

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน  
บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง

อุไรวรรณ แก้วเก็บ

- 1 พ.ค. 2560

370558

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

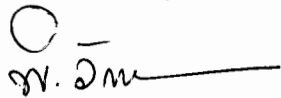
คณะกรรมการจัดการและกองทองเทียว มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา  
วิทยานิพนธ์ของ อุไรวรรณ แก้วเก็บ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

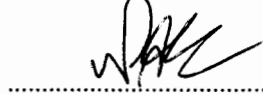
(ดร.พิมพ์วิวัฒน์ วัฒนาทรงยศ)



..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

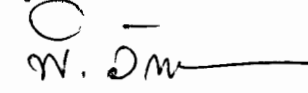
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา อิงอาจ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชญ์ สว่างวงศ์)



..... กรรมการ

(ดร.พิมพ์วิวัฒน์ วัฒนาทรงยศ)



..... กรรมการ

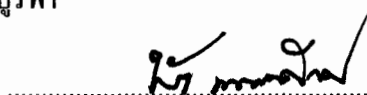
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา อิงอาจ)



..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรรัตน์ แสงหาญ)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ  
มหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

วันที่ 20 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2559

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา อิงอาจ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทาง และเอาใจใส่ดูแลในการทำการวิจัย ตั้งแต่เริ่มเขียนโครงการ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ มาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่ อาจารย์ ดร.วรรณภา ลือกิตินันท์ และอาจารย์ ดร.พรรณี พิมาพันธุ์ศรี ที่กรุณาช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาแบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณเพื่อนพนักงานบริษัทในกลุ่มบีโตรเคมี จังหวัดระยองทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และมีส่วนให้งานวิทยานิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และขอขอบพระคุณบุคลากรและเจ้าหน้าที่คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ได้ให้ความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาการศึกษา และอำนวยความสะดวกในการจัดทำงานวิทยานิพนธ์ รวมทั้งพี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ รุ่นที่ 13 คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

เหนือสิ่งอื่นใดผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดาและครอบครัวของผู้วิจัย ที่คอยให้คำปรึกษา และให้กำลังใจเสมอมา จนทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่น พยายามในการศึกษาจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตลอดจนบูรพคณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ชีวิต ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

อุไรวรรณ แก้วเก็บ

56920082: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม.(การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/ ความผูกพันองค์กร

อุไรวรรณ แก้วเก็บ: อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง (THE INFLUENCE OF WORKING MOTIVATION ON ORGANIZATION ENGAGEMENT OF THE PETROCHEMICALS INDUSTRIES EMPLOYEE IN RAYONG PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: พิมพ์วิวัฒน์ วัฒนาทรงยศ, Ph.D, อภิญญา อิงอาจ, Ph.D. 123 หน้า. ปี พ.ศ.2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับความผูกพันองค์กร ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กร และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรโดยจำแนกตามขนาดบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำนวน 372 คน และใช้การเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก ซึ่งรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้ยอมรับนับถือ ในด้านปัจจัยค่าจูง อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ด้าน ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร และด้านเงินเดือน - รายได้ 2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน ดังนี้ ด้านพฤติกรรม ด้านความรู้สึก และด้านความคิด 3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีความสำคัญสถิติที่ระดับ 0.055 ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายการบริหาร ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านเงินเดือน - รายได้ 4. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดบริษัทพบว่า บริษัทที่มีขนาดต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

56920676: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT; M.M. (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORDS: MOTIVATION, ENGAGEMENT

URAIWAN KAEWKEB: THE INFLUENCE OF WORKING MOTIVATION ON ORGANIZATION ENGAGEMENT OF PETROCHEMICALS INDUSTRIES EMPLOYEE IN RAYONG PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: PIMPAWEE WATTHANASONGYOT, Ph.D., APINYA INGARD, Ph.D. 123 P. 2016.

The purposes of this research are to the level of working motivation and organization engagement, the influence of working motivation on organization, and to compare the differences between employees of petrochemicals firms located in Rayong province, Thailand. The samples used for the research were 372 employees working for petrochemical firms located in Rayong, Thailand. They were selected through Cluster Random Sampling. The data were collected from questionnaires. Frequency, percentage, means, standard deviation, Pearson Product Correlation analysis, Multiple Regression Analysis and one-way ANOVA were employed for data analysis. The result found that awareness on motivation of working is very high, 1. The opinions about the motivation to perform at a high level overview. When considering that it was found motivation factors was rated at the high level for 5 aspects of the factors, of which the mean scores could be ranked from more to less as follows: job responsibilities, working achievement, career path, job description, and the recognition, as for as maintenance factors was rated at the high level for 5 aspects of the factors, of which the mean scores were ranked from more to less as follows: The relationships, commanding, jobs security, work life balance, working environment, policy, and compensation. 2. The opinions about Employee Engagement to perform at a high level overview, of which the mean scores were ranked from more to less as follows: Behavioral, Affective and Cognitive. 3. The working motivation for the performance influencing Employee Engagement. Significant at the 0.05 level, including in job security, relationships, policy, work life balance, and compensation. 4. Comparing the difference between a company found. Companies with a different working motivation and employee engagement in the performance of different organizations.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฌ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
ข้อมูลบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง.....	10
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	13
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	18
แนวคิด ทฤษฎีเรื่องพฤติกรรมความปลอดภัย.....	20
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	39
เก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล.....	42

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	90
สรุปผลการวิจัย.....	91
อภิปรายผล.....	92
ข้อเสนอแนะ.....	96
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	99
บรรณานุกรม.....	101
ภาคผนวก.....	106
ภาคผนวก ก.....	107
ภาคผนวก ข.....	111
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	122

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1	สัดส่วนจำนวนประชากรจำแนกตามขนาดบริษัท..... 37
3-2	ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน..... 41
4-1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานที่ปฏิบัติงานกับองค์กร..... 45
4-2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมและรายด้าน..... 47
4-3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล..... 48
4-4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ..... 49
4-5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ..... 50
4-6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน..... 51
4-7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน..... 52
4-8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยจูงใจ ในภาพรวม..... 53



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยค่าจ้าง ด้านการ บังคับบัญชา.....	54
4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบาย การบริหาร.....	55
4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพ การทำงาน.....	56
4-12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	57
4-13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือน – รายได้.....	58
4-14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยค่าจ้าง ด้านความ มั่นคงในงาน.....	59
4-15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยค่าจ้าง ด้านชีวิต ส่วนตัว.....	60
4-16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพัน องค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน.....	61
4-11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพัน องค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัย ด้านความคิด.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยด้านความรู้สึก.....	62
4-19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยด้านพฤติกรรม.....	63
4-20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ( r ) ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยด้านจูงใจกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง.....	64
4-21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ( r ) ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยด้านคำจูงกับความสัมพันธ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง.....	66
4-22 ค่าความคงทน (Tolerance) และค่าแปรผกผัน (VIF) ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม.....	68
4-23 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในปัจจัยจูงใจ ตัวแปรปัจจัยคำจูงกับความผูกพันองค์กร ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี. จังหวัดระยอง.....	69
4-24 อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรอิสระ และคัดเลือกตัวแปรอิสระที่ดีที่สุด 12 ด้านที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง.....	70
4-25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คอดอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของตัวแปรอิสระที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง.....	71
4-26 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกบริษัท 3 ขนาด.....	72

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกบริษัท 3 ขนาด.....	73
4-28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกบริษัท 3 ขนาด.....	75
4-29 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด.....	76
4-30 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด.....	76
4-31 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง ด้านความสำเร็จในการทำงาน ของบุคคล ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด.....	77
4-32 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด.....	77
4-33 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด.....	78
4-34 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง ด้านความรับผิดชอบในงาน ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด.....	79
4-35 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงานตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด.....	79
4-36 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด.....	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-37 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ด้านการบังคับบัญชา ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด.....	81
4-38 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ด้านนโยบายการบริหาร ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด.....	81
4-39 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ด้านสภาพการทำงาน ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด.....	82
4-40 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด.....	83
4-41 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ด้านเงินเดือน - รายได้ ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด.....	83
4-42 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ด้านความมั่นคงในงาน ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด.....	84
4-43 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ด้านชีวิตส่วนตัว ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด.....	85
4-44 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของความผูกพันองค์กรการ ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด.....	85
4-45 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของความผูกพันองค์กรการ ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ด้านความคิด ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด.....	86

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-46 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของความผูกพันองค์การ ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ด้านความรู้สึก ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด.....	86
4-47 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของความผูกพันองค์การ ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ด้านพฤติกรรม ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด.....	87

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2-1 The ISR Model of Employee Engagement.....	19
2-2 องค์ประกอบของความผูกพันในงาน.....	20
2-3 การพัฒนาตัวชี้วัดปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถขององค์กร.....	23
2-4 ลำดับชั้นของความผูกพัน.....	25
2-5 ลำดับชั้นของความผูกพันองค์กรของพนักงาน.....	27
4-2 รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การปฏิบัติงานตามกฎหมายกับพฤติกรรม ความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี.....	57

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งได้แก่ ทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และสภาวะการแข่งขันทางธุรกิจ ที่รุนแรงมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลมากขึ้น จากการใช้ความสำคัญกับการมีกำไรในทางธุรกิจ เป็นการให้ความสำคัญกับการสร้างและรักษาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้องค์กรมีการเติบโตอย่างยั่งยืนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในอนาคต กล่าวกันว่า องค์กรที่มีความยั่งยืน มีนวัตกรรมและมีผลกำไรอย่างต่อเนื่อง ประสบความสำเร็จได้ด้วยการมีทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนคือ พนักงาน องค์กรสมัยใหม่จึงมองคนเป็นทรัพยากรที่ต้องรักษาและพัฒนา ดูแลบำรุงขวัญและกำลังใจให้มีความสุขในการทำงาน รวมทั้งการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเพื่อให้ทรัพยากรบุคคลเหล่านั้น ได้ดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งมีความจำเป็นต้องดำเนินการและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดี เกิดความร่วมมือลดปัญหาความขัดแย้ง รวมถึงเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์, 2548)

ความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) ที่มีต่อองค์กร จึงถือเป็นกุญแจสำคัญต่อการอยู่ทำงานกับองค์กรของพนักงาน (Robbin, 2009) ซึ่งสามารถเห็นได้อย่างชัดเจนจากการมาปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ อัตราการขาดงาน การลา มาสาย ลาออก และการเปลี่ยนงาน และหากพนักงานในองค์กรมีความผูกพันที่ดีต่อองค์กรแล้ว ก็จะมีคามมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร คือความรักงาน และความภักดีต่อองค์กรที่ทำให้พนักงานมุ่งมั่นทุ่มเทสติปัญญาและกำลังความสามารถ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรให้บรรลุผล โดยการทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขและความพึงพอใจ ทั้งนี้เพราะคนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีความพึงพอใจ สรีรชาติต่องานและองค์กร จึงจะทำให้มีความสุขในการทำงาน และเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร สิ่งต่อองค์กรจะได้มากกว่างานก็คือตัวและหัวใจ ความทุ่มเท การอุทิศตนเพื่อองค์กร ความเป็นส่วนหนึ่งของกันและกันระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน ที่สำคัญก็คือ การนำไปสู่

ความเปลี่ยนแปลงที่ดีและต่อเนื่องขององค์การ ส่งผลให้องค์การเติบโตและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ซึ่ง International Survey Research (ISR, 2004) ได้กล่าวไว้ถึงความผูกพันขององค์การไว้ 3 ด้านด้วยกัน ได้แก่ ด้านความคิดของพนักงานที่มีต่อองค์การ ความรู้สึกที่มีต่อองค์การ และด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์การ

แต่หากองค์การไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์การก็จะเปลี่ยนแปลงไป ระดับความผูกพันต่อองค์การก็จะลดลง และเกิดความห่างเหินต่อองค์การ ปฏิบัติงานในองค์การด้วยความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น มีอัตราการขาดงาน มีการลาออกจากงานเพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นว่าปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกระดับชั้น โดยในการสร้างความผูกพันต่อองค์การนั้น แรงจูงใจเป็นแนวทางหนึ่งที่ถูกนำมาใช้เพื่อทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ สามารถก้าวไปยังเป้าหมายที่ต้องการได้ ทำให้อยากปฏิบัติงานในองค์การจนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์การในที่สุด

องค์การใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์การนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเจริญก้าวหน้า (สิริพร อาไพศรี, 2547) เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน แรงจูงใจที่เกิดขึ้นได้จะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย ซึ่ง Herzberg (1986) ได้กล่าวว่าไว้ แรงจูงใจของทรัพยากรบุคคลจะเกิดขึ้นได้จาก 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะทำให้อาชีพในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มี หรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ซึ่งเป็นมาจากสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และนโยบายขององค์การในการดูแลและบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลในเชิงระบบ ซึ่งได้แก่ การบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน การความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบริหารค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน และด้านชีวิตส่วนตัว และปัจจัยจูงใจ (Motivation) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าว เมื่อพนักงานได้รับการดูแลและตอบสนองความต้องการ จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพัน



องค์กร ซึ่งจะเห็นได้ว่า ปัจจัยสำคัญดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ทั้งในส่วนขององค์กรและในส่วนของพนักงานที่ได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ หากบุคลากรในองค์กรได้รับการสนใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้นได้บรรลุถึงความต้องการของตนแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร รวมถึงสามารถนำการสนใจดังกล่าวมาสร้าง ความผูกพันในองค์กรให้กับคนในองค์กร (สถาพร ปิ่นเจริญ, 2547)

บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี ซึ่งทำธุรกิจเกี่ยวกับปิโตรเคมี ตั้งอยู่ที่ อำเภอ มาบตาพุด จังหวัดระยอง ได้ให้ความสำคัญกับพนักงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากตระหนักอยู่เสมอว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ในส่วนของนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัทฯ ได้มีการจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงาน เช่น การรักษาพยาบาล การลาพักร้อน โบนัส เงินพิเศษ เบี้ยขยัน ชุคพนักงาน เป็นต้น ซึ่งมุ่งหวังให้พนักงานมีความพึงพอใจและมีความสุขในการร่วมงานกับบริษัทฯ อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลของ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (2557) พบว่า อัตราการลาออกของพนักงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี ซึ่งการลาออกจากงานของพนักงานส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานของบริษัทอย่างมาก ทั้งการสรรหาและการฝึกอบรมพนักงานใหม่ โดยเฉพาะพนักงานในตำแหน่งที่สำคัญ ๆ ขององค์กร ได้แก่ วิศวกรพนักงานการตลาด นักวิจัย และอื่น ๆ ก็ยังถูกแย่งชิงตัวพนักงานที่มีความเก่งความสามารถ ไปอยู่บริษัทอื่น ๆ โดยเสนอให้เงินเดือนที่สูงกว่าหลายเท่า เพื่อดึงคนประเภท คนหัวกะทิ (Cream of the crop) ไปร่วมงาน

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาถึงอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมีในการเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว รวมทั้งเสริมสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง

4. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามขนาดบริษัท

### สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กร ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ที่มีขนาดบริษัทต่างกันมีความแตกต่างกัน

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนากิจกรรมเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางการ ในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรที่เสริมสร้างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง
3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ของบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีด้าน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg (1986 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สุกร เสรีรัตน์, งามอาจ ปทะวานิช และปริญ ถักนิทานนท์, 2550) และแนวคิดทฤษฎีเรื่อง ความผูกพันองค์กรของ International Survey Research (2004) โดยมีตัวแปรที่ใช้การวิจัยดังนี้

#### 1.1 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้

##### 1.1.1.1 ปัจจัยจูงใจ

1.1.1.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

1.1.1.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

- 1.1.1.1.3 ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ
- 1.1.1.1.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน
- 1.1.1.1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
- 1.1.1.2 ปัจจัยค่าจูน
  - 1.1.1.2.1 ด้านการบังคับบัญชา
  - 1.1.1.2.2 ด้านนโยบายการบริหาร
  - 1.1.1.2.3 ด้านสภาพการทำงาน
  - 1.1.1.2.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
  - 1.1.1.2.5 ด้านเงินเดือน-รายได้
  - 1.1.1.2.6 ด้านความมั่นคงในงาน
  - 1.1.1.2.7 ด้านชีวิตส่วนตัว

1.2.1 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร

- 1.2.1.1 ด้านความคิด (Cognitive)
- 1.2.1.2 ด้านความรู้สึก (Affective)
- 1.2.1.3 ด้านพฤติกรรม (Behavioral)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จำนวน 5,200 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 2557)

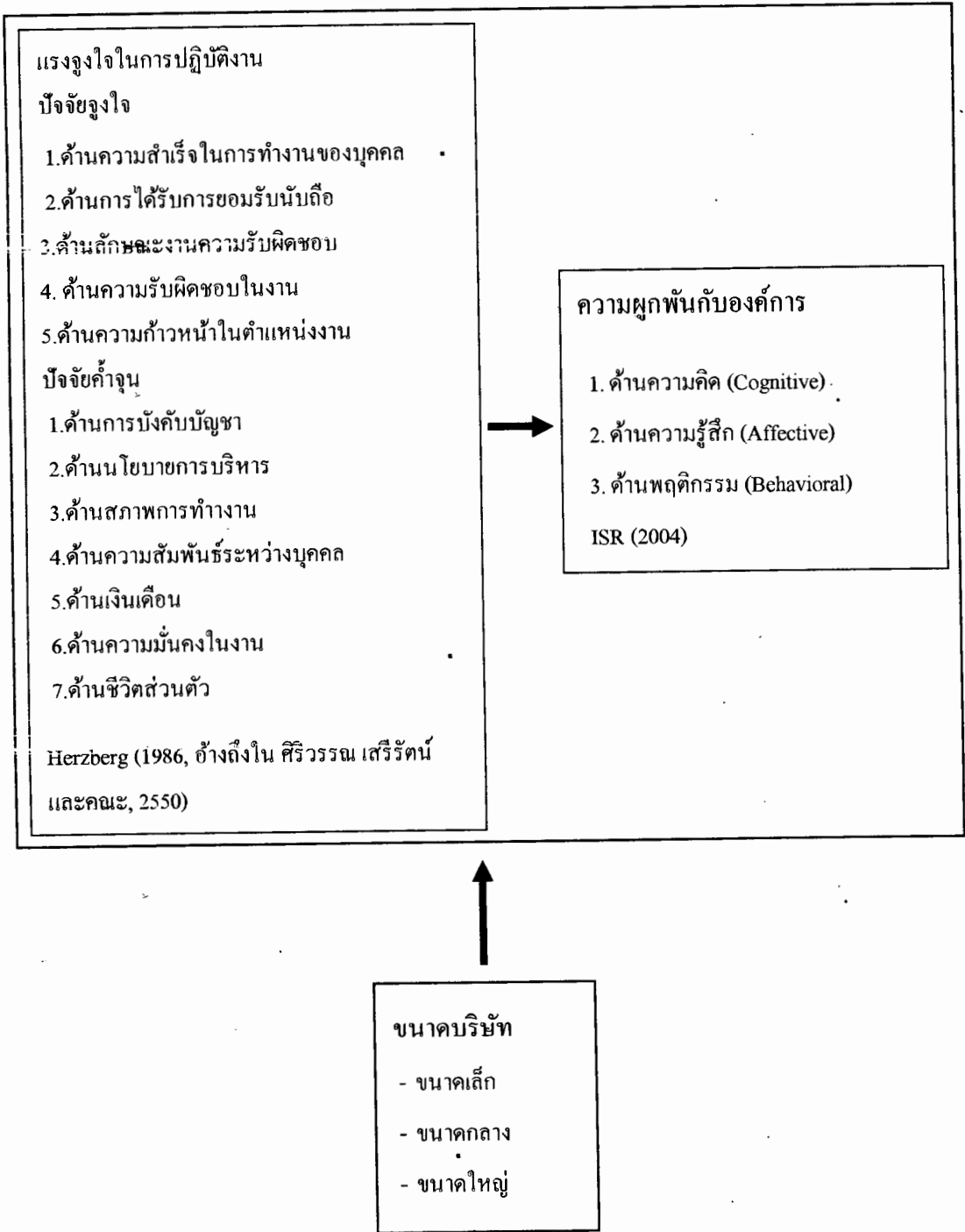
กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมีจำนวน 372 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1970) โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% และยอมให้ขนาดความคลาดเคลื่อนของสัดส่วนประชากรเกิดขึ้นได้ไม่เกิน  $\pm 5\%$  ( $e = 0.05$ ) ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience sampling)

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดทฤษฎีความผูกพันองค์กรของ ISR (2004) และแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎี Herzberg (1986 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) และจำแนกบริษัทตามขนาด มาเป็นกรอบแนวคิดตามแผนภาพที่ 1-1 ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กร หมายถึง บริษัทแห่งหนึ่งที่ทำธุรกิจในกลุ่มปิโตรเคมี

พนักงาน หมายถึง พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานภายในบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี

ความผูกพันองค์กรของพนักงาน (Employee engagement) หมายถึง การทำให้พนักงานในองค์กรรู้สึกผูกพันกับองค์กร มีความรักในงาน ความภักดีต่อองค์กร ที่ทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเทสติปัญญาและกำลังความสามารถ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ในขณะเดียวกันพนักงานก็มีความสุขและความพึงพอใจในการเป็นพนักงานขององค์กร ซึ่งได้แบ่งมิติปัจจัยของความผูกพันออกเป็น 3 ด้าน

1. ด้านความคิด (Cognitive) หมายถึง สิ่งที่พนักงานคิดต่อองค์กรคือ การใช้สติปัญญาในระดับหน้าที่เหมาะสมของพนักงานแต่ละองค์กร ความเชื่อในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรสนับสนุนค่านิยมหลักขององค์กรและสิ่งที่ทำให้องค์กรดำรงอยู่ได้

2. ด้านความรู้สึก (Affective) หมายถึง สิ่งที่พนักงานรู้สึกที่ดี หรือมีความรู้สึกทางบวกต่อองค์กร ได้แก่ มีความรู้สึกรักและภาคภูมิใจต่อในองค์กร มีความหวังใต่อนาคตขององค์กร มีความภูมิใจที่ได้ทำงานเพื่อองค์กร มีความรู้สึกว่าการสำเร็จมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

3. ด้านพฤติกรรม (Behavioral) หมายถึง การมีพฤติกรรมแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำที่แสดงถึงการทำให้้องค์การ ได้แก่ การพูดถึงองค์กรในทางบวกหรือในทางที่ดี พูดชื่นชมยกย่ององค์กรให้ผู้อื่นฟัง มีความเต็มใจที่จะพยายามมากกว่าความคาดหมายปกติพยายามอย่างสุดความสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อสนับสนุนให้้องค์การประสบความสำเร็จ

แรงจูงในการปฏิบัติงาน (Working motivation) หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นพฤติกรรมให้กำลังและความสามารถในการทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายให้สำเร็จไปได้ด้วยดี มีความพอใจในงานและพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่ง Herzberg (1986, อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) ได้แบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) และ ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วย

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง พนักงานปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ มีความพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จและมีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในสังคมยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่การงาน

1.3 ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่มีความสำคัญต่อบริษัทและสังคมส่วนรวม และการได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างมีอิสระมีโอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบงานด้วยตนเองอย่างเต็มที่

1.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน หมายถึง จิตสำนึกและความรับผิดชอบในหน้าที่การแสดงออกถึงความมุ่งมั่น และความตั้งใจที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด รวมทั้งความสามารถในการบริหารจัดการงานทั้งของตนเองและของทีมให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง พนักงานปฏิบัติการได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในเรื่องการทำงานอันเนื่องมาจากผลปฏิบัติงาน การศึกษาต่อฝึกอบรม สัมมนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล

2.1 ด้านการบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน ปกครองบังคับบัญชาให้คำแนะนำทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

2.2 ด้านนโยบายการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.3 ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานบรรยากาศในการทำงานและเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ

2.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสามัคคีการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาแก่กันในระหว่างบริษัท

2.5 ด้านเงินเดือน รายได้ หมายถึง รายได้ประจำที่ได้รับจากการทำงานตามบัญชีอัตราเงินเดือนของพนักงานปฏิบัติการ

2.6 ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง ความเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต

2.7 ด้านชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่มีเวลาเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคมและตัวเองรวมทั้งความพร้อมทางด้านฐานะความเป็นอยู่ของพนักงาน

## บทที่ 2

### แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง
2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ข้อมูลบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง

บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี เป็นหนึ่งในสามกลุ่มธุรกิจของบริษัท เอกชนแห่งหนึ่ง ที่ดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายเคมีภัณฑ์ครบวงจร ได้แก่ เม็ดพลาสติกหลักทั้ง 4 ประเภท คือ โพลีเอทิลีน โพลีโพรพิลีน โพลีไวนิลคลอไรด์ และโพลิสไตรีน โดยในปัจจุบัน บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี นับเป็นผู้ผลิตเคมีภัณฑ์ครบวงจรรายใหญ่ของประเทศไทย และเป็นผู้ผลิตชั้นนำในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมีแห่งนี้ ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ ตลอดจนความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการและการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร และยังได้ร่วมทุนกับบริษัทชั้นนำด้านอุตสาหกรรม ปิโตรเคมีของโลก เช่น ดาว เคมิคอล ประเทศสหรัฐอเมริกา มิตซูย เคมิคัลส์ และมิตซูบิชิ เรยอน ประเทศญี่ปุ่น เป็นต้น

ด้วยความมุ่งมั่นในการพัฒนากระบวนการผลิต การจัดจำหน่าย และการบริการให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้ระบบการจัดการผลผลิตทั่วทั้งองค์กร (Total Productive Maintenance, TPM) และระบบการจัดการคุณภาพทั้งองค์กร (Total Quality Management, TQM) เสมอมา ส่งผลให้บริษัทฯ ได้รับรางวัลชั้นนำด้านคุณภาพการบริหารจัดการระดับสากลมากมาย อาทิ รางวัล The Deming Application Prize จาก The Union of Japanese Scientists and Engineer (JUSE) รางวัล The TPM Excellence Award จาก Japan Institute of Plant Maintenance (JIPM) รางวัลอุตสาหกรรมดีเด่นด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม เป็นต้น และยังมีนโยบายขยายธุรกิจ และการลงทุนในต่างประเทศ ซึ่งในปัจจุบันมีฐานการผลิตทั้งในไทย และต่างประเทศ เช่น เวียดนาม อินโดนีเซีย และอิหร่าน



อุดมการณ์บริษัทได้ดำเนินธุรกิจภายใต้อุดมการณ์ 4 ประการ

1. ตั้งมั่นในความเป็นธรรมคือ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ไม่ว่าจะเป็นผู้ใช้สินค้า ผู้ถือหุ้น หุ้นส่วนธุรกิจ ผู้ที่ดำเนินธุรกิจด้วย หรือพนักงาน จะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ขณะประกอบธุรกิจ หรือทำงานร่วมกับเครือข่าย

2. มุ่งมั่นในความเป็นเลิศ คือ มุ่งกระทำการทุกอย่าง ด้วยความตั้งใจให้เกิดผลในทางที่ดีกว่าเสมอโดยมุ่งมั่นที่จะประกอบธุรกิจอย่างดีเยี่ยม เพิ่มความสามารถ ขณะเดียวกันก็พยายามหาแนวทาง การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอยู่ตลอดเวลา และอย่างต่อเนื่อง

3. เชื่อมมั่นในคุณค่าของคน คือ ให้ความสำคัญต่อคุณค่าของพนักงาน และถือว่าเขาเหล่านั้นคือสมบัติที่มีค่าที่สุดพยายามคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรมเข้ามาร่วมงาน ให้การฝึกฝน พัฒนา และดูแลอย่างดี ด้วยสวัสดิการและผลตอบแทนตามสมควร

4. ถิ่นมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคม คือ ตั้งเจตนารมณ์ไว้ว่าจะดำเนินธุรกิจ โดยคำนึงถึงหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อที่พึงมีต่อประเทศชาติและสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญจะประพฤติดนเป็นพลเมืองดีทำประโยชน์ให้แก่สังคม และทุกชุมชนที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอยู่

จากอุดมการณ์ 4 ประการจะเห็นได้ว่าบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับคน หรือบุคลากรในบริษัท เพราะบริษัทฯ เห็นว่าบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการเป็นแรงขับเคลื่อน และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งถือได้ว่ากุญแจสำคัญที่จะรักษาพนักงานไว้คือ การสนับสนุนและการสร้างความผูกพันองค์กร การรักษาผู้มีศักยภาพสูงขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญในทุกสถานการณ์ โดยเฉพาะในขณะตลาดแรงงานมีการแข่งขันสูงซึ่งส่งผลให้อัตรการย้ายงานสูงขึ้นเช่นกัน ดังนั้นองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการรักษาและจงใจผู้มีศักยภาพสูงโดยมุ่งไปที่ 2 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. การเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

2. การพัฒนาระบบที่สามารถสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อปลูกฝังความผูกพันองค์กร และอาจมองทางเลือกอื่นนอกจากผลตอบแทนในรูปแบบของเงิน เช่น โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน การมอบหมายหน้าที่การทำงานที่มีความสำคัญ การฝึกอบรม และการให้คำชื่นชม และเพื่อให้สิ่งเหล่านี้ประสบผลสำเร็จ องค์กรควรสร้างความชัดเจนในการเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทน รวมทั้งผลการประเมินต้องสะท้อนถึงการให้ผลตอบแทนและความก้าวหน้าในสายอาชีพด้วย คู่มือบรรษัทภิบาล เอสซีจี (2558)

## วิสัยทัศน์

1. ในปี พ.ศ. 2558 บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จะเป็นผู้นำตลาดในภูมิภาคที่มุ่งดำเนินธุรกิจควบคู่กับการเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนให้แก่อาเซียนและชุมชนที่เข้าไปดำเนินงาน มุ่งสร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้า พนักงาน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ภายใต้คุณภาพการบริหารงานระดับสากล สอดคล้องกับหลักบรรษัทภิบาล และมีมาตรฐานด้านความปลอดภัยสูง อีกทั้งยังมุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของผู้คนด้วยสินค้าและบริการที่มีคุณภาพจากกระบวนการดำเนินงาน การพัฒนาเทคโนโลยี และการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นเลิศ

2. พัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัทให้มีศักยภาพ และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นในเรื่องของคน โดยมีวิสัยทัศน์ของบริษัทฯ คือ ภายในปี พ.ศ. 2558 บริษัทฯ จะเป็นองค์กรที่ได้รับการยกย่องในฐานะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่นำร่วมงานด้วย และเป็นแบบอย่างด้านบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืนในปี พ.ศ. 2558 บริษัทฯ จะเป็นผู้นำตลาดในภูมิภาคที่มุ่งดำเนินธุรกิจควบคู่กับการเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนให้แก่อาเซียน และชุมชนที่เข้าไปดำเนินงาน มุ่งสร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้า พนักงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายภายใต้คุณภาพการบริหารงานระดับโลก สอดคล้องกับหลักบรรษัทภิบาล และมีมาตรฐานความปลอดภัยสูง อีกทั้งยังมุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้คน ด้วยสินค้าและบริการ ที่มีคุณภาพจากกระบวนการดำเนินงาน การพัฒนาเทคโนโลยี และการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความเป็นเลิศ บริษัทฯ เชื่อมมั่นในคุณค่าและศักยภาพของพนักงาน ซึ่งจะทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ในบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยโปร่งใส เปี่ยมด้วยพลังแห่งความกระตือรือร้น โดยพนักงานของบริษัททุกคนจะยึดมั่นและปฏิบัติตามอุดมการณ์ 4 และจรรยาบรรณของบริษัทฯ ภายในปี พ.ศ. 2558 บริษัทฯ จะพัฒนาพนักงานซึ่งมีความหลากหลายทางเชื้อชาติ วัฒนธรรม และประสบการณ์ให้มีความมุ่งมั่นตอบสนองความต้องการของลูกค้า มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล คู่มือบรรษัทภิบาลเอสซีจี (2558)

## แนวทางการดำเนินการธุรกิจ

Building Success Together หรือ “คู่คิด คู่ค้า คู่พัฒนา” คือ แนวทางการดำเนินธุรกิจที่บริษัทฯ ยึดถือปฏิบัติอย่างจริงจังร่วมกับทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นลูกค้า คู่ค้า ผู้ถือหุ้น ชุมชนรอบโรงงาน รวมถึงพนักงานของทุกบริษัทฯ ด้วยความมุ่งมั่นที่จะร่วมพัฒนาและเติบโตไปพร้อม ๆ กันอย่างยั่งยืน

คู่คิด คือ การเสริมจุดแข็งและลดจุดอ่อนของกันและกัน ร่วมกันคิดโดยอาศัยทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งเรื่องตลาด และเทคโนโลยี ทุน รวมถึงทรัพยากรบุคคลที่แต่ละฝ่ายมีอยู่ เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

คู่ค้า คือ การมุ่งสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับลูกค้า โดยมีจุดยืนว่า บริษัทฯ เป็นคู่ค้าที่น่าเชื่อถือ ตลอดจนไว้วางใจและพึ่งพาได้

คู่พัฒนา คือ การร่วมพัฒนาเพื่อสร้างกลยุทธ์การเติบโตในรูปแบบที่ร่วมกันสร้างโอกาสและพัฒนาต่อยอดทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ เพื่อการเติบโตร่วมกันอย่างมั่นคงและยั่งยืน

## แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของการจูงใจ

คำว่า แรงจูงใจ มีคำศัพท์ที่ใช้ในหลาย ๆ คำด้วยกัน ได้แก่ ความปรารถนา (Desires) ความต้องการ (Wants) ความมุ่งหวัง (Wishes) เป้าประสงค์ (Aims) เป้าหมาย (Goals) ความต้องการ (Needs) แรงขับ (Motives or drives) และสิ่งตอบแทน (Incentives) ในด้านวิชาการ คำว่า แรงจูงใจ (Motivation) มาจากรากศัพท์ภาษาลาตินว่า movere ซึ่งมีความหมายว่า การเคลื่อนไหว (move) ซึ่งความหมายที่ว่านี้ จากคำจำกัดความที่เขียนโดย Bernard and Garry (1964) ว่า “แรงกระตุ้น (Motive) เป็นสภาวะภายในที่เป็นพลัง สิ่งกระตุ้น สิ่งนำ การกระทำของมนุษย์ไปในทิศทางหรือช่องทางที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ”

ทั้งนี้ Schiffman and Kanuk (1991) ได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ คือ แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่จะกระทำสิ่งใด สิ่งหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการ โดยที่ พูลสุข สังข์รุ่ง (2550) กล่าวเพิ่มเติมว่า นอกจากการกระทำของบุคคลแล้ว พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยแรงกระตุ้นจากปัจจัยต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการที่จะนำไปสู่เป้าหมายของตนเอง โดยแต่ละบุคคลจะมีความต้องการที่แตกต่างกันออกไป ซึ่ง สมยศ นาวิกร (2540) ได้เน้นย้ำให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญในการบริหารงานในองค์กร เพราะสามารถทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการบริหารงานได้ นอกจากนั้น ยงยุทธ ปัญญาพิ (2550) ได้กล่าวเสริมว่า การจูงใจเป็นการกระตุ้น หรือการสร้างสิ่งเร้า เพื่อช่วยให้เกิดการกระทำต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นภาวะกระตุ้นให้ปฏิบัติทำงานด้วยความขยันมีความกระตือรือร้นที่จะ อุทิศ เวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วย ส่งผลให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ในขณะที่ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550) และ เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550) ได้กล่าวเสริมถึง แรงจูงใจว่าเป็นความพยายามที่

จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ ซึ่งสิ่งจูงใจอาจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง แต่มีมูลเหตุจูงใจอันสำคัญคือ ความต้องการ (Needs) ของบุคคลเป็นตัวขับเคลื่อนการลงมือกระทำ

จากความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าจากภายในตนเอง เช่น ความรู้สึก ชอบ ไม่ชอบ พอใจ ไม่พอใจมากน้อย ซึ่งขึ้นอยู่กับความคาดหวังของแต่ละบุคคล และสิ่งเร้าที่เกิดจากภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน นโยบายองค์กร การบังคับบัญชา ระเบียบปฏิบัติ เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น จากสิ่งเร้าทั้ง 2 ส่วนนี้ จะนำมาซึ่งพฤติกรรมในการแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในด้านบวก เช่น ความรู้สึกดี มีความรักผูกพันองค์กร การตั้งใจในการปฏิบัติงาน มาปฏิบัติงานไม่สาย ยินดีให้ความร่วมมือและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ เป็นต้น ในขณะที่หากมีแรงจูงใจในด้านลบ ก็จะส่งผลต่อการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ตรงกันข้าม ได้แก่ การขาดลามาสาย การไม่สนใจต่อระเบียบปฏิบัติขององค์กรและหน่วยงาน การไม่เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร การมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานและต่อองค์กร เป็นต้น ซึ่งแรงจูงใจทั้ง 2 ส่วน จะมีความสำคัญในการสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานรายบุคคล และ ผลประกอบการขององค์กรในภาพรวม

#### ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลของงาน ผลของการศึกษาเล่าเรียน รวมถึงผลของการดำเนินกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่าง แรงจูงใจจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและปริมาณของงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องรู้ว่า อะไรคือแรงจูงใจ ที่จะผลักดันหรือทำให้พนักงาน หรือผู้ที่ถูกจูงใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ การจูงใจไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะคนแต่ละคน ก็มีการตอบสนองต่องานและวิธีการที่แตกต่างกันไป การจูงใจจึงถือเป็นสิ่งสำคัญ

James (nd. อ้างถึงใน ปิยะ บุญนาค, 2543) ได้อธิบายความสำคัญของแรงจูงใจ ไว้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน หากพนักงานได้รับการจูงใจที่ตรงกับเป้าหมายหรือความต้องการ พวกเขาจะใช้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น ความสำคัญของแรงจูงใจแยกได้เป็น 3 ประเด็นที่สำคัญดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลากร คือช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถมาร่วมทำงานด้วยและรักษาคนดี ๆ เหล่านี้ให้อยู่ในองค์กรต่อไปนาน ๆ

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถขจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

3. ความสำคัญต่อบุคลากร คือสนองต่อความต้องการของบุคลากรและเป็นธรรมชาติกับทุกฝ่ายทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ ไม่เบื่อหน่ายต่อการทำงาน ทุ่มเทกับการทำงานเต็มที่ ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

วรินทร แก้วคล้าย (2549) ได้กล่าวถึงเพิ่มเติม ดังนี้ 1. ปฏิบัติงานตามแรงจูงใจ คือ มีแรงจูงใจภายในตัวเองทำให้ต้องการจะทำงานด้วยความเต็มใจ 2. ปฏิบัติงานด้วยความสามารถ คือ อยู่ในวิสัยที่มีความสามารถที่จะทำงานได้ด้วยตนเอง 3. ปฏิบัติงานได้ดี เมื่ออยู่ในสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ดี เช่น สภาพงาน เครื่องมืออุปกรณ์ที่มีความครบถ้วน พอเพียง และปลอดภัย ข่าวสารข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะแรงจูงใจในตัวพนักงานเองเป็นพลังภายใน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากในการทำงาน ดังนั้นจะเห็นว่า การจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์กรได้มีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูง จะเกิดประสิทธิภาพได้ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงาน คอยดูแลสวัสดิการ เพิ่มสิ่งจูงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ดีขึ้น ซึ่งจะสร้างความพอใจให้กับพนักงาน และสร้างความสำเร็จต่อองค์กรต่อไป

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

องค์ประกอบของแรงจูงใจ คือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบของแรงจูงใจได้ดังนี้

แสงเดือน ทวีสิน (2539, อ้างถึงใน บุญประสิทธิ์ ลีตระกูล, 2543) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจมี 3 ด้านคือ

1. ทางด้านกายภาพ (Biological factor) ในด้านนี้จะพิจารณาถึงความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ เช่น ความต้องการปัจจัย 4 เพื่อดำรงชีวิตอยู่ได้
2. ทางด้านการเรียนรู้ (Learned factor) ในด้านนี้เป็นผลสืบเนื่องต่อจากองค์ประกอบด้านกายภาพ เนื่องจากมนุษย์ทุกคนไม่สามารถได้รับการตอบสนองความต้องการในปริมาณ ชนิด และคุณภาพตามที่ตนเองต้องการ และในหลาย ๆ ครั้ง สิ่งแวดล้อมเป็นตัววางเงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจของมนุษย์
3. ทางด้านความคิด (Cognitive factor) ในด้านนี้ มีส่วนสำคัญทำให้เกิดแรงจูงใจของมนุษย์ เนื่องจากความคิดทำให้เกิดเป็นความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยม ซึ่งส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมโดยตรง

วรรณิ ลิณอักษร (2541) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า แรงจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญอีก 2 ด้านคือ

1. องค์ประกอบภายนอกตัวบุคคล หรือองค์ประกอบจากสภาพการณ์ทางสังคม ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายนอกทั้งที่เป็นตัวบุคคล กลุ่มคน สิ่งแวดล้อมที่เป็นสภาพการณ์ต่าง ๆ

1.2 ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อบุคคล

1.3 การเสริมแรงด้วยรางวัล คำชม หรือสิ่งล่อใจต่าง ๆ

2. องค์ประกอบภายในตัวบุคคล ประกอบไปด้วยลักษณะต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ได้แก่

2.1 ความสนใจและความอยากรู้อยากเห็น

2.2 เป้าหมายที่บุคคลเป็นผู้กำหนด

2.3 ระดับความวิตกกังวล

2.4 ความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในงานที่ทำ

2.5 ประสบการณ์ในอดีตของบุคคล

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจนั้นมาจากองค์ประกอบ 2 ส่วนด้วยกัน 1) แรงจูงใจจากภายใน และ 2) แรงจูงใจจากภายนอกร่างกาย ที่จะส่งผลกระทบต่อบุคคลนั้น ๆ ให้มีแรงกระตุ้นในการทำงานหรือ ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1986 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550)

ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบของแรงจูงใจที่เรียกว่า Herzberg's Two Factor Theory ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ปัจจัย ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่การกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคลได้ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยย่อย ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบ ได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มี หรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในองค์การ จะทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน และองค์การ และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยย่อย ดังนี้

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงาน ในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ดังนั้น ในการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1986 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นมี 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งทฤษฎีที่สามารถจัดองค์ประกอบแรงจูงใจได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม คือ ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1986 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) ซึ่งทางผู้วิจัยมีความสนใจและใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อเกิดแรงจูงใจในการทำงานแล้วก็จะกลายเป็นความรู้สึกจงรักภักดีและตั้งสมจกกลายเป็นความผูกพันต่อองค์การต่อไป จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันของค์การ

#### แนวคิดความผูกพันของค์การ

ความผูกพันของค์การของพนักงาน (Employee engagement) เป็นแนวคิดในการบริหารจัดการและการพัฒนาของค์การ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาของค์การเพื่อให้ของค์การมีความพร้อมทางด้านบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อที่จะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยใช้ความผูกพันต่อของค์การของพนักงานเป็นเครื่องมือ ในการพัฒนาดังกล่าว

จากงานวิจัยของสถาบัน International Survey Research (2004) หรือ เรียกว่า สถาบัน ISR ได้อธิบายไว้ว่า ในแต่ละของค์การจะมีมิติของความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรม กลยุทธ์ของของค์การ การวัดผล การปฏิบัติงาน เป็นต้น โดยได้นำเสนอ ตัวแปรหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อของค์การ ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ตัวแปรด้วยกัน ดังนี้

1. การพัฒนาอาชีพ (Career development) หมายถึง การให้โอกาสในการเจริญเติบโต และการพัฒนาตนเองของพนักงาน
2. ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ค่านิยม จริยธรรม ของผู้ที่เป็นผู้นำและการปฏิบัติต่อพนักงาน



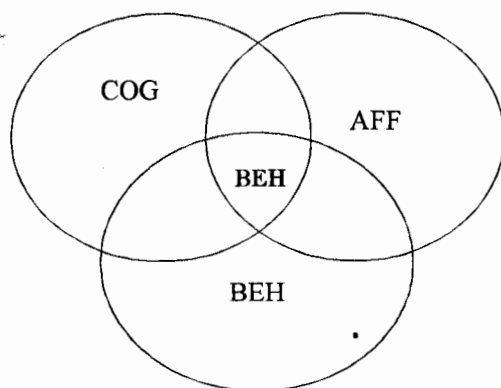
3. การมอบอำนาจ (Empowerment) หมายถึง การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในงานที่เกี่ยวข้อง มีอำนาจในการตัดสินใจ

4. ภาพลักษณ์ขององค์กร (Image) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากสาธารณะชน ภายนอกที่มององค์กร

นอกจากนี้ สถาบันวิจัย ISR และเป็นที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับหลายแห่งได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงาน โดยทำการสำรวจพนักงานจำนวน 160,000 ล้านคน จาก 40 บริษัท ใน 10 ประเทศ และหลายอุตสาหกรรม การศึกษานี้ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ปี ตั้งแต่ปี 1999 – 2002 ผลการศึกษาพบว่า บริษัทที่มีระดับความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับสูง จะมีแนวโน้มมีผลการปฏิบัติงาน และผลกำไรสูงด้วย ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มีการทำ 3-D Model of Engagement ดังภาพที่ 2-1 The ISR Model of Employee Engagement โดยเป็นการนิยามถึงความผูกพันของพนักงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความคิด (Cognitive) หมายถึง สิ่งที่พนักงานคิดต่อองค์กร
2. ด้านความรู้สึก (Affective) หมายถึง สิ่งที่พนักงานรู้สึกต่อองค์กร
3. ด้านพฤติกรรม (Behavioral) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมาในองค์กร

โดยมี 2 ลักษณะ คือ ความพยายามกระตือรือร้นในการทำงาน และความต้องการอยู่กับองค์กร (International Survey Research, 2004)



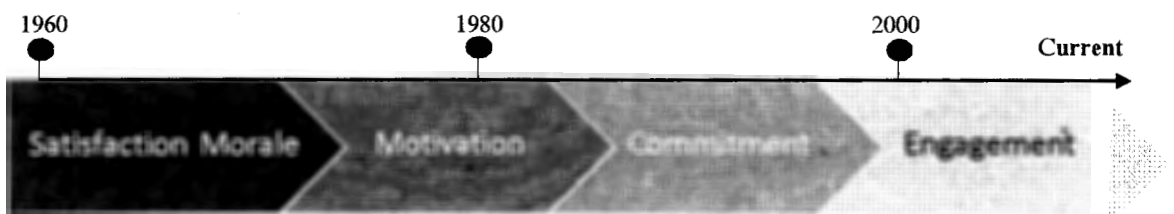
**Note**

- ENG หมายถึง ENGAGEMENT
- COG หมายถึง COGNITIVE THINK
- AFF หมายถึง AFFECTIVE FEEL
- BEH หมายถึง BEHAVIORAL ACT

ภาพที่ 2-1 The ISR Model of Employee Engagement (International Survey Research, 2004)

จากแนวคิดเรื่องปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของ International Survey Research (2004) จะเห็นได้ว่า มีการแบ่งมิติปัจจัยของความผูกพันเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความคิด ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรม ที่เป็นปัจจัยให้พนักงานเกิดความผูกพันองค์กร (Kahn, 1990)

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดของ Mercer (2009) ได้อธิบายถึงแนวคิดความผูกพันองค์กรของพนักงานว่า ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee satisfaction) เป็นตัววัดความสำเร็จในช่วงเวลาสั้น ๆ โดยไม่สามารถยืนยันได้ระยะยาวว่าจะมีเสถียรภาพด้านแรงงาน (Stability of workforce) และการมีส่วนร่วม แต่ในด้านของความผูกพันของพนักงาน คือความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ไม่ว่าจะเวลาจะเปลี่ยนแปลงไปเมื่อใดก็ตาม หากมีความผูกพันในการทำงานในระดับสูง (The higher engagement level) จะสะท้อนถึงสาเหตุที่มาจากความพึงพอใจของพนักงานอย่างยั่งยืน แต่อย่างไรก็ตาม หากขาดความพึงพอใจของพนักงานก็ไม่สามารถเกิดความผูกพันองค์กรได้ ซึ่งการชี้วัดปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถขององค์กร นี้มีการพัฒนาเป็นลำดับ โดยเริ่มตั้งแต่ การใช้ตัวชี้วัด ความพึงพอใจ (Satisfaction moral) ต่อมาพัฒนาเป็น แรงจูงใจ (Motivation) พัฒนามาเป็นความผูกพัน (Commitment) จนมาถึงตัวชี้วัด ความผูกพัน (Engagement) ตามลำดับ ตามภาพประกอบที่ 2-2



ภาพที่ 2-2 การพัฒนาตัวชี้วัดปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถขององค์กร (Mercer, 2009)

นอกจากนี้ Kanter (1968) ได้กล่าวถึงความผูกพันว่ามีอยู่ 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance commitment) ซึ่งหมายถึง บุคคลได้เสียสละ ให้กับองค์กรจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์กรไปได้
2. ความผูกพันแบบติดชิด (Cohesion commitment) คือ ความผูกพันที่ทำให้บุคคลติดชิดกับองค์กร โดยการใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้นักลขยึดติดกับสิ่งนั้น ๆ เช่น เครื่องแบบ หรือเหรียญตรา
3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control commitment) คือ ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งจะเป็นกรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ

แนวคิดของ Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์, 2548) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งได้เป็นองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในแง่ที่พนักงานรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์กรเกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรอย่างแนบแน่น

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรของบุคคลแต่ละคน โดยนักวิชาการที่เห็นสอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์, 2548) ในแง่มุมนี้ ได้แก่ Becker (1960) ที่นำเสนอทฤษฎี “SIDE-BET THEORY” และ Hrebiniak and Alutto (1972) เป็นต้น

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความรู้สึกของบุคคลแต่ละคนที่ว่า เมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพัน และจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และสมควรที่จะกระทำ ถือเป็นพันธะผูกพันที่จะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร Weiner (1982)

ทั้งนี้ Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์, 2548) ได้กล่าวว่า ความผูกพันทั้ง 3 ด้าน ควรที่จะพิจารณาในรูปแบบขององค์ประกอบมากกว่าประเภท เพราะว่าคุณคนแต่ละคนจะมีสภาวะทางจิตใจผสมผสานกันขึ้นอยู่กับระดับของการรับรู้ที่แตกต่างกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทัศนคติความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร นอกจากทัศนคติและความรู้สึกแล้ว ยังรวมไปถึงการแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เช่น การมาทำงานสม่ำเสมอ มีความทุ่มเท มุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงาน ปกป้องคุ้มครองและรักษาทรัพย์สินของบริษัทเสมือนเป็นของตนเอง รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์กร มีความจงรักภักดีและต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

#### ความหมายของความผูกพันองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยที่ช่วยให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย เช่น ทัศนคติ ความรู้สึก พฤติกรรม ที่พนักงานแสดงออกต่อบริษัท ทั้งนี้พบว่า มีนักวิจัยได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้เป็นจำนวนมาก ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของนักวิจัยสำคัญ ๆ ได้พอสังเขป ดังนี้

Becker (1960) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันองค์กรเกิดจากการได้ลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ ไว้ โดยเรียกสิ่งที่ลงทุนนั้นว่า “Side-bet” เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพ สมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และถ้าไม่ยึดมั่นผูกพันกับสิ่งนั้นจะทำให้เกิดการสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ ดังนั้น ระดับความผูกพันของบุคคลจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่

ลงทุนไป Allen and Meyer (1993 อ้างถึงใน กาญจนานู ใจกอง, 2542) ลักษณะความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กร และมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของสมาชิกในองค์กร โดยแบ่งความผูกพันออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ความผูกพันด้านจิตใจ คือ การรับรู้ของพนักงานด้านจิตใจที่ผูกพันต่อองค์กร
2. ความผูกพันต่อเนื่อง คือ การรับรู้ของพนักงานด้านค่าตอบแทน กับการลาออกจากองค์กร
3. ความผูกพันตั้งใจที่จะอยู่ต่อ คือ การรับรู้ของพนักงานด้านระเบียบข้อบังคับขององค์กร (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2551)

นอกจากนี้ Steer (1977 cited in Porter & Smith, 1991) ได้กล่าวถึง ความผูกพันองค์กรไว้ว่า การที่บุคคลมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกันกับองค์กร จะต้องมียุคลักษณะ 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่นการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป นอกจากนี้ ความผูกพันยังแสดงออกมาทางความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่บุคคลกระทำต่องาน

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปของการทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร และทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองและจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรรวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป

#### องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิด Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์, 2548) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งได้เป็นองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในแง่ที่พนักงานรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์กร เกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรอย่างแนบแน่น
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรของบุคคลแต่ละคน
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความรู้สึกของบุคคลแต่ละคนว่า เมื่อเข้าเป็นสมาชิกองค์กรก็ต้องมีความผูกพัน และจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และสมควรที่จะ

กระทำ ถือเป็นพันธะผูกพันที่จะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร (Buchanan, 1974 อ้างถึงใน ลอธ มีร์กซ์, 2540, Straw and Salancik, 1977)

นอกจากนี้ Steers (1977) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่าปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุ และความต้องการความสำเร็จ
2. ลักษณะของงาน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหาร
3. ลักษณะของประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะคดีที่มีต่อกลุ่มสมาชิกในองค์กร

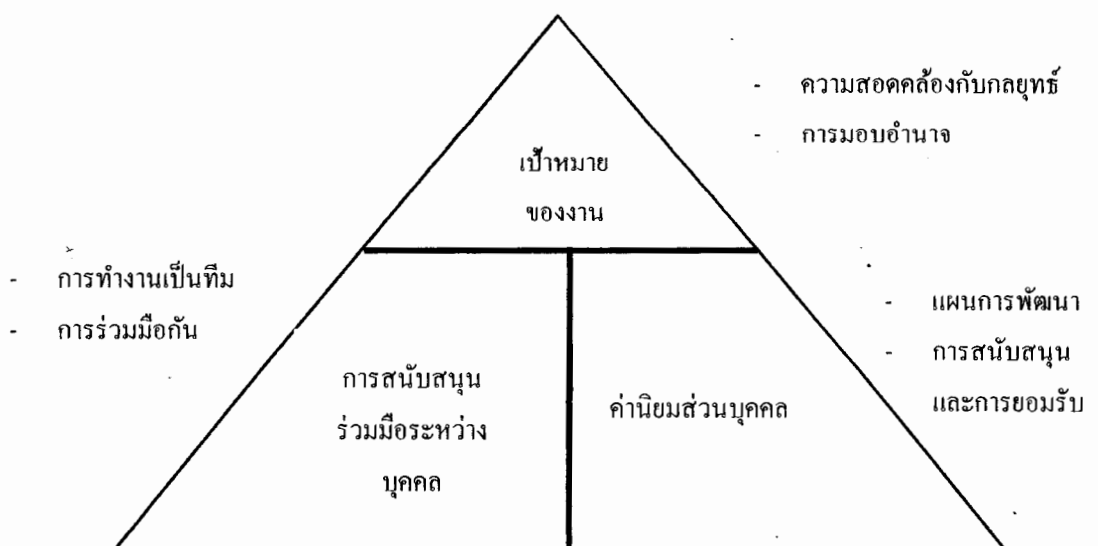
การพึงพาที่ได้รับจากองค์กรและความสำคัญของบุคคล

ทั้งนี้ The Gallup Organization (2006) ยังได้แบ่งระดับความผูกพันของพนักงานไว้ 3 ระดับ ดังนี้

1. พนักงานที่มีความผูกพันในงาน (Engaged) คือพนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจและคำนึงถึงองค์กร

2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันในงาน (Not-engaged) คือพนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงานและ/หรือทำงานโดยไม่ตั้งใจ

3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันในงาน (Actively disengaged) คือพนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน โดยองค์ประกอบของความผูกพันในงานของพนักงานนั้นประกอบไปด้วย ค่านิยมของบุคคล (Individual value) เป้าหมายของงาน (Focused work) และการสนับสนุนระหว่างบุคคล (Interpersonal support) ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีส่วนประกอบย่อยที่แตกต่างกันไป ดังภาพที่ 2-3



ภาพที่ 2-3 องค์ประกอบของความผูกพันในงาน (Models for engagement) (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

จากภาพที่ 2-3 แสดงถึงองค์ประกอบของความผูกพันในงาน (Model for Engagement) ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ส่วน โดยในแต่ละส่วนนั้นประกอบไปด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานของพนักงานที่มีผลให้ความผูกพันดังกล่าวมีระดับที่สูงขึ้น โดยแนวทางในการสร้างความผูกพันในงานของพนักงานมีดังนี้

1. เป้าหมายของงาน (Focus work) ประกอบด้วย ความสอดคล้องกับกลยุทธ์ (Align effort with strategy) คือ การมอบหมายงานควรมีความสอดคล้องกันระหว่างความสามารถความถนัดของพนักงานกับกลยุทธ์ ทั้งนี้องค์การควรชี้แจงให้พนักงานเข้าใจถึงสิ่งที่ต้องการคาดหวัง และได้รับรู้ข้อมูลที่มีผลกระทบต่อทั้งงาน การมอบอำนาจ (Empowerment) คือองค์การควรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีอำนาจในการตัดสินใจและจัดการงานของตนเองได้

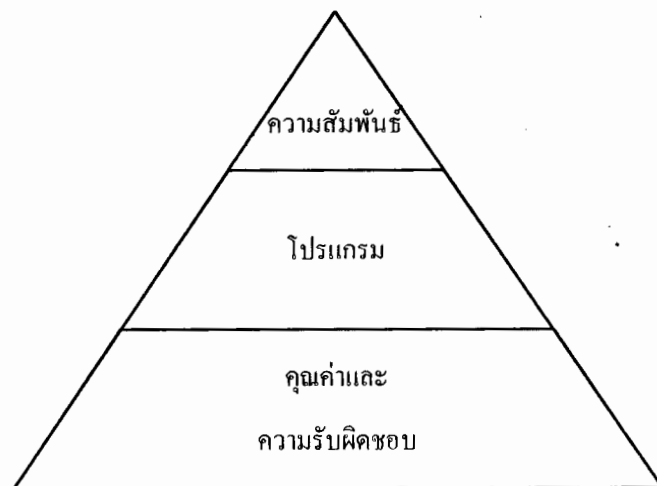
2. ค่านิยมของบุคคล (Individual value) ประกอบด้วยแผนการพัฒนา (Development plans) คือพนักงานต้องมีโอกาสและได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงาน การสนับสนุนและการยอมรับ (Support and recognition) คือ พนักงานได้รับปัจจัยที่ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตลอดจนองค์การต้องยอมรับถึงความแตกต่างในด้านความคิดเห็นของพนักงานแต่ละคน

3. การสนับสนุนร่วมมือกันระหว่างบุคคล (Interpersonal support) ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือ พนักงานมีความร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้เกิดผลสำเร็จร่วมกัน ความร่วมมือกัน (Collaboration) คือ การมีความร่วมมือกันในการทำงานระหว่างกลุ่ม การร่วมมือกันในการแก้ปัญหาและการมีเป้าหมายร่วมกัน

สรุปได้ว่า ความผูกพันมีองค์การมีประกอบที่สำคัญ 2 ด้าน คือ 1. ความผูกพันด้านทัศนคติเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การความผูกพันเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2. ความผูกพันด้านพฤติกรรม เป็นความผูกพันต่อองค์การ ในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องคงเส้นคงวา โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน นอกจากนี้ ยังมีองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการที่บุคคลเป็นสมาชิกขององค์การ กับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ที่บุคคลรู้สึกรักและผูกพันกับองค์การ มีความเต็มใจที่จะทำงานอยู่กับองค์การต่อไป ความผูกพันด้านการทำงานต่อเนื่อง เป็นความผูกพันที่อยากทำงานให้กับองค์การไปตลอดโดยไม่คิดที่จะย้ายสถานที่ทำงาน กล่าวคือเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจของพนักงานและความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ในการยอมรับของบุคคลต่อค่านิยม เป้าหมายขององค์การ เคารพอำนาจของกลุ่ม เห็นชอบกับศีลธรรม จริยธรรมความเหมาะสมผล จนเกิดการยอมรับเชื่อฟังต่อบรรทัดฐาน บุคคลจะตอบแทนในสิ่งที่เขาได้รับจากองค์การ ในรูปของความจงรักภักดี

### ความสำคัญของความผูกพันองค์กร

พิชิต เทพวรรณ (2554) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันองค์กรคือ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับอัตราลาออก (Turnover Rate) ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการลาออกก็จะต่ำ ในขณะที่ความผูกพันในงานของพนักงานจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ซึ่งถ้าพนักงานมีความผูกพันในงานสูง อัตราการขาดงานก็จะสูงตามไปด้วยดังนั้น องค์กรจึงต่างให้ความสำคัญกับความผูกพันใน 2 ลักษณะ ทั้งความผูกพันในงานของพนักงาน (Employee engagement) และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee engagement) ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร จะเกิดขึ้นได้นั้นจะต้องเชื่อมโยงส่วนประกอบ 3 ส่วนด้วยกัน (Gubman, 2003) ได้แก่ คุณค่าและความรับผิดชอบ (Values and responsibilities) โปรแกรม (Program) และความสัมพันธ์ (Relationships) ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพลำดับชั้นของความผูกพัน (Engagement hierarchy) ได้ดังภาพที่ 2-4



ภาพที่ 2-4 ลำดับชั้นของความผูกพัน (Engagement Hierarchy) (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

จากภาพที่ 2-4 สามารถอธิบายถึงความผูกพันในงานของพนักงานได้ว่า การที่องค์กรจะเพิ่มความผูกพันในงานของพนักงานให้เกิดขึ้นได้นั้น ต้องเกิดจากการมีความสัมพันธ์กับ 3 ลำดับชั้น กล่าวคือในเรื่องคุณค่าและความรับผิดชอบเป็นฐานที่ทำให้เกิดความผูกพัน เพราะการให้คุณค่าของพนักงานที่สอดคล้องกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กรนั้น เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานดังกล่าวเต็มใจที่จะทำงาน ซึ่งขณะเดียวกัน เรื่องของโปรแกรม หรือ โครงการต่าง ๆ ที่จะจัดให้พนักงาน เช่น เรื่องการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการหรือการพัฒนา และการฝึกอบรมนั้น มีผลต่อความผูกพันของ

พนักงานทั้งสิ้น ซึ่งหากองค์กรสามารถจัดหาปัจจัยเหล่านี้ได้ตรงกับความต้องการของพนักงานได้อย่างแท้จริงแล้ว ก็จะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ

นอกจากกลยุทธ์ในการส่งเสริมความผูกพันในงานของพนักงาน กระบวนการในการพัฒนาความผูกพันในงานของพนักงานยังสามารถทำได้ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์

ขั้นตอนที่ 2 การวัดความผูกพัน โดยการวัดความผูกพันเป็นการระบุหรือชี้ให้เห็นว่าพนักงานมีความผูกพันกับงานในระดับใดและเป็นอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 การปรับปรุงแก้ไข เมื่อทราบสาเหตุที่ทำให้เกิดอุปสรรคในการทำงานหรือสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันกับงานแล้ว ก็นำเอาข้อมูลที่ได้มาหากกลยุทธ์หรือแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง

นอกจากนี้ Buchanan (1974 อ้างถึงใน นภาพิณ โทมาศวิน, 2533) ได้กล่าวว่า ความผูกพันเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย Steer (1977 อ้างถึงใน ประดิษฐ์พิชญ์, 2542) ความผูกพันในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานเพราะ การศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงาน ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์กรยังเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่า ผู้ที่ไม่มี ความผูกพันในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

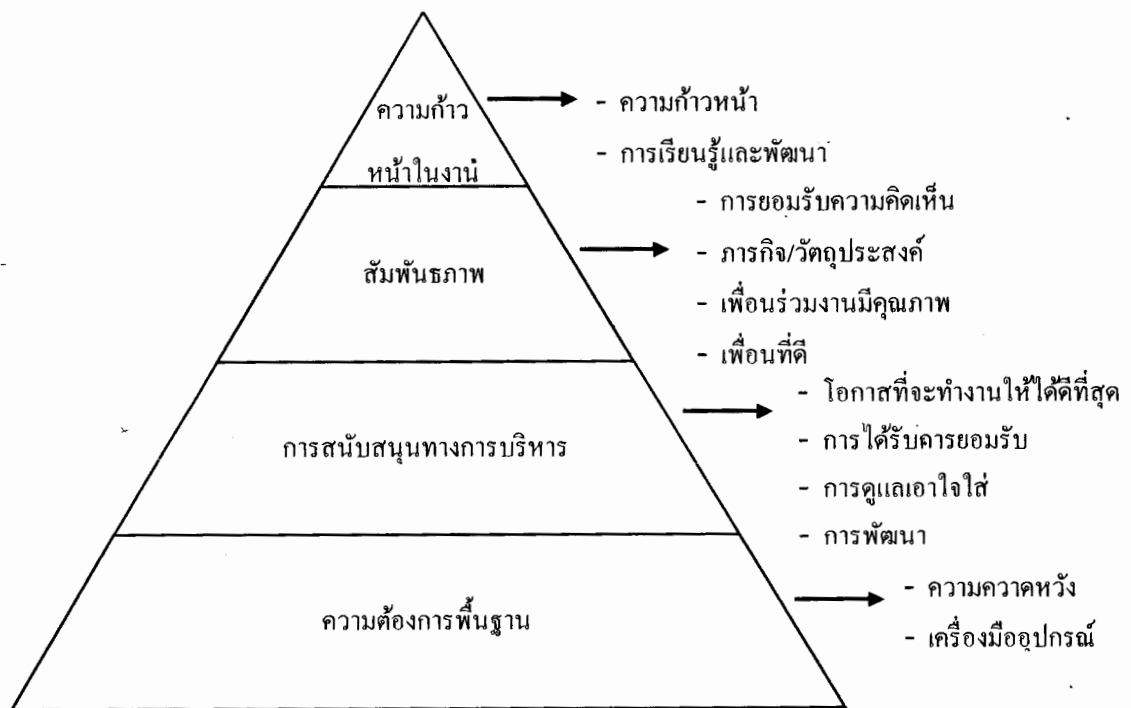
กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร คือ สิ่งที่ทำให้งานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งการที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กรได้นั้น ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของพนักงานได้รับการตอบสนองจากองค์กร ตลอดจนเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์เข้าด้วยกันกับจุดมุ่งหมายขององค์กร และนอกจากนี้ยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรอีกด้วย

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

The Gallup Organization (2006) ตามภาพที่ 2-5 ลำดับขั้นของความผูกพันองค์กรของพนักงาน (Employee engagement) โดย The Gallup Organization (2006) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน (Employee engagement) แบ่งเป็นลำดับขั้น โดยแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่



1. ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic need) ประกอบไปด้วย ความคาดหวัง (Expect) และเครื่องมืออุปกรณ์ (Materials and equipment) เช่น มีเครื่องมือที่ครบถ้วน เพียงพอ และปลอดภัย
2. ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management support) ประกอบไปด้วยโอกาสที่จะทำงานให้ได้ดีที่สุด (Opportunity to do best) การได้รับการยอมรับ (Recognition) การดูแลเอาใจใส่ (Care about me) และการพัฒนา (Development)
3. ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) ประกอบไปด้วย การยอมรับความคิดเห็น (Opinions count) ภารกิจ/วัตถุประสงค์ (Mission/Purpose) เพื่อนร่วมงานมีคุณภาพ (Employee committed to quality) และเพื่อนที่ดี (Best friend)
- 4) ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) ประกอบไปด้วย ความก้าวหน้า (Progress) และการเรียนรู้และพัฒนา (Learn and grow) โดยมีคำถามที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังภาพที่ 2-5



ภาพที่ 2-5 ลำดับชั้นของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement)

(The Gallup Organization, 2006)

Dunham, Grube and Castaneda (1994 อ้างถึงใน นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542) กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าเขามีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้อง การรับรู้คุณลักษณะของงาน ในแง่ของความเป็นอิสระของงาน ความสำคัญของงาน เอกลักษณะของงาน ความหลากหลายของทักษะ และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า การพึงพาได้

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย ความผูกพันที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ได้ถึงการพึงพาได้ขององค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารขององค์กร Allen and Meyer (1990) ยังได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นบำเหน็จบำนาญ การลงทุนด้านกำลังกาย และเวลา

นอกจากนั้น Edward (1998) กล่าวเพิ่มเติมว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์กร ต้องประกอบด้วยปัจจัย 7 ประการ ดังนี้

1. แบ่งปันค่านิยม / เข้าถึงเป้าหมาย (Shared values/ Sense of purpose) คือการปรับค่านิยมของพนักงานให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) คือ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน รวมไปถึงอุปกรณ์ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน

3. ลักษณะงาน (Job tasks) คือ ขอบเขตของงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ

4. ความสัมพันธ์ในงาน (Relationship) คือ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

5. ผลรวมค่าตอบแทน (Total compensation) คือ ความพึงพอใจในค่าจ้าง สวัสดิการ และผลตอบแทนอื่น ๆ

6. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunities for growth) คือ โอกาสในการเรียนรู้ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่และได้รับผลสำเร็จในงาน

7. ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์กร

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยลักษณะงาน หรือ ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจุน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม และด้านความรู้สึก

## เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

สำหรับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ อิทธิพลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง สามารถสรุปผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

ศุรารักษ์ สักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ผลการศึกษา พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพัน ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานและอายุในการทำงาน ส่วนเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สำหรับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือเป็นที่พึ่งพา

ณัฐวัตร สนหอม (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงื่อนไขสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ อายุงาน ตำแหน่ง ในขณะที่เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เสาวนีย์ อวยผล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานระดับปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นโสด มีอายุระหว่าง 23-27 ปี ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีรายได้ 4,800-9,600 บาท อายุการทำงาน 1-3 ปี มีเขตที่พักอาศัยอยู่บริเวณใกล้เคียงกับที่ตั้งขององค์กร ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน เขตที่พักอาศัยและสภาพการจ้าง ของพนักงาน

ระดับปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับแรงจูงใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความผูกพันต่อองค์การพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุการทำงาน และสภาพการจ้าง ของพนักงานระดับปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รชนีพร กุศลกุล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อ องค์การ กรณีศึกษา บริษัท ทัทซูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด พบว่า พนักงานที่ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25 ถึง 30 ปี มีสถานภาพเป็น โสด จบระดับ การศึกษาอนุปริญญา/ประโยควิชาชีพ รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงาน 1 ปีขึ้นไปถึง 5 ปี และพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการประจำโรงงาน ด้านปัจจัย ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับนโยบายและการบริหารองค์การ มากที่สุด รองลงมาคือ สภาพของการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในงาน การยอมรับจากบุคคลในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความผูกพันต่อองค์การอยู่ใน ระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ความจงรักภักดีและ ความภาคภูมิใจในองค์กร และการทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงาน การเปรียบเทียบปัจจัย ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส อัตรา เงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ส่วนระดับ การศึกษามีผลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ด้านปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานที่ก่อให้เกิด ความผูกพันต่อองค์การ พบว่านโยบายและบริหารองค์การ การปกครองบังคับบัญชา สภาพของ การทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การยอมรับจาก บุคคลในองค์กร และความก้าวหน้าในงานมีผลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

อรรถพล สีหนาง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ การปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จของ งาน และความรับผิดชอบ แรงจูงใจอยู่ในระดับ ปานกลาง คือเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยว กูล แรงจูงใจอยู่ในระดับสูงคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้าน ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ คือการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ต่อเนื่อง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันแบบไม่คงที่ ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ พนักงานยัง ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน การบริหารจัดการยังขาดคุณธรรมและจริยธรรม และขาด ความรักสามัคคีในการทำงาน

จิรัชย์ พุฒิจรัสพงศ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนอกฝั่ง บริษัท เซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด โดยจำแนกเป็นปัจจัยโดยรวม เท่ากับ 3.86 ปัจจัยจิตใจ เท่ากับ 4.02 และปัจจัยอนามัย เท่ากับ 3.71 ซึ่งหมายความว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร พบว่า ปัจจัยจิตใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรสูงสุด คือ 4.02 พนักงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันใน 6 รายการ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และ .01 ตามลำดับ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยอนามัย การปรับเพิ่มเงินเดือนไม่เหมาะสมกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งทางฝ่ายบริหารควรที่จะพิจารณาให้สอดคล้องเพื่อความเหมาะสมต่อไป

ชมพูนุท สุบรรณรักษ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง พบว่า พนักงานการประปานครหลวงมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันเป็นเชิงบวกเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงระดับแรกคือด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรรองลงมา คือด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กรเป็นระดับสุดท้าย ส่วนแรงจูงใจในการทำงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเป็นเชิงบวก

สิริอาไพ พิพัฒน์พงศ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ปานกลาง 2 ด้าน คือด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบของงาน และด้านลักษณะงาน ส่วนด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ พบว่าพนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้าน

ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร และด้านความต้องการในการดำรงสมาชิกภาพในองค์กรตลอดไป อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ พบว่า การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันเชิงบวกอยู่ในระดับ ปานกลางทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชุกเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยในส่วนของปัจจัยจูงใจเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด ส่วนของปัจจัยค้ำจุน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด

วรรณิ บุญเผ่า (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านสภาพการทำงาน ในข้อสถานที่ทำงานของท่านถูกจัดแบ่งไว้ อย่างเป็นสัดส่วน และเหมาะสมกับการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในข้อที่ท่านทำอยู่มีความท้าทาย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในข้อท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่องานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เสาวลักษณ์ แสงจันทร์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ยัมเรสเทอร์องส์ ประเทศไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัท ยัมเรสเทอร์องส์ ประเทศไทย จำกัด ด้าน อายุ

สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงานและรายได้มีความแตกต่างกันต่อความผูกพันในองค์กร ด้านปัจจัยจิตใจ พบว่า มีเพียงปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบในงานเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร ส่วนปัจจัยค่าจ้างที่ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทนพบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรทุกด้าน

วันชัย สกุนตนาค (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนอัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร

ดาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่ง ผลการวิจัยพบว่า ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมและปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับดี ด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และปัจจัยค่าจ้างโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

พัชรา โพชะนิกร และชุตีระ ระบอบ (2557) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในการทำงานและการออกจากงานของพนักงานด้าน โลจิสติกส์การจัดเตรียมอาหาร สำหรับสายการบินจากการจัดจ้างภายนอกพบว่า ปัจจัยที่พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุดคือ เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการและผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และสภาพแวดล้อม ปัจจัยความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์คือ วัตถุประสงค์ของการจัดจ้างภายนอกเพื่อลดค่าใช้จ่าย และภาระด้านสวัสดิการ เพื่อทุ่มเทกับงานหลักให้ได้ ผลผลิตมากขึ้นการบริหารต้นทุนให้เกิดประสิทธิภาพ ผลการวิจัยทำให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมสำหรับเป็นแนวทางในการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ จัดให้มีหน่วยงานเฉพาะดำเนินงานด้านพนักงานจากการจัดจ้างภายนอก จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ปรับปรุงกฎระเบียบให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริง กำหนดนโยบายชัดเจนในการพัฒนาพนักงานจากการจัดจ้าง

ภายนอกเน้นรูปแบบการทำงานเป็นทีมงาน สร้างภาวะผู้นำ การสรรหาพนักงานจากภายนอกไม่ยึดกับบริษัทเดียว เพื่อลดปัญหาการได้รับพนักงานไม่ตรงกับความต้องการ พนักงานมีศักยภาพต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ปัญหาความล่าช้าในการจัดส่งพนักงาน

#### งานวิจัยต่างประเทศ

Buchanan (1974 อ้างถึงใน อาจารย์ นาคศุภรังสี, 2540) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารในภาคเอกชนและภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง กล่าวคือ ทั้งสมาชิกในองค์กรมีอายุงานก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร โดยเน้นความสำคัญของพนักงานระดับปฏิบัติการ สำหรับกลุ่มประชากรที่ศึกษา เป็นพนักงานให้บริการของบริษัทรถประจำทาง จำนวน 24 แห่ง ทางตะวันออกของอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงมีแนวโน้มจะมีความผูกพันองค์กรมากกว่าผู้ชาย

Mathieu and Farr (1991 อ้างถึงใน รสริน สกฤตโรจนประวัตติ, 2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเบื้องต้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรด้วยวิธีการวิจัยแบบอภิมานจากงานวิจัยจำนวน 200 เรื่อง พบว่า ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยบุคคล จำแนกเป็น เพศ การศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในอาชีพความผูกพันต่อสหภาพและความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่า มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน การตั้งใจที่จะออกจากงานและการเปลี่ยนงาน

Morrison et al. (1997 อ้างถึงใน วัชรภรณ์ มีสมบูรณ์, 2549) ศึกษาโดยทำการสำรวจจากพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศสหรัฐอเมริกา 307 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันของพนักงานในโรงงานที่มีตำแหน่งการทำงานที่สูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง และมีความตั้งใจที่จะลาออกน้อยกว่าพนักงานในระดับล่างและตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงต่อความผูกพันในองค์กร โดยมีความน่าเชื่อถือ ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ความมีอิสระในการทำงาน อายุ เพศ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Porter et al. (n.d. อ้างถึงใน วรพล นันทเกษม, 2540) วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และการลาออกของผู้ชำนาญทางด้านโรคจิต พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องานทั้งสองอย่างมีความสัมพันธ์อย่างมากกับการลาออก ทั้งยังมีความสัมพันธ์กันสูงมากเมื่อวัดในช่วงที่บุคคลจะลาออก คือ ความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัว



พยากรณ์การลาออกได้ และพบว่าความผูกพันต่อองค์กรการลาออกได้ต่ำกว่าความพึงพอใจในการทำงาน

Somers (1995) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร การลาออกและการขาดงาน โดยทดสอบผลกระทบทางตรงจากผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่พยาบาล จำนวน 422 คน ในโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ทางตะวันออกเฉียงเหนือของอเมริกา โดยใช้ทฤษฎีของ Allen and Mayer (1991) โดยมีปัจจัยดังนี้ ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม นำมาศึกษาความรู้เพื่อทำนายในงาน การลาออก และการขาดงาน พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึกเป็นตัวพยากรณ์ที่สอดคล้องกับผลเหล่านี้ และเป็นองค์ประกอบของความผูกพันตัวเดียวที่สัมพันธ์

Steers (1977) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร โดยมีปัจจัยในการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมด 3 ปัจจัยได้แก่ คุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ทั้ง 3 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร นอกจากนี้ยังได้ศึกษาผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กรพบว่า การคงอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างไม่มียัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวข้างต้นนั้นสรุปแนวคิดของการวิจัยได้ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ปัจจัยทางด้านความพึงพอใจในงาน อันได้แก่ นโยบายการบริหารการบังคับบัญชาลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในงาน การพิจารณาความดีความชอบเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งปัจจัยทั้งหมดที่กล่าวมานั้นมีส่วนในการบริหารจัดการองค์กรในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านบุคคลเพราะถ้าบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรมากเช่นใด ก็จะทุ่มเทให้กับงานมากเท่านั้น ประเด็นนี้แสดงให้เห็นว่าการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ และยังเป็นประโยชน์ต่อการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากรให้กับองค์กรได้อีกทางหนึ่งด้วย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
4. เก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำนวน 5,200 คน (สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล, 2557) จำแนกตามตารางที่ 3-1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานในบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี ทุกระดับ จำนวน 372 คน โดยแบ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1970) โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% และยอมให้ขนาดความคลาดเคลื่อนของสัดส่วนประชากรเกิดขึ้นได้ไม่เกิน  $\pm 5\%$  ( $e = 0.05$ ) ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience sampling) โดยกำหนดตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในทุก ๆ บริษัท

ขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณ โดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ดังสูตรของยามานะ (Yamane, 1970) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(E)^2}$$

โดย  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากร

$$E = 0.05 \text{ ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95}$$

$$\text{แทนค่า } n = \frac{5,200}{1+5,200(0.05)^2}$$

$$= 372$$

$$= 372$$

ตารางที่ 3-1 สัดส่วนจำนวนประชากรจำแนกตามขนาดบริษัท (สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล, 2557)

กลุ่ม	บริษัท	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
บริษัทขนาดใหญ่	บริษัท L	1,030	74
	รวม	1,030	74
บริษัทขนาดกลาง	บริษัท A	1,000	72
	บริษัท I	1,000	72
	บริษัท J	800	57
	รวม	1,800	201
บริษัทขนาดเล็ก	บริษัท B	120	9
	บริษัท D	200	15
	บริษัท E	250	17
	บริษัท H	150	10
	บริษัท C	50	3
	บริษัท F	50	3
	บริษัท G	350	25
	บริษัท K	200	15
	รวม	1,800	97

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ สถานะ อายุ เพศ รายได้ การศึกษา อาชีพงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง เป็นแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุดเป็น 3 ด้าน ได้แก่ด้านความคิด (Cognitive) ด้านความรู้สึก (Affective) และ ด้านพฤติกรรม (Behavioral) โดยกำหนดดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	กำหนดค่าให้มีค่าเท่ากับ	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	กำหนดค่าให้มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
ปานกลาง	กำหนดค่าให้มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	กำหนดค่าให้มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	กำหนดค่าให้มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

ในการแปลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ผู้วิจัยจัดระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้การคำนวณค่าพิสัย สูตรคำนวณดังนี้

$$\text{ช่วงความกว้างของข้อมูลในแต่ละระดับ} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\text{ช่วงความกว้างของข้อมูลในแต่ละระดับ} = \frac{(5 - 1)}{5} = 0.80$$

สามารถแบ่งระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ได้ดังนี้

คะแนน 4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
คะแนน 2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับแรงงใจของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง เป็นแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับคือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด เป็น 3 ด้าน ได้แก่ด้านความคิด (Cognitive) ด้านความรู้สึก (Affective) และ ด้านพฤติกรรม (Behavioral) โดยกำหนดดังนี้

ในการแปลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ผู้วิจัยจัดระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้การคำนวณค่าพิสัยสูตรคำนวณดังนี้

$$\text{ช่วงความกว้างของข้อมูลในแต่ละระดับ} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\text{ช่วงความกว้างของข้อมูลในแต่ละระดับ} = \frac{(5 - 1)}{5} = 0.80$$

สามารถแบ่งระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ได้ดังนี้

คะแนน 4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
คะแนน 2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 สอบถามความคิดเห็นทั่วไปและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและ ความผูกพันที่มีต่อองค์กร มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open ended questions)

### ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม ซึ่งได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ลงมือสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบข้อความเบื้องต้นว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์ ขอบเขตงานวิจัย รวมทั้งสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะและความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้ ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของเนื้อหาเพื่อตรวจสอบให้เหมาะสมและเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ชัดเจน และเข้าใจง่ายสำหรับผู้กรอกแบบสอบถาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ดังนี้

3.1 ดร. กัญจนวลัย นนทแก้ว เพ็รี่

อาจารย์ประจำคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 ดร. วรรณภา ลือกิตินันท์

อาจารย์ประจำคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 ดร. พรรณี พินาพันธุ์ศรี

อาจารย์ประจำคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

หลังจากนั้นผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข

ข้อคำถาม

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้วิจัยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ของข้อคำถามแต่ละข้อเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา โดยกำหนดการให้คะแนน ดังนี้

ให้ +1 หมายถึง แน่ใจว่าสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์การวิจัย

ให้ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์การวิจัย

ให้ -1 หมายถึง ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์การวิจัย

ในการแปลผลคือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551) ข้อคำถามที่มีค่าต่ำกว่า 0.50 พิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง ซึ่งทำให้มีข้อคำถามหลังการหาค่า IOC ดังต่อไปนี้ จำนวนที่ใช้ได้ 45 ข้อ ปรับปรุง 21 ข้อ และตัดทิ้งจำนวน 1 ข้อ

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ต้องศึกษาจริง คือ พนักงานปฏิบัติการ พนักงานบังคับบัญชา และพนักงานจัดการ จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามให้ตรงกับความหมายและเนื้อหาของการวิจัย และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability analysis) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbrach (1990) ซึ่งหากแบบสอบถามมีค่าใกล้เคียง 1 ก็ถือว่าแบบสอบถามใช้ได้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นภาพรวม เท่ากับ 0.967 และเมื่อหาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายปัจจัย พบว่า ค่าความเชื่อมั่นแรงงูใจในการปฏิบัติงานภาพรวม เท่ากับ 0.955 โดยแยกเป็น 1. ค่าความเชื่อมั่นแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านบังคับบัญชา เท่ากับ 0.923 2. ค่าความเชื่อมั่นแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านบังคับบัญชา เท่ากับ 0.921 และ 3. ค่าความเชื่อมั่นด้านความผูกพันองค์กร เท่ากับ 0.954 ดังตารางที่ 3-2 ซึ่งปรากฏว่า แบบสอบถามทั้งรายด้านและภาพรวมมีค่าเข้าใกล้ 1 จึงสรุปว่าแบบทดสอบสามารถนำไปใช้ได้

ตารางที่ 3-2 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	5	0.863
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	5	0.757
3. ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ	4	0.787
4. ด้านความรับผิดชอบ	4	0.746
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4	0.927
รวม	22	0.923
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>		
1. ด้านการบังคับบัญชา	4	0.936
2. ด้านนโยบายการบริหาร	3	0.872
3. ด้านสภาพการทำงาน	3	0.772
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4	0.872
5. ด้านเงินเดือน - รายได้	4	0.842
6. ด้านความมั่นคงในงาน	3	0.797
7. ด้านชีวิตส่วนตัว	4	0.779
รวม	25	0.921
<b>ความผูกพันองค์กร</b>		
1. ด้านความคิด	5	0.860
2. ด้านความรู้สึกรัก	8	0.897
3. ด้านพฤติกรรม	6	0.922
รวม	19	0.954

6. นำผลที่ได้มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และจัดพิมพ์ให้เพียงพอกับจำนวนผู้ให้ข้อมูล

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัย เรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบจำนวน 372 ชุด ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่ง ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตจาก คณะกรรมการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้บริหารระดับสูงของบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี เพื่อขอดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน
2. เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้บริหารระดับสูงของบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมีแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่พนักงาน โดยใช้วิธีการจัดส่งเอกสาร ไปที่บริษัทฯ ผ่านทางผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯทำการติดตามแบบสอบถามเป็นระยะ และให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยผ่านทางผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนครบทุกฉบับ
3. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแต่ละฉบับ พบว่ามีความสมบูรณ์ครบร้อยละ 100%
4. ดำเนินการลงรหัสและบันทึกข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

## การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ด้วยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งและการแปลความหมายค่าเฉลี่ยความผูกพัน สำหรับการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ได้กำหนดน้ำหนักคะแนนในการแบ่งช่วงชั้น (Class interval) 5 ระดับ ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มาก



2.51 – 3.50	หมายถึง	ปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	น้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	น้อยที่สุด

3. การทดสอบสมมติฐาน หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยการหาค่าความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรอยู่ในช่วง -1 ถึง 1 โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (ยูทช ไกยวรรณ, 2555) ดังต่อไปนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.91 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.71 – 0.90	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.31 – 0.70	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.01 – 0.30	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์เลย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็นบวก (+) หมายถึง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็นลบ (-) หมายถึง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

4. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง เพื่อใช้เป็นค่าพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง

5. วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One – way ANOVA) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง เพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของทั้งบริษัท 3 กลุ่ม โดยแบ่งสัดส่วนตามตารางที่ 3-1

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้รับข้อมูลแบบสอบถามจำนวน 372 ฉบับ ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว และมาวิเคราะห์ ด้วยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลผลและความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ ดังต่อไปนี้

- n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
- $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน
- SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- SS แทน ผลบวกกำลังสอง (Sum of squares) ของคะแนนเบี่ยงเบน (Deviation)
- df แทน ระดับชั้นของความอิสระ (Degree of freedom)
- X แทน ตัวแปรอิสระ (Independent variable)
- Y แทน ตัวแปรตาม (Dependent variable)
- r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
- R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุ
- $R^2$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนดแบบพหุ
- C แทน ค่าคงที่ (Constant)
- $\beta$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบมาตรฐาน (Standardized regression coefficients)
- t แทน ค่าสถิติทดสอบแบบที
- b แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (Unstandardized regression coefficients)
- S.E.b แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
- p แทน ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
- \* แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการศึกษา ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการศึกษา โดยเรียงลำดับการนำเสนอ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง

ตอนที่ 3 ระดับความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง เพื่อใช้เป็นค่าพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง

ตอนที่ 6 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ของบริษัท 3 ขนาด

ตอนที่ 7 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กรจากแบบสอบถามเพิ่มเติม

ตอนที่ 8 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน ที่ปฏิบัติงานกับองค์กร

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 372)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	174	46.80
หญิง	198	53.20

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 372)	ร้อยละ
2. สถานะภาพ		
โสด	247	66.40
แต่งงาน	120	32.30
หย่าร้าง	4	1.10
3. อายุ		
21 – 30 ปี	191	51.30
31 – 40 ปี	123	33.10
41 – 50 ปี	42	11.30
51 ปีขึ้นไป	12	3.20
ไม่ระบุ	4	1.10
4. รายได้		
15,000 – 25,000 บาท	164	44.10
25,001 – 35,000 บาท	73	19.60
35,001 - 45,000 บาท	46	12.40
45,001 บาทขึ้นไป	74	19.90
ไม่ระบุ	15	4.00
5. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	133	35.80
ปริญญาตรี	171	46.00
สูงกว่าปริญญาตรี	64	17.20
ไม่ระบุ	4	1.10
6. อายุงาน		
0 – 5 ปี	220	59.10
6 – 10 ปี	71	19.10
11 – 15 ปี	20	5.40
15 ปีขึ้นไป	53	14.20
ไม่ระบุ	8	2.20

จากตารางที่ 4-1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 372 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 และเพศชายจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 46.80

ด้านอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 51.30 รองลงมา คือมีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10 และ 41 – 50 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 รองลงมามีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 ตามลำดับ และ

ด้านอายุงาน ส่วนใหญ่มีอายุงาน 0 – 5 ปี จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 59.10 รองลงมา มีอายุงาน 6 – 10 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10 และ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยงูใจ ในภาพรวม และรายด้าน

ปัจจัยงูใจ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	3.76	0.50	มาก	2
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.66	0.55	มาก	5
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.68	0.55	มาก	4
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.99	0.48	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.68	0.71	มาก	3
รวม	3.75	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4-2 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จำแนกตามด้านปัจจัยงูใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก

( $\bar{X} = 3.75$ ,  $SD = 0.45$ ) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี เป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ( $\bar{X} = 3.99$ ,  $SD = 0.48$ ) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ( $\bar{X} = 3.76$ ,  $SD = 0.50$ ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ( $\bar{X} = 3.68$ ,  $SD = 0.71$ ) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.68$ ,  $SD = 0.55$ ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.66$ ,  $SD = 0.55$ )

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ของบุคคล	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.69	0.64	มาก	4
2. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน	3.88	0.63	มาก	1
3. ท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.79	0.59	มาก	3
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน	3.80	0.66	มาก	2
5. ผลการปฏิบัติงานของท่านมักได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอื่น ๆ ในองค์กรที่มีโอกาสได้ทำงานร่วมกับท่าน	3.66	0.63	มาก	5
รวม	3.76	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4-3 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จำแนกตามด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ ,  $SD = 0.49$ ) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จำแนกตามด้านปัจจัยจูงใจ

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.88$ ,  $SD = 0.63$ ) ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.80$ ,  $SD = 0.66$ ) ท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 3.79$ ,  $SD = 0.59$ ) ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.69$ ,  $SD = 0.64$ ) ผลการปฏิบัติงานของท่านมักได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอื่น ๆ ในองค์กรที่มีโอกาสได้ทำงานร่วมกับท่าน ( $\bar{X} = 3.66$ ,  $SD = 0.63$ )

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับ และยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา อยู่เสมอ	3.55	0.71	มาก	5
2. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.67	0.68	มาก	3
3. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.67	0.70	มาก	2
4. เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.77	0.62	มาก	1
5. ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือและไว้วางใจ มอบหมายให้ท่านทำงานในงานโครงการต่าง ๆ ที่สำคัญของหน่วยงานอยู่เสมอ	3.66	0.73	มาก	4
รวม	3.66	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4-4 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ,  $SD = 0.55$ ) เมื่อพิจารณาความคิดเห็น

เกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จำแนกตามด้านปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับ รับผิดชอบความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ( $\bar{X} = 3.77, SD = 0.62$ ) ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ รับผิดชอบความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ( $\bar{X} = 3.67, SD = 0.70$ ) ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.67, SD = 0.68$ ) ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือและไว้วางใจมอบหมายให้ท่านทำงานในงานโครงการต่าง ๆ ที่สำคัญของหน่วยงานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.66, SD = 0.73$ ) และผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับ และยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.55, SD = 0.71$ )

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร	3.83	0.70	มาก	1
2. ท่านมักจะได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญและท้าทายอยู่เสมอ	3.63	0.72	มาก	3
3. เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้นท่านสามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง	3.68	0.64	มาก	2
4. ท่านมีอิสระในการนำเสนอแผนในการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.61	0.83	มาก	4
รวม	3.69	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4-5 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69, SD = 0.55$ ) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จำแนกตามด้านปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะ



งานที่ปฏิบัติเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ( $\bar{X} = 3.83$ ,  $SD = 0.70$ ) เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้นท่านสามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 3.68$ ,  $SD = 0.64$ ) ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญและท้าทายอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.63$ ,  $SD = 0.72$ ) และ ท่านมีอิสระในการนำเสนอแผนในการทำงานได้ด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 3.61$ ,  $SD = 0.83$ )

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอเพื่อที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.07	0.63	มาก	2
2. ท่านมีความสามารถในการบริหารจัดการงานของตนเองให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.96	0.57	มาก	3
3. ท่านมีความสามารถในการบริหารจัดการงานของทีมให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.84	0.61	มาก	4
4. ท่านมีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จตามแผนงานที่กำหนดไว้	4.09	0.62	มาก	1
รวม	3.99	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4-6 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จำแนกตามด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ ,  $SD = 0.48$ ) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จำแนกตามด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงานเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จตามแผนงานที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 4.09$ ,  $SD = 0.62$ ) ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอเพื่อที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.07$ ,  $SD = 0.63$ ) ท่านมีความสามารถในการบริหาร

จัดการงานของตนเองให้สำเร็จตามเป้าหมาย ( $\bar{X} = 3.96, SD = 0.57$ ) และ ท่านมีความสามารถในการบริหารจัดการงานของทีมให้สำเร็จตามเป้าหมาย ( $\bar{X} = 3.84, SD = 0.61$ )

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	3.69	0.81	มาก	2
2. ท่านได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.72	0.80	มาก	1
3. ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อรองรับการเติบโตในสายอาชีพในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.66	0.87	มาก	4
4. พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี จะได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.67	0.78	มาก	3
รวม	3.68	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4-7 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68, SD = 0.71$ ) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จำแนกตามด้านปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.72, SD = 0.80$ ) หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.69, SD = 0.81$ ) พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี จะได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.67, SD = 0.78$ ) และ ท่านได้รับ

การฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อรองรับการเติบโตในสายอาชีพในตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.66$ , SD = 0.87)

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวม

ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการบังคับบัญชา	3.82	0.74	มาก	3
2. ด้านนโยบายการบริหาร	3.61	0.73	มาก	6
3. ด้านสภาพการทำงาน	3.71	0.63	มาก	5
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.04	0.53	มาก	1
5. ด้านเงินเดือน - รายได้	3.53	0.75	มาก	7
6. ด้านความมั่นคงในงาน	3.84	0.71	มาก	2
7. ด้านชีวิตส่วนตัว	3.74	0.64	มาก	4
รวม	3.76	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4-8 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ , SD = 0.51) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี เป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{X} = 4.04$ , SD = 0.53) ด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.84$ , SD = 0.71) ด้านการบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.82$ , SD = 0.74) ด้านชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.74$ , SD = 0.64) ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.71$ , SD = 0.63) ด้านนโยบายการบริหาร ( $\bar{X} = 3.61$ , SD = 0.73) ด้านเงินเดือน - รายได้ ( $\bar{X} = 3.53$ , SD = 0.75)

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยค้ำจุน ด้านการบังคับบัญชา

ปัจจัยค้ำจุนด้านการบังคับบัญชา	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	3.89	0.75	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาที่ดีเสมอเมื่อท่านประสบปัญหาทั้งในการทำงานและปัญหาส่วนตัว	3.83	0.79	มาก	2
3. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม	3.75	0.88	มาก	4
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	3.81	0.89	มาก	3
รวม	3.82	0.74	มาก	

จากตารางที่ 4-9 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยค้ำจุน ด้านการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ , SD = 0.74) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จำแนกตามด้านปัจจัยค้ำจุนด้านการบังคับบัญชาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.89$ , SD = 0.75) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาที่ดีเสมอเมื่อท่านประสบปัญหาทั้งในการทำงานและปัญหาส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.83$ , SD = 0.79) ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ( $\bar{X} = 3.81$ , SD = 0.89) และ ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.75$ , SD = 0.88)

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบาย  
การบริหาร

ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายการบริหาร	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. บริษัทมีการกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการองค์กรอย่างเหมาะสม	3.66	0.76	มาก	1
2. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เกี่ยวกับนโยบายขององค์กร	3.58	0.87	มาก	2
3. บริษัทมีช่องทางการสื่อสารนโยบายต่าง ๆ กับพนักงานที่มีความเหมาะสม	3.58	0.82	มาก	3
รวม	3.61	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4-10 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82, SD = 0.74$ ) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จำแนกตามด้านปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายการบริหารเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ บริษัทมีการกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการองค์กรอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.66, SD = 0.76$ ) หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เกี่ยวกับนโยบายขององค์กร ( $\bar{X} = 3.58, SD = 0.87$ ) และ บริษัทมีช่องทางการสื่อสารนโยบายต่าง ๆ กับพนักงานที่มีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.58, SD = 0.82$ )

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยด้านสภาพ  
การทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. หน่วยงานของท่านจัดให้มีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่าง เพียงพอเหมาะสม	3.65	0.77	มาก	3
2. สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อากาศถ่ายเท มีอุณหภูมิ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.72	0.76	มาก	2
3. เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ มีการได้รับการ ดูแลบำรุงรักษาให้มีความปลอดภัยในการ ทำงานอยู่เสมอ	3.76	0.72	มาก	1
รวม	3.71	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4-11 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยด้านสภาพ  
การทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ,  $SD = 0.63$ ) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ระดับแรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จำแนกตามด้านปัจจัยด้านสภาพ  
การทำงานเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป  
น้อย ได้แก่ เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ มีการได้รับการดูแลบำรุงรักษาให้มีความปลอดภัยในการ  
ทำงานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.76$ ,  $SD = 0.72$ ) สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง  
อากาศถ่ายเท มีอุณหภูมิเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.72$ ,  $SD = 0.76$ ) และ หน่วยงานของ  
ท่านจัดให้มีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.65$ ,  
 $SD = 0.77$ )

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยค้ำจุน  
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม ในการทำกิจกรรมภายในหน่วยงาน	3.93	0.66	มาก	4
2. ท่านมีความเต็มใจเมื่อมีโอกาสได้ช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานในเรื่องต่าง ๆ	4.05	0.64	มาก	3
3. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	4.08	0.65	มาก	2
4. ท่านยินดีให้คำปรึกษาหารือเมื่อเพื่อน ร่วมงานของท่านประสบปัญหาในเรื่องต่าง ๆ	4.11	0.64	มาก	1
รวม	4.04	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4-12 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยค้ำจุน ด้าน  
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ,  $SD = 0.63$ ) เมื่อพิจารณาความ  
คิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จำแนกตามด้านปัจจัย  
ค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก  
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านยินดีให้คำปรึกษาหารือเมื่อเพื่อนร่วมงานของ  
ท่านประสบปัญหาในเรื่องต่าง ๆ ( $\bar{X} = 4.11$ ,  $SD = 0.64$ ) ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน  
ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.08$ ,  $SD = 0.65$ ) ท่านมีความเต็มใจเมื่อมีโอกาสได้ช่วยเหลือเพื่อน  
ร่วมงานในเรื่องต่าง ๆ ( $\bar{X} = 4.05$ ,  $SD = 0.64$ ) และ ท่านให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการทำ  
กิจกรรมภายในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.93$ ,  $SD = 0.66$ )

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยค่าจ้าง  
ด้านเงินเดือน – รายได้

ปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือน - รายได้	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน	3.62	0.77	มาก	1
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.53	0.79	มาก	2
3. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับมี ความเหมาะสมต่อมาตรฐานการดำรงชีวิต ที่ดี	3.52	0.86	มาก	3
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับมี ความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กร อื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน	3.45	0.92	มาก	4
รวม	3.53	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4-13 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยค่าจ้าง ด้าน  
เงินเดือน, รายได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ,  $SD = 0.75$ ) เมื่อพิจารณาความคิดเห็น  
เกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จำแนกตามด้านปัจจัยค่าจ้างด้าน  
เงินเดือน, รายได้เป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก  
มากไปน้อย ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ( $\bar{X} = 3.62$ ,  
 $SD = 0.77$ ) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.53$ ,  
 $SD = 0.79$ ) ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมต่อมาตรฐานการดำรงชีวิตที่ดี  
( $\bar{X} = 3.52$ ,  $SD = 0.86$ ) และ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับ  
องค์กรอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ( $\bar{X} = 3.45$ ,  $SD = 0.92$ )



ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยค้ำจุน ด้านความ  
มั่นคงในงาน

ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีความเชื่อมั่นและภูมิใจเมื่อทำงาน อยู่ในองค์กรแห่งนี้	3.95	0.71	มาก	1
2. ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน เมื่อ ทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้	3.93	0.78	มาก	2
3. ท่านรู้สึกมีโอกาสดำเนินงานเมื่อทำงานอยู่ ในองค์กรแห่งนี้	3.65	0.86	มาก	3
รวม	3.84	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4-14 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยค้ำจุน ด้านความ  
มั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84, SD = 0.71$ ) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ระดับแรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จำแนกตามด้านปัจจัยค้ำจุนด้านความ  
มั่นคงในงานเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป  
น้อย ได้แก่ ท่านมีความเชื่อมั่นและภูมิใจเมื่อทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ ( $\bar{X} = 3.95, SD = 0.71$ )  
ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน เมื่อทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ ( $\bar{X} = 3.93, SD = 0.78$ ) และ  
ท่านรู้สึกมีโอกาสดำเนินงานเมื่อทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ ( $\bar{X} = 3.65, SD = 0.86$ )

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยค้ำจุน ด้านชีวิต  
ส่วนตัว

ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตส่วนตัว	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงานและเวลา ส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	3.88	0.70	มาก	1
2. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนิน ชีวิตของตนเองและครอบครัว	3.77	0.79	มาก	2
3. ท่านไม่ถูกรบกวนด้วยเรื่องงานระหว่างพักผ่อน	3.59	0.85	มาก	4
4. การทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ทำให้ท่านมีความ พร้อมด้านฐานะความเป็นอยู่ที่ดี	3.71	0.71	มาก	3
รวม	3.74	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4-15 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามด้านปัจจัยค้ำจุน ด้านควา  
มั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ,  $SD = 0.64$ ) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ระดับแรงงูใจของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จำแนกตามด้านปัจจัยค้ำจุนด้านควา  
มั่นคงในงานเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป  
น้อย ได้แก่ ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.88$ ,  
 $SD = 0.70$ ) การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของตนเองและครอบครัว  
( $\bar{X} = 3.77$ ,  $SD = 0.79$ ) การทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ทำให้ท่านมีความพร้อมด้านฐานะควา  
เป็นอยู่ที่ดี ( $\bar{X} = 3.71$ ,  $SD = 0.71$ ) และ ท่านไม่ถูกรบกวนด้วยเรื่องงานระหว่างพักผ่อน  
( $\bar{X} = 3.59$ ,  $SD = 0.85$ )

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพัน  
องค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความคิด	3.80	0.69	มาก	3
2. ด้านความรู้สึกรัก	3.84	0.60	มาก	2
3. ด้านพฤติกรรม	4.01	0.58	มาก	1
รวม	3.75	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4-16 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ ,  $SD = 0.47$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นในข้อคำถามทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรม ( $\bar{X} = 4.01$ ,  $SD = 0.58$ ) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความรู้สึกรัก ( $\bar{X} = 3.84$ ,  $SD = 0.60$ ) ปัจจัยด้านความคิด ( $\bar{X} = 3.80$ ,  $SD = 0.69$ )

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพัน  
องค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัย  
ด้านความคิด

ปัจจัยด้านความคิด	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านทราบเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ขององค์กร	3.85	0.76	มาก	1
2. การทำงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งใน ความสำเร็จขององค์กร	3.79	0.72	มาก	3
3. ค่านิยมของท่านมีความสอดคล้องกับองค์กร	3.71	0.71	มาก	4
4. ท่านทราบว่าการทำงานหรือช่วยเหลือกิจการ อย่างไรเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.85	0.63	มาก	2
5. ท่านรับรู้ว่าองค์กร จะให้ความสำคัญสนับสนุนและ ผลักดันการทำงานของท่านอยู่เสมอ	3.69	0.81	มาก	5
รวม	3.80	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4-17 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของ พนักงาน บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ปัจจัยด้านความคิดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80, SD = 0.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นในข้อคำถามทุกข้อมีค่าเฉลี่ย อยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านทราบเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และ พันธกิจขององค์กร ( $\bar{X} = 3.85, SD = 0.76$ ) ท่านทราบว่าการทำงานหรือช่วยเหลือองค์กรอย่างไร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.85, SD = 0.63$ ) การทำงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งใน ความสำเร็จขององค์กร ( $\bar{X} = 3.79, SD = 0.72$ ) ค่านิยมของท่านมีความสอดคล้องกับองค์กร ( $\bar{X} = 3.71, SD = 0.71$ ) และท่านรับรู้ว่าจะองค์กร จะให้ความสนับสนุนและผลักดันการทำงานของท่าน อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.69, SD = 0.81$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพัน องค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัย ด้านความรู้สึกรัก

ปัจจัยด้านความรู้สึกรัก	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีความรู้สึกรัก มีความเป็นเจ้าของ และเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร	3.81	0.78	มาก	6
2. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกบุคคลอื่นว่าท่าน ทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้	3.92	0.77	มาก	3
3. ท่านมีความห่วงใยในอนาคตขององค์กร	3.90	0.72	มาก	4
4. ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์กร	3.85	0.71	มาก	5
5. ท่านรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จของงาน คือความสำเร็จของ ท่านด้วย	3.99	0.73	มาก	1
6. ท่านมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร	3.56	0.88	มาก	8
7. ท่านมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร ไม่ว่าจะอยู่ใน สภาวะที่ประสบความสำเร็จหรือประสบความสำเร็จล้มเหลว	3.74	0.82	มาก	7
8. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน และรักษา ผลประโยชน์ขององค์กร	3.96	0.73	มาก	2
รวม	3.84	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4-18 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ปัจจัยด้านความคิดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ ,  $SD = 0.60$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นในข้อคำถามทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าความสำเร็จของงาน คือความสำเร็จของท่านด้วย ( $\bar{X} = 3.99$ ,  $SD = 0.73$ ) ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน และรักษาผลประโยชน์ขององค์กร ( $\bar{X} = 3.96$ ,  $SD = 0.73$ ) ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกบุคคลอื่นว่าท่านทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ ( $\bar{X} = 3.92$ ,  $SD = 0.77$ ) ท่านมีความหวังในอนาคตขององค์กร ( $\bar{X} = 3.90$ ,  $SD = 0.72$ ) ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์กร ( $\bar{X} = 3.85$ ,  $SD = 0.71$ ) ท่านมีความรู้สึกรัก มีความเป็นเจ้าของ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $\bar{X} = 3.81$ ,  $SD = 0.78$ ) ท่านมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรไม่ว่าจะอยู่ในสถานะที่ประสบความสำเร็จหรือประสบความล้มเหลว ( $\bar{X} = 3.74$ ,  $SD = 0.82$ ) ท่านมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ( $\bar{X} = 3.56$ ,  $SD = 0.88$ )

ตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยด้านพฤติกรรม

ปัจจัยด้านพฤติกรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมักพูดถึงองค์กรในทางที่ดีและชื่นชมยกย่องให้ผู้อื่นฟังเสมอ	4.00	0.78	มาก	4
2. ท่านเต็มใจและพยายามทำงานให้ดีที่สุดมากกว่าเป้าหมายในงานที่ตั้งไว้	4.09	0.62	มาก	1
3. ท่านพยายามอย่างสุดความสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.08	0.69	มาก	2
4. ท่านมีความพยายามอย่างมากในการรักษามาตรฐานในส่วนงาน/แผนกของตน	4.07	0.63	มาก	3
5. ท่านมีความสนใจที่จะทำสิ่งอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานของตนเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กร	3.96	0.72	มาก	5
6. ท่านมักจะเสนอแนะแนวทางที่จะปรับปรุงหรือยกระดับทีมงานของตน	3.88	0.73	มาก	6
รวม	4.01	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4-19 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ปัจจัยด้านความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ,  $SD = 0.58$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความคิดเห็นในข้อคำถามทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านเต็มใจและพยายามทำงานให้ดีที่สุด มากกว่าเป้าหมายในงานที่ตั้งไว้ ( $\bar{X} = 4.09$ ,  $SD = 0.62$ ) ท่านพยายามอย่างสุดความสามารถทุ่มเท แรงกายแรงใจเพื่อสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.08$ ,  $SD = 0.69$ ) ท่านมีความ พยายามอย่างมากในการรักษามาตรฐานในส่วนงาน/ แผนกของตน ( $\bar{X} = 4.07$ ,  $SD = 0.63$ ) ท่าน มักพูดถึงองค์กรในทางที่ดีและชื่นชมยกย่องให้ผู้อื่นฟังเสมอ ( $\bar{X} = 4.00$ ,  $SD = 0.78$ ) ท่านมีความ สัมผัสใจที่จะทำสิ่งอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานของตนเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กร ( $\bar{X} = 3.96$ ,  $SD = 0.72$ ) ท่านมักจะเสนอแนะแนวทางที่จะปรับปรุงหรือยกระดับทีมงานของตน ( $\bar{X} = 3.88$ ,  $SD = 0.73$ )

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง

ตารางที่ 4-20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยด้านจูงใจกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความสัมพันธ์			
	ความผูกพันองค์กร			
	ด้าน ความคิด	ด้าน ความรู้สึก	ด้าน พฤติกรรม	รวม
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	0.462*	0.425*	0.354*	0.479*
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.493*	0.438*	0.350*	0.494*
3. ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ	0.504*	0.482*	0.467*	0.559*
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.443*	0.482*	0.556*	0.568*
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	0.521*	0.482*	0.381*	0.535*
รวม	0.598*	0.565*	0.505*	0.643*

\*p < 0.05

จากตารางที่ 4-20 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ( $r = 0.643$ ) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ด้านความคิด ด้านความรู้สึก และ ด้านพฤติกรรม ( $r = 0.479$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ด้านความคิด ด้านความรู้สึก และ ด้านพฤติกรรม ( $r = 0.494$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ด้านความคิด ด้านความรู้สึก และ ด้านพฤติกรรม ( $r = 0.559$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ด้านความคิด ด้านความรู้สึก และ ด้านพฤติกรรม ( $r = 0.568$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ด้านความคิด ด้านความรู้สึก และ ด้านพฤติกรรม ( $r = 0.535$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ตารางที่ 4-21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ( $r$ ) ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยด้านคำจูงกับความสัมพันธ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง

ปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน	ความสัมพันธ์			
	ความผูกพันองค์กร			
	ด้านความคิด	ด้านความรู้สึก	ด้านพฤติกรรม	รวม
1. ด้านการบังคับบัญชา	0.423*	0.363*	0.377*	0.444*
2. ด้านนโยบายการบริหาร	0.479*	0.469*	0.517*	0.574*
3. ด้านสภาพการทำงาน	0.356*	0.478*	0.398*	0.483*
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.445*	0.553*	0.574*	0.609*
5. ด้านเงินเดือน – รายได้	0.455*	0.551*	0.424*	0.560*
6. ด้านความมั่นคงในงาน	0.524*	0.645*	0.572*	0.678*
7. ด้านชีวิตส่วนตัว	0.463*	0.562*	0.403*	0.561*
รวม	0.600*	0.688*	0.612*	0.738*

\* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4-21 พบว่า ปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ( $r = 0.738$ ) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ด้านความคิด ด้านความรู้สึก และ ด้านพฤติกรรม ( $r = 0.444$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ด้านความคิด ด้านความรู้สึก และ ด้านพฤติกรรม ( $r = 0.574$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ด้านความคิด ด้านความรู้สึก และ ด้านพฤติกรรม ( $r = 0.483$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ด้านความคิด ด้านความรู้สึก และ ด้านพฤติกรรม ( $r = 0.609$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน - รายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ด้านความคิด ด้านความรู้สึก และ ด้านพฤติกรรม ( $r = 0.560$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ด้านความคิด ด้านความรู้สึก และ ด้านพฤติกรรม ( $r = 0.678$ )อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ด้านความคิด ด้านความรู้สึก และ ด้านพฤติกรรม ( $r = 0.561$ )อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อใช้เป็นค่าพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง

การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุ เป็น การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายหรือตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามที่เข้ามารวมวิเคราะห์มีจำนวนทั้งสิ้น 13 ตัวแปร โดยมีตัวแปรในกลุ่มปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และตัวแปรในกลุ่มปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือน และด้านความมั่นคงในงาน และตัวแปรตามได้แก่ความผูกพันองค์กร สามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ในการวิเคราะห์แสดงผลดังนี้

สมมติฐาน ต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหรือตัวแปรทำนายหลายตัวกับตัวแปรตามหรือตัวแปรเกณฑ์ 1 ตัว

5.1 การวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ดังตารางที่ 4-22

ตารางที่ 4-22 ค่าความคงทน (Tolerance) และค่าแปรผกผัน (VIF) ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ	tolerance	VIF
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	0.395	2.531
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.286	3.494
3. ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ	0.329	3.040
4. ด้านความรับผิดชอบต่อในงาน	0.460	2.174
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	0.374	2.677
6. ด้านการบังคับบัญชา	0.441	2.269
7. ด้านนโยบายการบริหาร	0.351	2.851
8. ด้านสภาพการทำงาน	0.557	1.796
9. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.561	1.783
10. ด้านเงินเดือน	0.444	2.252
11. ด้านความมั่นคงในงาน	0.406	2.462
12. ด้านชีวิตส่วนตัว	0.510	1.961

Durbin-Watson = 1.971

จากตารางที่ 4-22 พบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองน้อย เนื่องจาก Tolerance มีค่าไม่น้อยกว่า 0.10 และค่า VIF น้อยกว่า 10 นอกจากนี้ Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.971 ซึ่งอยู่ในช่วง 1.5 – 2.5 แสดงว่าความคลาดเคลื่อนอิสระกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานเบื้องต้นของการใช้สถิติการถดถอย

ตารางที่ 4-23 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในปัจจัยจิตใจ ตัวแปรปัจจัยคำจูน กับความผูกพันองค์การ ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง

ตัวแปร	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	X <sub>9</sub>	X <sub>10</sub>	X <sub>11</sub>	X <sub>12</sub>	Y
X <sub>1</sub>	1.000												
X <sub>2</sub>	.716*	1.000											
X <sub>3</sub>	.609*	.728*	1.000										
X <sub>4</sub>	.546*	.478*	.604*	1.000									
X <sub>5</sub>	.401*	.618*	.618*	.430*	1.000								
X <sub>6</sub>	.428*	.613*	.594*	.445*	.642*	1.000							
X <sub>7</sub>	.400*	.597*	.655*	.464*	.688*	.666*	1.000						
X <sub>8</sub>	.415*	.462*	.423*	.409*	.434*	.334*	.429*	1.000					
X <sub>9</sub>	.411*	.414*	.432*	.566*	.489*	.396*	.392*	.392*	1.000				
X <sub>10</sub>	.441*	.493*	.454*	.340*	.550*	.418*	.555*	.578*	.412*	1.000			
X <sub>11</sub>	.445*	.504*	.504*	.497*	.555*	.462*	.565*	.563*	.526*	.610*	1.000		
X <sub>12</sub>	.430*	.467*	.410*	.405*	.480*	.419*	.408*	.507*	.404*	.574*	.624*	1.000	
Y	.479*	.494*	.559*	.568*	.535*	.444*	.574*	.483*	.609*	.560*	.678*	.561*	1.000

\*p < .05

- X<sub>1</sub> = แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
- X<sub>2</sub> = แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- X<sub>3</sub> = แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ
- X<sub>4</sub> = แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน
- X<sub>5</sub> = แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
- X<sub>6</sub> = แรงจูงใจด้านปัจจัยคำจูน ด้านการบังคับบัญชา
- X<sub>7</sub> = แรงจูงใจด้านปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายการบริหาร
- X<sub>8</sub> = แรงจูงใจด้านปัจจัยคำจูน ด้านสภาพการทำงาน
- X<sub>9</sub> = แรงจูงใจด้านปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- X<sub>10</sub> = แรงจูงใจด้านปัจจัยคำจูน ด้านเงินเดือน – รายได้
- X<sub>11</sub> = แรงจูงใจด้านปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงในงาน
- X<sub>12</sub> = แรงจูงใจด้านปัจจัยคำจูน ด้านชีวิตส่วนตัว
- Y = ด้านความผูกพันองค์การ

จากตารางที่ 4-23 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในปัจจัยของใจ ตัวแปรปัจจัยคำจูน กับความผูกพันองค์การ ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในปัจจัยของใจ และตัวแปรปัจจัยคำจูนทั้ง 12 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การอยู่ระหว่าง .334\* - .728\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-24 อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรอิสระ และคัดเลือกตัวแปรอิสระที่ดีที่สุด 12 ด้าน ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง

ตัวแปรอิสระ	R	R <sup>2</sup>	เปอร์เซ็นต์การพยากรณ์
1. X <sub>11</sub>	.678	.460	46
2. X <sub>11</sub> X <sub>9</sub>	.740	.548	54.8
3. X <sub>11</sub> X <sub>9</sub> X <sub>7</sub>	.765	.585	58.5
4. X <sub>11</sub> X <sub>9</sub> X <sub>7</sub> X <sub>12</sub>	.776	.602	60.2
5. X <sub>11</sub> X <sub>9</sub> X <sub>7</sub> X <sub>12</sub> X <sub>4</sub>	.783	.614	61.4
6. X <sub>11</sub> X <sub>9</sub> X <sub>7</sub> X <sub>12</sub> X <sub>4</sub> X <sub>10</sub>	.786	.618	61.8

\*p < .05

จากตารางที่ 4- 24 พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ที่ดีที่สุด คือ กลุ่มปัจจัยกลุ่มที่ 6 โดยเรียงลำดับจากตัวแปรอิสระที่ดีที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน (X<sub>11</sub>) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(X<sub>9</sub>) ด้านนโยบายการบริหาร(X<sub>7</sub>) ด้านชีวิตส่วนตัว(X<sub>12</sub>) ด้านความรับผิดชอบในงาน(X<sub>4</sub>) ด้านเงินเดือน(X<sub>10</sub>) ทั้ง 6 ตัวแปรรวมกันสามารถพยากรณ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในปัจจัยของใจและปัจจัยคำจูน กับความผูกพันของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ได้ 61.8 เปอร์เซ็นต์

ตารางที่ 4 – 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของตัวแปรอิสระที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง

ตัวแปรอิสระ	b	S.E.b.	$\beta$	t	p
1. ด้านความมั่นคงในงาน ( $X_{11}$ )	.187	.038	.247	4.947	.000
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล( $X_9$ )	.243	.043	.239	5.671	.000
3. ด้านนโยบายการบริหาร( $X_7$ )	.123	.032	.168	3.910	.000
4. ด้านชีวิตส่วนตัว( $X_{12}$ )	.108	.037	.127	2.894	.004
5. ด้านความรับผิดชอบในงาน( $X_4$ )	.167	.047	.149	3.526	.000
6. ด้านเงินเดือน – รายได้( $X_{10}$ )	.067	.033	.094	2.054	.041
ค่าคงที่ (Constant)	.432	.163		2.651	.008
R = .786	$R^2 = .61$		SE.est = .335		

\*p < .05

จากตารางที่ 4 – 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณสะสม (R) ของตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร กับตัวแปรตามมีค่าเท่ากับ .786 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์ SE.est .335 และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ ( $b_i$ ) ของตัวแปรอิสระรวมทั้งค่าคงที่ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ที่ดีที่สุดในรูปแบบสมการคะแนนดิบดังนี้

$$\hat{Y} = .432 + .187(X_{11}) + .243(X_9) + .123(X_7) + .108(X_{12}) + .167(X_4) + .067(X_{10})$$

หรือเขียนในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = .247Z_{x11} + .239Z_{x9} + .168Z_{x7} + .127Z_{x12} + .149Z_{x4} + .094Z_{x10}$$

จากการวิเคราะห์ข้อมูล และนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ได้ 61.8 เปอร์เซ็นต์ และนอกจากนั้นจากผลการค้นพบแสดงให้เห็นว่า ด้านความมั่นคงในงาน ( $X_{11}$ ) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลกับความผูกพันองค์การสูงที่สุด ( $\beta = .247$ ) รองลงมาคือ ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\beta = .239$ ) ตัวแปรด้านนโยบายการบริหาร

( $\beta = .168$ ) ตัวแปรด้านชีวิตส่วนตัว ( $\beta = .127$ ) ตัวแปรด้านความรับผิดชอบในงาน ( $\beta = .149$ ) และตัวแปรด้านเงินเดือน – รายได้ ( $\beta = .094$ )

ตอนที่ 6 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ของบริษัท 3 ขนาด

ตารางที่ 4-26 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัย  
จูงใจของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกบริษัท 3 ขนาด

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ	แหล่งข้อมูล	SS	df	Mean Square	F	P
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	8.185	2	4.092	18.462	.000*
	ภายในกลุ่ม	81.798	369	.222		
	รวม	89.983	371			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	11.309	2	5.654	20.278	.000*
	ภายในกลุ่ม	102.889	369	.279		
	รวม	114.197	371			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	8.031	2	4.016	14.027	.000*
	ภายในกลุ่ม	105.640	369	.286		
	รวม	113.671	371			
ด้านความรับผิดชอบในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.012	2	1.506	6.728	.001*
	ภายในกลุ่ม	82.589	369	.224		
	รวม	85.601	371			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	16.166	2	8.083	17.661	.000*
	ภายในกลุ่ม	168.891	369	.458		
	รวม	185.058	371			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	8.736	2	4.368	24.067	.000*
	ภายในกลุ่ม	66.968	369	.181		
	รวม	75.703	371			

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-26 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง โดยผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มบริษัท ออกเป็น 3 ขนาด พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่บริษัทขนาดต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกบริษัท 3 ขนาด

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ	แหล่งข้อมูล	SS	df	Mean Square	F	P
ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4.132	2	2.066	3.782	.024*
	ภายในกลุ่ม	201.551	369	.546		
	รวม	205.683	371			
ด้านนโยบายการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	13.052	2	6.526	12.972	.000*
	ภายในกลุ่ม	185.646	369	.503		
	รวม	198.699	371			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.678	2	1.839	4.708	.010*
	ภายในกลุ่ม	144.135	369	.391		
	รวม	147.812	371			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	6.467	2	3.234	12.321	.000*
	ภายในกลุ่ม	98.844	369	.262		
	รวม	103.312	371			
ด้านเงินเดือน - รายได้	ระหว่างกลุ่ม	27.390	2	13.695	27.763	.000*
	ภายในกลุ่ม	182.019	369	.493		
	รวม	209.409	371			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.909	2	5.955	12.441	.000*
	ภายในกลุ่ม	176.622	369	.479		
	รวม	188.531	371			

ตารางที่ 4-27 (ต่อ)

แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง	แหล่งข้อมูล	SS	df	Mean Square	F	P
ด้านชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	9.047	2	4.524	11.791	.000*
	ภายในกลุ่ม	141.566	369	.384		
	รวม	150.613	371			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	9.661	2	4.830	20.841	.000*
	ภายในกลุ่ม	85.525	369	.232		
	รวม	95.186	371			

\*p&lt;.05

จากตารางที่ 4-27 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง โดยผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มบริษัท ออกเป็น 3 ขนาด พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่บริษัทขนาดต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 4-28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท  
ในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง จำแนกบริษัท 3 ขนาด

ความผูกพันองค์การ	แหล่งข้อมูล	SS	df	Mean Square	F	P
ด้านความคิด	ระหว่างกลุ่ม	17.572	2	8.786	20.073	.000*
	ภายในกลุ่ม	161.508	369	.438		
	รวม	179.080	371			
ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	11.136	2	5.568	16.588	.000*
	ภายในกลุ่ม	123.864	369	.336		
	รวม	135.001	371			
ด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	5.274	2	2.637	8.037	.000*
	ภายในกลุ่ม	121.071	369	.328		
	รวม	126.345	371			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	10.444	2	5.222	19.871	.000*
	ภายในกลุ่ม	96.971	369	.263		
	รวม	107.415	371			

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-28 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง โดยผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มบริษัท ออกเป็น 3 ขนาด พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่บริษัทขนาดต่างกัน มีความผูกพันองค์การในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันองค์การของพนักงานทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-29 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	n	$\bar{X}$	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
			บริษัท ขนาดใหญ่	บริษัทขนาด กลาง	บริษัท ขนาดเล็ก
บริษัทขนาดใหญ่	74	3.66	-	-0.241*	0.111
บริษัทขนาดกลาง	201	3.90		-	0.353*
บริษัทขนาดเล็ก	97	3.54			-

\*p<.05

จากตารางที่ 4-29 พบว่า พนักงานที่อยู่บริษัทต่างกัันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยบริษัทขนาดใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบริษัทขนาดกลาง และบริษัทขนาดกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบริษัทขนาดใหญ่ ไม่มีความแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก

ตารางที่ 4-30 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ  
ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้าน ปัจจัยจูงใจ	n	$\bar{X}$	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ		
			บริษัท ขนาดใหญ่	บริษัทขนาด กลาง	บริษัท ขนาดเล็ก
บริษัทขนาดใหญ่	74	3.69	-	-0.193*	0.166*
บริษัทขนาดกลาง	201	3.88		-	0.358*
บริษัทขนาดเล็ก	97	3.53			-

\*p<.05

จากตารางที่ 4-30 พบว่า พนักงานที่อยู่บริษัทต่างกัันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน โดยบริษัทขนาดใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกับบริษัทขนาดกลาง และขนาดเล็ก และบริษัทขนาดกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-31 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ  
ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ด้านความสำเร็จในการทำงาน  
ของบุคคล ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ของบุคคล	n	$\bar{X}$	ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล		
			บริษัท	บริษัทขนาด	บริษัท
			ขนาดใหญ่	กลาง	ขนาดเล็ก
บริษัทขนาดใหญ่	74	3.68	-	-0.213*	0.126
บริษัทขนาดกลาง	201	3.89		-	0.340*
บริษัทขนาดเล็ก	97	3.55			-

\*p<.05

จากตารางที่ 4-31 พบว่า พนักงานที่อยู่บริษัทต่างกัันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน  
ปัจจัยจูงใจรายด้าน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลแตกต่างกัน โดยบริษัทขนาดใหญ่  
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบริษัทขนาดกลาง และบริษัทขนาดกลาง มีแรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบริษัทขนาดใหญ่  
ไม่มีความแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก

ตารางที่ 4-32 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ  
ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ  
ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	n	$\bar{X}$	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		
			บริษัท	บริษัทขนาด	บริษัท
			ขนาดใหญ่	กลาง	ขนาดเล็ก
บริษัทขนาดใหญ่	74	3.61	-	-0.207*	0.203*
บริษัทขนาดกลาง	201	3.81		-	0.410*
บริษัทขนาดเล็ก	97	3.40			-

\*p<.05

จากตารางที่ 4-32 พบว่า พนักงานที่อยู่บริษัทต่างกัันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจรายด้าน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกัน โดยบริษัทขนาดใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจรายด้าน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกับบริษัทขนาดกลาง และขนาดเล็ก และบริษัทขนาดกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจรายด้าน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-33 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	n	$\bar{X}$	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ		
			บริษัท	บริษัทขนาด	บริษัท
			ขนาดใหญ่	กลาง	ขนาดเล็ก
บริษัทขนาดใหญ่	74	3.66	-	-0.152*	0.197*
บริษัทขนาดกลาง	201	3.81	-	-	0.348*
บริษัทขนาดเล็ก	97	3.46	-	-	-

\*p<.05

จากตารางที่ 4-33 พบว่า พนักงานที่อยู่บริษัทต่างกัันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจรายด้าน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน โดยบริษัทขนาดใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจรายด้าน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกับบริษัทขนาดกลาง และขนาดเล็ก และบริษัทขนาดกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจรายด้าน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-34 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ  
ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ด้านความรับผิดชอบในงาน  
ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด

ด้านความรับผิดชอบในงาน	n	$\bar{X}$	ด้านความรับผิดชอบในงาน		
			บริษัท ขนาดใหญ่	บริษัทขนาด กลาง	บริษัท ขนาดเล็ก
บริษัทขนาดใหญ่	74	4.00	-	-0.060	0.155*
บริษัทขนาดกลาง	201	4.06		-	0.214*
บริษัทขนาดเล็ก	97	3.86			-

\*p<.05

จากตารางที่ 4-34 พบว่า พนักงานที่อยู่บริษัทต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน  
ปัจจัยจูงใจรายด้าน ด้านความรับผิดชอบในงานแตกต่างกัน โดยบริษัทขนาดใหญ่ มีแรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจรายด้าน ด้านความรับผิดชอบในงานแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก และ  
บริษัทขนาดกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจรายด้าน ด้านความรับผิดชอบในงาน  
แตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบริษัทขนาดใหญ่ ไม่มีความ  
แตกต่างกับบริษัทขนาดกลาง

ตารางที่ 4-35 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ  
ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน  
ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง งาน	n	$\bar{X}$	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน		
			บริษัท ขนาดใหญ่	บริษัทขนาด กลาง	บริษัท ขนาดเล็ก
บริษัทขนาดใหญ่	74	3.54	-	-0.323*	0.147
บริษัทขนาดกลาง	201	3.87		-	0.470*
บริษัทขนาดเล็ก	97	3.40			-

\*p<.05

จากตารางที่ 4-35 พบว่า พนักงานที่อยู่บริษัทต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจรายด้าน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแตกต่างกัน โดยบริษัทขนาดใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจรายด้าน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแตกต่างกับบริษัทขนาดกลาง และบริษัทขนาดกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจรายด้าน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบริษัทขนาดใหญ่ ไม่มีความแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก

ตารางที่ 4-36 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ปัจจัยจูงใจ	n	$\bar{X}$	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ		
			บริษัท	บริษัทขนาด	บริษัท
			ขนาดใหญ่	กลาง	ขนาดเล็ก
บริษัทขนาดใหญ่	74	3.62	-	-0.285*	0.063
บริษัทขนาดกลาง	201	3.91		-	0.348*
บริษัทขนาดเล็ก	97	3.56			-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-36 พบว่า พนักงานที่อยู่บริษัทต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน โดยบริษัทขนาดใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกับบริษัทขนาดกลาง และบริษัทขนาดกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบริษัทขนาดใหญ่ ไม่มีความแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก

ตารางที่ 4-37 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน  
ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ด้านการบังคับบัญชา  
ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด

ด้านการบังคับบัญชา	n	$\bar{X}$	ด้านการบังคับบัญชา		
			บริษัทขนาด ใหญ่	บริษัทขนาด กลาง	บริษัท ขนาดเล็ก
บริษัทขนาดใหญ่	74	3.72	-	-0.194	0.030
บริษัทขนาดกลาง	201	3.92		-	0.223*
บริษัทขนาดเล็ก	97	3.69			-

\*p<.05

จากตารางที่ 4-37 พบว่า พนักงานที่อยู่บริษัทต่างกัันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน รายด้านด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกัน โดยบริษัทขนาดกลาง  
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน รายด้านด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกับบริษัท  
ขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบริษัทขนาดใหญ่ ไม่มีความแตกต่างกับบริษัท  
ขนาดกลาง และบริษัทขนาดเล็ก

ตารางที่ 4-38 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน  
ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ด้านนโยบายการบริหาร  
ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด

ด้านนโยบายการบริหาร	n	$\bar{X}$	ด้านนโยบายการบริหาร		
			บริษัท ขนาดใหญ่	บริษัทขนาด กลาง	บริษัท ขนาดเล็ก
บริษัทขนาดใหญ่	74	3.37	-	-0.406*	0.056
บริษัทขนาดกลาง	201	3.78		-	0.350*
บริษัทขนาดเล็ก	97	3.43			-

\*p<.05

จากตารางที่ 4-38 พบว่า พนักงานที่อยู่บริษัทต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง รายด้าน ด้านนโยบายการบริหารแตกต่างกัน โดยบริษัทขนาดใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง รายด้าน ด้านนโยบายการบริหารแตกต่างกับบริษัท ขนาดกลาง และบริษัทขนาดกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง รายด้าน ด้านนโยบายการบริหารแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบริษัท ขนาดใหญ่ ไม่มีความแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก

ตารางที่ 4-39 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง ด้านสภาพการทำงาน ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด

ด้านสภาพการทำงาน	n	$\bar{X}$	ด้านสภาพการทำงาน		
			บริษัทขนาดใหญ่	บริษัทขนาดกลาง	บริษัทขนาดเล็ก
บริษัทขนาดใหญ่	74	3.66	-	-0.132	0.099
บริษัทขนาดกลาง	201	3.79		-	0.231*
บริษัทขนาดเล็ก	97	3.56			-

\*p<.05

จากตารางที่ 4-39 พบว่า พนักงานที่อยู่บริษัทต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง รายด้าน ด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน โดยบริษัทขนาดกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง รายด้าน ด้านสภาพการทำงานแตกต่างกับบริษัท ขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบริษัทขนาดใหญ่ ไม่มีความแตกต่างกับบริษัท ขนาดกลาง และบริษัทขนาดเล็ก



ตารางที่ 4-40 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง  
ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล  
ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	n	$\bar{X}$	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		
			บริษัท ขนาดใหญ่	บริษัทขนาด กลาง	บริษัท ขนาดเล็ก
บริษัทขนาดใหญ่	74	3.96	-	-0.198*	0.102
บริษัทขนาดกลาง	201	4.16		-	0.300*
บริษัทขนาดเล็ก	97	3.86			-

\*p<.05

จากตารางที่ 4-40 พบว่า พนักงานที่อยู่บริษัทต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง รายด้าน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกัน โดยบริษัท  
ขนาดกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง รายด้านด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล  
แตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบริษัทขนาดใหญ่ ไม่มีความ  
แตกต่างกับบริษัทขนาดกลาง และบริษัทขนาดเล็ก

ตารางที่ 4-41 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง  
ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ด้านเงินเดือน - รายได้  
ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด

ด้านเงินเดือน - รายได้	n	$\bar{X}$	ด้านเงินเดือน - รายได้		
			บริษัท ขนาดใหญ่	บริษัทขนาด กลาง	บริษัท ขนาดเล็ก
บริษัทขนาดใหญ่	74	3.30	-	-0.480*	0.105
บริษัทขนาดกลาง	201	3.78		-	0.585*
บริษัทขนาดเล็ก	97	3.16			-

\*p<.05

จากตารางที่ 4-41 พบว่า พนักงานที่อยู่บริษัทต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง รายด้าน ด้านเงินเดือน - รายได้ แตกต่างกัน โดยบริษัทขนาดใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง รายด้านด้านเงินเดือน - รายได้ แตกต่างกับบริษัท ขนาดกลาง และบริษัทขนาดกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง รายด้านด้าน เงินเดือน - รายได้ แตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบริษัท ขนาดใหญ่ ไม่มีความแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก

ตารางที่ 4-42 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ด้านความมั่นคงในงาน ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด

ด้านความมั่นคงในงาน	n	$\bar{X}$	ด้านความมั่นคงในงาน		
			บริษัทขนาดใหญ่	บริษัทขนาดกลาง	บริษัทขนาดเล็ก
บริษัทขนาดใหญ่	74	3.69	-	-0.316*	0.071
บริษัทขนาดกลาง	201	4.01		-	0.386*
บริษัทขนาดเล็ก	97	3.62			-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-42 พบว่า พนักงานที่อยู่บริษัทต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง รายด้านด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกัน โดยบริษัทขนาดใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง รายด้านด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกับบริษัทขนาด กลาง และบริษัทขนาดกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง รายด้านด้านความมั่นคง ในงานแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบริษัทขนาดใหญ่ ไม่มีความแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก

ตารางที่ 4-43 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง  
ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง ด้านชีวิตส่วนตัว  
ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด

ด้านชีวิตส่วนตัว	n	$\bar{X}$	ด้านชีวิตส่วนตัว		
			บริษัท ขนาดใหญ่	บริษัทขนาด กลาง	บริษัท ขนาดเล็ก
บริษัทขนาดใหญ่	74	3.61	-	-0.270*	0.069
บริษัทขนาดกลาง	201	3.88		-	0.339*
บริษัทขนาดเล็ก	97	3.54			-

\*p<.05

จากตารางที่ 4-43 พบว่า พนักงานที่อยู่บริษัทต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง รายด้าน ด้านชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน โดยบริษัทขนาดใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง รายด้าน ด้านชีวิตส่วนตัวแตกต่างกับบริษัทขนาดกลาง และบริษัทขนาดกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง รายด้าน ด้านชีวิตส่วนตัวแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบริษัทขนาดใหญ่ ไม่มีความแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก

ตารางที่ 4-44 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของความผูกพันองค์กร  
ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด

ความผูกพันองค์กร	n	$\bar{X}$	ความผูกพันองค์กร		
			บริษัท ขนาดใหญ่	บริษัทขนาด กลาง	บริษัท ขนาดเล็ก
บริษัทขนาดใหญ่	74	3.74	-	-0.300*	0.061
บริษัทขนาดกลาง	201	4.04		-	0.360*
บริษัทขนาดเล็ก	97	3.68			-

\*p<.05

จากตารางที่ 4-44 พบว่า พนักงานที่อยู่บริษัทต่างกันมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน โดยบริษัทขนาดใหญ่ มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกับบริษัทขนาดกลาง และบริษัทขนาดกลาง มีความผูกพันองค์กรตัวแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบริษัทขนาดใหญ่ ไม่มีความแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก

ตารางที่ 4-45 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของความผูกพันองค์กร ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง ด้านความคิด ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด

ด้านความคิด	n	$\bar{X}$	ด้านความคิด		
			บริษัท ขนาดใหญ่	บริษัทขนาด กลาง	บริษัท ขนาดเล็ก
บริษัทขนาดใหญ่	74	3.60	-	-0.300*	0.061
บริษัทขนาดกลาง	201	4.00		-	0.360*
บริษัทขนาดเล็ก	97	3.54			-

\*p<.05

จากตารางที่ 4-45 พบว่า พนักงานที่อยู่บริษัทต่างกันมีความผูกพันองค์กร ด้านความคิด แตกต่างกัน โดยบริษัทขนาดใหญ่ มีความผูกพันองค์กร ด้านความคิดแตกต่างกับบริษัทขนาดกลาง และบริษัทขนาดกลาง มีความผูกพันองค์กร ด้านความคิดแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบริษัทขนาดใหญ่ ไม่มีความแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก

ตารางที่ 4-46 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของความผูกพันองค์กร ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง ด้านความรู้สึกร่วม ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด

ด้านความรู้สึกร่วม	n	$\bar{X}$	ด้านความรู้สึกร่วม		
			บริษัท ขนาดใหญ่	บริษัทขนาด กลาง	บริษัท ขนาดเล็ก
บริษัทขนาดใหญ่	74	3.69	-	-0.314*	0.056
บริษัทขนาดกลาง	201	4.00		-	0.369*
บริษัทขนาดเล็ก	97	3.63			-

\*p<.05

จากตารางที่ 4-46 พบว่า พนักงานที่อยู่บริษัทต่างกันมีความผูกพันองค์กร ด้านความรู้สึกแตกต่างกัน โดยบริษัทขนาดใหญ่ มีความผูกพันองค์กร ด้านความรู้สึกแตกต่างกับบริษัทขนาดกลาง และบริษัทขนาดกลาง มีความผูกพันองค์กร ด้านความรู้สึกแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบริษัทขนาดใหญ่ ไม่มีความแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก

ตารางที่ 4-47 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของความผูกพันองค์กร ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง ด้านพฤติกรรม ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด

ด้านพฤติกรรม	n	$\bar{X}$	ด้านพฤติกรรม		
			บริษัท ขนาดใหญ่	บริษัทขนาด กลาง	บริษัท ขนาดเล็ก
บริษัทขนาดใหญ่	74	3.92	-	-0.198*	0.064
บริษัทขนาดกลาง	201	4.12		-	0.263*
บริษัทขนาดเล็ก	97	3.86			-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-47 พบว่า พนักงานที่อยู่บริษัทต่างกันมีความผูกพันองค์กร ด้านพฤติกรรมแตกต่างกัน โดยบริษัทขนาดใหญ่ มีความผูกพันองค์กร ด้านพฤติกรรมแตกต่างกับบริษัทขนาดกลาง และบริษัทขนาดกลาง มีความผูกพันองค์กร ด้านพฤติกรรมแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบริษัทขนาดใหญ่ ไม่มีความแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก

ตอนที่ 7 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กร จากแบบสอบถาม จากผลการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจำนวน 372 ชุด พบว่า มีพนักงานมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจำนวน 15 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 4.03 โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความสำคัญและเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กร ดังตารางที่ 4-48

ตารางที่ 4-48 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กร

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
1	ต้องการให้มีระบบการปรับค่าจ้างเงินเดือนที่มีความยุติธรรม	5
2	เสนอแนะด้านการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพของพนักงาน เช่น การเพิ่มวงเงินในการรักษาพยาบาล	2
3	ต้องการให้มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานที่มีความชัดเจน	1
4	องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงานในแต่ละหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	1
5	จัดให้มีการสอบปรับระดับพนักงาน สำหรับพนักงานปฏิบัติการ	1
6	ควรจะมีนโยบายให้ความรู้เพิ่มเติมในด้านทักษะที่เกี่ยวกับการทำงาน ให้กับพนักงานทุกระดับ เพื่อพัฒนาคุณภาพการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	1
7	ควรปรับเรื่องเกณฑ์การปรับตำแหน่งให้กับพนักงาน	
8	หัวหน้างานควรมีทักษะความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาของพนักงานได้	1
9	ควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นกับหัวหน้างานได้	1
10	ควรมีนโยบาย จัดสรรเวลาทำงานให้เหมาะสม ไม่รบกวนเวลาพักผ่อน	1
11	เสนอแนะให้องค์กรพิจารณาจ่ายเงินรางวัล(Bonus) เพิ่มขึ้นมากกว่าปัจจุบัน	1
	รวม	15

จากตารางที่ 4 – 48 พบว่า จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะสำหรับแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันองค์กร โดยด้านเงินเดือน, รายได้ มากเป็นอันดับ 1 มีจำนวน 5 คน ข้อเสนอแนะสามารถสรุปได้ดังนี้ ต้องการให้มีระบบการปรับค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการที่มีความยุติธรรม เช่น ค่ารักษาพยาบาล เพิ่มขึ้นให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ตอนที่ 8 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4-49 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ที่	สมมติฐาน	ผลการวิจัย
1	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง	ยอมรับสมมติฐาน
2	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การ ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง ที่มีขนาดบริษัทต่างกันมีความแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์คือ

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง

2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง

4. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามขนาดบริษัท

โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับจัดการของบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำนวนประมาณ 5,200 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์ยามานัน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 372 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างวิธีการเลือกตามสะดวก (Convenient sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์การของพนักงาน ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะทั่วไป ทั้งนี้ก่อนนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล ได้หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคอนบราค ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.967

หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 372 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่เก็บรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 วิเคราะห์ค่า



สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบถดถอย (Multiple regression analysis) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกตามขนาดบริษัท (one – way ANOVA)

## สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง จำนวน 372 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.20 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 66.40 มีอายุ 21 – 30 ปี ร้อยละ 51.30 มีรายได้ 15,000 – 25,000 ร้อยละ 44.10 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 46.00 และมีอายุงาน 0 – 5 ปี ร้อยละ 59.10

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง ซึ่งมี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผล ดังนี้

2.1 ด้านปัจจัยงใจ พบว่า พนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง โดยภาพรวมมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยงใจในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

2.2 ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง โดยภาพรวมมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร และ ด้านเงินเดือน - รายได้

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันองค์กร ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง ซึ่งมี 3 ปัจจัย ประกอบด้วย ความผูกพันองค์กร ด้านความคิด ด้านความรู้สึก ด้านพฤติกรรม โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านพฤติกรรม ด้านความรู้สึก ด้านความคิด

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง สรุปได้ว่า แรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือน – รายได้ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

5. จากการวิเคราะห์ข้อมูลและนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัทใน

กลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง โดยมีทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายการบริหาร ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านเงินเดือน

6. ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ 3 ด้านดังนี้

6.1 จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง ที่อยู่บริษัทต่างกัน ภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่บริษัทต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.2 จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง ที่อยู่บริษัทต่างกัน ภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่บริษัทต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.3 จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง ที่อยู่บริษัทต่างกัน ภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่บริษัทต่างกัน มีความผูกพันองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. สรุปข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถาม สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันองค์การ โดยด้านเงินเดือน มากเป็นอันดับ 1 มีจำนวน 5 คน ข้อเสนอแนะสามารถสรุปได้ดังนี้ ต้องการให้มีระบบการปรับค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการที่มีความยุติธรรม เช่น ค่ารักษาพยาบาล เพิ่มขึ้นให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะสำหรับแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันองค์การ โดยด้านเงินเดือน รายได้ มากเป็นอันดับ 1 มีจำนวน 5 คน ข้อเสนอแนะสามารถสรุปได้ดังนี้ พนักงานต้องการให้มีการปรับฐานเงินเดือน และสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เพิ่มขึ้นให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

## อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน บริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง พบประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายปัจจัยได้ดังนี้

1.1 จากการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่หนึ่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับตามมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ประสบผลสำเร็จตามแผนงานที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริอำไพ พิพัฒน์พงศ์ (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบของงาน และด้านลักษณะงาน แต่ไม่สอดคล้อง 2 ด้าน คือ ส่วนด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง อรรถพล สีหนาง (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือการปกครอง บังคับบัญชา ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัตร สนหอม (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด(มหาชน) ผลการศึกษพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด(มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เสาวนีย์ อวยผล (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานระดับปฏิบัติงาน ผลการศึกษพบว่า แรงจูงใจในการทำงานรวม มีระดับปานกลาง

1.2 จากการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่หนึ่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน เช่น มีการให้คำปรึกษาที่ดีเมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับ คาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับดี ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด

โรงงานจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาระดับความผูกพันองค์กร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านพฤติกรรมในระดับมากเป็นอันดับที่หนึ่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานมีความเต็มใจและพยายามทำงานให้ดีที่สุดมากกว่าเป้าหมายในงานที่ตั้งไว้ ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก จิรัชย์ พุฒิจรัสพงศ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนอกฝั่ง บริษัท เซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ชมพูนุท สุบรรณรักษ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประสานครหลวง พบว่า พนักงานการประสานครหลวงมีความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับ เสาวนีย์ อวยผล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานระดับปฏิบัติงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สิริอำไพ พิพัฒน์พงศ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า พนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

### 3. ผลการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กร

3.1 จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี ทั้งนี้เป็นเพราะว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบรายด้านดังนี้ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เสาวนีย์ อวยผล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานระดับปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จิรัชย์ พุฒิจรัสพงศ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน นอกฝั่ง บริษัท เซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด พบว่า ปัจจัยเชิงจิตมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ชมพูนุท สุบรรณรักษ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยเชิงจิตมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเชิงบวก สิริอำไพ พิพัฒน์พงศ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบของงาน และด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก วรณิ บุญเผ่า (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร เสาวลักษณ์ แสงจันทร์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ยัมเรสเทอรองส์ ประเทศไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยเชิงจิต พบว่า มีเพียงปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบในงานเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร

3.2 จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ปัจจัยค้ำจุนเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยในการจูงใจให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ซึ่งประกอบรายด้านดังนี้ ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือน รายได้ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านชีวิตส่วนตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิพร ภู่อกุล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ทัทชู โนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด ผลการศึกษาพบว่า นโยบายและการบริหารองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ สภาพของการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา การยอมรับจากบุคคลในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ทัทชู โนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด อยู่ในระดับมาก ชมพูนุท สุบรรณรักษ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจปัจจัยค้ำจุนในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันเป็นเชิงบวก คือด้านความเชื่อถือและยอมรับใน

เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมา คือด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร สิริอำไพ พิพัฒน์พงศ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยค้ำจุนที่ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทนพบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรทุกด้าน วรณี บุญเฝ้า (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยา รักษาโรคแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร วันชัย ศกุนตนาค (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน (Service desk) ของธนาคารแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ด้านเงินเดือน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร พัชรา โพชะนิกร และชุตีระ ระบอบ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในการทำงานและการออกจางานของพนักงานด้าน โลจิสติกส์การจัดเตรียมอาหาร สำหรับสายการบิน จากการจัดจ้างภายนอกพบว่า ปัจจัยที่พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุดคือ เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการและผู้บังคับบัญชา

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัยในประเด็นดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน มีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านผลการปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับ และยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา มีคะแนนน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรจึงควรมีแนวปฏิบัติในการให้ข้อมูลย้อนกลับถึงผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาได้มีโอกาสในการพูดคุยกับพนักงานในเรื่องผลการปฏิบัติงานมากขึ้น ทั้งในด้านการ

กล่าวชมเชย และการให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

1.2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีอิสระในการนำเสนอแผนในการทำงานได้ด้วยตนเอง มีคะแนนน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรควรมอบหมายงานให้พนักงานปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นงานที่ทำหาย น่าสนใจและใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น อันจะส่งผลให้พนักงานเร่งสร้าง “สมรรถนะ” และ “ผลงาน” มากขึ้น เพื่อแข่งขันกับเพื่อนร่วมงาน

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อรองรับการเติบโตในสายอาชีพในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีคะแนนน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรควรมี การกำหนดแนวปฏิบัติเรื่อง เส้นทางความก้าวหน้า (Career path) เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าและเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน และมีการสื่อสารให้พนักงานได้รับทราบถึง โอกาสของตนเอง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานให้แก่พนักงาน

1.4 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอื่น ๆ ในองค์กร ที่มีโอกาสได้ทำงานร่วมกับท่าน มีคะแนนน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรควรจัดทำระบบการยกย่องชมเชยให้มีความสำคัญกับพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีผลงานที่เด่นชัด ยกย่องพนักงานท่านนั้นให้เป็นที่รับทราบในหน่วยงาน โดยทั่วกัน อันเป็นการส่งเสริมให้เกิดการยอมรับในการทำงานของเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้น

1.5 ด้านความรับผิดชอบในงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสามารถในการบริหารจัดการของทีมให้สำเร็จตามเป้า มีคะแนนน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงควรเปิดโอกาสให้กับพนักงานในการเลือกวิธีการทำงาน ได้ด้วยตนเองมากขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และรู้สึกเป็นเจ้าของงานอย่างแท้จริง โดยผู้บริหารหรือหัวหน้างานเป็นเพียงผู้ให้คำปรึกษากรณีพนักงานไม่สามารถทำงานได้

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านมีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 ด้านเงินเดือน รายได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่พนักงานได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน มีคะแนนน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรควรทำให้พนักงานเข้าใจในค่าจ้างและผลการปฏิบัติงานของตนเอง รวมถึง เข้าใจวิธีการจ่ายค่าตอบแทน ตั้งแต่เริ่มต้น

2.2 ด้านนโยบายการบริหาร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์การมีช่องทางการสื่อสารนโยบายต่าง ๆ กับพนักงานที่มีความเหมาะสม มีคะแนนน้อยที่สุด ดังนั้น องค์การควรปรับวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับองค์การให้มากยิ่งขึ้น

2.3 ด้านสภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การจัดให้มีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างพอเหมาะสมควร มีคะแนนน้อยที่สุด ดังนั้น องค์การควรจัดให้มีเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของพนักงาน ควรตรวจสอบเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ หากมีการชำรุดหรือล้าสมัยไม่สะดวกในการทำงานของพนักงานควรมีการปรับปรุง หรือปรับเปลี่ยน เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี

2.4 ด้านชีวิตส่วนตัว เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การไม่ถูกรบกวนด้วยเรื่องงานระหว่างพักผ่อน มีคะแนนน้อยที่สุด ดังนั้น องค์การควรส่งเสริมให้พนักงานสามารถจัดสรรเวลาการทำงานได้อย่างเหมาะสม ระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life balance) เพื่อให้พนักงานได้มีเวลาเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคมและตัวเอง

2.5 ด้านการบังคับบัญชา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาที่มีเสมอภาค มีคะแนนน้อยที่สุด ดังนั้น องค์การควรทบทวนหน้าที่งานให้เหมาะสมและเป็นปัจจุบันของการทำงานแต่ละตำแหน่งงาน เพื่อให้พนักงานยอมรับการบังคับบัญชาของผู้บริหาร

2.6 ด้านความมั่นคงในงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความก้าวหน้าในการทำงานในองค์การ มีคะแนนน้อยที่สุด ดังนั้นองค์การควรสร้างความเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคตให้กับพนักงาน เช่น การวางแผนและพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และมีการสื่อสารให้ทราบ โอกาสของพนักงาน

2.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมภายในหน่วยงาน มีคะแนนน้อยที่สุด ดังนั้น องค์การควรส่งเสริมหรือจัดทำกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างเพื่อนร่วม และ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้อื่น และความไว้วางใจระหว่างกัน เพื่อให้การทำงานร่วมกันบรรลุถึงเป้าหมายที่องค์การคาดหวังไว้

3. ความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน มีข้อเสนอแนะดังนี้



3.1 ด้านความคิด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านรับรู้ว่าจะองค์กรจะให้ความสำคัญ สนับสนุนและผลักดันการทำงานของท่านอยู่เสมอ มีคะแนนน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรหรือผู้บริหาร ควรมีการสนับสนุนหรือผลักดันการทำงานของพนักงานให้ประสบความสำเร็จ หรือผู้บริหาร หัวหน้างาน เช่น มีโครงการพี่เลี้ยง (Mentoring program) ที่คอยให้คำปรึกษาอยู่เสมอเพื่อให้ พนักงานมีแรงผลักดันในการทำงานมากขึ้น

3.2 ด้านความรู้สึก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีคะแนนน้อยที่สุด ดังนั้น บริษัท ควรจัดกิจกรรมหรือพนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม หรือสามารถแสดงความคิดเห็นได้ ให้พนักงานรู้สึกว่าสิ่งที่พนักงานได้ร่วมกิจกรรมนั้น องค์กรได้ ให้ความสำคัญ เชื่อมโยงงานของพนักงานกับเป้าหมายขององค์กร ก็คือการทำให้พนักงานเข้าใจว่า งานของตนเองนั้น ไปมีส่วนทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร ทำให้เขารู้สึกถึงความสำคัญ ของงานที่เขาทำ โดยการบอกพนักงานให้ทราบว่า ถ้าขาดงานที่เขาทำแล้วองค์กรจะต้องขาดอะไร ไปบ้าง

3.3 ด้านพฤติกรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเสนอแนะทางที่จะปรับปรุง หรือยกระดับทีมงาน มีคะแนนน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรหรือผู้บริหารควรเปิดโอกาสในการผลักดัน พนักงานให้มีความกล้าที่จะเสนอแนะข้อปรับปรุงการทำงาน บรรยากาศ หรืออื่น ๆ ที่ส่งผลในการ ยกกระตือรือร้นการทำงานให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกว่าสิ่งที่เขาเหล่านั้น ได้เสนอแนะมา องค์กรได้ให้ความสำคัญและนำไปปรับปรุงตามความเหมาะสมจริง ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมี พฤติกรรมที่กล้าและชอบในการเสนอแนะแนวทางต่าง ๆ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพัน องค์กรของพนักงาน บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ผู้วิจัยขอเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อ เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น เนื่องจากใน การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบบริษัทภายในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีเท่านั้น
2. ควรมีการศึกษาวิจัย โดยใช้ตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กรของพนักงาน เช่น คุณภาพชีวิตการทำงาน ภาวะผู้นำ ความสุข ในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจ เป็นต้น

3. การศึกษาครั้งต่อไป ควรเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพควบคู่กันไป โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สามารถยืนยันผลการศึกษาร่วมกัน ซึ่งจะมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น และสามารถนำมาใช้ประโยชน์กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

•

•

•

•

•

•

•

## บรรณานุกรม

- กาญจนา นุใจทอง. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงาน  
ในพนักงานระดับปฏิบัติการ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เกรียงศักดิ์ เขียวขิง (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- คู่มือบรรษัทภิบาลเอสซีจี. (2558). คู่มือบรรษัทภิบาลเอสซีจี อุดมการณ์เอสซีจี. เข้าถึงได้จาก  
[www.scgchemicals.co.th](http://www.scgchemicals.co.th)
- จิรัชย์ พุฒิจรัสพงศ์. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท  
เซฟรอน ประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด  
โรงงาน จังหวัดปทุมธานี. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเอกการจัดการ  
วิศวกรรมธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชมพูนุท สุบรรณรักษ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อ  
องค์การของพนักงานการประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐวัตร สนมอม. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา  
บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- คาริน ปฎิเมธีภรณ์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ  
ทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.  
สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ,  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นภาพิณ โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ: ศึกษา  
เฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- นางเยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญประสิทธิ์ ลีตระกูล. (2543). ปัจจัยจูงใจที่มีต่อการเลือกเข้าศึกษาต่อที่วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคามของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประดับ ชัยพฤกษ์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยะ บุญนาค. (2543). ความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล. (2557). รายงานประจำปี พ.ศ.2557. เข้าถึงได้จาก [www.scgchemicals.co.th](http://www.scgchemicals.co.th)
- พลสุข สังข์รุ่ง. (2550). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บี เคอินเตอร์ ปรีนท์.
- พัชรา โพชนิกธ และชุตีระ ระบอบ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในการทำงานและการออกจากงานของพนักงานด้านโลจิสติกส์การจัดเตรียมอาหาร สำหรับสายการบินจากการจัดจ้างภายนอก. วารสารธุรกิจปริทัศน์, 6(2), 27-28.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ขงยุทธ ปัญญาพี. (2550). ปัจจัยจูงใจในการเลือกศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในสถานศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2555). หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รสริน สกุลโรจนประวัต. (2541). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาธุรกิจศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- รัชนิพร ภู่อกุล. (2550). *ศึกษาปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท ทัชชวี่ โน้ เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์เซอร์วิส จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ลลอม มีร์กษ. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบันของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรพล นันทเกษม. (2540). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมวิทยา ประยุกต์, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรรณิ บุญเผ่า. (2554). *ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรใน องค์การธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณิ ลิ้มอักษร. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วรินทร แก้วคล้าย. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัททิพย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วัชรารณ มีสมบุญ. (2549). *ความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์. (2548). *การรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต: กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์การจัดการ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันชัย ศกุนตนาค. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน กลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2551). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ (พิมพ์ครั้งที่ 19)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สุภร เสรีรัตน์, งามอาจ ปทะวานิช และปริญญ์ ถักษิตานนท์. (2550). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- สถาพร ปิ่นเจริญ. (2547) การบริหาร: การสร้างแรงจูงใจในที่ทำงาน. วารสารมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ วิชาการ, 7(14), 45 -50.
- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- สิริพร อำไพศรี. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายจัดเก็บค่าผ่านทาง การทางพิเศษแห่งประเทศไทย. ภาคนิพนธ์คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สิริอำไพ พิพัฒน์พงศ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล. (2557). รายงานประจำปี 2557 บริษัท ฮีลุมเคบีล (ประเทศไทย) จำกัด. กรุงเทพฯ: ฮีลุมเคบีล.
- เสาวนีย์ อวยผล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานระดับปฏิบัติงาน. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เสาวลักษณ์ แสงจันทร์. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ยัมเรสเทอร์องส์ ประเทศไทย จำกัด. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- อรรถพล สีหนาว. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, คณะวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อาจารย์ นาคศุภรังษี. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม. วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Becker, H. S. (1960). Note on the connects of commitment. *The American Journal of Sociology*, 125 (1), 32 – 40.
- Bernard, B., & Gary, A. S. (1964). *Human behavior: shorter edition*. New York: Harcourt, Brace & World.
- Cronbrach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5<sup>th</sup> ed.). New York: Harper Collins.
- Domjan, M. (1996). *The principles of learning and behavior belmont*. California: Thomson Wadsworth.
- Edward, L. G. (1998). *The talent solution: aligning strategy and people to achieve extraordinary results*. New York: McGraw-Hill.
- Gubman, M. D. (2003) *The engaging leader*. New York: Soundview.
- Herzberg, F. (1968). *Work and the nature of man*. New York: World.
- Hrebiniak, L.G., & Alutto. J. K. (1972). Personal and role – related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(1), 555-573.
- International Survey Research. (2004). *3 D model employee engagement*. Retrieved from <http://short.strange-company.info>.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Managemant Journal*, 33(4), 692 – 724.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanism in utopian community. *American Sociological Review*, 33(4), 449 – 517.
- Porter, L., & Smith, F. J. (1991). *Motivation and work behaviors* (5<sup>th</sup> ed.). New York: Mc Graw Hill.
- Mercer. (2009). *improving organization performance through talent management and employee engagement*. กรุงเทพฯ: แมอร์เซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด.
- Robbin, S. P. (2009). *Organizational behavior* (13<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (1991). *Consumer behavior*. New Jersey: Englewood Cliffs.

- Somers, M. J. (1995) Organizational commitment, turnover and absenteeism: An examination of direct and interaction effects. *Journal of Organizational Behavior*. Retrieved from <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030160107/abstract>
- Steer, R. M. (1977, March). Antecedents and outcome of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*. Retrieved from <http://onlinelibrary.wiley.com>
- Straw, B. M., & Salancik, G.R. (1977). Two side of commitment. In *Paper presented at the annual meeting of the academy of management* (pp. 243-254). Florida: Orlando.
- The Gallup Organization. (2006). *Why employee engagement*. Retrieved from <http://www.paragonstrategies.com/engage.html>
- Weiner, B.(1982). *Attribution theory achievement motivation and the education process*. review of education research. Retrieved from [http://www.jstor.org/stable/1170017?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](http://www.jstor.org/stable/1170017?seq=1#page_scan_tab_contents)
- Yamane, T. (1970). *Taro statistic : An introductory analysis* (2<sup>nd</sup> ed.) New York: Harper & row.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะการจัดการและการท่องเที่ยว สำนักงานคณบดี โทร. ๒๔๕๔

ที่ ศธ ๒๖๐๓.๑/๘๐๒๕๗

วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่

ด้วย นางสาวอุไรวรรณ แก้วเก็บ รหัสประจำตัว ๕๖๙๒๐๐๗๒ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาควิเศษ ได้เสนอนิพนธ์เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทกลุ่มปิโตรเคมี โดยมี ดร.พิมพ์วิมล วัฒนาทรงยศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (ดังเอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)  
คณบดีคณะการจัดการและการท่องเที่ยว



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว สำนักงานคณบดี โทร. ๒๕๕๔

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/ ๑ ๐๒๕๗

วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ดร.วรรณภา ลือกิตินันท์

ด้วย นางสาวอุไรวรรณ แก้วเก็บ รหัสประจำตัว ๕๖๕๒๐๐๓๒ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนอวิทยานิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทกลุ่มปิโตรเคมี โดยมี ดร.พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (ดังเอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะการจัดการและการท่องเที่ยว สำนักงานคนบตี โทร. ๒๕๕๔

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๓/๑ ๐๒๕๔

วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ดร.พรรณี พิมาพันธุ์ศรี

ด้วย นางสาวอุไรวรรณ แก้วเก็บ รหัสประจำตัว ๕๖๔๒๐๐๗๒ นิสิตระดับปริญญาโท  
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนอนิพนธ์  
เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทกลุ่มบีโตร  
เคมี โดยมี ดร.พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ  
เพื่อการวิจัย

ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของ  
เครื่องมือ เพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (ดังเอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พັນนี นนทศักดิ์)  
คนบตีคณะการจัดการและการท่องเที่ยว

**ภาคผนวก ข**

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน**  
**บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง**

คำชี้แจงทั่วไป

- 1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
  - ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อบริษัท ในกลุ่มปิโตรเคมี
  - ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อบริษัท ในกลุ่มปิโตรเคมี
  - ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็น
- 2. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปในอนาคต
- 3. ทุกคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้ถือว่ามีความลับ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

นางสาวอุไรวรรณ แก้วเก็บ

นิสิตปริญญาโท สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์  
 คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง;** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ท่านต้องการเลือก ให้ตรงกับความเป็นจริงและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1.1 เพศ

ชาย

หญิง

1.2 สถานภาพ

โสด

สมรส

หย่าร้าง

1.3 อายุ

21- 30 ปี

31 - 40 ปี

41 - 50 ปี

51 ปีขึ้นไป

1.4 รายได้

15,000 - 25,000 บาท

25,001 - 35,000 บาท

35,001 - 45,000 บาท

45,001 บาทขึ้นไป

1.5 ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

1.6 อายุงาน

0-5ปี

6-10ปี

11-15ปี

15 ปีขึ้นไป



**ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อบริษัท ในกลุ่มปีโตรเคมี**

**คำชี้แจง;** กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ระบุหมายเลขระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็นและระดับความสำคัญในแต่ละคำถาม

5	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับมาก
3	หมายถึง	ระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับน้อย
1	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล</b>						
1	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
2	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน					
3	ท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเอง					
4	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
5	ผลการปฏิบัติงานของท่านมักได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอื่นๆในองค์กรที่มีโอกาสได้ทำงานร่วมกับท่าน					
<b>ด้านการยอมรับนับถือ</b>						
6	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
7	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8	ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน					
9	เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
10	ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือและไว้วางใจมอบหมายให้ท่านทำงานในงาน โครงการต่างๆที่สำคัญของหน่วยงานอยู่เสมอ					
<b>ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>						
11	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร					
12	ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญและท้าทายอยู่เสมอ					
13	เมื่อมีปัญหาในการทำงาน เกิดขึ้นท่านสามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง					
14	ท่านมีอิสระในการนำเสนอแผนในการทำงานได้ด้วยตนเอง					
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>						
15	ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอเพื่อที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
16	ท่านมีความสามารถบริหารจัดการงานของตนเองให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
17	ท่านมีความสามารถในการบริหารจัดการงานของทีมให้สำเร็จตามเป้าหมาย					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18	ท่านมีมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามแผนงานที่กำหนดไว้					
<b>ด้านความก้าวหน้า</b>						
19	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน					
20	ท่านได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
21	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อรองรับการเติบโตในสายอาชีพในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
22	พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี จะได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
<b>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>						
23	ท่านมีความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
24	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาที่ดีเสมอเมื่อท่านประสบปัญหาทั้งในการทำงานและปัญหาส่วนตัว					
25	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค					
26	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน					
<b>ด้านนโยบายและการบริหาร</b>						
27	บริษัทมีการกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการองค์กรอย่างเหมาะสม					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
28	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่างๆเกี่ยวกับนโยบายขององค์กร					
29	บริษัทมีช่องทางการสื่อสารนโยบายต่างๆกับพนักงานที่มีความเหมาะสม					
<b>ด้านสภาพการทำงาน</b>						
30	หน่วยงานของท่านจัดให้มีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอเพียงพอและเหมาะสม					
31	สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่างอากาศถ่ายเทมีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
32	เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ มีการได้รับการดูแลบำรุงรักษาให้มีความปลอดภัยในการทำงานอยู่เสมอ					
<b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>						
33	ท่านให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในทำกิจกรรมภายในหน่วยงาน					
34	ท่านมีความเต็มใจเมื่อมีโอกาสได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องต่างๆ					
35	ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
36	ท่านยินดีที่ให้คำปรึกษาหารือเมื่อเพื่อนร่วมงานของท่านประสบปัญหาในเรื่องต่างๆ					

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านเงินเดือน, รายได้</b>						
37	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
38	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
39	ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมต่อมาตรฐานการดำรงชีวิตที่ดี					
40	ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน					
<b>ด้านความมั่นคงในงาน</b>						
41	ท่านมีความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจเมื่อทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้					
42	ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในงานเมื่อทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้					
43	ท่านรู้สึกมีโอกาสก้าวหน้าเมื่อทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้					
<b>ด้านชีวิตส่วนตัว</b>						
44	ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
45	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของตนเองและครอบครัว					
46	ท่านไม่ถูกรบกวนด้วยเรื่องงานระหว่างเวลาพักผ่อน					
47	การทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ทำให้ท่านมีความพร้อมด้านฐานะความเป็นอยู่ที่ดี					

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อบริษัท ในกลุ่มปีโตรเคมี  
คำชี้แจง; กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ระบุหมายเลขระดับความพึงพอใจ/ความ  
คิดเห็นและระดับความสำคัญในแต่ละคำถาม

- |   |         |                 |
|---|---------|-----------------|
| 5 | หมายถึง | ระดับมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | ระดับมาก        |
| 3 | หมายถึง | ระดับปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | ระดับน้อย       |
| 1 | หมายถึง | ระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านความคิด</b>						
1	ท่านทราบเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร					
2	การทำงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร					
3	ค่านิยมของท่านมีความสอดคล้องกับองค์กร					
4	ท่านทราบว่าการทำงานหรือช่วยเหลือองค์กรอย่างไรเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
5	ท่านรับรู้ว่าองค์กรจะให้ความสำคัญสนับสนุนและผลักดันการทำงานของท่านอยู่เสมอ					
<b>ด้านความรู้สึก</b>						
6	ท่านมีความรู้สึกรัก มีความเป็นเจ้าของ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
7	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกบุคคลอื่นว่าท่านทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้					
8	ท่านมีความห่วงใยในอนาคตขององค์กร					
9	ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์กร					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความถี่				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10	ท่านรู้สึกความสำเร็จของงาน คือความสำเร็จของท่านด้วย					
11	ท่านมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร					
12	ท่านมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรไม่ว่าจะอยู่ในสถานะที่ประสบความสำเร็จหรือประสบความล้มเหลว					
13	ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน และรักษาผลประโยชน์ขององค์กร					
<b>ด้านพฤติกรรม</b>						
14	ท่านมักจะพูดถึงองค์กรในทางที่ดีและชื่นชมยกย่องให้ผู้อื่นฟังเสมอ					
15	ท่านเต็มใจและพยายามทำงานให้ดีที่สุดมากกว่าเป้าหมายในงานที่ตั้งไว้					
16	ท่านพยายามอย่างสุดความสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
17	ท่านมีความพยายามอย่างมากในการรักษามาตรฐานในสำนักงาน/ แผนกของตน					
18	ท่านมีความสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่นๆที่นอกเหนือจากงานของตนเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กร					
19	ท่านมักจะเสนอแนะแนวทางที่จะปรับปรุงงานหรือยกระดับทีมงานของตน					

**ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็น**

**คำชี้แจง:** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

• .....  
.....

.....

.....

•

•

•

•

•

•