัจจัยสำคัญที่พนักงานเปลี่ยนงานคือความพึงพอใจในงาน โดยให้ความเห็นว่ากลยุทธ์ในการแก้ปัญหขององค์กรคือการสร้างแรงจูงใจกับพนักงานเดิมที่ทำงานอยู่ในองค์กรให้ทำงานต่อไปได้ ดีกว่าใช้วิธีการรับสมัครพนักงานใหม่ซึ่งต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมต่างๆ ซึ่งองค์กรสามารถสร้างความเข้าใจให้กับพนักงานด้วยการอธิบายให้เข้าใจถึงวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์กรในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการหมุนเวียนพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการไตร่ตรองต่อไปได้

สลักจิต ดันติบุญทวีรัตน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กรต่อความตั้งใจลาออก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก โดยเปรียบเทียบอิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กร ที่ส่งอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงาน ในองค์กรเอกชนต่าง ๆ ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจลาออก หากพนักงานมีความพึงพอใจในงานสูง พนักงานจะมีความตั้งใจลาออกต่ำ

พรธีรภักษ์ รุ่งวีโรฬาสาล (2562) ได้ศึกษาเรื่องแบบจำลองสมการ โครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานสำนักงานสอบบัญชีที่ได้รับการเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ก.ล.ต.) โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานสำนักงานสอบบัญชี โดยองค์กรควรพิจารณาส่งเสริมเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการให้กับพนักงานอยู่เสมอ พัฒนาทักษะของหัวหน้างานให้มากขึ้น และควรส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ สร้างความท้าทายในงานเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องาน (Robbins & Judge, 2010) ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รู้สึกรักในงานที่ทำและมีแนวโน้มที่จะลาออกน้อยลง (Luthans, 2005) โดยการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยความพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน (Chowdhury and Nazmul, 2017; สลักจิต ตันติบุญทวีรัตน์, 2556; พรธีรักษ์ รุ่งวีโรฬาส 2562) ผู้วิจัยจึงสรุปสมมติฐานได้คือ ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน

ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน

ความหมายความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ และผลักดันให้บุคลากรเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อนำพาให้องค์การเจริญก้าวหน้า (Mowday et al., 1982) มีความยินดีที่จะทำงานด้วยหัวใจ (Chen et al., 2002) รวมถึงการทุ่มเทพลังกายและพลังใจอย่างเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย (Cherrington, 1994) มีความรู้สึกผูกพันกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ไม่มีเจตนาที่จะละทิ้งองค์การไป เพื่อเพิ่มค่าตอบแทน สถานภาพ และความเป็นอิสระทางวิชาชีพที่มากกว่า (Buchanan, 1974; Porter et al., 1974) พนักงานเต็มใจที่จะทำงานอยู่กับองค์การต่อไป (Newston & Keith, 1993; Porter et al., 1974) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

นักวิจัย	บรรลุเป้าหมาย	ทุ่มเททำงาน	มีความจงรักภักดี	เต็มใจทำงานอยู่กับองค์การ
Mowday et al. (1982)		✓	✓	
Chen et al. (2002)			✓	
Buchanan (1974)	✓	✓		
Porter et al. (1974)	✓	✓		✓
Cherrington (1994)		✓		
Newton and Keith (1993)	✓			✓

โดยสรุป ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่บุคลากรทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายด้วยความจงรักภักดี และมีความเต็มใจทำงานอยู่กับองค์การต่อไป

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงานและเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลและเป้าหมายขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงประสิทธิภาพขององค์กร (Buchanan, 1974) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถลดการลาออกจากการลาออกของพนักงานไปอยู่กับองค์กรอื่นหรือไปประกอบอาชีพอื่นได้ การที่พนักงานลาออกจะส่งผลให้องค์กรเกิดการสูญเสียพนักงานที่ดี มีความรู้ความสามารถในการทำงาน และทำให้องค์กรมีต้นทุนจากการลาออกของพนักงานคือ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นโดยตรง (Direct Expenses) รวมถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม พัฒนาพนักงานที่รับเข้าใหม่ เพื่อให้สามารถทำงานแทนพนักงานเดิมที่ลาออกไปได้ ต้นทุนทางอ้อม (Indirect cost) เป็นผลกระทบของปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ผลผลิตหรือประสิทธิภาพขององค์กรลดลงไปช่วงหนึ่ง เนื่องจากพนักงานไม่เพียงพอต่อกระบวนการทำงาน (มณูญ ตนะวัฒนา, 2539)

ในการศึกษาอิทธิพลระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในงานของพนักงานในองค์กร ผู้วิจัยได้อ้างอิงแนวคิดของ Meyer & Allen (1997) ซึ่งแบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็นองค์ประกอบ 3 ข้อ ได้แก่

1. ความผูกพันทางด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความยึดติดทางด้านจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กร การเข้าไปมีส่วนร่วมและเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร อีกทั้งยังพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองในความคาดหวัง และความต้องการพื้นฐานของบุคคล ซึ่งทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร การรับรู้ลักษณะของงานในแง่ของความเป็นอิสระ ความสำคัญ และเอกลักษณ์ของงาน การได้รับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร

2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีพฤติกรรมการทำงานที่สม่ำเสมอ พฤติกรรมดังกล่าวเกิดจากการที่บุคคลนั้นพิจารณาถึงผลดี ผลเสียของการเลือกทำงานกับองค์กร โดยพิจารณาถึงประโยชน์ที่เสียไปถ้าต้องลาออกจากองค์กรซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม (Normative commitment) หมายถึง บรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคล ที่ต้องการทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยความจงรักภักดี ตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ถูกต้องและสมควรกระทำ และเป็นพันธะผูกพันที่ต้องมีต่อการทำงานองค์กร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยพบว่ามีการศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานดังนี้

วารุณี มลินทปัญญา (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์การกับการคงอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในทางบวก โดยบุคลากรมีความยินดีร่วมกิจกรรมต่าง ๆ และให้ความช่วยเหลือเมื่อองค์การมีปัญหา ความรู้สึกชื่นชมและยอมรับในค่านิยม วัฒนธรรมองค์การ และชื่นชอบที่จะบอกให้ผู้อื่นทราบว่าทำงานในองค์การแห่งนี้ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรโรงพยาบาลมีความผูกพันด้านความรู้สึกและมีความต้องการอยู่ในงาน

วรลักษณ์ กิจประชุม และธัญนันท์ บุญอยู่ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลเชิงโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์การ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมในงานที่มีต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เทคโนโลยีไทย จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วมในงานและการคงอยู่ของพนักงาน พบว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความรักองค์การ เกิดความรู้สึกอยากมีส่วนร่วมในงานที่ตนทำงานอยู่เพื่อให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์การและสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อพนักงานที่จะสามารถทำให้พนักงานคงอยู่ในงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Yufang, Sukum, & Pongthep (2019) ได้ศึกษาเรื่อง A Mixed Method Research of Factor Affecting Faculty Retention in Four-Year Public Higher Education Institutions in Guangxi Zhuang Autonomous Region People's Republic of China โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อระบุปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของอาจารย์ในหลักสูตร 4 ปี ระดับอุดมศึกษาของมณฑลกว่างซี (Guangxi) ประเทศจีน พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการคงอยู่ในงานของอาจารย์ คือ ความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันต่อองค์การและความเป็นส่วนหนึ่งในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากการงานได้ (Buchanan, 1974) และสามารถลดการลาออกจากการงาน (มณูญ ตนะวัฒนา, 2539) จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน (วารุณี มลินทปัญญา, 2561; วรลักษณ์ กิจประชุม และธัญนันท์ บุญอยู่, 2562; Yufang, Sukum, & Pongthep, 2019) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าความผูกพันกับองค์การทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกด้านบวกต่อองค์การและไม่คิดจะลาออกจากการงาน ผู้วิจัยจึงสรุปสมมติฐานได้คือ ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน

ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความพึงพอใจมีผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความพึงพอใจในงานจะเกิดจากหัวหน้างาน ระบบงานหรืองานที่ต้องทำ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานจะไม่คิดลาออกไปหางานที่อื่น เพราะมีความสบายใจและพึงพอใจเกิดเป็นความผูกพันขึ้นกับองค์กร และพร้อมที่จะเจริญเติบโตไปพร้อม ๆ กับองค์กร (ธีระยุทธ เมฆประสาธ, 2559) ความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้นของพนักงานเกิดจากความผูกพันทางความรู้สึกและความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ซึ่งจะมีผลทำให้พนักงานลาออกจากองค์กรน้อยลง (Tamosaitis, 2006)

ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานชลประทานมีความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในด้านนโยบายการทำงาน จึงมุ่งมั่นทำงานเพื่อองค์กรมากขึ้น และพบว่าความความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ซึ่งสามารถพบได้จากอัตราการลาออกของพนักงานที่ลดลง (Eccles, 2003) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสอบบัญชีฯ ซึ่งความพึงพอใจนั้นเป็นเรื่องของความรู้สึกของพนักงานแต่ละคนที่อาจแตกต่างกัน แต่ถ้ามองในภาพรวมก็จะพบว่าเมื่อใดก็ตามที่ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานอยู่ในระดับสูงย่อมส่งผลให้พนักงานนั้นเกิดความผูกพันต่อองค์กรไปโดยปริยาย (พรธีรภัฏ รุ่งวีโรฬาส, 2562)

รัตนพล อุปฐาน, มาเรียม นะมิ และอัมพล ชูสนุก (2559) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่าความพึงพอใจในงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร หากพนักงานมีความพึงพอใจในงานจะทำให้เกิดความสุขกับงานที่ปฏิบัติ นั้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับสภาพจิตใจ ความรู้สึก การได้รับการยอมรับ ได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้พนักงานมีความคิดมุ่งมั่นทำงานที่ได้รับมอบหมาย ได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น เกิดความรู้สึกถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรเพิ่มมากขึ้น การพึงพาได้ในองค์กร มีความรับผิดชอบต่อองค์กร ความมุ่งมั่นในกฎเกณฑ์ โดยเป็นความผูกพันแบบต่อเนื่อง และคงอยู่กับองค์กรต่อไป โดยที่ไม่คิดจะลาออกจากการที่กำลังปฏิบัติอยู่ ทั้งยังเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จเพื่อองค์กร ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นแล้วก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

ศรัณย์ พิมพ์ทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสาขาวิชาการในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิง

สาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย พบว่าตัวแปรความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานยังมีส่วนในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของบุคคล ซึ่งส่งผลให้บุคคลนั้นคงอยู่ต่อในองค์กรในที่สุด แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในองค์กรผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร

ธีระยุทธ เมฆประสาธ (2559) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อวัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน พบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่ว่าความพึงพอใจจะเกิดจาก หัวหน้างาน ระบบงาน หรืองานที่ทำ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พนักงานจะไม่คิดลาออกไปหางานที่แหล่งอื่น เพราะมีความสบายใจ พึงพอใจ เกิดความผูกพันขึ้นกับองค์กร และพร้อมที่จะเจริญเติบโตไปพร้อม ๆ กับองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัยพบว่า เมื่อใดที่ความพึงพอใจในงานของพนักงานอยู่ในระดับสูงส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (พรธีรภักดิ์ รุ่งวีโรไพศาล, 2562) ความพึงพอใจในงานทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่ออัตราการลาออกจากงาน (Eccles, 2003) จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (รัตนพล อุปฐาน, มาเรียม นะมิ และอัมพล ชูสนุก, 2559; ศรีณย์ พิมพ์ทอง, 2557; ธีระยุทธ เมฆประสาธ, 2559) ผู้วิจัยจึงสรุปสมมติฐานได้คือ ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานคือ ผู้นำมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศหรือการสื่อสารที่สนับสนุนพนักงาน เมื่อพนักงานบางคนยังคิดถึงการมองหางานใหม่ การที่ผู้นำพูดคุยหรือสื่อสารกับพนักงาน จะสามารถเปลี่ยนความคิดที่จะออกจากงานของพนักงานได้ ซึ่งรูปแบบของผู้นำต้องสามารถดึงดูดและธำรงรักษาพนักงานไว้ได้ (Sweet, 2013) จากการศึกษาผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อม โดยการตรวจสอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่ามีส่วนสนับสนุนผลการปฏิบัติงานขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างโอกาสและเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน

เพิ่มขึ้นด้วย (Frazier, 2013) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีองค์ประกอบทั้ง 4 ข้อคือการมีอิทธิพลในเชิงอุดมการณ์ การจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ การกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญาและการมุ่งปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานทุกองค์ประกอบ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างความพึงพอใจที่มากขึ้นให้กับพนักงาน (Mancini, 2008)

รัตนพล อุปฐาน, มาเรียม นะมิ และอัมพล ชูสนุก (2559) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกกับความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะจูงใจพนักงานให้เกิดแรงบันดาลใจ และการมุ่งปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคลโดยใช้เวลาในการสอน ฝึกฝนงานแก่พนักงาน ทั้งยังให้ความสำคัญแก่ผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของพนักงานซึ่งเกี่ยวข้องกับภาวะจิตใจความรู้สึก การได้รับการยอมรับ ได้รับความช่วยเหลือจากผู้นำ เพราะฉะนั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องส่งเสริม สนับสนุน และยกระดับความต้องการของพนักงาน ทำให้เกิดการเติมเต็ม การเอาใจใส่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดี เกิดความร่วมมือ และเกิดความสามัคคีในองค์กรอีกด้วย ดังนั้นเมื่อพนักงานรับรู้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานมากขึ้นแล้วก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานที่เพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

ธีระยุทธ เมฆประสาธ (2559) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อวัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวก มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต้องศึกษา เข้าใจในเรื่อง ความรู้สึก ความรู้ ตลอดจนความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะได้ช่วยแก้ปัญหา ส่งเสริมและสนับสนุน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ เพราะมีผู้นำที่คอยเอาใจใส่ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และก็นำไปสู่การที่มีผลงานที่มีคุณภาพ

พรธีรภัฏ รุ่งวรีไพศาล (2562) ได้ศึกษาเรื่องแบบจำลองสมการ โครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานสำนักงานสอบบัญชีที่ได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ก.ล.ด.) โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของการมีปัจจัยที่มีอิทธิพลทางด้านภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นบทบาทสำคัญมากในการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน

จิตวันพัทธ์ วีระชัย และทิพย์รัตน์ เลาหวิเชียร (2560) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์และทันตแพทย์ในบริบทประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความพึงพอใจในงาน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ วิชาชีพแพทย์และทันตแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร นั้น ผู้เป็นลูกน้องจะมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองทำ ก็ต่อเมื่อผู้เป็นหัวหน้าจะต้องมีทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีลักษณะ คือ 1) ส่งเสริมความตระหนักของลูกน้องต่อความสำคัญของการบรรลุผลลัพธ์ และให้กลยุทธ์สำหรับการบรรลุผลลัพธ์เหล่านั้น 2) กระตุ้นเตือนลูกน้องให้เห็นแก่ทีม โรงพยาบาล ส่วนรวม หรือคนไข้ 3) พัฒนาเป้าหมายของลูกน้องให้มีระดับที่สูงขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัยพบว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างความพึงพอใจที่มากขึ้นให้กับพนักงาน (Mancini, 2008; Frazier, 2013) การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน (รัตนพล อุฐาน, มาเรียม นะมิ และอัมพล ชูสนุก, 2559; ชีระยุทธ เมฆประสาธ, 2558; พรธิรักษ์ รุ่งวีโรฬาส, 2562; จิตวันพัทธ์ วีระชัย และทิพย์รัตน์ เลาหวิเชียร, 2560) ผู้วิจัยจึงสรุปสมมติฐานได้คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร องค์กรสามารถใช้ภาวะผู้นำเพื่อสนับสนุนพนักงานในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ อีกทั้งหัวหน้างานยังสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นกลยุทธ์ในการดึงเอาความสามารถส่วนบุคคลของพนักงานออกมาได้ (AbuShmais, 2013) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพและมีการบริหารงานอย่างมีความเข้าใจพนักงาน จะเป็นผู้นำที่พนักงานอยากที่จะปรึกษาหารือในเรื่องต่างๆ เพื่อที่จะนำไปแก้ไขปัญหในการทำงาน ทำให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานจะไม่เครียดเพราะมีผู้นำที่ให้การสนับสนุนชี้แนะ จะทำให้พนักงานเกิดความรักในตัวเองผู้นำและองค์กร มีความเต็มใจที่จะสร้างผลงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างเต็มความสามารถ (ชีระยุทธ เมฆประสาธ, 2559)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในความผูกพันด้านความรู้สึกและความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม แต่ถึงอย่างไรก็ตามพนักงานจะมีการพิจารณางานอื่นที่ต่อเมื่อมีโอกาสดำเนินงานที่ดีกว่า (Chen, 2005) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านความรู้สึก (Huang, 2004) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจจะมีอิทธิพลกับความผูกพันด้านความรู้สึก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ซึ่งความผูกพันด้านความต่อเนื่องจะน้อยลง ถ้าผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่สามารถเปลี่ยนแปลงมุมมองในการแสวงหาผลประโยชน์ของพนักงานได้ เพราะองค์กรอาจเป็นเพียงสถานที่แสวงหาผลประโยชน์ของพนักงานเท่านั้น (Mancini, 2008) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสอบบัญชีที่ได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (กลต.) (พรธีรภักษ์ รุ่งวีโรฬาสาล, 2562)

จากการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร (Chen, 2005; Huang, 2004; Mancini, 2008; พรธีรภักษ์ รุ่งวีโรฬาสาล, 2562) ผู้วิจัยจึงสรุปสมมติฐานได้คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายและความเป็นมาของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของการประมงทะเลในพระราชบัญญัติการประมง พ.ศ. 2558 จึงนำคำนิยามที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามาอธิบายดังนี้

“การประมง” หมายถึง การทำการประมง การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ การดูแลรักษาสัตว์น้ำ หลังการจับ หรือการแปรรูปสัตว์น้ำ

“ทำการประมง” หมายถึง จับ ดัก ล่อ ยิง แทะ ทำอันตราย ฆ่า หรือเก็บสัตว์น้ำในที่จับ สัตว์น้ำด้วยเครื่องมือทำการประมงหรือด้วยวิธีใด ๆ

“เรือประมงไทย” หมายถึง เรือประมงที่จดทะเบียนเป็นเรือไทยตามกฎหมายว่าด้วยเรือไทย

“ผู้ควบคุมเรือ” หมายถึง ผู้มีหน้าที่บังคับเรือและรับผิดชอบในเรือประมง

“คนประจำเรือ” หมายถึง ลูกเรือหรือคนที่มิหน้าที่ประจำอยู่ในเรือประมงแต่ไม่รวมถึงผู้ควบคุมเรือ

“ทะเล” หมายถึง ทะเลชายฝั่ง ทะเลนอกชายฝั่ง ทะเลนอกน่านน้ำไทย และทะเลที่อยู่ในเขตของรัฐชายฝั่งอื่น

“ทะเลชายฝั่ง” หมายถึง ทะเลที่อยู่ในราชอาณาจักรนับจากแนวชายฝั่งทะเลออกไปสามไมล์ทะเลเว้นแต่กรณีที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการทรัพยากรสัตว์น้ำ จะออกกฎกระทรวงกำหนดให้เขตทะเลชายฝั่งในบริเวณใดมีระยะจากแนวชายฝั่งทะเลออกไปน้อยหรือมากกว่าสามไมล์ทะเลก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งจุดห้าไมล์ทะเลและไม่เกินสิบสองไมล์ทะเลโดยให้มีแผนที่แสดงแนวเขตบริเวณที่กำหนดแนบท้ายด้วยกฎกระทรวงด้วย

“ทะเลนอกชายฝั่ง” หมายถึง ทะเลที่อยู่ในราชอาณาจักรที่อยู่พ้นจากทะเลชายฝั่งจนสุดเขตเศรษฐกิจจำเพาะตามประกาศเขตเศรษฐกิจจำเพาะของราชอาณาจักรไทยหรือสุดเขตไหล่ทวีปที่เป็นสิทธิอธิปไตยของราชอาณาจักรไทยตามกฎหมายระหว่างประเทศสุดแต่เขตใดจะไกลกว่า

“ทะเลนอกน่านน้ำไทย” หมายถึง ทะเลหลวงที่อยู่พ้นจากทะเลนอกชายฝั่งและหมายความรวมถึงทะเลที่อยู่ในเขตของรัฐชายฝั่ง

“ทะเลที่อยู่ในเขตของรัฐชายฝั่ง” หมายถึง ทะเลที่อยู่ในเขตอำนาจของรัฐชายฝั่งหรือที่รัฐชายฝั่งมีสิทธิหาประโยชน์ได้ตามกฎหมายระหว่างประเทศ

“รัฐชายฝั่ง” หมายความว่า ประเทศที่มีอาณาเขตจรดน้ำทะเลแต่ไม่รวมถึงประเทศไทย และจากการศึกษาความหมายของแรงงานต่างด้าวในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 จึงนำคำนิยามที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามอริบายดังนี้

“คนต่างด้าว” หมายถึง บุคคลธรรมดาที่ไม่มีสัญชาติไทย

“ทำงาน” หมายถึง การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใด

“ใบอนุญาต” หมายถึง ใบอนุญาตทำงาน

“ผู้รับใบอนุญาต” หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาต

จากที่กล่าวมาจึงสรุปนิยามของ “แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา” หมายถึง แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ได้รับใบอนุญาตทำงานในประเทศไทย และทำงานบนเรือประมงไทยโดยใช้กำลังกาย ความรู้ ความสามารถ ด้วยประสงค์เป็นค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใด

และสรุปนิยามของ “ผู้ควบคุมเรือประมง” หมายถึง ผู้มีหน้าที่บังคับเรือประมงไทยในทะเล ควบคุมการทำงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาที่อยู่บนเรือประมงและรับผิดชอบงานในเรือประมง

ด้วยสภาพการณ์ปัจจุบันในภาคประมงไทยมีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานสูง เนื่องจากสภาวะขาดแคลนแรงงานจำนวนมาก จึงทำให้เกิดขบวนการนายหน้าค้าแรงงาน

ประมง เพื่อจัดหาแรงงานประมงป้อนเข้าสู่ตลาดที่ขาดแคลน ประกอบกับการจัดการแรงงานต่าง
 ค้ากิจการประมงและกิจการประมงทะเลต่อเนื่องอยู่ในความรับผิดชอบของหลายหน่วยงาน มี
 ความซ้ำซ้อน ขาดการบูรณาการในการดำเนินงานตามภารกิจ การถือปฏิบัติบางพื้นที่ไม่เหมือนกัน
 ทำให้สับสน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีหลายหน่วยงาน ขาดการบูรณาการข้อมูลที่เชื่อมโยงกัน สภาพ
 การจ้างงานประมงทะเลซึ่งเป็นงานที่เสี่ยงอันตรายและสกปรก โดยลักษณะการจ่ายค่าตอบแทน
 แรงงานประมงทะเล มีอยู่ 3 ประเภท คือ 1) แบบเป็นเงินเดือน 2) แบบแบ่งเปอร์เซ็นต์จากการขาย
 ปลา 3) แบบเป็นเงินเดือนและแบ่งเปอร์เซ็นต์จากการขายปลา โดยปัจจุบันอัตราค่าตอบแทน
 แรงงานประมงทะเลใช้อัตราเดียวกับค่าจ้างขั้นต่ำเหมือนแรงงานไทย (จิรศักดิ์ บางท่าไม้ และคณะ,
 2561)

มุมมองขององค์การอิสระ (Non-Governmental Organization) จากบทความของ
 (ชลธร วงศ์รัศมี, 2563) กล่าวว่า การมุ่งเน้นให้นำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศตามบันทึก
 ข้อตกลงความเข้าใจด้วยความร่วมมือในการจ้างงานระหว่างรัฐ (MOU) เป็นกระบวนการสรรหา
 คนมาทำงาน มีกระบวนการการฝึกอบรมคนงานก่อนเข้ามาทำงานและให้ความรู้เรื่องตัวบท
 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีระบบประกันว่าถ้าคนงานเข้ามาแล้วเกิดปัญหา บริษัทที่เป็นผู้นำเข้าต้องมี
 ส่วนรับผิดชอบ ลูกจ้างมีสิทธิเปลี่ยนงานถ้าเข้าเงื่อนไข อีกทั้ง MOU จะเป็นตัวการันตีว่า ค่าใช้จ่ายที่
 เกิดขึ้นจะไม่สูงเกินไปที่แรงงานจะรับไหว และนายหน้าหรือตัวแทนบริษัทให้ข้อมูลแรงงานถึงการ
 มาทำงานในประเทศไทยอย่างครอบคลุมรอบด้าน เช่น มาทำงานอะไร กฎหมายอะไรบ้างที่ต้องรู้
 คุณมีปัญหาเรียนได้ที่ไหน เป็นต้น ซึ่งผู้ประกอบการธุรกิจประมงไม่เห็นด้วยกับกระบวนการ
 MOU เพราะกระบวนการใช้เวลานาน ทำให้ขาดแคลนแรงงาน และลูกจ้างลาออกหางานใหม่ได้ง่าย
 โดยหลักการเปลี่ยนงานหรือการเปลี่ยนนายจ้างนั้น เป็นไปตามแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการ
 เปลี่ยนนายจ้างของคนต่างด้าวที่นำมาทำงานตาม MOU

การปรับเปลี่ยนการบริหารแรงงานต่างด้าวของรัฐบาลตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 16
 มกราคม พ.ศ. 2561 ประเทศไทยมีแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ สัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา
 จำนวนทั้งสิ้นกว่า 3.8 ล้านคน ซึ่งเป็นแรงงานที่เข้าเมืองและทำงานอย่างถูกกฎหมายประมาณ 2
 ล้านคน และในส่วนที่เหลือคือแรงงานประเภททั่วไปที่ได้รับการผ่อนผันให้เข้ามาทำงานประมาณ
 1.9 ล้านคน ซึ่งรัฐบาลได้มีมาตรการผ่อนปรนให้แรงงานต่างด้าวได้รับอนุญาตให้อยู่ในประเทศและ
 ทำงานได้จนถึง 31 ธันวาคม 2560 โดยแรงงานต่างด้าวต้องพิสูจน์สัญชาติให้แล้วเสร็จในช่วงเวลา
 ดังกล่าว ซึ่งแรงงานที่มาดำเนินการขึ้นทะเบียนประวัตินั้นยังมีแรงงานต่างด้าวประมาณ 8 แสนคนที่
 ไม่สามารถดำเนินการพิสูจน์สัญชาติให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ผ่อนผันได้ ซึ่งจะส่งผลให้แรงงาน
 กลุ่มดังกล่าวเป็นแรงงานที่ทำงานอย่างผิดกฎหมาย แต่นายจ้างและผู้ประกอบการยังมีความจำเป็น

จะต้องจ้างงานอยู่ และการให้แรงงานกลับประเทศต้นทางตามมาตรการทางกฎหมาย อาจส่งผลกระทบต่อสถานการณ์การขาดแคลนแรงงานในประเทศ

คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชกำหนดการบริหารจัดการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับ 2) พ.ศ. 2561 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. มาตรา 59

1.1 คนต่างด้าวมาตรา 59 นำเข้าตาม MOU คือ คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม ที่เข้ามาทำงานตามความตกลงระหว่างรัฐบาลไทย กับ รัฐบาลประเทศต้นทาง

1.2 คนต่างด้าวมาตรา 59 นำเข้าตาม มติคณะรัฐมนตรี 20 สิงหาคม 2562 คือ คนต่างด้าว สัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา กลุ่มที่มีใบอนุญาตทำงาน จะสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2562, วันที่ 1 พฤศจิกายน 2562, วันที่ 30 มีนาคม 2563, 31 มีนาคม 2563 และวันที่ 30 มิถุนายน 2563 (ไม่รวมกลุ่มที่นำเข้าตามระบบ MOU) สามารถดำเนินการในลักษณะนำเข้าตาม MOU โดยไม่ต้องเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักร และอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรไม่เกิน 2 ปี โดยประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร (ขออยู่ต่อ) ครั้งละไม่เกิน 1 ปี

1.3 คนต่างด้าวมาตรา 59 พิสูจน์สัญชาติ (เดิม) คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และ กัมพูชาที่หลบหนีเข้าเมืองได้รับการผ่อนผันให้ทำงานและอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ตามมติคณะรัฐมนตรีซึ่งได้ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและปรับสถานการณ์เข้าเมืองถูกกฎหมายเรียบร้อยแล้ว

2. มาตรา 63 คนต่างด้าวประเภทชนกลุ่มน้อย เป็นคนต่างด้าวที่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ และกระทรวงมหาดไทยได้ออกเอกสารเพื่อรอพิสูจน์สถานะยื่นขอใบอนุญาตทำงาน

3. มาตรา 63/2

3.1 ประเภทคนต่างด้าวแบบ บต.23 แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา ที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลง MOU ที่การอนุญาตทำงานสิ้นสุดลงโดยผลของกฎหมายตามมาตรา 50, 53, 55 แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว อาทิ ออกจากนายจ้างรายเดิม แต่ยังหานายจ้างรายใหม่ไม่ได้ภายใน 30 วัน

3.2 ประเภทคนต่างด้าวแบบ บต.24 แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยใช้บัตรผ่านแดน (border pass) ตามความตกลงว่าด้วยการข้ามแดน ซึ่งเข้ามาทำงานในลักษณะไป-กลับ หรือตามฤดูกาลตามมาตรา 63/2 แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งครบวาระการจ้างงาน และการอนุญาตให้พำนักในเขตพื้นที่ชายแดนที่ได้รับอนุญาตสิ้นสุด

4. มาตรา 64 คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา ที่เข้ามาทำงานบริเวณชายแดนไทย ในลักษณะไป-กลับ หรือตามฤดูกาลในพื้นที่ความตกลงว่าด้วยการสัญจรข้ามแดนระหว่าง ราชอาณาจักรไทย กับประเทศที่ติดกับราชอาณาจักรไทย

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลสถิติจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่ว ราชอาณาจักรประจำเดือน ธันวาคม พ.ศ.2562 และเดือน ธันวาคม พ.ศ.2563 จากสำนักบริหาร แรงงานต่างด้าว มาเปรียบเทียบกับเพื่อหาข้อแตกต่างของจำนวนแรงงานต่างด้าวในกิจการประมง และกิจการประมงต่อเนื่องทะเล ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาที่ได้รับอนุญาตทำงานในกิจการประมงในประเทศไทย

กฎหมายตามพระราชกำหนดการบริหารแรงงานต่าง		ธ.ค.62		ธ.ค.63	
ด้าว พ.ศ.2560 และพระราชกำหนดการบริหาร		กิจการ	กิจการ	กิจการ	กิจการ
แรงงานต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561		ประมง	ต่อเนื่อง	ประมง	ต่อเนื่อง
			ประมง		ประมง
			ทะเล		ทะเล
มาตรา 59	59/1 นำเข้าตาม MOU	863	16232	841	8708
	59/2 มติ ครม. 20 ส.ค.62			21661	12034
	และรวมพิธีสัญชาติ				
	59/3 พิสูจน์สัญชาติคงเหลือ	11457	13199	5	16
	59/4 พิสูจน์สัญชาติดำเนินการ/ปรับปรุง	11649	13762		
	ทะเบียนประวัติ				
มาตรา 63	ชนกลุ่มน้อย	16		16	
มาตรา 63/2	แบบ บต.23			295	1604
มาตรา 63/2	แบบ บต.24			5	1132
มาตรา 64	คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะ ไป	10	1136		
	กลับ ตามฤดูกาล				

ตารางที่ 5 แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาที่ได้รับอนุญาตทำงานในกิจการประมงในประเทศไทย (ต่อ)

กฎหมายตามพระราชกำหนดการบริหารแรงงานต่าง ด้าว พ.ศ.2560 และพระราชกำหนดการบริหาร แรงงานต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561	ธ.ค.62		ธ.ค.63	
	กิจการ ประมง	กิจการ ต่อเนื่อง ประมง ทะเล	กิจการ ประมง ต่อเนื่อง ประมง ทะเล	กิจการ ต่อเนื่อง ประมง ทะเล
รวม (แบบจำแนกตามประเภทกิจการ)	23995	44329	22823	23494
การเปลี่ยนแปลง (แบบจำแนกตามประเภทกิจการ)	-	-	-1172	-20835
อัตราการเปลี่ยนแปลง (แบบจำแนกตามประเภทกิจการ)	-	-	-4.9%	-47.0%
รวม (แบบไม่จำแนกตามประเภทกิจการ)	68324		46317	
การเปลี่ยนแปลง (แบบไม่จำแนกตามประเภทกิจการ)		-22007		
อัตราการเปลี่ยนแปลง (แบบไม่จำแนกตามประเภทกิจการ)		-32.21%		

ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

จากข้อมูลตารางที่ 5 พบว่าแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาที่ได้รับอนุญาตทำงานในกิจการประมงและกิจการประมงทะเลต่อเนื่องในประเทศไทย มีจำนวนลดลงตามการเปรียบเทียบระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 กับเดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 โดยคิดเป็นอัตราส่วนอยู่ที่ร้อยละ 32 ถ้าแยกประเภทกิจการจะเห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเลต่อเนื่องลดลงมากถึงร้อยละ 47 ซึ่งถือว่าการขาดแคลนแรงงานจำนวนมาก ส่วนกิจการประมงทะเลลดลงร้อยละ 4.9 โดยอัตราการเปลี่ยนแปลงนี้แสดงถึงกิจการประมงยังมีจำนวนแรงงานที่ลดลงไม่มาก แต่กิจการต่อเนื่องจากกิจการประมงในทะเลขาดแคลนแรงงานจำนวนมาก ซึ่งทั้งกิจการประมงและกิจการต่อเนื่องประมงทะเลเป็นกิจการที่ใช้แรงงานต่างด้าวเป็นหลัก ทำให้ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในปัจจุบัน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการวิจัย โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลของประชากรที่นำมาศึกษาคือแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย จากข้อมูลจากสำนักจัดหางานของแต่ละจังหวัดพื้นที่จังหวัดชายทะเลภาคตะวันออกของประเทศไทย ได้แก่จังหวัด ชลบุรี ระยอง จันทบุรีและตราด ทำให้ทราบข้อมูลของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาที่ขึ้นทะเบียนตามกฎหมาย ซึ่งเป็นประชากรที่ทราบจำนวนที่ขึ้นทะเบียน แต่ด้วยลักษณะการทำงานของเรือประมงจะเคลื่อนที่ไปจอดในพื้นที่จังหวัดอื่นได้ ผู้วิจัยจึงเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling)

ผู้วิจัยใช้โปรแกรม G*Power 3.1.9.7 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย โดยใช้สถิติทดสอบในตระกูล (Test Family) สถิติทดสอบไค-สแควร์ (χ^2 Tests) เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Goodness of Fit tests) กำหนดประเภทของการวิเคราะห์อำนาจการทดสอบแบบการทำสอบก่อนการวิจัย (Priori power analysis) โดยเงื่อนไขที่ผู้วิจัยกำหนดค่าขนาดอิทธิพล (effect size) ในระดับปานกลาง มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.3 (Faul, F. et al. 2007) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 ค่าอำนาจการทดสอบ (power of test) เท่ากับ 0.08 (Hair, J. et al. 2010) และค่าองศาอิสระคำนวณได้จากสูตร $df = NI(NI+1)/2 - NP$ เมื่อ NI หมายถึง จำนวนตัวแปรสังเกตได้ และ NP หมายถึง จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า ซึ่งในงานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 13 ตัวแปร จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า 33 ตัว จึงมีค่าองศาอิสระของโมเดลอิสระ เท่ากับ $13(13+1)/2-33 = 58$ ผลการคำนวณด้วยโปรแกรมG*Power 3.1.9.7 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้มีจำนวน 358 ตัวอย่าง และ Boomsma (1982; 1983) ได้กล่าวไว้ว่า การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structure Equation Model: SEM) ต้องมีกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 400 ตัวอย่าง ผู้วิจัย

จึงกำหนดการเก็บกลุ่มตัวอย่างจำนวน 450 ตัวอย่าง เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดของ Boomsma (1982; 1983)

ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) คือผู้วิจัยเลือกกลุ่มแรงงานประมงทะเล สัญชาติเมียนมาที่ขึ้นทะเบียนและทำงานอยู่ในจังหวัดชายทะเลของภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัด ชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้ได้จำนวนตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เท่ากับ 450 ตัวอย่าง ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	จำนวนแรงงาน	สัดส่วนร้อยละ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ชายทะเลภาค	ประมงทะเล	(%)	
ตะวันออก	สัญชาติเมียนมา		
ชลบุรี	250	44.4%	197
ระยอง	200	35.6%	158
จันทบุรี	100	17.8%	79
ตราด	20	2.2%	16
รวม	570	100%	450

ที่มา : สำนักจัดหางานจังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรีและตราด (ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2564)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในศึกษาครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยออกแบบจากการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างแบบสอบถามและกำหนดข้อคำถาม ลักษณะของแบบสอบถามมี 2 แบบ ได้แก่ แบบเลือกตอบและแบบแสดงระดับความคิดเห็น 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบเลือกตอบจำนวน 5 ข้อคำถาม ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตรนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ควบคุมเรือของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา จำนวน 19 ข้อคำถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบแสดงระดับความ

คิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert Scale โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของแรงงานประมงทะเล สัญชาติเมียนมา จำนวน 13 ข้อคำถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบแสดงระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert Scale โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานประมงทะเล สัญชาติเมียนมา จำนวน 12 ข้อคำถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบแสดงระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert Scale โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

ตอนที่ 5 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา จำนวน 6 ข้อคำถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบแสดงระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert Scale โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

การกำหนดค่าและเกณฑ์การวัด ดังนี้

ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด	5 คะแนน
ระดับความเห็นด้วยมาก	4 คะแนน
ระดับความเห็นด้วยปานกลาง	3 คะแนน
ระดับความเห็นด้วยน้อย	2 คะแนน
ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด	1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 - 5 ของการศึกษานี้ เป็นการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{คะแนนชั้นที่ต้องการ}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

เกณฑ์ในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยต่ำ
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยต่ำมาก

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการศึกษาและพัฒนาแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรและนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในงานวิจัย ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและสมมติฐานการวิจัย

2. นำนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มาสร้างแบบสอบถามให้มีเนื้อหาครอบคลุมตัวแปรและนิยามศัพท์เฉพาะในทุกด้าน แล้วจัดทำแบบสอบถามที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ขึ้นมา

3. นำแบบสอบถามส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านโครงสร้างของเนื้อหา รวมทั้ง พิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ (Content Validity) และตรวจสอบความถูกต้องในเนื้อหาของข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ โดยเกณฑ์การให้คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญของ Rovinelli and Hambleton (1977) กำหนดการให้คะแนนไว้ดังนี้

- +1 แนใจว่าข้อคำถามนั้นมีเนื้อหาตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 0 แนใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย
- 1 แนใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การนำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมาทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยสูตรที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหา คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ (Index of Item Object Congruence: IOC) มีสูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์

$\sum R$ คือ ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จากการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ จากข้อคำถามทั้งหมด ข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 จะพิจารณาเป็นคำถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้ (Hair et al., 2006) โดยข้อคำถามดังกล่าวได้มีการปรับปรุงตามความคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้เกิดความถูกต้องในด้านโครงสร้างของเนื้อหาและภาษาที่สมบูรณ์ เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถามและสามารถวัดผลได้ตรงความวัตถุประสงค์ที่ได้ทำการศึกษา เพื่อนำไปใช้เป็นแบบสอบถามฉบับทดลอง และเพื่อนำไปใช้ในขั้นตอนต่อไป

5.ดำเนินการปรับแก้แบบสอบถามหลังการหาค่า IOC แล้วนำแบบสอบถามไปแปลจากภาษาไทยเป็นภาษาเมียนมา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา 1 ท่านแปลจากภาษาไทยเป็นภาษาเมียนมา แล้วตรวจสอบการแปลโดยให้ผู้เชี่ยวชาญอีก 1 ท่าน แปลแบบสอบถามที่เป็นภาษาเมียนมาเป็นภาษาไทยเพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านภาษา

6.นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลอง Try-out กับตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงคือแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตพื้นที่จังหวัดพังงา จำนวน 30 คน (Siniscalco & Auriat, 2005) จากนั้นนำข้อมูลจากแบบสอบถามจากการ Try-out ไปหาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามโดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient - α) โดยใช้สูตรวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1974) จะต้องมียค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (Hair et al., 2006) โดยผลการตรวจสอบเครื่องมือดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้

ตัวแปรรายด้าน	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	19	0.94
ความพึงพอใจในงาน	13	0.88
ความผูกพันต่อองค์กร	12	0.89
การคงอยู่ในงาน	6	0.78
รวม	50	0.87

ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแต่ละตัวแปรแต่ละตัวต้องมีค่ามากกว่า 0.70 (Hair et al., 2006) ทั้งตัวแปรแต่ละตัวและภาพรวมของตัวแปรทั้งหมด

7. ปรับแก้แบบสอบถามให้สมบูรณ์อีกครั้ง เสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อรับรองโครงการวิจัยและเครื่องมือการวิจัย จากนั้น ดำเนินการจัดพิมพ์และใช้เป็นแบบสอบถามการวิจัยฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลจากแบบสอบถามที่ใช้ภาษาเมียนมา เพื่อให้แรงงานต่างประเทศเลส์ชาติเมียนมาสามารถเข้าใจแบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในช่วงเดือนมีนาคม พ.ศ.2565 ถึง เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2565 ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับศูนย์ควบคุมการเข้าออก (PIPO) ที่อยู่ในจังหวัดชายทะเลภาคตะวันออก ได้แก่ ชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด เพื่อหาผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย
2. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการใช้สถานที่ของศูนย์ควบคุมการเข้าออก (PIPO) เพื่อมอบเอกสารชี้แจงและแบบสอบถาม โดยเจ้าหน้าที่ล่ามภาษาเมียนมาจะเป็นผู้ช่วยชี้แจงแบบสอบถามให้แรงงานประมงทะเลเลส์ชาติเมียนมาที่เดินทางมาติดต่อกับศูนย์ควบคุมการเข้าออก (PIPO) จากนั้นผู้วิจัยจะเป็นผู้เก็บแบบสอบถามด้วยตัวเอง
4. ผู้วิจัยมอบเอกสารชี้แจงและแบบสอบถาม ระหว่างการตรวจเรือในท่าของเจ้าหน้าที่ศูนย์ควบคุมการเข้าออก (PIPO) ที่ท่าเรือประมง โดยเจ้าหน้าที่ล่ามภาษาเมียนมาจะเป็นผู้ช่วยชี้แจงแบบสอบถามให้แรงงานประมงทะเลเลส์ชาติเมียนมาที่ทำงานอยู่บนเรือ จากนั้นผู้วิจัยจะเป็นผู้เก็บแบบสอบถามด้วยตัวเอง
5. ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามด้วยวิธีการทางสถิติ ได้แก่ ข้อมูลสูญหาย (Missing data) ข้อมูลที่มีค่าผิดปกติ (Outliers) ข้อมูลมีค่าสุดโต่ง (Unengaged responses) ข้อมูลแจกแจงโค้งปกติ (Normal distribution)
6. ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำรหัสเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเชิงปริมาณ ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการตอบแบบสอบถามของประชากรในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผล โดยตัวแปรต่าง ๆ จะถูกนำมาลงรหัสเพื่อเปลี่ยนสภาพข้อมูลให้อยู่ในรูปตัวเลข ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)
 - 1.1 การวิเคราะห์แจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เป็นการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) เป็นแบบจำลองการวัดของตัวแปรแฝงในแต่ละด้าน ประเมินค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธี Maximum Likelihood วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม AMOS และตรวจสอบความสอดคล้อง ในกรณีที่โมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะดำเนินการปรับแบบจำลอง (Model modification) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลใหม่ เพื่อตรวจสอบตัวแปรแฝงที่อยู่กลุ่มเดียวกันและมีความสัมพันธ์เป็นทางบวกหรือลบกับความแปรแฝงหรือไม่ และทดสอบคุณภาพของเครื่องมือป้องกันการเกิดความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ ที่มีต่อตัวแปรตาม (Multicollinearity) ก่อนนำองค์ประกอบไปวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงสาเหตุ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังตารางที่ 8

2.2 การวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงสาเหตุ (Structural Equation Model: SEM) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติและดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาได้จากค่าดัชนีการวิเคราะห์แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างเชิงสาเหตุ (SEM) ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 เกณฑ์พิจารณาค่าดัชนีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และการวิเคราะห์แบบจำลองสมการ โครงสร้างเชิงสาเหตุ (SEM)

ค่าดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้อง	เกณฑ์การพิจารณา	ระดับความสอดคล้อง	อ้างอิง
Chi-Square (X^2)	$p\text{-value} \geq .05$	สอดคล้องดี	Diamantopoulos and Siguaw (2000)
X^2/df	≤ 3.0	สอดคล้อง	Bollen (1989)
Goodness of fit Index (GFI)	$> .90$	สอดคล้องดี	Hair et al. (2006), Mueller (1996)
Adjust GFI (AGFI)	> 0.90	สอดคล้องดี	Hair et al. (2006), Mueller (1996)
	$> .80$	สอดคล้องพอใช้	Gefen et al. (2003)

ตารางที่ 8 เกณฑ์พิจารณาค่าดัชนีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุ (SEM) (ต่อ)

ค่าดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความ สอดคล้อง	เกณฑ์การ พิจารณา	ระดับความ สอดคล้อง	อ้างอิง
Comparative Fit Index (CFI)	$> .90$	สอดคล้อง	Hair et al. (2006)
Root Mean square Residual (RMR)	$< .05$	สอดคล้องดี	Diamantopoulos and Siguaw (2000)
Standardized RMR (SRMR)	$< .05$	สอดคล้องดี	Schumacker and Lomax (2016)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	$< .05$	สอดคล้องดี	Schumacker and Lomax (2010)
Incremental fit index (IFI)	$> .90$	สอดคล้องดี	Hair et al. (2006)
Normed fit index (NFI)	$> .90$	สอดคล้อง	Hair et al. (2006)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงของ ประเทศไทย เป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statics) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย สรุปผลงานวิจัยได้เป็น 6 ส่วนดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย
3. ผลวิเคราะห์ตรวจสอบสหสัมพันธ์ตัวแปรแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย
4. ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย
5. ผลวิเคราะห์สมการโครงสร้างแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย
6. ผลวิเคราะห์เส้นอิทธิพลสมการเชิงโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย

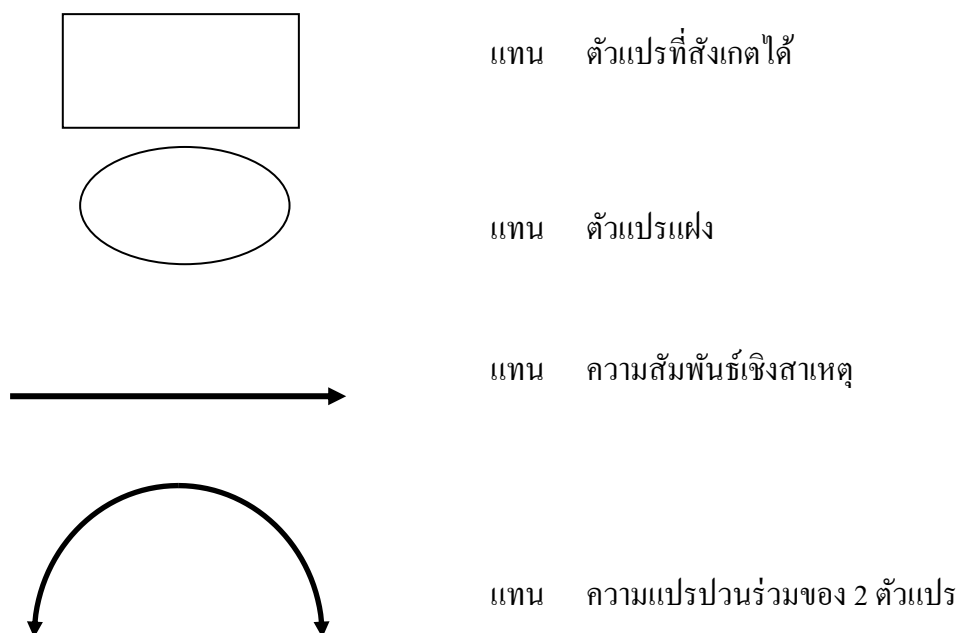
การกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่นำเสนอในบทที่ 4 นี้ ผู้วิจัยกล่าวถึงสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 9 และผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม หลังจากนั้นจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับของวัตถุประสงค์ของการวิจัยกำหนดสัญลักษณ์ของโมเดลเชิงสาเหตุของเครื่องหมายที่ใช้



3991246279

BUU-1Thesis 63920034 thesis / recv: 10042566 16:33:32 / seq: 65



สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X^2	หมายถึง	ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi – square Statistics)
df	หมายถึง	ค่าองศาอิสระ (Degree of freedom)
X^2/df	หมายถึง	ค่าไคสแควร์หารด้วยองศาอิสระ
λ	หมายถึง	น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading)
e	หมายถึง	ค่าความแปรปรวนที่เป็นความคลาดเคลื่อนจากการวัดตัวแปรสังเกตได้
R^2	หมายถึง	ค่าความสัมพันธ์พหุคูณ (Square Multiple Correlation)
p-value	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นของการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติจากข้อมูลเชิงประจักษ์
C. R.	หมายถึง	อัตราส่วนที่สำคัญ (Critical Ratio)
S.E.	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
CFI	หมายถึง	ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index)
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)

RMSEA	หมายถึง	ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation)
SRMR	หมายถึง	ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน หรือ รากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual)
RMR	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Residual)
NFI	หมายถึง	ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (Normed fit index)
IFI	หมายถึง	ดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (Incremental fit index)
AVE	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนขององค์ประกอบที่สกัด
CM	หมายถึง	ความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบที่สกัด

ตารางที่ 9 ความหมายและตัวย่อของตัวแปรงานวิจัย

ชื่อตัวแปรภาษาไทย	ชื่อตัวแปรภาษาอังกฤษ	อักษรย่อ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Transformational leadership	ATT
การมีอิทธิพลในเชิงอุดมการณ์	Idealized influence	IDE
การจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ	Inspirational motivation	INS
การกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา	Intellectual stimulation	INT
การมุ่งปฏิบัติสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	Individual consideration	IND
ความพึงพอใจในการทำงาน	Job satisfaction	SAT
ความพึงพอใจในลักษณะงาน	Nature of work	WOR
ความพึงพอใจในรายได้	Pay	INC
ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน	Co-worker	COL
ความผูกพันต่อองค์การ	Organization commitment	COM
ความผูกพันด้านความรู้สึก	Affective commitment	AFF
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	Continuance commitment	CON
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	Normative commitment	NOR
การคงอยู่ในงาน	Job retention	RET

เกณฑ์ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าสถิติทดสอบไค-สแควร์ดัดแปลง (Normed Chi-square) ควรมีค่าน้อยกว่า 2.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามแนวคิดของ Hair et al. (2006)

ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI) การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ โดย CFI ที่ดีควรมีค่า 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ ผลของค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (2006)

ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) เป็นการแสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล ผลของค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (2006) และ Mueller (1996) ค่าที่ดีควรมีค่า 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์

ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เป็นการแสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลปรับแก้ด้วยองศาความเป็นอิสระ ผลของค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (2006) และ Mueller (1996) ค่าที่ดีควรมีค่า 0.90 ขึ้นไป หรือมากกว่า 0.80 ตามแนวคิดของ Gefen et al. (2003) ถือว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์

ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยค่า RMSEA ที่ดีควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 (Schumacker and Lomax, 2010)

ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน หรือ รากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: RMR) ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงจะสรุปได้ว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Diamantopoulos and Siguaw, 2000)

ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (Normed fit index: NFI) โดยค่า NFI ที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.90 จึงแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ ซึ่งเป็นผลของค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (2006)

ดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (Incremental fit index: IFI) ควรมีค่ามากกว่า 0.90 จึงแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ ผลของค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (2006)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนนี้เป็นการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระยะเวลาการทำงาน สรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	422	93.78
	หญิง	28	6.22
	รวม	450	100.00
สถานภาพ	โสด	217	48.22
	สมรส	219	48.67
	หย่า	14	3.11
	รวม	450	100.00
อายุ	อายุ 18 - 30 ปี	148	32.88
	อายุ 31 - 40 ปี	241	53.56
	มากกว่า 40 ปี	61	13.56
	รวม	450	100.00
ระยะเวลาการทำงาน	ต่ำกว่า 2 ปี	68	15.11
	จำนวน 2 - 4 ปี	233	51.78
	มากกว่า 4 ปี	149	33.11
	รวม	450	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 450 กลุ่มตัวอย่างในด้านเพศ ส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 422 คน คิดเป็น ร้อยละ 93.78 และเพศหญิง จำนวน 28 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.22 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 219 คน คิดเป็น ร้อยละ 48.67 รองลงมา โสด จำนวน 217 คน คิดเป็น ร้อยละ 48.22 และ หย่า จำนวน 14 คน คิดเป็น ร้อยละ 3.11 โดยจำนวน มากที่สุดมีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 241 คน คิดเป็น ร้อยละ 53.56 รองลงมา อายุ 18 - 30 ปี มีจำนวน 148 คน คิดเป็น ร้อยละ 32.88 และน้อยที่สุด อายุ มากกว่า 40 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็น ร้อยละ 13.56 โดยมีระยะเวลาการทำงานมากที่สุด จำนวน 2 - 4 ปี จำนวน 233 คน คิดเป็น ร้อยละ 51.78

รองลงมา มากกว่า 4 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็น ร้อยละ 33.11 และต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็น ร้อยละ 15.11 ตามลำดับ

ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเล สัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

ในส่วนนี้เป็นผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านการคงอยู่ในงาน สรุปผลวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แสดงผลวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ควบคุมเรือของแรงงานประมงทะเล ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลในเชิงอุดมการณ์ ด้านการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา และด้านการมุ่งปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคล สรุปผลการวิเคราะห์ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ควบคุมเรือของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทยโดยรวม มีค่าเฉลี่ย 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.58) อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยด้านที่มากที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลในเชิงอุดมการณ์ ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.63) รองลงมาคือ ด้านการมุ่งปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.59) ด้านการกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.69) ด้านการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ ($\bar{X}=3.97$, S.D.=0.69) ตามลำดับ ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ควบคุมเรือของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทยโดยรวม

(n = 450)

ตัวย่อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้ควบคุมเรือของแรงงานประมงทะเล	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	อันดับ
ATT1	ด้านการมีอิทธิพลในเชิงอุดมการณ์	4.10	0.63	มาก	(1)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ควบคุมเรือของ
แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทยโดยรวม (ต่อ)

(n = 450)

ตัวย่อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้ควบคุมเรือของแรงงานประมงทะเล	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	อันดับ
ATT2	ด้านการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ	3.94	0.70	มาก	(4)
ATT3	ด้านการกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา	3.99	0.69	มาก	(3)
ATT4	ด้านการมุ่งปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	4.01	0.59	มาก	(2)
ค่าเฉลี่ยรวม		4.01	0.58	มาก	

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ควบคุมเรือของ
แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ด้านการมีอิทธิพลในเชิง
อุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ย 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.63) อยู่ในเกณฑ์ระดับ
มาก ในรายด้านมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ ยกย่องเคารพนับถือผู้ควบคุม
เรือ ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.81) และความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยด้านที่มากที่สุดคือ ผู้
ควบคุมเรือปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.79) รองลงมา ศรัทธาผู้ควบคุมเรือ
($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.84) ได้รับความไว้วางใจจากผู้ควบคุมเรือ ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.79) และ รู้สึก
ภาคภูมิใจในผู้ควบคุมเรือ ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.87) ตามลำดับ ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ควบคุมเรือของ
แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ด้านการมีอิทธิพลในเชิง
อุดมการณ์

(n = 450)

ตัวย่อ	ด้านการมีอิทธิพลในเชิงอุดมการณ์	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
IDE1	ผู้ควบคุมเรือปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.20	0.79	มาก
IDE2	ยกย่องเคารพนับถือผู้ควบคุมเรือ	4.26	0.81	มากที่สุด
IDE3	ศรัทธาผู้ควบคุมเรือ	4.08	0.84	มาก
IDE4	ได้รับความไว้วางใจจากผู้ควบคุมเรือ	4.04	0.79	มาก
IDE5	รู้สึกภาคภูมิใจในผู้ควบคุมเรือ	3.93	0.87	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		4.10	0.63	มาก

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ควบคุมเรือของ
แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ด้านการจูงใจให้เกิดแรง
บันดาลใจ มีค่าเฉลี่ย 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.70) อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก
ในรายด้านมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มากที่สุดคือ ผู้ควบคุมเรือกระตุ้นให้
กระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.91) รองลงมาคือ ผู้ควบคุมเรือกระตุ้นให้ทุ่มเทในการ
ทำงาน ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.90) ผู้ควบคุมเรืออธิบายให้เข้าใจในงาน ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.92) ผู้ควบคุม
เรือสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.90) และ ผู้ควบคุมเรือทำให้เกิดความท้าทาย
ในการทำงาน ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.93) ตามลำดับ ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ควบคุมเรือของ
แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ด้านการจูงใจให้เกิดแรง
บันดาลใจ

(n = 450)

ตัวย่อ	ด้านการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
INS1	ผู้ควบคุมเรือสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน	3.92	0.90	มาก
INS2	ผู้ควบคุมเรืออธิบายให้เข้าใจในงาน	3.94	0.92	มาก
INS3	ผู้ควบคุมเรือทำให้เกิดความท้าทายในการทำงาน	3.92	0.93	มาก
INS4	ผู้ควบคุมเรือกระตุ้นให้ทุ่มเทในการทำงาน	3.94	0.90	มาก
INS5	ผู้ควบคุมเรือกระตุ้นให้กระตือรือร้นในการทำงาน	3.96	0.91	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.94	0.70	มาก

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ควบคุมเรือของ
แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ด้านการกระตุ้นให้เกิดการ
ใช้ปัญญา มีค่าเฉลี่ย 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.69) อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก
ในรายด้านมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ผู้ควบคุมเรือส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็น
ในการทำงาน ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.87) และ มีความคิดเห็นในระดับมาก 3 ด้าน โดยด้านที่มากที่สุดคือ
ผู้ควบคุมเรือกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.89)
รองลงมาคือ ผู้ควบคุมเรือทำให้มีแนวคิดใหม่ในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน ($\bar{X}=3.93$,
S.D.=0.89) และ ผู้ควบคุมเรือส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.92)
ตามลำดับ ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ควบคุมเรือของ
แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ด้านการกระตุ้นให้เกิดการ
ใช้ปัญญา

(n = 450)

ตัวย่อ	ด้านการกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
INT1	ผู้ควบคุมเรือกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นใน การทำงาน	3.93	0.89	มาก
INT2	ผู้ควบคุมเรือทำให้มีแนวคิดใหม่ในการแก้ไขปัญหาในการ ทำงาน	3.93	0.89	มาก
INT3	ผู้ควบคุมเรือส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.89	0.92	มาก
INT4	ผู้ควบคุมเรือส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน	4.21	0.87	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		3.99	0.69	มาก

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ควบคุมเรือของ
แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ด้านการมุ่งปฏิสัมพันธ์
เป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ย 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.58) อยู่ในเกณฑ์ระดับ
มาก ในรายด้านมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยมากที่สุดคือ ผู้ควบคุมเรือสอนงานด้วย
ตนเอง ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.77) รองลงมาคือ ผู้ควบคุมเรือให้คำปรึกษาเรื่องงาน ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.78)
ผู้ควบคุมเรือให้คำปรึกษาเรื่องส่วนตัว ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.81) ผู้ควบคุมเรือทำให้รู้สึกมีคุณค่าในการ
ทำงาน ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.79) และ ผู้ควบคุมเรือทำให้รู้สึกว่ามีค่าสำคัญในการทำงาน ($\bar{X}=3.85$,
S.D.=0.91) ตามลำดับ ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ควบคุมเรือของ
แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ด้านการมุ่งปฏิสัมพันธ์
เป็นรายบุคคล

(n = 450)

ตัวย่อ	ด้านการมุ่งปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
IND1	ผู้ควบคุมเรือสอนงานด้วยตนเอง	4.19	0.77	มาก
IND2	ผู้ควบคุมเรือให้คำปรึกษาเรื่องงาน	4.04	0.78	มาก
IND3	ผู้ควบคุมเรือให้คำปรึกษาเรื่องส่วนตัว	4.02	0.81	มาก

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ควบคุมเรือของ
แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ด้านการมุ่งปฏิสัมพันธ์
เป็นรายบุคคล (ต่อ)

(n = 450)

ตัวย่อ	ด้านการมุ่งปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
IND4	ผู้ควบคุมเรือทำให้รู้สึกมีคุณค่าในการทำงาน	3.96	0.79	มาก
IND5	ผู้ควบคุมเรือทำให้รู้สึกว่ามีความสำคัญในการทำงาน	3.85	0.91	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		4.01	0.58	มาก

ด้านความพึงพอใจในงาน

แสดงผลวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจในงานของแรงงานประมงทะเล
สัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านรายได้
และด้านเพื่อนร่วมงาน มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติ
เมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทยโดยรวม มีค่าเฉลี่ย 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61
($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.61) อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยสูงที่สุด ด้านลักษณะงาน ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.71)
รองลงมา ด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.67) ด้านรายได้ ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.67) ตามลำดับ
สรุปผลดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติ
เมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทยโดยรวม

(n = 450)

ตัวย่อ	ความพึงพอใจในงานของแรงงาน ประมงทะเลสัญชาติเมียนมา	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	อันดับ
SAT1	ด้านลักษณะงาน	3.98	0.71	มาก	(1)
SAT2	ด้านรายได้	3.88	0.67	มาก	(3)
SAT3	ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.94	0.67	มาก	(2)
ค่าเฉลี่ยรวม		3.94	0.61	มาก	

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.71) อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ในรายด้านมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มากที่สุดคือ รู้สึกภูมิใจในงานประมงทะเล ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.85) รองลงมาคือ รู้สึกว่างานประมงทะเลทำให้ได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.90) รู้สึกว่างานประมงทะเลเหมาะสมกับความสามารถ ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.85) และ รู้สึกว่างานงานประมงทะเลมีความน่าสนใจ ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.87) ตามลำดับ ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ด้านลักษณะงาน

(n = 450)				
ตัวย่อ	ด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
WOR1	รู้สึกว่าการประมงทะเลเหมาะสมกับความสามารถ	3.96	0.85	มาก
WOR2	รู้สึกภูมิใจในงานประมงทะเล	4.07	0.85	มาก
WOR3	รู้สึกว่าการประมงทะเลมีความน่าสนใจ	3.92	0.87	มาก
WOR4	รู้สึกว่าการประมงทะเลทำให้ได้รับการยอมรับนับถือ	3.98	0.90	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.98	0.71	มาก

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ด้านรายได้ มีค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.67) อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ในรายด้านมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มากที่สุดคือ รู้สึกพอใจอาหารบนเรือประมง ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.87) รองลงมาคือ รู้สึกพอใจต่อค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับ ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.90) รู้สึกพอใจต่อจำนวนเงินเดือนที่ได้รับ ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.87) รู้สึกพอใจในสุขภาพบนเรือประมง ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.87) และ รู้สึกพอใจที่พักอาศัยบนเรือประมง ($\bar{X}=3.83$, S.D.=0.88) ตามลำดับ ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ด้านรายได้

(n = 450)

ตัวย่อ	ด้านรายได้	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
INC1	รู้สึกพอใจต่อจำนวนเงินเดือนที่ได้รับ	3.88	0.87	มาก
INC2	รู้สึกพอใจต่อค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับ	3.89	0.90	มาก
INC3	รู้สึกพอใจที่พักอาศัยบนเรือประมง	3.83	0.88	มาก
INC4	รู้สึกพอใจอาหารบนเรือประมง	3.94	0.87	มาก
INC5	รู้สึกพอใจในสุขภาพบนเรือประมง	3.88	0.87	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.88	0.67	มาก

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.67) อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ในรายด้านมีความคิดเห็นในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มากที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{X}=3.97$, S.D.=0.87) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามรถ ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.87) เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.85) และ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.86) ตามลำดับ ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ด้านเพื่อนร่วมงาน

(n = 450)

ตัวย่อ	ด้านเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
COL1	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	3.92	0.86	มาก
COL2	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามรถ	3.94	0.87	มาก
COL3	เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่	3.94	0.85	มาก
COL4	เพื่อนร่วมงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	3.97	0.87	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.94	0.67	มาก

ด้านความผูกพันต่อองค์กร

แสดงผลวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานประมงทะเล สัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานของสังคม มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานประมงทะเล สัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทยโดยรวม มีค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.61) อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยด้านที่มากที่สุด คือ ด้านความรู้สึก ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.73) รองลงมาด้านบรรทัดฐานของสังคม ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.70) ด้านความต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.71) ตามลำดับ สรุปผลดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

(n = 450)					
ตัวย่อ	ความผูกพันต่อองค์กรของแรงงาน ประมงทะเลสัญชาติเมียนมา	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	อันดับ
COM1	ด้านความรู้สึก	4.09	0.73	มาก	(1)
COM2	ด้านความต่อเนื่อง	3.88	0.71	มาก	(3)
COM3	ด้านบรรทัดฐานของสังคม	3.90	0.70	มาก	(2)
ค่าเฉลี่ยรวม		3.96	0.61	มาก	

ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ย 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.73) อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ในรายด้านมีความคิดเห็นในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มากที่สุดคือ รู้สึกถึงความสำคัญของงานประมงทะเลของเรือที่ทำงานอยู่ ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.84) รองลงมาคือ รู้สึกว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งของเรือที่ทำงานอยู่ ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.84) รู้สึกถึงความแตกต่างของงานประมงขณะอยู่ในทะเลกับอยู่บนฝั่ง ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.86) และ รู้สึกมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในเรือประมงที่ทำงานอยู่ ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.84) ตามลำดับ ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานประมงทะเล
สัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ด้านความรู้สึก

(n = 450)

ตัวย่อ	ด้านความรู้สึก	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
AFF1	รู้สึกว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งของเรือที่ทำงานอยู่	4.11	0.84	มาก
AFF2	รู้สึกถึงความสำคัญของงานประมงทะเลของเรือที่ทำงานอยู่	4.15	0.84	มาก
AFF3	รู้สึกถึงความแตกต่างของงานประมงขณะอยู่ในทะเลกับอยู่ บนฝั่ง	4.07	0.86	มาก
AFF4	รู้สึกมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในเรือประมงที่ทำงาน อยู่	4.04	0.84	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		4.09	0.73	มาก

ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานประมงทะเลสัญชาติ
เมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ด้านความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 3.88 ค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน 0.71 ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.71) อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ในรายด้านมีความคิดเห็นในระดับมาก
ทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มากที่สุดคือ เมื่อทำงานที่เรือลำนี้นานๆ จะทำให้ได้รับประโยชน์มากขึ้น
($\bar{X}=3.91$, S.D.=0.89) รองลงมาคือ ต้องการทำงานอยู่กับเรือลำปัจจุบันอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะ
ลาออกหรือเลิกทำงานบนเรือ ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.90) หากลาออกจากงานที่เรือลำนี้จะเสีย
ผลประโยชน์ที่ควรได้รับ ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.94) และ จะมาทำงานอย่างสม่ำเสมอโดยไม่เคยมาสาย
หรือลางานโดยไม่จำเป็น ($\bar{X}=3.83$, S.D.=0.94) ตามลำดับ ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานประมงทะเล
สัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ด้านความต่อเนื่อง

(n = 450)

ตัวย่อ	ด้านความต่อเนื่อง	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
CON1	ต้องการทำงานอยู่กับเรือลำปัจจุบันอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะ ลาออกหรือเลิกทำงานบนเรือ	3.90	0.90	มาก
CON2	จะมาทำงานอย่างสม่ำเสมอโดยไม่เคยมาสายหรือลางาน โดยไม่จำเป็น	3.83	0.94	มาก
CON3	เมื่อทำงานที่เรือลำนี้นานๆ จะทำให้ได้รับประโยชน์มากขึ้น	3.91	0.89	มาก
CON4	หากลาออกจากงานที่เรือลำนี้จะเสียผลประโยชน์ที่ควรได้รับ	3.89	0.94	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.88	0.71	มาก

ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.70) อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ในรายด้านมีความคิดเห็นในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มากที่สุดคือ พร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นสมาชิกของเรือลำที่ทำงานอยู่ ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.90) รองลงมาคือ รู้สึกมีความผูกพันกับงานบนเรือที่ทำงานอยู่ ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.93) รู้สึกจงรักภักดีต่อเรือที่ทำงานอยู่ ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.87) และ ตั้งใจอุทิศชีวิตการทำงานให้กับเรือที่ทำงานอยู่ ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.91) ตามลำดับ ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ด้านบรรทัดฐานของสังคม

(n = 450)				
ตัวย่อ	ด้านบรรทัดฐานของสังคม	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
NOR1	รู้สึกจงรักภักดีต่อเรือที่ทำงานอยู่	3.86	0.87	มาก
NOR2	ตั้งใจอุทิศชีวิตการทำงานให้กับเรือที่ทำงานอยู่	3.86	0.91	มาก
NOR3	รู้สึกมีความผูกพันกับงานบนเรือที่ทำงานอยู่	3.88	0.93	มาก
NOR4	พร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นสมาชิกของเรือลำที่ทำงานอยู่	3.99	0.90	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.90	0.70	มาก

ด้านการคงอยู่ในงาน

แสดงผลวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทยโดยรวม มีค่าเฉลี่ย 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86 ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.86) อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ในรายด้านมีความคิดเห็นในระดับมากทั้ง 6 ด้าน โดยด้านที่มากที่สุดคือ ทำงานประมงทะเลเพื่อส่งมอบประสบการณ์ ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.84) รองลงมาคือ เต็มใจที่จะทำงานประมงทะเล ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.82) ต้องการงานประมงทะเลเป็นอย่างมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.81) มีความมุ่งมั่นในการทำงานประมงทะเล ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.87) จะไม่ลาออกแม้ว่าจะมีผู้อื่นมาชักชวนให้ไปทำงานอื่น ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.89) และ ตั้งใจจะทำงานประมงทะเลให้นานที่สุด ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.92) ตามลำดับ ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่มีต่อการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

(n = 450)

ตัวย่อ	การคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
RET1	เต็มใจที่จะทำงานประมงทะเล	4.12	0.82	มาก
RET2	ทำงานประมงทะเลเพื่อสังคมประสบการณ์	4.18	0.84	มาก
RET3	มีความมุ่งมั่นในการทำงานประมงทะเล	3.96	0.87	มาก
RET4	ต้องการทำงานประมงทะเลเป็นอย่างมาก	3.98	0.81	มาก
RET5	จะไม่ลาออกแม้ว่าจะมีผู้อื่นมาชักชวนให้ไปทำงานอื่น	3.96	0.89	มาก
RET6	ตั้งใจจะทำงานประมงทะเลให้นานที่สุด	3.92	0.92	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		4.02	0.86	มาก

ผลวิเคราะห์ตรวจสอบสหสัมพันธ์แบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ในส่วนนี้วิเคราะห์ตรวจสอบปัญหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เพื่อทดสอบว่าเกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multi Collinearity) ประมวลผลข้อมูลโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ สรุปผลได้ดังนี้

การตรวจสอบปัญหาสหสัมพันธ์ของตัวแปร

ในส่วนนี้ทำการวิเคราะห์เพื่อทำการตรวจสอบปัญหาสหสัมพันธ์ตัวแปรแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านการคงอยู่ในงาน จำนวน 4 ตัวแปรแฝง 16 ตัวแปรสังเกตได้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.363 – 0.759 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในเชิงบวกและไม่เกิน 0.80 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระมีความเป็นอิสระต่อกันไม่มีความสัมพันธ์กันมากไม่มีการควบคุมตัวแปรใดไว้มีความเที่ยงตรงมีความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงตามเกณฑ์นำเข้าโมเดลแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยได้ แสดงผลดังตารางที่ 30

ตารางที่ 25 ผลการตรวจสอบปัญหาสหสัมพันธ์ตัวแปรแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

ตัวแปร	ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				ด้านความพึงพอใจในงาน			ด้านความผูกพันต่อองค์กร			ด้านการคงอยู่ในงาน					
	ATT1	ATT2	ATT3	ATT4	SAT1	SAT2	SAT3	COM1	COM2	COM3	RET1	RET2	RET3	RET4	RET5	RET6
ATT1	1.000															
ATT2	0.718	1.000														
ATT3	0.694	0.708	1.000													
ATT4	0.750	0.709	0.696	1.000												
SAT1	0.740	0.641	0.702	0.741	1.000											
SAT2	0.700	0.759	0.683	0.708	0.684	1.000										
SAT3	0.697	0.694	0.696	0.679	0.684	0.676	1.000									
COM1	0.739	0.661	0.622	0.717	0.690	0.647	0.607	1.000								
COM2	0.602	0.705	0.661	0.653	0.619	0.667	0.690	0.546	1.000							
COM3	0.639	0.723	0.719	0.667	0.679	0.716	0.722	0.586	0.672	1.000						
RET1	0.707	0.545	0.529	0.634	0.583	0.532	0.571	0.674	0.483	0.503	1.000					
RET2	0.640	0.568	0.556	0.602	0.554	0.521	0.550	0.605	0.507	0.530	0.755	1.000				
RET3	0.615	0.536	0.511	0.577	0.565	0.550	0.599	0.570	0.489	0.589	0.638	0.511	1.000			
RET4	0.567	0.583	0.527	0.582	0.581	0.601	0.606	0.520	0.546	0.622	0.443	0.535	0.524	1.000		
RET5	0.508	0.571	0.523	0.535	0.502	0.556	0.528	0.475	0.565	0.598	0.428	0.455	0.475	0.542	1.000	
RET6	0.478	0.503	0.509	0.525	0.506	0.488	0.487	0.438	0.512	0.491	0.363	0.446	0.399	0.568	0.539	1.000

การตรวจสอบการแจกแจงค่าสถิติเชิงพรรณนา

ผลวิเคราะห์ตรวจสอบค่าสถิติตัวแปรแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย จำนวน 4 ตัวแปรแฝง ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านการคงอยู่ในงาน รวมทั้งหมด 16 ตัวแปรสังเกตได้มีค่าพิสัยที่ 3.00 - 4.00 ค่าต่ำสุด 1.00 และสูงสุด 5.00 มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.88 - 4.18 อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.59 - 0.92 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายอยู่ใกล้กับค่าเฉลี่ยโดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังกล่าวมีค่าไม่เกิน 30% ของค่าเฉลี่ยและมีค่าความแปรปรวน (Variance) หรือค่ากำลังสองของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวัดการกระจายของข้อมูลอยู่ระหว่าง 0.35 - 0.84 โดยมีค่าความเบ้ (Skewness) หรือความไม่สมมาตรของการแจกแจงตัวแปรมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ขวาจนถึงเบ้ซ้าย แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรทั้งหมดมีค่าคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยมีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง (-0.91) ถึง (-0.24) มีค่าความโด่ง (Kurtosis) มีค่าระหว่าง (-1.00) ถึง 0.46 ถือว่าตัวแปรมีความโด่งสูงกว่าโค้งปกติเล็กน้อยโดยเกณฑ์ความเบ้และความโด่งที่ยอมรับได้ได้โค้งปกติมีค่าความเบ้ไม่เกิน 3.00 และ ค่าความโด่งไม่เกิน



3991246279

BUU-IThesis 63920034 thesis / recv: 10042566 16:33:32 / seq: 65

10.00 (พลพงษ์ สุขสว่าง, 2556) มีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน (Coefficient of Variation : CV) ระหว่าง 14.81% - 23.46% มีค่าที่น้อยกว่า 30.0% แสดงให้เห็นว่ามีการกระจายของข้อมูลที่เหมาะสม (Griffiths, 1967) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ตัวเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเล สัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทยได้แสดงผลดังตารางที่ 31

ตารางที่ 26 วิเคราะห์ตรวจสอบการแจกแจงตัวแปรแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย

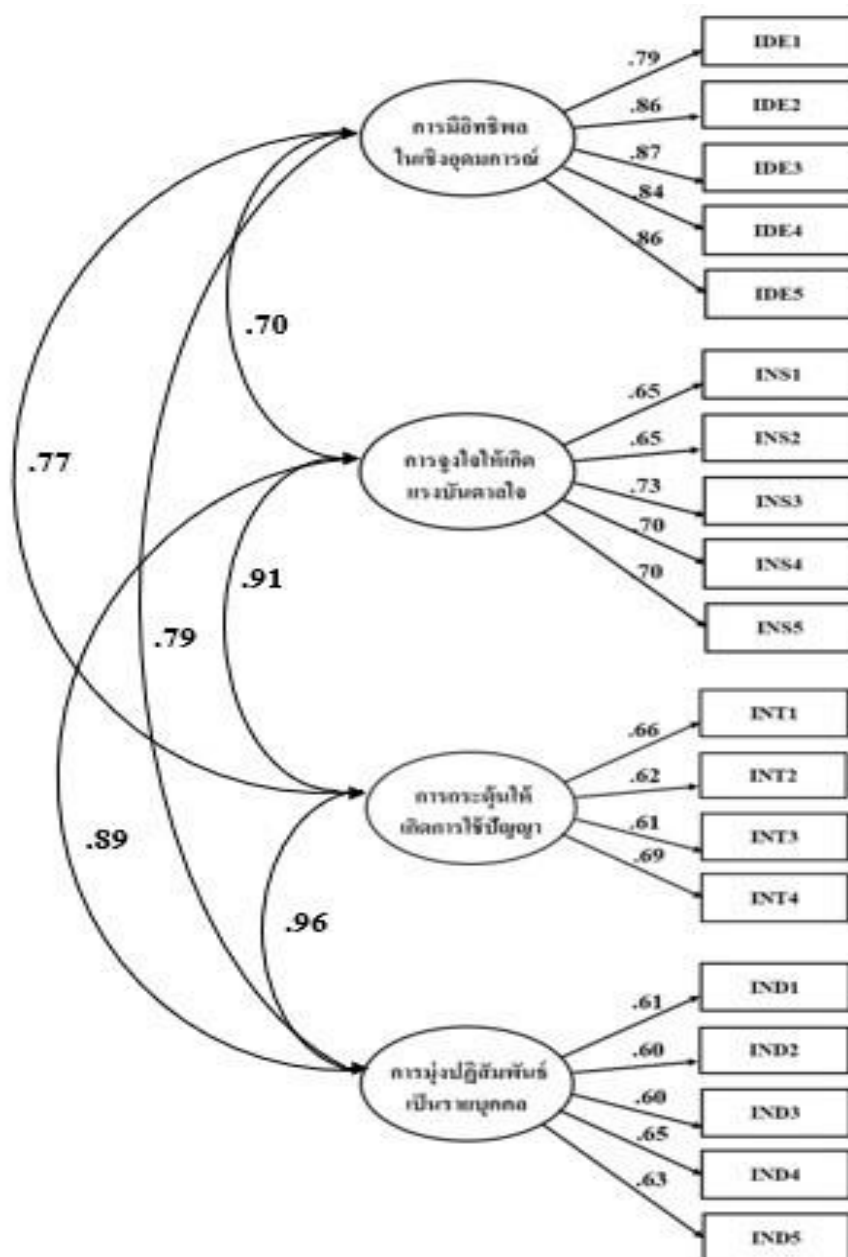
ตัวแปร	พิสัย	ต่ำสุด	สูงสุด	$\bar{X}$	S.D.	ค่าแปรปรวน	ความเบ้	ความโด่ง	CV
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง									
ATT1	3.00	2.00	5.00	4.10	0.63	0.39	-0.80	-0.40	15.29%
ATT2	3.60	1.40	5.00	3.94	0.70	0.49	-0.79	0.02	17.75%
ATT3	3.00	2.00	5.00	3.99	0.69	0.48	-0.46	-0.62	17.30%
ATT4	3.40	1.60	5.00	4.01	0.59	0.35	-0.65	-0.24	14.81%
ด้านความพึงพอใจในงาน									
SAT1	3.25	1.75	5.00	3.98	0.71	0.50	-0.64	-0.38	17.71%
SAT2	3.40	1.60	5.00	3.88	0.67	0.45	-0.60	-0.33	17.26%
SAT3	3.25	1.75	5.00	3.94	0.67	0.45	-0.27	-1.00	17.07%
ด้านความผูกพันต่อองค์กร									
COM1	4.00	1.00	5.00	4.09	0.73	0.54	-0.60	-0.21	17.96%
COM2	3.50	1.50	5.00	3.88	0.71	0.51	-0.91	0.46	18.30%
COM3	4.00	1.00	5.00	3.90	0.70	0.49	-0.54	-0.09	17.87%
ด้านการคงอยู่ในงาน									
RET1	4.00	1.00	5.00	4.12	0.82	0.67	-0.39	-0.83	19.88%
RET2	4.00	1.00	5.00	4.18	0.84	0.70	-0.59	-0.55	20.00%
RET3	4.00	1.00	5.00	3.96	0.87	0.75	-0.34	-0.69	21.89%
RET4	3.00	2.00	5.00	3.98	0.81	0.66	-0.29	-0.71	20.40%
RET5	4.00	1.00	5.00	3.96	0.89	0.79	-0.58	-0.03	22.44%
RET6	4.00	1.00	5.00	3.92	0.92	0.84	-0.35	-0.70	23.46%

ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของ แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

ในส่วนนี้เป็นการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย โดยนำตัวแปรมาใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย ตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรผล คือ ด้านการคงอยู่ในงาน ซึ่งนำมาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบเชิงยืนยันและใช้เทคนิคการเชื่อมลูกศรระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างสองตัวแปรโดยพิจารณาจากค่า MI (Modification Indices) สรุปผลการวิเคราะห์เป็นรายตัวแปรดังนี้

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวแปรบ่งชี้องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ควบคุมเรือของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลในเชิงอุดมการณ์ ด้านการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา และด้านการมุ่งปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคล รวมตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 19 ตัวแปรสังเกตได้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่า Chi-Square เท่ากับ 90.690, $df = 91.0$, $p\text{-value} = 0.489 > 0.05$, X^2/df เท่ากับ $0.997 \leq 3.0$, ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ $1.000 > 0.90$, ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ $0.979 > 0.90$, ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (AGFI) เท่ากับ $0.956 > 0.80$, ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ $0.000 < 0.05$, ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน (RMR) เท่ากับ $0.015 < 0.05$, ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (NFI) เท่ากับ $0.978 > 0.90$ และดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (IFI) เท่ากับ $1.000 > 0.90$ กล่าวได้ว่าดัชนีเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ซึ่งแสดงว่าโมเดลในการวัดนี้มีความเที่ยงตรง (Validity) แสดงผลดังภาพที่ 2 และตารางที่ 25



ภาพที่ 2 องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ควบคุมเรือของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

ตารางที่ 27 ผลวิเคราะห์ค่าสถิติองค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ควบคุมเรือของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	λ	S.E.	C.R.	R^2	AVE	CM	Cronbach's alpha
ด้านการมีอิทธิพลในเชิงอุดมการณ์					0.713	0.926	0.821
IDE1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.79	-	-	62.0%			
IDE2	0.86	0.08	14.381**	75.0%			
IDE3	0.87	0.09	13.782**	75.0%			
IDE4	0.84	0.10	10.845**	71.0%			
IDE5	0.86	0.11	10.817**	74.0%			
ด้านการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ					0.514	0.818	0.823
INS1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.65	-	-	42.0%			
INS2	0.65	0.09	11.582**	42.0%			
INS3	0.73	0.09	12.745**	53.0%			
INS4	0.70	0.09	12.432**	50.0%			
INS5	0.70	0.09	12.409**	50.0%			
ด้านการกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา					0.506	0.740	0.778
INT1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.66	-	-	44.0%			
INT2	0.62	0.07	12.680**	38.0%			
INT3	0.61	0.08	11.267**	37.0%			
INT4	0.69	0.08	12.634**	48.0%			
ด้านการมุ่งปฏิบัติสัมพันธ์เป็นรายบุคคล					0.504	0.757	0.782
IND1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.61	-	-	37.0%			
IND2	0.60	0.09	10.606**	36.0%			
IND3	0.60	0.08	12.991**	37.0%			
IND4	0.65	0.10	11.231**	43.0%			
IND5	0.63	0.11	10.912**	40.0%			

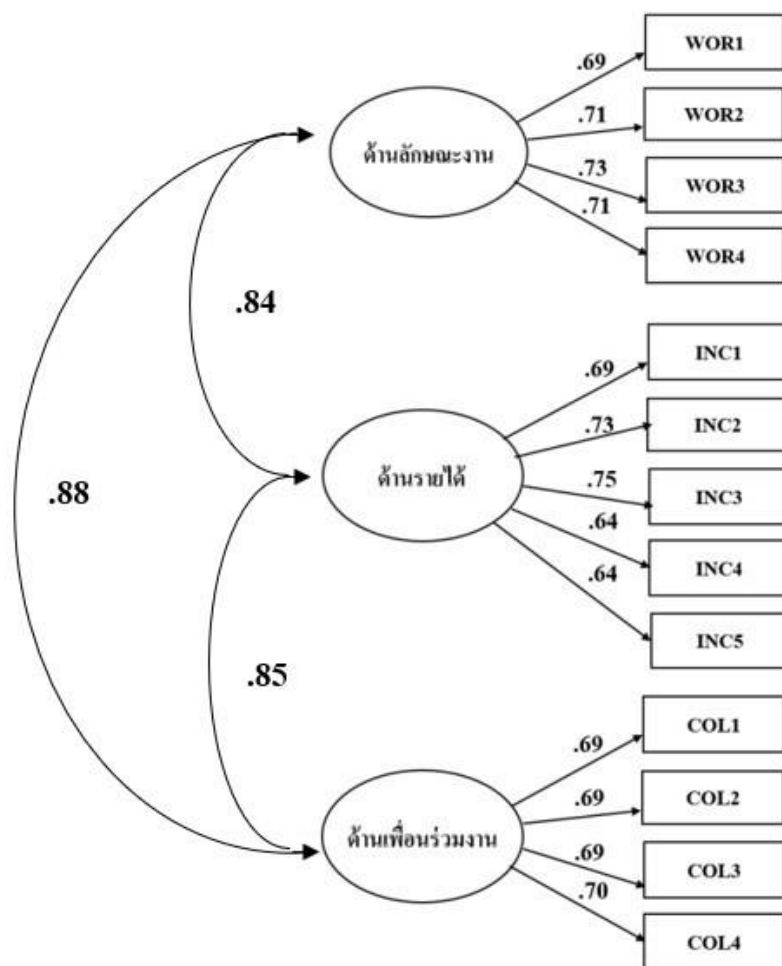
** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติองค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ควบคุมเรือของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 ประกอบด้วย 4 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลในเชิงอุดมการณ์ ด้านการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา และด้านการมุ่งปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคล รวมทั้งหมด 19 ตัวแปรสังเกตได้ โดยผลวิเคราะห์พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ระหว่าง 0.60 - 0.87 มากกว่า 0.40 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) ระหว่าง 0.08 - 0.11 ค่าความสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) ระหว่าง 36.0% - 75.0% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนขององค์ประกอบที่สกัด (AVE) ระหว่าง 0.504 - 0.713 มากกว่า 0.50 กล่าวได้ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงลู่เข้าที่ดี ถือว่าตัวแปรมีความเป็นเอกภาพที่ดี (Lam, 2012) และความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบที่สกัด (CM) ระหว่าง 0.740 - 0.926 มากกว่า 0.60 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝงแบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกตัวความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง (Fornell and Larcker, 1981) และผลการตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบักระหว่าง 0.778 - 0.823 มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าตัวแปรบ่งชี้มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (Pallant, 2007) ซึ่งผลมีค่าการวัดความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูงที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ สามารถนำเข้าโมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง ปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทยได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

ด้านความพึงพอใจในงาน

ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวแปรบ่งชี้องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองความพึงพอใจในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ และด้านเพื่อนร่วมงาน รวมตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 13 ตัวแปรสังเกตได้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่า Chi - Square เท่ากับ 53.381, $df = 46.0$, $p\text{-value} = 0.212 > 0.05$, X^2/df เท่ากับ $1.160 \leq 3.0$, ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ $0.997 > 0.90$, ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ $0.981 > 0.90$, ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (AGFI) เท่ากับ $0.962 > 0.80$, ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ $0.020 < 0.05$, ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน (RMR) เท่ากับ $0.017 < 0.05$, ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (NFI) เท่ากับ $0.978 > 0.90$ และดัชนีความกลมกลืนเชิง

เปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (IFI) เท่ากับ $0.997 > 0.90$ กล่าวได้ว่าดัชนีเหล่านี้ผ่านเกณฑ์กำหนดไว้ แสดงว่าโมเดลในการวัดนี้มีความเที่ยงตรง (Validity) แสดงผลดังภาพที่ 3 และตารางที่ 26



ภาพที่ 3 องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองความพึงพอใจในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

ตารางที่ 28 ผลวิเคราะห์ค่าสถิติองค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองความพึงพอใจในงานของแรงงาน
ประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

ด้านความพึงพอใจในงาน	λ	S.E.	C.R.	R ²	AVE	CM	Cronbach's alpha
ด้านลักษณะงาน					0.504	0.802	0.826
WOR1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.69	-	-	48.0%			
WOR2	0.71	0.07	16.038**	50.0%			
WOR3	0.73	0.09	12.500**	53.0%			
WOR4	0.71	0.09	12.156**	50.0%			
ด้านรายได้					0.509	0.821	0.820
INC1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.69	-	-	48.0%			
INC2	0.73	0.09	12.857**	54.0%			
INC3	0.75	0.08	13.292**	56.0%			
INC4	0.64	0.08	11.621**	42.0%			
INC5	0.64	0.08	11.310**	41.0%			
ด้านเพื่อนร่วมงาน					0.508	0.785	0.789
COL1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.69	-	-	48.0%			
COL2	0.69	0.08	11.846**	48.0%			
COL3	0.69	0.08	11.662**	47.0%			
COL4	0.70	0.09	10.989**	48.0%			

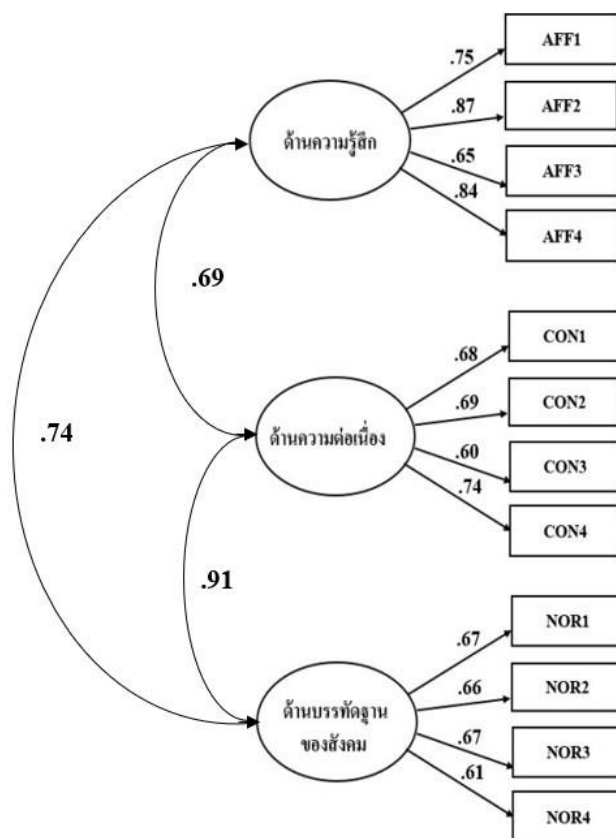
** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติองค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองความพึงพอใจในงานของ
แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ 0.001 ประกอบด้วย 3 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ และด้านเพื่อนร่วมงาน
รวมทั้งหมด 13 ตัวแปรสังเกตได้ โดยผลวิเคราะห์พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ระหว่าง
0.64 - 0.75 มากกว่า 0.40 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) ระหว่าง 0.07 - 0.09 ค่า
ความสัมพันธ์พหุคูณ (R²) ระหว่าง 41.0% - 56.0% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนขององค์ประกอบที่สกัด
(AVE) ระหว่าง 0.504 - 0.509 มากกว่า 0.50 กล่าวได้ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงสูงเข้าที่เชื่อถือได้

ตัวแปรมีความเป็นเอกภาพที่ดี (Lam, 2012) และความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบที่สกัด (CM) ระหว่าง 0.785 - 0.821 มากกว่า 0.60 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝงแบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันมีความพึงพอใจในงานทุกตัวความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง (Fornell and Larcker, 1981) และผลการตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบักระหว่าง 0.789 - 0.826 มีค่ามากกว่า 0.07 แสดงว่าตัวแปรบ่งชี้มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (Pallant, 2007) ซึ่งผลมีค่าการวัดความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูงที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ สามารถนำเข้าโมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวแปรบ่งชี้องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ประกอบด้วยด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานของสังคม รวมตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 12 ตัวแปรสังเกตได้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีโดยมีค่า Chi - Square เท่ากับ 41.454, $df = 36.0$, $p\text{-value} = 0.245 > 0.05$, X^2/df เท่ากับ $1.152 \leq 3.0$, ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ $0.998 > 0.90$, ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ $0.985 > 0.90$, ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (AGFI) เท่ากับ $0.968 > 0.80$, ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ $0.018 < 0.05$, ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน (RMR) เท่ากับ $0.019 < 0.05$, ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (NFI) เท่ากับ $0.985 > 0.90$ และดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (IFI) เท่ากับ $0.998 > 0.90$ กล่าวได้ว่าดัชนีเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ซึ่งแสดงว่าโมเดลในการวัดนี้มีความเที่ยงตรง (Validity) แสดงผลดังภาพ 4 และตารางที่ 27



ภาพที่ 4 องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

ตารางที่ 29 ผลวิเคราะห์ค่าสถิติองค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	λ	S.E.	C.R.	R^2	AVE	CM	Cronbach's alpha
ด้านความรู้สึกรัก					0.614	0.863	0.893
AFF1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.75	-	-	56.0%			
AFF2	0.87	0.07	16.162**	77.0%			
AFF3	0.65	0.06	15.911**	43.0%			
AFF4	0.84	0.09	13.200**	70.0%			

ตารางที่ 27 ผลวิเคราะห์ค่าสถิติองค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรของ
แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย (ต่อ)

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	λ	S.E.	C.R.	R^2	AVE	CM	Cronbach's alpha
ด้านความต่อเนื่อง					0.506	0.770	0.776
CON1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.68	-	-	46.0%			
CON2	0.69	0.09	12.194**	48.0%			
CON3	0.60	0.08	11.331**	36.0%			
CON4	0.74	0.09	12.766**	56.0%			
ด้านบรรทัดฐานของสังคม					0.504	0.747	0.776
NOR1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.67	-	-	45.0%			
NOR2	0.66	0.09	11.540**	43.0%			
NOR3	0.67	0.09	11.613**	45.0%			
NOR4	0.61	0.09	10.898**	37.0%			

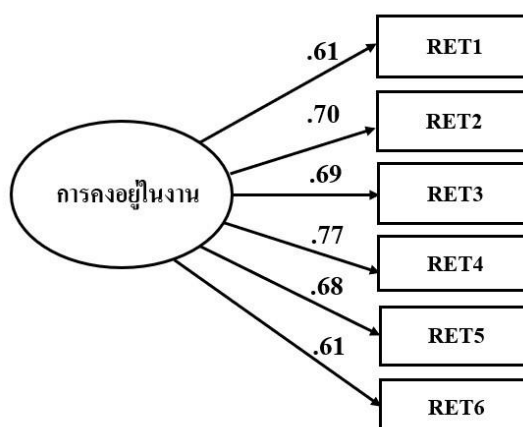
** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติองค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรของ
แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ 0.001 ประกอบด้วย 3 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านความรู้สึกล ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานของ
สังคม รวมทั้งหมด 12 ตัวแปรสังเกตได้ โดยผลวิเคราะห์พบว่ามีความน่าเชื่อถือขององค์ประกอบ (λ)
ระหว่าง 0.60 - 0.88 มากกว่า 0.40 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) ระหว่าง 0.06 - 0.09 ค่า
ความสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) ระหว่าง 36.0% - 77.0% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนขององค์ประกอบที่สกัด
(AVE) ระหว่าง 0.504 - 0.614 มากกว่า 0.50 กล่าวได้ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงผู้เข้าที่ดีถือว่า
ตัวแปรมีความเป็นเอกภาพที่ดี (Lam, 2012) และความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบที่สกัด
(CM) ระหว่าง 0.747 - 0.863 มากกว่า 0.60 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝง
แบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันความผูกพันต่อองค์กรทุกตัวความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง (Fornell
and Larcker, 1981) และผลการตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
ของครอนบักระหว่าง 0.776 - 0.893 มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าตัวแปรบ่งชี้มีความเชื่อถือได้
ค่อนข้างสูง (Pallant, 2007) ซึ่งผลมีค่าการวัดมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูงที่บ่งบอกถึงความเป็น

เอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ สามารถนำเข้าโมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง ปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทยได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

ด้านการคงอยู่ในงาน

ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวแปรแฝงซึ่งประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย มีจำนวน 6 ตัวแปรสังเกตได้ ผลทดสอบพบที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่า Chi - Square เท่ากับ 7.786, $df = 5.0$, $p\text{-value} = 0.168 > 0.05$, X^2/df เท่ากับ $1.557 \leq 3.0$, ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ $0.998 > 0.90$, ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ $0.994 > 0.90$, ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (AGFI) เท่ากับ $0.976 > 0.80$, ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ $0.035 < 0.05$, ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน (RMR) เท่ากับ $0.010 < 0.05$, ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (NFI) เท่ากับ $0.994 > 0.90$ และดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (IFI) เท่ากับ $0.998 > 0.90$ กล่าวได้ว่าดัชนีเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ซึ่งแสดงว่าโมเดลในการวัดนี้มีความเที่ยงตรง (Validity) แสดงผลดังภาพที่ 5 และ ตารางที่ 28



ภาพที่ 5 องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

ตารางที่ 30 ผลวิเคราะห์ค่าสถิติองค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองการคงอยู่ในงานของแรงงาน
ประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

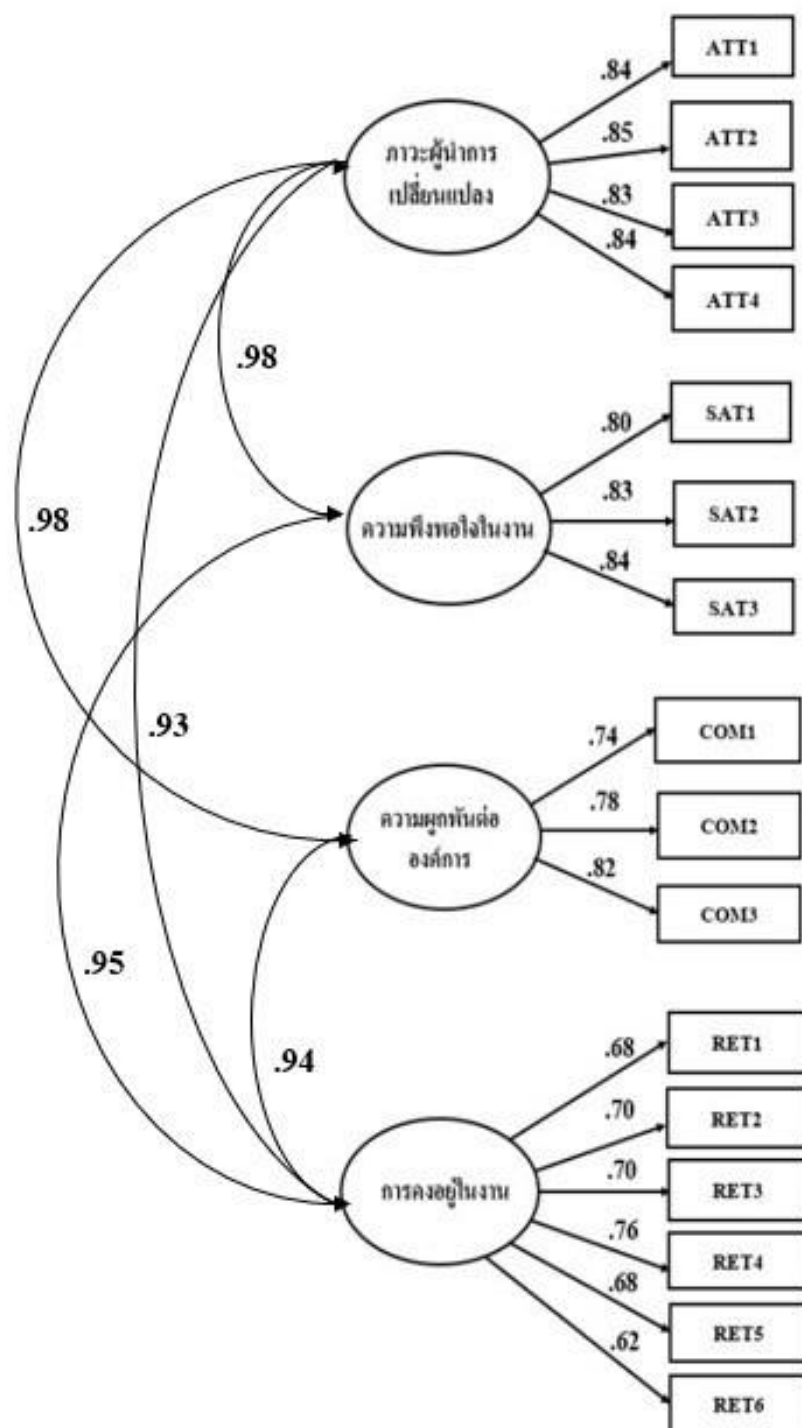
ด้านการคงอยู่ในงาน	λ	S.E.	C.R.	R^2	AVE	CM	Cronbach's alpha
RET1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.61	-	-	37.0%	0.564	0.837	0.859
RET2	0.70	0.07	16.263**	49.0%			
RET3	0.70	0.09	13.334**	48.0%			
RET4	0.77	0.11	11.379**	60.0%			
RET5	0.68	0.11	10.661**	46.0%			
RET6	0.61	0.12	9.432**	38.0%			

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองการคงอยู่ในงานของแรงงานประมง
ทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 รวม
ทั้งหมด 6 ตัวแปรสังเกตได้ โดยผลวิเคราะห์พบว่ามีความน่าเชื่อถือขององค์ประกอบ (λ) ระหว่าง 0.61 -
0.77 มากกว่า 0.40 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) ระหว่าง 0.07 - 0.12 ค่าความสัมพันธ์
พหุคูณ (R^2) ระหว่าง 37.0% - 60.0% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนขององค์ประกอบที่สกัด (AVE)
เท่ากับ 0.564 มากกว่า 0.50 กล่าวได้ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงลู่เข้าที่ดีถือว่าตัวแปรมีความเป็น
เอกภาพที่ดี (Lam, 2012) และความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบที่สกัด (CM) ระหว่าง 0.837
มากกว่า 0.60 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้แบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันการคงอยู่ในงาน
ทุกตัวความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง (Fornell and Larcker, 1981) และผลการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ
ได้โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัคเท่ากับ 0.859 มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าตัวแปรบ่งชี้
มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (Pallant, 2007) ซึ่งผลมีค่าการวัดความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูงที่บ่ง
บอกถึงความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ สามารถนำเข้าโมเดลแบบจำลองสมการ
เชิงโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาค
ตะวันออกของประเทศไทยได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

**ตัวแปรโมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงาน
ประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย โดยรวม**

ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวแปรปัจจัยประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย โดยรวม ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านการคงอยู่ในงาน ผลทดสอบพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่า Chi - Square เท่ากับ 77.664, $df = 62.0$, $p\text{-value} = 0.087 > 0.05$, X^2/df เท่ากับ $1.253 \leq 3.0$, ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ $0.997 > 0.90$, ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ $0.979 > 0.90$, ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (AGFI) เท่ากับ $0.955 > 0.80$, ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ $0.024 < 0.05$, ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน (RMR) เท่ากับ $0.010 < 0.05$, ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (NFI) เท่ากับ $0.987 > 0.90$ และดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (IFI) เท่ากับ $0.997 > 0.90$ กล่าวได้ว่าดัชนีเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ซึ่งแสดงว่าโมเดลในการวัดนี้มีความเที่ยงตรง (Validity) แสดงผลดังภาพที่ 6 และตารางที่ 29



ภาพที่ 6 องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทยโดยรวม

ตารางที่ 31 ผลวิเคราะห์ค่าสถิติปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทยโดยรวม

ตัวแปรแฝง	λ	S.E.	C.R.	R ²	AVE	CM
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง					0.707	0.906
ATT1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.84	-	-	71.0%		
ATT2	0.85	0.05	22.195**	72.0%		
ATT3	0.83	0.05	21.655**	69.0%		
ATT4	0.84	0.04	23.699**	71.0%		
ด้านความพึงพอใจในงาน					0.679	0.864
SAT1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.80	-	-	64.0%		
SAT2	0.83	0.05	20.479**	70.0%		
SAT3	0.84	0.05	20.548**	70.0%		
ด้านความผูกพันต่อองค์กร					0.611	0.824
COM1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.74	-	-	54.0%		
COM2	0.78	0.06	16.956**	61.0%		
COM3	0.82	0.06	17.904**	68.0%		
ด้านการคงอยู่ในงาน					0.509	0.846
RET1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.68	-	-	46.0%		
RET2	0.70	0.06	18.973**	50.0%		
RET3	0.70	0.07	15.514**	48.0%		
RET4	0.76	0.08	13.414**	58.0%		
RET5	0.68	0.09	12.924**	47.0%		
RET6	0.62	0.09	11.747**	39.0%		

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

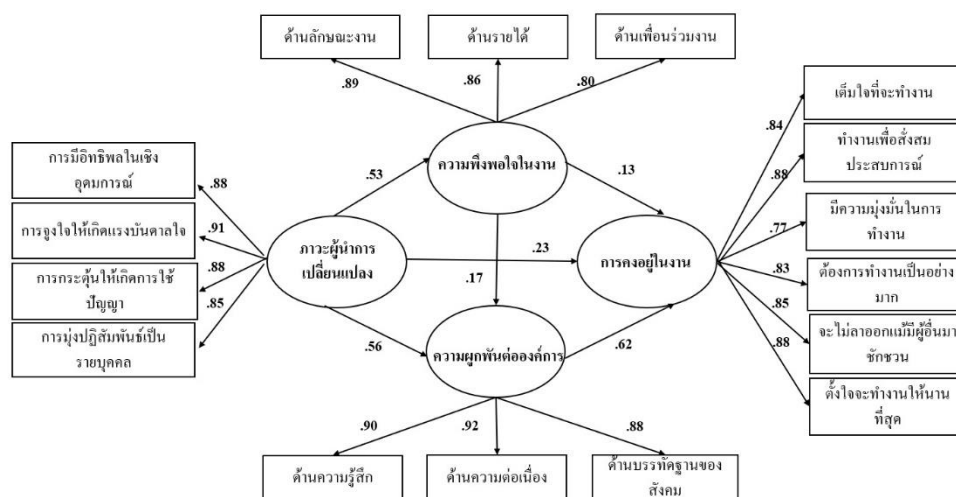
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทยโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 ประกอบด้วย 4 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านการคงอยู่ในงาน รวมทั้งหมด 16 ตัวแปรสังเกตได้ โดย

ผลวิเคราะห์พบว่ามีความน่าเชื่อถือขององค์ประกอบ (λ) ระหว่าง 0.62 – 0.85 มากกว่า 0.40 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) ระหว่าง 0.04 - 0.09 ค่าความสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) ระหว่าง 39.0% - 72.0% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนขององค์ประกอบที่สกัด (AVE) ระหว่าง 0.509 - 0.707 มากกว่า 0.50 กล่าวได้ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงผู้เข้าที่ดีถือว่าตัวแปรมีความเป็นเอกภาพที่ดี (Lam, 2012) และความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบที่สกัด (CM) ระหว่าง 0.824–0.906 มากกว่า 0.60 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝงแบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันโดยรวมทุกตัว ความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง (Fornell and Larcker, 1981) ซึ่งผลมีค่าการวัดความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูงที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ สามารถนำเข้าโมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

ผลวิเคราะห์สมการโครงสร้างแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของ แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

จากการพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ดังกรอบแนวความคิดการวิจัยและนำมาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างกรอบแนวความคิดการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model) จากการวิเคราะห์ พบว่า ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวแปรบ่งชี้องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยโดยรวม ประกอบด้วยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านการคงอยู่ในงาน ผลทดสอบพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่า Chi-Square เท่ากับ 87.210, $df = 82.0$, $p\text{-value} = 0.326 > 0.05$, X^2/df เท่ากับ $1.064 \leq 3.0$, ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ $0.999 > 0.90$, ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ $0.976 > 0.90$, ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (AGFI) เท่ากับ $0.960 > 0.80$, ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ $0.012 < 0.05$, ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน (RMR) เท่ากับ $0.011 < 0.05$, ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (NFI) เท่ากับ $0.987 > 0.90$ และดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (IFI) เท่ากับ $0.999 > 0.90$ กล่าวได้ว่าดัชนีเหล่านี้

ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ซึ่งแสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังที่ปรากฏในภาพที่ 7 ตารางที่ 32



ภาพที่ 7 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

ตารางที่ 32 คำนวณความสอดคล้องของผลการวิเคราะห์แบบจำลอง

ดัชนี	X ²	df	p-value	X ² /df	CFI	GFI	AGFI	RMSEA	RMR	NFI	IFI
เกณฑ์	-	-	≥.05	≤3.0	>.90	>.90	>.80	<0.05	<.05	>.90	>.90
ผ่าน	87.21	82	.326	1.064	.999	.976	.960	.012	.011	.987	.999

ผลวิเคราะห์เส้นอิทธิพลสมการเชิงโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

เมื่อพิจารณาระดับอิทธิพลของตัวแปรต่างๆ พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ได้ร้อยละ 74 ($R^2 = 0.74$) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis)

Path Analysis		DE	IE	TE
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	→ ด้านการคงอยู่ในงาน	.23	.47	.70
ด้านความพึงพอใจในงาน	→ ด้านการคงอยู่ในงาน	.13	.11	.24
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	→ ด้านการคงอยู่ในงาน	.62	-	.62
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	→ ด้านความพึงพอใจในงาน	.53	-	.53
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	→ ด้านความผูกพันต่อองค์กร	.56	.09	.65
ด้านความพึงพอใจในงาน	→ ด้านความผูกพันต่อองค์กร	.17	-	.17

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางบวก (ส่งผลทางบวก) ต่อการคงอยู่ในงานของของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ควบคุมเรือมีอิทธิพลเชิงบวกทางตรงและทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมามากที่สุด (DE = 0.23, IE = 0.47, TE = 0.70) รองลงมาคือ มีอิทธิพลเชิงบวกทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา (DE = 0.56, IE = 0.09, TE = 0.65) และมีอิทธิพลเชิงบวกทางตรงต่อความพึงพอใจในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา (DE = 0.53)

ความพึงพอใจในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมามีอิทธิพลเชิงบวกทางตรงและทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมามากที่สุด (DE = 0.13, IE = 0.11, TE = 0.24) รองลงมาคือ มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา (DE = 0.17)

ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกทางตรงต่อการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย (DE = 0.62)

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 450 ตัวอย่าง ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สถานภาพสมรส อายุ 31-40 ปี อายุงาน 2-4 ปี ทั้งนี้สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย สรุปผลได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการตรวจสอบแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย พบว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผลการทดสอบไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 87.21 ค่า p-value เท่ากับ 0.326 ที่องศาอิสระเท่ากับ 82 ค่า $\chi^2/df = 1.064$ ค่า CFI เท่ากับ .999 ค่า GFI เท่ากับ .976 ค่า AGFI เท่ากับ .960 ค่า RMSEA เท่ากับ .012 ค่า RMR เท่ากับ .011 ค่า NFI เท่ากับ .987 และค่า IFI เท่ากับ .999 โดยตัวแปรในแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย ได้ร้อยละ 74



3991246279

BUU iThesis 63920034 thesis / rev: 10042566 16:33:32 / seq: 65

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเล สัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทยมากที่สุดคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. แบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกทางตรงและทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกทางตรงต่อการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับของปัจจัยเชิงสาเหตุพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงตามลำดับคือปัจจัยการคงอยู่ในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านการทำงานประมงทะเลเพื่อส่งเสริมประสบการณ์ แสดงให้เห็นว่าการที่แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเข้ามาทำงานประมงทะเลระยะเวลาหนึ่ง และยังคงทำงานประมงทะเลอยู่จนถึงปัจจุบันนั้น เพื่อส่งเสริมประสบการณ์ทำงาน รองลงมาคือปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะของผู้ควบคุมเรือนั้นควรประพฤติเป็นแบบอย่าง น่ายกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านความรู้สึก แสดงให้เห็นว่าแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมามีความรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกของเรือประมง รับรู้ถึงความสำคัญและเอกลักษณ์ของงานประมงทะเล รับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในเรือประมงที่ทำงานอยู่ และระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุดคือ ปัจจัยความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านลักษณะงาน จากลักษณะงานประมงทะเลนั้นมีความเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง รวมถึงรู้สึกภูมิใจหรือได้รับการยอมรับนับถือที่ได้ทำงานอยู่บนเรือประมง

2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกในทางตรงและทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรธีรักษ์ รุ่งวีโรฬาส (2562) ได้พบว่าการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรได้รับอิทธิพลทางตรงจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลกฤต รักจุล และคณะ (2563) ได้การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพัน และความตั้งใจที่จะคงอยู่ของพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการแก้ปัญหการหมุนเวียนของพนักงาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ของพนักงาน

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลเชิงบวกทางตรงและทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chowdhury and Nazmul (2017) ได้ศึกษาเรื่อง Factors affecting employee turnover and sound retention strategies in business organization พบว่าปัจจัยสำคัญที่พนักงานเปลี่ยนงานคือความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สลักจิต ตันติบุญทวีรัตน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กรต่อความตั้งใจลาออก ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจลาออก หากพนักงานมีความพึงพอใจในงานสูง พนักงานจะมีความตั้งใจลาออกต่ำ

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี มิลินทปัญญา (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในทางบวก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราลักษณ์ กิจประทุม และธัญนันท์ บุญอยู่ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลเชิงโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์กร ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมในงานที่มีต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เทคซ์ปอร์ตไทย จำกัด พบว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความรักองค์กร เกิดความรู้สึกอยากมีส่วนร่วมในงานที่ตนทำงานอยู่เพื่อให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร และสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อพนักงานที่จะสามารถทำให้พนักงานคงอยู่ในงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดในด้านการตั้งใจจะทำงานประมงให้นานที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอื่น ดังนั้น องค์กรที่

เกี่ยวข้องหรือผู้ประกอบการธุรกิจประมงทะเลควรให้ความสำคัญกับการจัดการแรงงาน เพื่อที่จะรักษาแรงงานให้ทำงานให้นานที่สุด และไม่ต้องเสียเวลาในการจัดหาและพัฒนาแรงงานมาทดแทน โดยการให้โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การเลื่อนฐานะผู้มีประสบการณ์ในการทำงานให้มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าแรงงานประมงทะเล มอบหมายตำแหน่งพิเศษอื่น ๆ ภายในเรือประมงที่สามารถจูงใจให้ทำงานต่อไปได้ เป็นต้น

2. ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดในด้านความต่อเนื่อง เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอื่น ดังนั้น องค์กรที่เกี่ยวข้องหรือผู้ประกอบการธุรกิจประมงทะเลควรส่งเสริมให้แรงงานประมงทะเลทำงานอยู่กับเรือประมงลำเดิมอย่างต่อเนื่อง โดยการกำหนดผลประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อทำงานต่อไปนาน ๆ เช่น อัตราการเพิ่มค่าตอบแทนรายเดือนเมื่อต่อสัญญาจ้างงาน สวัสดิการการต่ออายุใบอนุญาตการทำงานโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายเมื่อทำงานกับเรือลำเดิม เป็นต้น

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกทางตรงและทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงาน แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย โดยเฉพาะด้านการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด อีกทั้งค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้านการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอื่น ดังนั้น องค์กรที่เกี่ยวข้องหรือผู้ประกอบการธุรกิจประมงทะเลควรสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ควบคุมเรือ ให้ผู้ควบคุมเรือสามารถจูงใจให้แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมามีแรงบันดาลใจในการทำงาน สามารถสร้างความเข้าใจและสร้างความท้าทายในเรืองาน สามารถกระตุ้นลูกเรือให้ทุ่มเทและกระตือรือร้นในการทำงานได้ โดยการกำหนดเป็นหัวข้อที่ต้องอบรมด้านภาวะผู้นำในด้านการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ ก่อนที่จะมีการออกใบอนุญาตหรือต่อใบอนุญาตของผู้ควบคุมเรือ

4. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลเชิงบวกทางตรงและทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงาน แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย โดยเฉพาะด้านรายได้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด อีกทั้งค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้านรายได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอื่น ดังนั้น องค์กรที่เกี่ยวข้องหรือผู้ประกอบการธุรกิจประมงทะเลควรส่งเสริมการสร้าง ความพึงพอใจในงานให้แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาในด้านรายได้ โดยการสร้างความพึงพอใจในการดูแลสวัสดิการที่พักภายในเรือประมงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือสุขภาพภายในเรือประมง เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยภาวะผู้นำในแบบอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership), ผู้นำแบบปฏิสัมพันธ์ (Interactive Leadership), ผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นการช่วยเหลือ (Servant Leadership) เป็นต้น
2. ผู้สนใจศึกษาต่อไป สามารถศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพื่อดูว่าปัจจัยนั้นมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานหรือไม่ เช่น วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานเช่นกัน
3. ประยุกต์ศึกษาในธุรกิจอื่น ๆ เช่น ธุรกิจบริการ เกษตรกรรม อุตสาหกรรม เป็นต้น

บรรณานุกรม

- จิรศักดิ์ บางท่าไม้ และคณะ. (2561). ปัจจัยสภาพปัญหาการจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเล. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 20(special issue), 16-28.
- ชนะ พงศ์สุวรรณ. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากท่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชลธร วงศ์ศรี. (2563). ประมงไทยไม่มูฟออน ตอนที่ 3: ประมงไทยจะล่มสลายหากให้สิทธิแรงงานเต็มที่. สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 1, 2564, สืบค้นจาก <https://www.greenpeace.org/thailand/story/16364/ocean-sustainability-fishery-and-seafood-industry-labour-work>.
- ชมนาด นิตตะโย, นันทนิตย์ ทองศรี, บวรวิทย์ จินดารักษ์ และ โสภณ ัญญาเวชกิจ. (2563). เปิดข้อเท็จจริงแรงงานต่างด้าวไทย: ตอนที่ 1 แรงงานทักษะต่ำ. aBRIDGEd Making Research Accessible.
- จิตวันพัทธ์ วีระชัย และทิพย์รัตน์ เลาหวิเชียร. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์และทันตแพทย์ในบริบทประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 57(3), 188-211.
- ชูชาติ ชายทวีป และธนินฐา สมัย (2563). การวิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กร. *Journal of Administrative and Management Innovation*, 8(3), 94-105.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). ผู้นำองค์กรยุคใหม่ *Organizational leadership*. ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.
- คลฤดี รัตนปิณฑิ. (2552). ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเครือโรงพยาบาลพยาบาลไทย. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช/นนทบุรี.
- ธีระยุทธ เมฆประสาธ. (2559). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อ วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศไทย. ปริญญาบริหารธุรกิจ ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นภสนันท์ แจ่มพุ่ม, อังศรา ประเสริฐสิน และนันท์ชดัดสันห์ สกฤตพงศ์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคง

- อยู่ในองค์กรของพนักงานศูนย์การค้า. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 25(2), 1-20.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรลลิตีวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2551). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2539). *การแข่งขันสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- ปิยฉัตร บุระวัฒน์. (2554). การเผชิญหน้าปัญหาการขาดแคลนแรงงาน วิธีจัดการกับการขาดแคลนแรงงาน. *วารสารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน*, 4(2), 1-14.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง, เศรษฐชัย ชัยสนิท, ชูเกียรติ ช่วยเพชร และธน อยู่สุจิ. (2562). แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคตะวันออกของประเทศไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา*, 7(2), 190-229.
- พรธิรักษ์ รุ่งวิโรฬาส. (2562).แบบจำลองสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานสำนักงานสอบบัญชีที่ได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ก.ล.ต.). *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 6(1), 168-182.
- พลกฤต รักจุล, ประภัสสร วรรณสถิต, กัญญพัทธ์วิ กล่อมรงเจริญ, และชัยวัฒน์ ไบไม้. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพัน และความตั้งใจที่จะคงอยู่ของพนักงาน: ทบทวนวรรณกรรม. *Journal of social science and Buddhistic anthropology*, 5(12), 15-29.
- พลพงศ์ สุขสว่าง. (2556). *โมเดลสมการ โครงสร้าง*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช
- ภาวิดา รังษี และเสกสรรค์ ยงวนิชย์. (2563). ปัญหาการประมงพาณิชย์ในจังหวัดระนอง. *วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 14(4), 119-128.
- รัตนพล อุปฐานา, มาเรียม นะมิ, และอัมพลชูสนุก. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน). *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 8(ฉบับพิเศษ สิงหาคม 2559), 39-51.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2554). มนุษยสัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 6(1), 168-182.

- สมิต ทัศณกร. (2550). *การชำระรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ*. สืบค้นเมื่อ กรกฎาคม 4, 2564, สืบค้นจาก <http://tpa.or.th/writer>
- สลักจิต ดันติบุญทวีรัตน์. (2556). อิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กรต่อความตั้งใจลาออก. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal Silpakorn University*, 6(3), 699-717.
- สมสกุล เบนิด และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). การจัดการแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal Silpakorn University*, 10(1), 1376-1393.
- สุริย์ ท้าวคำลือ. (2549). *ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ* โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แสงทอง ประสุวรรณ. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมยศ นาวิการ. (2538). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว. (2562). สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วประเทศ. *ราชอาณาจักร ประจำเดือน ธันวาคม 2562*. กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว. (2563). สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วประเทศ. *ราชอาณาจักร ประจำเดือน ธันวาคม 2563*. กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว. (2564). สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วประเทศ. *ราชอาณาจักร ประจำเดือน ธันวาคม 2564*. กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- วรลักษณ์ กิจประชุม และธัญนันท์ บุญอยู่. (2563). อิทธิพลเชิงโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์การ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมในงานที่มีต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เทคโนโลยีไทยจำกัด. *วารสารมหาวิทยาลัยศรีเตียน*, 26(3), 11-23.
- วารุณี มลิณทปัญญา. (2561). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาล* มหาวิทยาลัย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 12(28), 244-255.
- AbuShmais, E.I. (2013). *A quantitative examination of self-leadership impact on organization commitment of IT employees in US companies*. Doctor of Philosophy, School of Business and Technology, Capella University.
- Applewhite, P.B. (1956). *Organization Behavior*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

- Bandura, R. P., & Lyons, P.R. (2014). Short-term fixes fall short when it comes to keeping the best employees. *Human Resource Management*, 22(5), 29-32.
- Bass, B. M. (1985). Bass & Stogdill's handbook of leadership (3rd ed.). New York: The Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Shatter the glass ceiling: *Women may make better managers*. *Human Resource Management*, 33, 549-560.
- Boomsma, A. (1982). The robustness of LISREL against small sizes in factor analysis models. In K. S. Joreskog and H. Wold (Eds.). *Systems under indirect observation: Causality, structure, prediction*. Amsterdam: North-Holland.
- Bollen, K. A., (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: John Wiley & Sons.
- Boomsma, A. (1983). *On the robustness of LISREL (maximum likelihood estimation) against small sample size and nonnormality*. Unpublished doctoral dissertation, University of Groningen, The Netherlands.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Campbell, A. (1976). Subjective measure if well-being. *American psychologist*. 31(1), 117-124.
- Chambers, E.G. (1998). Win the war for top talent. *Workforce*, 77(12), 50-56.
- Chowdhury, A. A. M. & Md. Nazmul, H. (2017). Factors affecting employee turnover and sound retention strategies in business organization. *Problems and Perspectives in Management*, 15(1), 63-71.
- Chen, L. (2005). *Exploring the relationship among transformational and transactional behavior, job satisfaction, organizational commitment, and turnover on the IT department of research and development in Shanghai, China*. Doctor of Business Administration, H. Wayne Huizenga School of Business and Entrepreneurship, Nova Southeastern University.
- Chen, Z. X. Tsui, A. S., & Farth, J.L. (2002). Loyalty to Supervisor vs. Organizational Commitment: Relationships to Employee Performance in China. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 339-356.
- Cherrington, D.J. (1994). *Organizational Behavior: The Management of individual and Organizational Performance*. Boston: Allyn and Bacon.
- Cronbach, L. J. (1974). Distinguished Scientific Contribution Awards for 1973. *American*

Psychologist, 29(1), 27-32.

Diamantopoulos, A. & Siguaw, J. A., (2000). *Introduction to LISREL: A guide for the uninitiated*.

London: SAGE Publications, INC.,

Eccles, S. (2003). *The relationship between job satisfaction and organizational commitment as perceived by irrigation workers in a quasi irrigation company in Jamaica*. Doctor of Business Administration, H. Wayne Huizenga School of Business and Entrepreneurship, Nova Southeastern University.

Ellenbecker CH. (2004). A theoretical model of job retention for home health care nurses. *Journal of advanced nursing*, 47(3), 303-310.

Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G. & Buchner, A., (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluation structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.

Frazier, E. (2013). *Small business leadership and organizational culture, job satisfaction and performance: Correlational research*. School of Advance Studies, University of Phoenix.

Golob, T.F. (2003). Review structural equation modeling for travel behavior research. *Transportation Research*, 37, 1-25.

Good, C.V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill Book.

Griffiths, J. C. (1967). *Scientific Method in Analysis of Sediments*. New York: McGraw-Hill.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R.E. & Tatham, R. L; (2006). *Multivariate Data Analysis*. 6th ed. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall.

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Seventh Edition Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.

Huang, C. (2004). *The transformational and transactional leadership styles of physical education directors and its association to physical education teachers' and coaches' leadership satisfaction in Taiwanese colleges*. Doctor of Philosophy, School of Graduate Studies of the University of the Incarnate Word.

IOM. (2019). World migration report 2020. *International Organization for Migration*.

Jiang, J.J. & Klein, G. (2001). Supervisor and career anchor on the career satisfaction of the entry-

- level information systems professional. *Journal of Management Information System*, 16, 3, 219-240
- Katz, D. & Robert L. Kahn. (1903). *The social psychology of organizations*. 2nd ed. New York: Wiley.
- Kotter, John P. (1999). *John P. Kotter on what leaders really do*. United States of America: President and Fellows of Harvard College.
- Lam, L. W. (2012). Impact of competitiveness on salespeople's commitment and performance. *Journal of Business Research*, 65(9), 1328-1334.
- Luthans, F. (2005). *Organizational behavior* (11th ed.) New York: McGraw-hill.
- Mancini, B.A. (2008). *The relationship of transformational and transactional leadership to job satisfaction and organizational commitment within for-profit organizations on long island, New York*. Doctor of Education, school of Education, Department of Educational Administration, Leadership and Technology, Dowling College.
- McElroy, J.C. (2001). Managing workplace commitment by putting people first. *Human Resources management Review*, 11, 327-355.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research, and application*. California: Thousand Oaks.
- Mohsen, A. & Mohammad, R.D. (2011). Considering transformational leadership model in Branches of Tehran social security organization. *Social and Behavioral Sciences*, 15, 3131-3137.
- Mowday, R., Porter, L. & Steers, R. (1982). *Employee organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteesim, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Mueller, R. O. (1996). *Confirmatory factor analysis. Basic principle of structural equation modeling. An introduction to LISREL and EQS*. New York: Springer-Verlag.
- Mungoven, R. (2018). Minimum wage a step forward for democracy and sustainable development. *International Labour Organization*.
- Newston, J. W., & Keith, D. (1993). *Organizational behavior: Human behavior at work*. New York: McGraw-Hall.
- Pallant, J. (2007). *SPSS survival manual-A step by step guide to data analysis using SPSS for window* (3rd ed.). Maidenhead: Open University Press.

- Porter, L. W., Steers, R.M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Porter, L. W., & Steers, R.M. (1991). *Motivation and Work Behavior*. 5th ed. New York: McGraw-Hill.
- Risser, N.L. (1975). Development of an instrument to measure patient satisfaction with nurses and nursing care in primary care setting. *Nursing research*, 24(1), 45-51.
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2010). *Essentials of Organization Behavior*. 10th ed. New Jersey: Pearson/Prentice Hall.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling*. (3rd ed.) New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2016). *A beginner's guide to structural equation modeling*. (4th ed.) New York: Routledge.
- Siniscalco, M. T., & Auriat, N. (2005). *Questionnaire design: Quantitative research methods in educational planning*. Paris: UNESCO International Institute for Educational Planning.
- Smith, P.C., L.M. Kendall, & C.L. Hulin (1969). *The measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, And Consequences*. Sage Publications (Ca).
- Sweet, K.L. (2013). *The attitude and lived experience of nonprofit employees in the rural community: A phenomenological study*. Doctor of Philosophy, School of Business & Technology, Capella University.
- Tamosaitis, W.L. (2006). *The relationship between employee performance rating and the three components of organizational commitment for technical personnel in a project environment*. Doctor of Philosophy, The Department of industrial and Systems Engineering & Engineering Management, The University of Alabama in Huntsville.
- Taunton, R. L., Krampitz, S. D., & Wood, C. Q. (1989). Manager impact on retention of hospital staff part 1. *Journal of nursing administration*.

Vroom, V.H. (1982). *Work and motivation*. New York: Wiley.

Yufang, G., Sukum, P., & Pongthep B. (2019). A Mixed Method Research of Factors Affecting Faculty Retention in Four-Year Public Higher Education Institutions in Guangxi Zhuang Autonomous Region People's Republic of China. *Journal of Graduate School, Pitchayatat*, 15(2), 211-223.



3991246279

BUU iThesis 63920034 thesis / recv: 10042566 16:33:32 / seq: 65

ภาคผนวก



3991246279

BUU iThesis 63920034 thesis / recv: 10042566 16:33:32 / seq: 65

ผนวก ก
แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เพื่อศึกษาความสอดคล้องของปัจจัยที่จะสามารถรักษาแรงงานไว้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหการออกจากงานจนเกิดสภาวะขาดแคลนแรงงาน โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 6 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านในการเสียสละเวลาตอบคำถามในแบบสอบถามนี้จนครบถ้วนครบทุกข้อ ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลและความคิดเห็นของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับอย่างเคร่งครัด ผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาจะถูกนำมาใช้ประโยชน์เชิงวิชาการเท่านั้น

ผู้วิจัย นาย โสรัจ ลอดเลี้ยว

นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะการจัดการและการท่องเที่ยว

มหาวิทยาลัยบูรพา



ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ท่านต้องการเลือก

1. ท่านมีสัญชาติเมียนมาใช่หรือไม่

() ใช่ () ไม่ใช่

2. เพศ

() ชาย () หญิง

3. สถานภาพสมรส

() โสด () สมรส () หย่า () หม้าย () แยกกันอยู่

4. อายุกี่ปี

() 18 - 30 ปี () 31 - 40 ปี () มากกว่า 40 ปี

5. อายุงานกี่ปี (นับตั้งแต่ครั้งแรกที่เริ่มทำงานที่เกี่ยวข้องกับการประมงทะเลในประเทศไทย)

() ต่ำกว่า 2 ปี () 2-4 ปี () มากกว่า 4 ปี

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของฉันทมากที่สุด

(ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 หมายถึง เห็นด้วย, 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง, 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย, 1 หมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ด้านปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ผู้ควบคุมเรือปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อท่าน					
2. ท่านยกย่องเคารพนับถือผู้ควบคุมเรือ					
3. ท่านศรัทธาผู้ควบคุมเรือ					
4. ท่านรู้สึกไว้วางใจผู้ควบคุมเรือ					
5. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในผู้ควบคุมเรือ					
6. ผู้ควบคุมเรือทำให้ท่านให้มีแรงบันดาลใจในการทำงาน					
7. ผู้ควบคุมเรืออธิบายให้ท่านเข้าใจในงาน					
8. ผู้ควบคุมเรือทำให้ท่านมีความท้าทายในการทำงาน					
9. ผู้ควบคุมเรือกระตุ้นให้ท่านทุ่มเทในการทำงาน					
10. ผู้ควบคุมเรือกระตุ้นให้ท่านกระตือรือร้นในการทำงาน					

11. ผู้ควบคุมเรือกระตุ้นให้ท่านตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการทำงาน					
12. ผู้ควบคุมเรือทำให้ท่านมีแนวคิดใหม่ในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน					
13. ผู้ควบคุมเรือส่งเสริมให้ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน					
14. ผู้ควบคุมเรือส่งเสริมให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
15. ผู้ควบคุมเรือสอนงานท่านด้วยตนเอง					
16. ผู้ควบคุมเรือให้คำปรึกษาเรื่องงานกับท่าน					
17. ผู้ควบคุมเรือให้คำปรึกษาเรื่องส่วนตัวกับท่าน					
18. ผู้ควบคุมเรือทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในการทำงาน					
19. ผู้ควบคุมเรือทำให้ท่านรู้สึกว่ามีความสำคัญในการทำงาน					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา
คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของฉันทมากที่สุด
 (ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 หมายถึง เห็นด้วย, 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง,
 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย, 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ด้านความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
20. ท่านรู้สึกว่างานประมงทะเลเหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
21. ท่านรู้สึกภูมิใจในงานประมงทะเล					
22. ท่านรู้สึกว่างานประมงทะเลมีความน่าสนใจ					
23. ท่านรู้สึกว่างานประมงทะเลทำให้ท่านได้รับการยอมรับนับถือ					
24. ท่านรู้สึกพอใจต่อจำนวนเงินเดือนที่ได้รับ					
25. ท่านรู้สึกพอใจต่อค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับ					
26. ท่านรู้สึกพอใจที่พักอาศัยบนเรือประมง					
27. ท่านรู้สึกพอใจอาหารบนเรือประมง					
28. ท่านรู้สึกพอใจในความสะดวกภายในเรือประมง					
29. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน					

30. เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับในความสามารถของท่าน					
31. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่					
32. เพื่อนร่วมงานของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อท่าน					

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อการจ้างงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของฉันทมากที่สุด

(ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 หมายถึง เห็นด้วย, 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง, 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย, 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ด้านความผูกพันต่อการจ้างงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
33. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งของเรือที่ท่านทำงานอยู่					
34. ท่านรับรู้ถึงความสำคัญของงานประมงทะเลของเรือที่ท่านทำงานอยู่					
35. ท่านรับรู้ถึงความแตกต่างของงานประมงขณะอยู่ในทะเลกับงานคัดแยกปลาบนฝั่ง					
36. ท่านมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการงานภายในเรือประมงที่ท่านทำงานอยู่					
37. ท่านต้องการทำงานอยู่กับเรือลำปัจจุบันอย่างต่อเนื่องไม่เปลี่ยนไปที่อื่นหรือเรือลำอื่น					
38. ท่านมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่เคยมาสายหรือลางานโดยไม่จำเป็น					
39. ท่านคิดว่าทำงานที่เรือลำนี้นาน ๆ จะทำให้ท่านได้รับประโยชน์มากขึ้น					
40. หากท่านลาออกจากงานที่เรือลำนี้ท่านจะเสียผลประโยชน์ที่ควรได้รับ					
41. ท่านรู้สึกจงรักภักดีต่องานประมงทะเลบนเรือที่ท่านทำงานอยู่					
42. ท่านตั้งใจอุทิศชีวิตการทำงานประมงทะเลบนเรือที่ท่านทำงานอยู่					
43. ท่านรู้สึกมีความผูกพันกับงานประมงบนทะเลเรือที่ท่านทำงานอยู่					

44. ท่านพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าท่านเป็นสมาชิกของเรือลำที่ท่านทำงานอยู่					
---	--	--	--	--	--

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของฉันทมากที่สุด

(ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 หมายถึง เห็นด้วย, 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง, 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย, 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ด้านการคงอยู่ในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
45. ท่านเต็มใจที่จะทำงานประมงทะเล					
46. ท่านทำงานประมงทะเลเพื่อสั่งสมประสบการณ์					
47. ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานประมงทะเล					
48. ท่านต้องการทำงานประมงทะเลเป็นอย่างมาก					
49. ท่านจะไม่ลาออกจากงานประมงทะเลแม้ว่าจะมีผู้มาชักชวนให้ไปทำงานอื่น					
50. ท่านตั้งใจจะทำงานประมงทะเลให้นานที่สุด					

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

****ขอขอบคุณอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม****

သုတေသနမေးခွန်းပုံစံ

အကြောင်းအရာ။ ။ ထိုင်းနိုင်ငံ၏အရှေ့ပိုင်းဒေသတွင် မြန်မာ့ပင်လယ်ငါးဖမ်းသမားတို့၏ဆက်လက်
ရပ်တည်နိုင်စေမည့်အကြောင်းရင်းများ

ဖော်ပြချက်။ ။ ဘုရားတက္ကသိုလ်၊ ခရီးသွားလာရေးနှင့်စီမံခန့်ခွဲရေးဌာန၏
စီးပွားရေးစီမံခန့်ခွဲမှုမဟာဘွဲ့ပရိုဂရမ်တွင် ဤမေးခွန်းပုံစံကိုလေ့လာရန် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်သည်။
ဤသုတေသန၏ရည်ရွယ်ချက်မှာ မြန်မာ့ပင်လယ်ငါးဖမ်းလုပ်သားများ၏အလုပ်အကိုင်
ထိန်းသိမ်းထားရမည့်အကြောင်းတရားများကိုလေ့လာရန်ဖြစ်ပြီး
ထိန်းထားနိုင်သောအကြောင်းတရားများ၏ဆက်စပ်မှုကိုလည်းလေ့လာပါသည်။ ထို့အပြင်
ငါးဖမ်းလုပ်သား၏အလုပ်ထွက်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း အလုပ်သမားရှားပါးအခြေအနေဆိုင်ရာဖြေရှင်းရာတွင်အ
သုံးပြုနိုင်သည်။ ဤမေးခွန်းပုံစံကို အောက်ပါအတိုင်း အပိုဒ် 6 ပိုဒ်ခွဲထားသည်။

ပထမအပိုဒ်။ ။ မြန်မာ့ပင်လယ်ငါးဖမ်းသမားတို့၏ကိုယ်ပိုင်အချက်အလက်မေးမှန်းချက်များ
ဒုတိယအပိုဒ်။ ။ မြန်မာ့ပင်လယ်ငါးဖမ်းသမားတို့၏အသွင်းကူးပေါင်းရေးနှင့်စပ်လျဉ်း၍
ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာမေးမှန်းချက်များ
တတိယအပိုဒ်။ ။ မြန်မာ့ပင်လယ်ငါးဖမ်းသမားတို့၏အလုပ်အကိုင်သဘောကျခြင်း
ဆိုင်ရာမေးမှန်းချက်များ
စတုတ္ထအပိုဒ်။ ။ မြန်မာ့ပင်လယ်ငါးဖမ်းသို့ မြန်မာ့ပင်လယ်ငါးဖမ်းသမားတို့၏
ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာမေးမှန်းချက်များ
ပဉ္စမအပိုဒ်။ ။ မြန်မာ့ပင်လယ်ငါးဖမ်းသမားတို့၏ရပ်တည်မှုဆိုင်ရာမေးမှန်းချက်များ
ဆဌမအပိုဒ်။ ။ ထင်မြင်ချက်နှင့် အကြံပြုချက်များရှိပါက အောက်ပါအတိုင်း ဖော်ပြပါ။

သုတေသီသည် ဤမေးခွန်းပုံစံ၌ မေးမှန်းချက်အားလုံးကို လုံးလုံးလျားလျားဖြေဆိုရန်
အချိန်ပေးသည့်အတွက် ဖြေဆိုသူတိုင်းကို ကျေးဇူးတင်ပါသည်။ သင်၏မချက်အလက်များနှင့်
ထင်မြင်ယူဆချက်များကိုလျှို့ဝှက်ထားမည်ဖြစ်ကြောင်း သုတေသီမှ အသိအမှတ်ပြုပါသည်။
လေ့လာမှုမှရရှိသောရလဒ်များကို ပညာရပ်ဆိုင်ရာရည်ရွယ်ချက်များအတွက်သာ အသုံးပြုမည်ဖြစ်သည်။

မောင် ဆိုရင် လွိုင်လီဝယ်
စီးပွားရေးစီမံခန့်ခွဲမှုမဟာဘွဲ့
ခရီးသွားလာရေးနှင့်စီမံခန့်ခွဲရေးဌာန
ဘုရားတက္ကသိုလ်



Certified Correct Translation
Miss Pongjit Plongjai
Tel : 02-139-8702 / 087-240-2291
Siam Mercantile Development Co., Ltd.
<https://www.smdtranslation.com/>

ပထမအပိုင်း။ ။ မြန်မာ့ပင်လယ်ဦးဖမ်းသမားတို့၏ကိုယ်ပိုင်အချက်အလက်မေးခွန်းများ

ရှင်းပြချက်များ။ ။ သင်ရွေးချယ်လိုသောစာသားရှေ့ရှိအတွက် () တွင် ✓ ကို အမှန်ဖြစ်ပေးပါ။

1. မြန်မာနိုင်ငံသားလား။

() ဟုတ်သည်။ () မဟုတ်ပါ။

2. လိင်

() ကျား () မ

3. အိမ်ထောင်ရေးအခြေအနေ

() လူပျို () အိမ်ထောင်ကျ () အိမ်ထောင်ကွဲ () မဆိုးမ () နေထိုင်ကြခြင်း

4. အသက်

() 18 - 30 နှစ် () 31 - 40 နှစ် () 40 နှစ်ထက်ကျော်

5. အလုပ်ချိန်ကာလ (ထိုင်နိုင်ငံတွင် အကူဝါဒဦးဖမ်းလုပ်ငန်းကို ပထမဆုံးစပြီး လုပ်ကိုင်ခဲ့သည်)

() 2 နှစ်မပြည့် () 2- 4 နှစ်လောက် () 4 နှစ်ထက်ကျော်

ဒုတိယအပိုင်း။ ။ မြန်မာ့ပင်လယ်ဦးဖမ်းသမားတို့၏အသွင်းကူးပေါင်းရေးနှင့်စပ်လျဉ်း၍

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာမေးခွန်းများ

ရှင်းပြချက်များ။ ။ သင်ရွေးချယ်လိုသောစာသားရှေ့ရှိအတွက် ထင်မြင်ချက်အဆင့်တွင် ✓ ကို အမှန်ဖြစ်ပေးပါ။

(နံပါတ် 5 အဓိပ္ပါယ်မှာ အများဆုံးသဘောတူခြင်း၊ နံပါတ် 4 အဓိပ္ပါယ်မှာ အရမ်းသဘောတူခြင်း၊ နံပါတ် 3

အဓိပ္ပါယ်မှာ သဘောတူခြင်း၊ နံပါတ် 2 အဓိပ္ပါယ်မှာ သဘောမတူခွဲကွဲခြင်း၊ နံပါတ် 1 အဓိပ္ပါယ်မှာ

အရမ်းသဘောမတူခြင်း စသည်တို့ဖြစ်သည်။)

ပြောင်းလဲခြင်းခေါင်းဆောင်ဆိုင်ရာသဘောထားများ	ထင်မြင်ချက်အဆင့်				
	5	4	3	2	1
1. သင်တော်တပ်မှူးသည် စံနမူနာကောင်းအဖြစ်သင်အားပြုမူသည်။					
2. သင်သည် သင်တော်တပ်မှူးကို ကျေနပ်သည်။					
3. သင်သည် သင်တော်တပ်မှူးကို ယုံကြည်သည်။					
4. သင်သည် သင်တော်တပ်မှူးကို သဘောထားသည်။					
5. သင်သည် သင်တော်တပ်မှူးကို ဂုဏ်ယူမိသည်။					
6. သင်တော်တပ်မှူးမှ သင်အား အလုပ်လုပ်ရန် လွှဲဆောင်မှုပေးသည်။					
7. သင်တော်တပ်မှူးမှ သင်အား အလုပ်လုပ်ရန် သဘောပေါက်နှားလည်စေသည်။					
8. သင်တော်တပ်မှူးမှ သင်အား အလုပ်လုပ်ရန် စိန်ခေါ်မှုပေးသည်။					
9. သင်တော်တပ်မှူးမှ သင်အား အလုပ်ကြိုးစားရန် အားပေးသည်။					
10. သင်တော်တပ်မှူးမှ သင်အား အလုပ်စိတ်ဝင်စားရန် အားပေးသည်။					
11. သင်တော်တပ်မှူးမှ သင်အား အလုပ်တွင် ဖြစ်ပေါ်လာသောပြဿနာတွေကိုသတိထားရန် တိုက်တွန်းစေသည်။					
12. သင်တော်တပ်မှူးမှ သင်အား အလုပ်တွင် ပြဿနာတွေကိုဖြေရှင်းရန် အကြံဉာဏ်သစ်များပေးသည်။					
13. သင်တော်တပ်မှူးမှ သင်အား အလုပ်တွင် တီထွင်ဖန်တီးနိုင်စေရန် အားပေးသည်။					



Certified Correct Translation
Miss Pongjitt Plongjai
Tel : 02-159-8702 / 097-240-2291
Siam Mercantile Development Co., Ltd.
<https://www.smdtranslation.com/>

14. သဘောတရားများမှ သင်အား အလုပ်တွင် သင့်ထင်မြင်ချက်ပေးရန် တိုက်တွန်းစေသည်။					
15. သဘောတရားများမှ သင်အား လုပ်ငန်းစဉ်သင်ပေးသည်။					
16. သဘောတရားများမှ သင်အား လုပ်ငန်းဆိုင်ရာအကြံပေးသည်။					
17. သဘောတရားများမှ သင်အား ကိုယ်ပိုင်ဆိုင်ရာအကြံပေးသည်။					
18. သဘောတရားများမှ သင်အား အလုပ်တွင်တန်ဖိုးထားစေသည်။					
19. သဘောတရားများမှ သင်အား အလုပ်တွင်အရေးပါခြင်းရရှိစေသည်။					

တတိယအပိုင်း။ မြန်မာ့ပင်လယ်ဦးဖမ်းသမားတို့၏အလုပ်အကိုင်သဘောကျခြင်း ဆိုင်ရာမေးမှန်းချက်များ ရှင်းပြချက်များ။ ။ သင်ရွေးချယ်လိုသောစာသားရှေ့ရှိအတွက် ထင်မြင်ချက်အဆင့်တွင် ✓ ကို အမှန်ခြစ်ပေးပါ။ (နံပါတ် 5 အဓိပ္ပါယ်မှာ အများဆုံးသဘောတူခြင်း၊ နံပါတ် 4 အဓိပ္ပါယ်မှာ အရမ်းသဘောတူခြင်း၊ နံပါတ် 3 အဓိပ္ပါယ်မှာ သဘောတူခြင်း၊ နံပါတ် 2 အဓိပ္ပါယ်မှာ သဘောမတူခွဲကွဲခြင်း၊ နံပါတ် 1 အဓိပ္ပါယ်မှာ အရမ်းသဘောမတူခြင်း စသည်တို့ဖြစ်သည်။)

အလုပ်ကျေနပ်မှုများဆိုင်ရာသဘောထားများ	ထင်မြင်ချက်အဆင့်				
	5	4	3	2	1
20. ပင်လယ်ဦးဖမ်းလုပ်ငန်းကို သင့်စွမ်းရည်အတွက်ကောင်းသည်။					
21. ပင်လယ်ဦးဖမ်းလုပ်ငန်းကို သင်သည်ဂုဏ်ယူပါသည်။					
22. ပင်လယ်ဦးဖမ်းလုပ်ငန်းတွင် စိတ်ဝင်စားမှုရှိသည်။					
23. ပင်လယ်ဦးဖမ်းအလုပ်လုပ်ပြီး သင့်ကိုလေးစားမှုရရှိသည်ဟု ထင်သည်။					
24. ရရှိသောလုပ်ခလစာပမာဏကိုကျေနပ်ပါသည်။					
25. ရရှိထားသောအထူးနှစ်နာလျော်ကြေးငွေကိုကျေနပ်ပါသည်။					
26. သင်လုပ်ကိုင်နေသောဦးဖမ်းသင်္ဘောပေါ်တွင် နေထိုင်ခန်းကိုကျေနပ်ပါသည်။					
27. သင်လုပ်ကိုင်နေသောဦးဖမ်းသင်္ဘောပေါ်တွင် အစားအစာများကိုကျေနပ်ပါသည်။					
28. သင်လုပ်ကိုင်နေသောဦးဖမ်းသင်္ဘောပေါ်တွင် သန့်ရှင်းမှုကိုကျေနပ်ပါသည်။					
29. အလုပ်တွင်ပြဿနာရှိသည့်အခါ သင့်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များမှ အကူအညီပေးသည်။					
30. သင်၏အရည်အချင်းကို သင့်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များမှ ယုံကြည်မှုပေးသည်။					
31. သင့်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များသည် မိမိတို့၏တာဝန်ဆောင်သည်။					
32. သင့်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များမှ ငှက်နှင့် ကောင်းမွန်သောဆက်ဆံရေးရှိသည်။					



Certified Correct Translation
 Miss Pongjit Plongjai
 Tel : 02-159-8702 / 097-240-2291
 Siam Mercantile Development Co., Ltd.
<https://www.smdtranslation.com/>

စတုတ္ထအပိုင်း။ ။ မြန်မာ့ပင်လယ်ငါးဖမ်းသို့ မြန်မာ့ပင်လယ်ငါးဖမ်းသမားတို့၏

ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာမေးမုန်းချက်များ

ရှင်းပြချက်များ။ ။ သင်ရှေးချမ်းလှသောစာသားရှေ့ရှိအတွက် ထင်မြင်ချက်အဆင့်တွင် ✓ ကို အမှန်ဖြစ်ပေးပါ။

(နံပါတ် 5 အဓိပ္ပါယ်မှာ အများဆုံးသဘောတူခြင်း၊ နံပါတ် အဓိပ္ပါယ်မှာ အရမ်းသဘောတူခြင်း၊ နံပါတ် 3

အဓိပ္ပါယ်မှာ သဘောတူခြင်း၊ နံပါတ် 2 အဓိပ္ပါယ်မှာ သဘောမတူခွဲကခြင်း၊ နံပါတ် 1 အဓိပ္ပါယ်မှာ

အရမ်းသဘောမတူခြင်း စသည်တို့ဖြစ်သည်။)

လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းသို့ သဘောထားများ	ထင်မြင်ချက်အဆင့်				
	5	4	3	2	1
33. သင်လုပ်ကိုင်နေသောသင်္ဘောပေါ်တွင် အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးဖြစ်ကြောင်း သင်သည် သဘောထားသည်။					
34. သင်လုပ်ကိုင်နေသောသင်္ဘောပေါ်တွင် ပင်လယ်ငါးဖမ်းလုပ်ငန်း၏အရေးကြီးမှုသိရှိသည်။					
35. ပင်လယ်ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းနှင့် ငါးခွဲခြင်းလုပ်ငန်း၏ကွာခြားချက်ကိုသိရှိသည်။					
36. သင်လုပ်ကိုင်နေသောငါးဖမ်းသင်္ဘောပေါ်တွင် သင်သည် လုပ်ငန်းစီမံခန့်ခွဲမှုကိုပါဝင်ပါသည်။					
37. သင့်လက်ရှိငါးဖမ်းသင်္ဘောပေါ်တွင် အလုပ်လုပ်ပြီး အခြားသင်္ဘောသို့မပြောင်းဘဲ ဆက်လက်လုပ်ဆောင်လိုသည်။					
38. အရေးပေါ်မှုမရှိပါက သင်လုပ်ကိုင်နေသောငါးဖမ်းလုပ်ငန်းကို နောက်ကျခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်နားခွင့်ယူခြင်း မပြုပါ။					
39. သင့်လက်ရှိငါးဖမ်းသင်္ဘောပေါ်တွင် အချိန်အကြာကြီး အလုပ်လုပ်ပြီး အကျိုးကျေးဇူးများပိုမိုရရှိစေမည်ဟု ထင်သည်။					
40. သင့်လက်ရှိငါးဖမ်းသင်္ဘောပေါ်တွင် သင်၏အကျိုးခံစားခွင့်များကိုဆုံးရှုံးစေမည်ဖြစ်သည်။					
41. သင်လုပ်ကိုင်နေသောငါးဖမ်းသင်္ဘောပေါ်တွင် ပင်လယ်ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းကိုသစ္စာရှိနေသည်ဟု ခံစားရသည်။					
42. သင်လုပ်ကိုင်နေသောငါးဖမ်းသင်္ဘောပေါ်တွင် ပင်လယ်ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းကိုမြှုပ်နှံထားရန် စိတ်ပိုင်းဖြတ်ထားသည်။					
43. သင်လုပ်ကိုင်နေသောငါးဖမ်းသင်္ဘောပေါ်တွင် ပင်လယ်ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းကိုချိတ်ဆက်နေသည်ဟု ထင်သည်။					
44. သင်လုပ်ကိုင်နေသောငါးဖမ်းသင်္ဘော၏အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ကြောင်း လူတို့အားပြောပြနိုင်သည်။					



Certified Correct Translation
Miss Pongjit Plongjai
Tel : 02-159-8702 / 097-240-2291
Siam Mercantile Development Co., Ltd.
<https://www.smdtranslation.com/>

ပစ္စည်းအပိုင်း။ ။ မြန်မာ့ပင်လယ်ဦးဖမ်းသမားတို့၏ရပ်တည်မှုဆိုင်ရာမေးမှန်းချက်များ
ရှင်းပြချက်များ။ ။ သင်ရွေးချယ်လိုသောစာသားရှေ့ရှိအတွက် ထင်မြင်ချက်အဆင့်တွင် ✓ ကို အမှန်ဖြစ်ပေးပါ။
 (နံပါတ် 5 အဓိပ္ပါယ်မှာ အများဆုံးသဘောတူခြင်း၊ နံပါတ် အဓိပ္ပါယ်မှာ အရမ်းသဘောတူခြင်း၊ နံပါတ် 3
 အဓိပ္ပါယ်မှာ သဘောတူခြင်း၊ နံပါတ် 2 အဓိပ္ပါယ်မှာ သဘောမတူခွဲကွဲခြင်း၊ နံပါတ် 1 အဓိပ္ပါယ်မှာ
 အရမ်းသဘောမတူခြင်း စသည်တို့ဖြစ်သည်။)

လုပ်ငန်းကိုမြဲမြံသောသဘောထားများ	ထင်မြင်ချက်အဆင့်				
	5	4	3	2	1
45. သင်သည် ပင်လယ်ဦးဖမ်းလုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်လိုစိတ်ရှိသည်။					
46. သင်သည် အတွေ့အကြုံရှိရန် ပင်လယ်ဦးဖမ်းအလုပ်လုပ်သည်။					
47. သင်သည် ပင်လယ်ဦးဖမ်းလုပ်ငန်းကိုကတိကဝတ်ပြုထားသည်။					
48. သင်သည် ပင်လယ်ဦးဖမ်းအလုပ်လုပ်လိုသည်။					
49. အခြားအလုပ်လုပ်ရန် ခြားယောင်းသွေးဆောင်ထားသော်လည်း သင့်ပင်လယ်ဦးဖမ်းလုပ်ငန်းမှ အလုပ်နုတ်မထွက်ပါ။					
50. သင်သည် တစ်နိုင်ငံသမျှ သင့်ပင်လယ်ဦးဖမ်းလုပ်ငန်းတွင် အကြာဆုံးလုပ်ကိုင်ရန် ရည်ရွယ်ထားသည်။					

ဆဌမအပိုင်း။ ။ ထင်မြင်ချက်နှင့် အကြံပြုချက်များရှိပါက အောက်ပါအတိုင်း ဖော်ပြပါ။.....

****ဤစာ၌ စစ်တမ်းဖြေဆိုရာတွင် သင်၏ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုအတွက် ကျေးဇူးအများကြီးတင်ရှိသည်။****



Certified Correct Translation
Pongjai
 Miss Pongjai Pongjai
 Tel : 02-159-8702 / 097-240-2291
 Siam Mercantile Development Co.,Ltd.
<https://www.smdtranslation.com/>

ผนวก ข

เอกสารขอความอนุเคราะห์การพิจารณาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย



3991246279

BUU iThesis 63920034 thesis / recv: 10042566 16:33:32 / seq: 65



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๑, ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๔๔๑๘

วันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรรัตน์ วิริยะสืบพงษ์ (คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว)

ด้วย นายไสรัง ลดเลี้ยว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๓๙๒๐๐๓๔ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรรัตน์ แสดงหาญ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัยนั้น

เนื่องจากท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าวอย่างยิ่ง ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัย (ดังเอกสารแนบ) ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๘๖๔๑๔๑๐ หรือที่ E-mail: 63920034@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสรัตน์ วงศ์สุทธิธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๑, ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๐๓๗/๔๔๑๗

วันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิชนี ถนอมชาติ (คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว)

ด้วย นายโสรัจ ลดเลี้ยว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๓๙๒๐๐๓๔ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสดงหาญ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัยนั้น

เนื่องจากท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าวอย่างยิ่ง ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัย (ดังเอกสารแนบ) ทั้งนี้ สามารถติดต่อณลิตดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๘๖๔๔๔๑๐ หรือที่ E-mail:

63920034@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสรัจ วังศ์สุทธิธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๒๙๐๐ ต่อ ๙๐๑, ๙๐๕, ๙๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๔๔๑๔

วันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ธินิกันต์ สังข์สุวรรณ (คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว)

ด้วย นายไสรจักร ลัดเลี้ยว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๓๙๒๐๐๓๔ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสดงหาญ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัยนั้น

เนื่องจากท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าวอย่างยิ่ง ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัย (ดังเอกสารแนบ) ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๘๖๔๑๔๑๐ หรือที่ E-mail:

63920034@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสรัตน์ วงศ์สุทธิธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ อว ๘๑๓๗/๑๙๐๐

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหาคบทางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตการในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณตรีวัฒน์ ขมดี นิติกรปฏิบัติการ สังกัดกองกฎหมาย สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโคร่งวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นายโสรัจ สดเสี้ยว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๓๙๒๐๐๓๔ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว ได้รับอนุมัติคำโคร่งวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสดงหาญ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัยนั้น

เนื่องจากท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าวอย่างยิ่ง ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัย (ดังเอกสารแนบ) ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๘๖๔๔๔๑๐ หรือที่ E-mail: 63920034@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสรัจ วงศ์สุทธีธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๑, ๗๐๕, ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ที่ อว ๘๑๓๗/๑๙๐๑

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหนาทราช ถนน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนาประมง ระยอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโคร่งวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นายโสรัจ ลอดเลี้ยว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๓๙๒๐๐๓๔ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว ได้รับอนุมัติคำโคร่งวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสดงหาญ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดของท่าน คือ คุณชนิตา สุทธิศิริเวช ตำแหน่งนักวิชาการประมงปฏิบัติการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย (ดังเอกสารแนบ) ทั้งนี้ สามารถติดต่อติดตังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๘๖๔๑๔๑๐ หรือที่ E-mail: 63920034@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสรัตน์ วงศ์สุทธิธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาเรียน คุณชนิตา สุทธิศิริเวช

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๑, ๗๐๕, ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



3991246279

BUU iThesis 63920034 thesis / rev: 10042566 16:33:32 / seq: 65

ผนวก ค

สรุปผลการประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

สรุปผลการประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

(Index of Item-Objective Congruence: IOC)

เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาค
ตะวันออกของประเทศไทย

โดยมีผู้เชี่ยวชาญ วิทยานามดังต่อไปนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรรัตน์ วิริยะสืบพงษ์
อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิชนี ถนอมชาติ
อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ดร.ธนิกันต์ สังข์สุวรรณ
อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
4. คุณตรีวัฒน์ ชมดี
นิติกรปฏิบัติการ สังกัดกองกฎหมาย สำนักงานประมง กรมประมง
5. คุณชนิดา สุทธิศิริเวช
นักวิชาการประมงปฏิบัติการ ศูนย์วิจัยและพัฒนาประมง ระยอง

จัดทำโดย

นายโสรัจ ลดเลี้ยว รหัสนิต 63920034

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบสอบถามการวิจัย

- เรื่อง** ปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของ ประเทศไทย
- คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา เพื่อศึกษาความสอดคล้องของปัจจัยที่จะสามารถรักษาแรงงานไว้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาการออกจากงานจนเกิดสภาวะขาดแคลนแรงงาน โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้
- ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา
- ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ควบคุมเรือของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา
- ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา
- ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา
- ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านในการเสียสละเวลาตอบคำถามในแบบสอบถามนี้จนครบถ้วนครบทุกข้อ ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลและความคิดเห็นของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับอย่างเคร่งครัด ผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาจะถูกนำมาใช้ประโยชน์เชิงวิชาการเท่านั้น

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ท่านต้องการเลือก และเติมคำในช่องว่าง (.....)

1. ท่านมีสัญชาติเมียนมาใช่หรือไม่

() ใช่ () ไม่ใช่

2. เพศ

() ชาย () หญิง

3. สถานภาพสมรส

() โสด () สมรส () หย่า () หม้าย () แยกกันอยู่

4. อายุกี่ปี

() 18 - 30 ปี () 31 - 40 ปี () มากกว่า 40 ปี

5. อายุงานกี่ปี (นับตั้งแต่ครั้งแรกที่เริ่มทำงานที่เกี่ยวข้องกับการประมงทะเลในประเทศไทย)

() ต่ำกว่า 2 ปี () 2-4 ปี () มากกว่า 4 ปี

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ควบคุมเรือของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของฉันทันมากที่สุด

(ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 หมายถึง เห็นด้วย, 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง, 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย, 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ด้านปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
การมีอิทธิพลในเชิงอุดมการณ์ หมายถึง ผู้ควบคุมเรือประพฤติเป็นแบบอย่าง นำขกย่องเคารพนับถือศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน							
1. ผู้ควบคุมเรือปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. ท่านขกย่องเคารพนับถือผู้ควบคุมเรือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3. ท่านศรัทธาผู้ควบคุมเรือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้ควบคุมเรือ	-1	+1	+1	+1	0	2	0.4
5. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในผู้ควบคุมเรือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ด้านปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
<u>การสร้างแรงบันดาลใจ</u> หมายถึง การที่ผู้ควบคุมเรือจะประพุดิในทางจงใจให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา การสร้างความเข้าใจและท้าทายในเรื่องงาน กระตุ้นลูกเรือให้ทุ่มเทและกระตือรือร้นในการทำงาน							
1. ผู้ควบคุมเรือทำให้ท่านให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. ผู้ควบคุมเรืออธิบายให้ท่านเข้าใจในงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3. ผู้ควบคุมเรือทำให้ท่านเกิดความท้าทายในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4. ผู้ควบคุมเรือกระตุ้นให้ท่านทุ่มเทในการทำงาน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
5. ผู้ควบคุมเรือกระตุ้นให้ท่านกระตือรือร้นในการทำงาน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
<u>การกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา</u> หมายถึง การที่ผู้ควบคุมเรือมีการกระตุ้นแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในเรือ ทำให้แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาหาแนวทางมาแก้ไขปัญหเกี่ยวกับงาน ส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงาน							
1. ผู้ควบคุมเรือกระตุ้นให้ท่านตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. ผู้ควบคุมเรือทำให้ท่านมีแนวคิดใหม่ในการแก้ไขปัญหในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3. ผู้ควบคุมเรือส่งเสริมให้ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4. ผู้ควบคุมเรือส่งเสริมให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
<u>การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล</u> หมายถึง ผู้ควบคุมเรือจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาในฐานะเป็นผู้สอนงาน ให้คำปรึกษาเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวแก่แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเป็นรายบุคคล และทำให้แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญ							

ด้านปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
1. ผู้ควบคุมเรือสอนงานท่านด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. ผู้ควบคุมเรือให้คำปรึกษาเรื่องงานกับท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3. ผู้ควบคุมเรือให้คำปรึกษาเรื่องส่วนตัวกับท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4. ผู้ควบคุมเรือทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
5. ผู้ควบคุมเรือทำให้ท่านรู้สึกว่ามีความสำคัญในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของฉันทมากที่สุด

(ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 หมายถึง เห็นด้วย, 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง, 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย, 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ด้านความพึงพอใจในงาน	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
<u>ด้านลักษณะงาน</u> หมายถึง ความรู้สึกของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาต่องานที่ปฏิบัติโดยมองว่า งานประมงทะเลมีความเหมาะสมกับความสามารถของตน น่าสนใจ รวมถึงรู้สึกภูมิใจหรือได้รับการยอมรับนับถือที่ได้ทำงานอยู่บนเรือประมง							
1. ท่านรู้สึกว่าการประมงทะเลเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. ท่านรู้สึกภูมิใจในงานประมงทะเล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3. ท่านรู้สึกว่าการงานประมงทะเลมีความน่าสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4. ท่านรู้สึกว่าการประมงทะเลทำให้ท่านได้รับการยอมรับนับถือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
<u>ความพึงพอใจในรายได้</u> หมายถึง ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ รวมถึงสวัสดิการที่พักภายในเรือประมง อาหารที่รับประทานบนเรือประมง และสุขาภิบาลภายในเรือประมง							
1. ท่านรู้สึกพอใจต่อจำนวนเงินเดือนที่ได้รับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. ท่านรู้สึกพอใจต่อค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับ	+1	+1	0	+1	+1	4	1
3. ท่านรู้สึกพอใจที่พักอาศัยบนเรือประมง	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8
4. ท่านรู้สึกพอใจอาหารบนเรือประมง	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8
5. ท่านรู้สึกพอใจในสุขาภิบาลบนเรือประมง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ด้านความพึงพอใจในงาน (ต่อ)	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการที่มีเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน มีความรับผิดชอบในการทำงานของตน ยอมรับในความสามารถซึ่งกันละกัน และมีมนุษยสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี							
1. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับในความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4. เพื่อนร่วมงานของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา
คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของฉันทมากที่สุด
 (ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 หมายถึง เห็นด้วย, 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง, 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย, 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
ด้านความรู้สึก หมายถึง การที่แรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมามีความรู้สึกเข้าไปมีส่วนร่วมที่เป็นสมาชิกของเรือประมง รับรู้ถึงความสำคัญและเอกลักษณ์ของงานประมงทะเล รับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในเรือประมง							
1. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งของเรือที่ท่านทำงานอยู่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. ท่านรับรู้ถึงความสำคัญของงานประมงทะเลของเรือที่ท่านทำงานอยู่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3. ท่านรับรู้ถึงความแตกต่างของงานประมงขณะอยู่ในทะเลกับอยู่บนฝั่ง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
4. ท่านมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในเรือประมงที่ท่านทำงานอยู่	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8

ด้านความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
<u>ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง</u> หมายถึง การที่แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมามีแนวโน้มที่จะทำงานอยู่กับเรือประมงลำเดิมอย่างต่อเนื่อง มีพฤติกรรมการทำงานที่สม่ำเสมอ พิจารณาถึงผลดีและผลเสียในการเลือกทำงานกับเรือประมงลำเดิม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าต้องลาออกจากการงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะอยู่ในเรือประมงลำเดิม							
1. ท่านต้องการทำงานอยู่กับเรือลำปัจจุบันอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะลาออกหรือเลิกทำงานบนเรือ	+1	0	0	+1	+1	3	0.6
2. ท่านมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่เคยมาสายหรือลางานโดยไม่จำเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3. ท่านคิดว่าทำงานที่เรือลำนี้นาน ๆ จะทำให้ท่านได้รับประโยชน์มากขึ้น	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
4. หากท่านลาออกจากการงานที่เรือลำนี้ท่านจะเสียผลประโยชน์ที่ควรได้รับ	+1	+1	+1	+1	+1	4	0.8
<u>ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน</u> หมายถึง บรรทัดฐานภายในจิตใจของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ต้องการทำงานให้เรือประมงที่ทำงานอยู่ บรรลุเป้าหมายด้วยความจงรักภักดี ตั้งใจที่จะอุทิศตนทำงานให้กับเรือประมงที่ทำงานอยู่ และมีพันธะผูกพันภายในจิตใจต่อเรือประมงที่ทำงานอยู่							
1. ท่านรู้สึกจงรักภักดีต่อเรือที่ท่านทำงานอยู่	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8
2. ท่านตั้งใจอุทิศชีวิตการทำงานให้กับเรือที่ท่านทำงานอยู่	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8
3. ท่านรู้สึกมีความผูกพันกับงานบนเรือที่ท่านทำงานอยู่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4. ท่านพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าท่านเป็นสมาชิกของเรือลำที่ท่านทำงานอยู่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมา

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของฉันทมากที่สุด

(ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 หมายถึง เห็นด้วย, 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง, 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย, 1 หมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ด้านการคงอยู่ในงาน	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
การคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเล หมายถึง การที่แรงงานเข้ามาทำงานประมงทะเลระยะเวลาหนึ่ง และยังคงทำงานประมงทะเลอยู่จนถึงปัจจุบัน มีความเต็มใจที่จะทำงานประมงทะเล โดยบุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานประมงทะเล และตั้งใจที่จะคงอยู่ในการทำงานประมงทะเลต่อไป							
1. ท่านเต็มใจที่จะทำงานประมงทะเล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. ท่านทำงานประมงทะเลเพื่อสังคมประโยชน์	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
3. ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานประมงทะเล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4. ท่านต้องการทำงานประมงทะเลเป็นอย่างมาก	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
5. ท่านจะไม่ลาออกแม้ว่าจะมีผู้มาชักชวนให้ไปทำงานอื่น	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
6. ท่านตั้งใจจะทำงานประมงทะเลให้นานที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1