



อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน
บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง

THE INFLUENCE OF WORKING MOTIVATION ON ORGANIZATION
ENGAGEMENT OF THE PETROCHEMICALS INDUSTRIES EMPLOYEE
IN RAYONG PROVINCE

อุไรวรรณ แก้วเก็บ* พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ² และ อภิญญา อิงอาจ³
Uraiwan Kaewkeb* Pimpawee Watthanasongyot² and Apinya Ingard³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับความผูกพันองค์การและศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์การ รวมถึงเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การโดยจำแนกตามขนาดบริษัท กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำนวน 372 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก ซึ่งรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับมากทุกด้าน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การ อย่างมีความสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายการบริหาร ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านเงินเดือน - รายได้ และการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดบริษัทพบว่า บริษัทที่มีขนาดต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์การแตกต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความผูกพันองค์การ

* Corresponding author e-mail : chompoo_liar@hotmail.com

¹ นิสิตหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

² อาจารย์ประจำคณะสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

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 different between employees of petrochemicals firms located in Rayong, Thailand. The samples used for the research were 372 are employees working for petrochemical firms located in Rayong, Thailand. They were selected through Cluster Random Sampling. The data were collected via use of questionnaires; and, frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson Product Correlation analysis, Multiple Regression Analysis and one-way ANOVA were employed for data analysis. The result shown that awareness on motivation of work is very high, The opinions about the motivation to perform at a high level overview. When considering that it was found. Motivation factors and Maintenance Factors was rated at the high level all factors. The opinions about Employee Engagement to perform at a high level overview, of which the mean scores could be ranked from more to less as follows: Behavioral, Affective and Cognitive. The working motivation for the performance influencing Employee Engagement. Significant at the 0.05 level, including in the jobs security, The relationships, policy, work life of balance and compensation. Comparing the difference between a company found. Companies with a different working motivation and employee engagement in the performance of different organizations.

Keywords : Working Motivation, Employee Engagement

บทนำ

จากความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งได้แก่ ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และสภาวะการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลมากขึ้นจากการให้ความสำคัญทางธุรกิจขององค์กรที่มีความยั่งยืน มีนวัตกรรมและมีผลกำไรอย่างต่อเนื่องประสบความสำเร็จได้ด้วยการมีทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างและรักษาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้้องค์กรมีการเติบโตอย่างยั่งยืนมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีความจำเป็นต้องดำเนินการและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดี เกิดความร่วมมือ ลดปัญหาความขัดแย้ง รวมถึงเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์, 2548)

ความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) ที่มีต่อองค์กร จึงถือเป็นกุญแจสำคัญต่อการอยู่ทำงาน กับองค์กรของพนักงาน (Robbin, 2009) ซึ่งสามารถเห็นได้อย่างชัดเจนจากการมาปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ อัตราการขาดงาน การลา มาสาย ลาออก และการเปลี่ยนงาน และหากพนักงานในองค์กรมีความผูกพันที่ดีต่อ องค์กรแล้ว ก็จะมี ความมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้้องค์กรประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร คือ ความรักงาน และความภักดีต่อองค์กรที่ทำให้พนักงาน มุ่งมั่นทุ่มเทสติปัญญาและกำลังความสามารถ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุผล โดยการทำให้พนักงานรู้สึก มีความสุขและความพึงพอใจ ทั้งนี้เพราะคนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีความพึงพอใจ ศรัทธาต่องานและองค์กร จึงจะทำให้มีความสุขในการทำงาน และเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสิ่งที่้องค์กรจะได้มากกว่างานก็คือตัว และหัวใจ ความทุ่มเท การอุทิศตนเพื่อองค์กร ความเป็นส่วนหนึ่งของคุณและกันระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิต การทำงาน ที่สำคัญก็คือ การนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงที่ดีและต่อเนื่องขององค์กร ส่งผลให้องค์กรเติบโตและ ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ซึ่ง International Survey Research (2004) ได้กล่าวไว้ถึงความผูกพันขององค์กรไว้ 3 ด้านด้วยกัน ได้แก่ ด้านความคิดของพนักงานที่มีต่อองค์กร ความรู้สึกที่มีต่อองค์กร และ ด้านพฤติกรรม ที่แสดงออกต่อองค์กร

แต่หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ ความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมที่ แสดงออกต่อองค์กรก็จะเปลี่ยนแปลงไป ระดับความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดลง และเกิดความห่างเหินต่อองค์กร ปฏิบัติงานให้องค์กรด้วยความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น มีอัตราการขาดงาน มีการลาออกจากงานเพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นว่าปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร ให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกระดับชั้น โดยในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรนั้น แรงจูงใจเป็นแนวทางหนึ่งที่ถูก นำมาใช้เพื่อทำให้พนักงานรู้สึกว่าสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อ องค์กร สามารถก้าวไปยังเป้าหมายที่ต้องการได้ ทำให้อยากปฏิบัติงานในองค์กรจนเกิดเป็นความผูกพันต่อ องค์กรในที่สุด หากองค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นๆ บรรลุ เป้าหมายที่ต้องการเจริญก้าวหน้า (สิริพร อำไพศรี, 2547) เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน และส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย

ทั้งนี้ (Herzberg, 1986) ได้กล่าวว่าไว้ แรงจูงใจของทรัพยากรบุคคลจะเกิดขึ้นได้จาก 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะจูงใจให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มี หรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็น ปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ซึ่งเป็นมาจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และนโยบายขององค์กรในการดูแล

และบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลในเชิงระบบ ซึ่งได้แก่ การบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน การความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบริหารค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน และด้านชีวิตส่วนตัว และปัจจัยจูงใจ (Motivation) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงาน ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าวเมื่อพนักงานได้รับการดูแลและตอบสนองความต้องการ จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันขององค์กร ซึ่งจะเห็นได้ว่า ปัจจัยสำคัญดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ทั้งในส่วนขององค์กรและในส่วน of พนักงานที่ได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ หากบุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้นได้บรรลุถึงความต้องการของตนแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร รวมถึงสามารถนำการจูงใจดังกล่าวมาสร้างความสำเร็จและความผูกพันในองค์กรให้กับคนในองค์กร (สลาพร ปิ่นเจริญ, 2547)

บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี ซึ่งทำธุรกิจเกี่ยวกับปิโตรเคมี ตั้งอยู่ที่ อำเภอมายาปุค จัหวัดระยอง ได้ให้ความสำคัญกับพนักงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากตระหนักอยู่เสมอว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ในส่วนของนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัทฯ ได้มีการจัดสรรสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงาน เช่น การรักษาพยาบาล การลาพักร้อน โบนัส เงินพิเศษ เบี้ยขยัน ชุคพนักงาน เป็นต้น ซึ่งมุ่งหวังให้พนักงานมีความพึงพอใจและมีความสุขในการร่วมงานกับบริษัทฯ อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลของฝ่ายทรัพยากรบุคคล (2557) พบว่า อัตราการลาออกของพนักงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี ซึ่งการลาออกจากงานของพนักงานส่งผลกระทบต่อภาระดำเนินงานของบริษัทอย่างมาก ทั้งการสรรหาและการฝึกอบรมพนักงานใหม่ โดยเฉพาะพนักงานในตำแหน่งที่สำคัญๆ ขององค์กร ได้แก่ วิศวกรพนักงานการตลาด นักวิจัย และอื่นๆ ก็ยังถูกแย่งชิงตัวพนักงานที่มีความเก่งความสามารถไปอยู่บริษัทอื่นๆ โดยเสนอให้เงินเดือนที่สูงกว่าหลายเท่า เพื่อดึงคนประเภท คนหัวกะทิ (Cream of the crop) ไปร่วมงาน

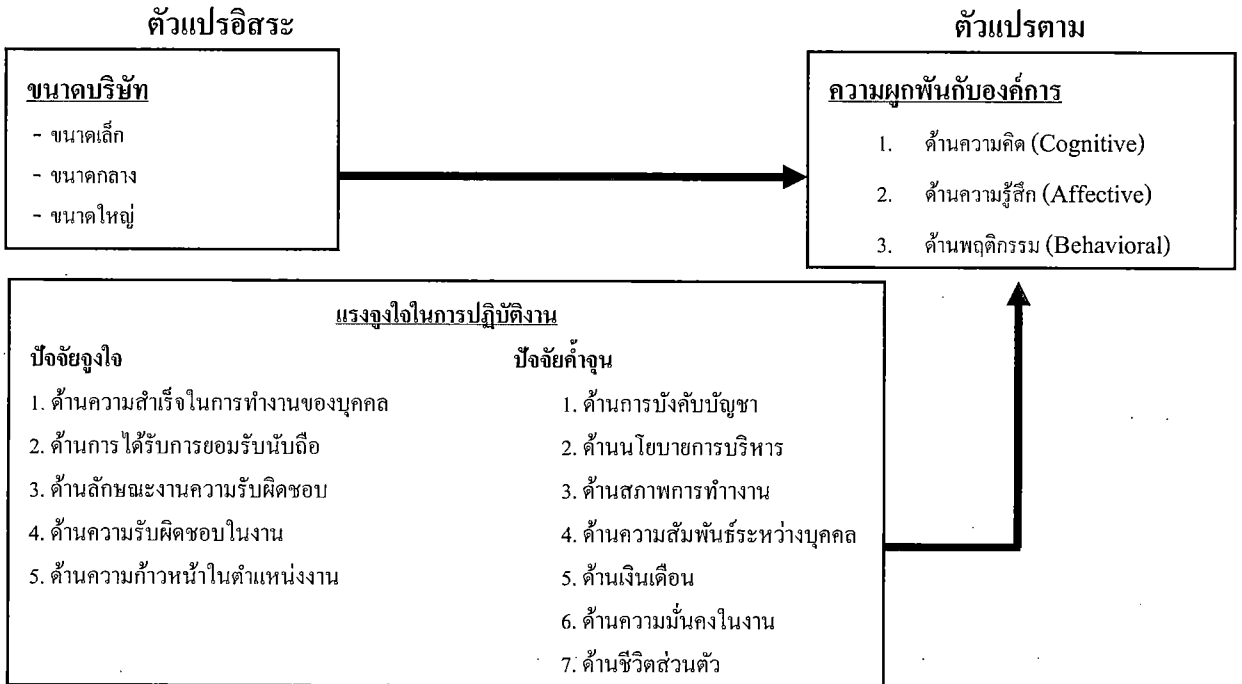
จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาถึงอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จัหวัดระยอง เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมีในการเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว รวมทั้งเสริมสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จัหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จัหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จัหวัดระยอง
4. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จัหวัดระยอง โดยจำแนกตามขนาดบริษัท

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดทฤษฎีความผูกพันองค์การของ ISR (2004) และแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎี Herzberg (1986 อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) และจำแนกบริษัทตามขนาด มาเป็นกรอบแนวคิด ตามภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ทบทวนวรรณกรรม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าจากภายในตนเอง เช่น ความรู้สึก ชอบ ไม่ชอบ พอใจ ไม่พอใจเล็กน้อย ซึ่งขึ้นอยู่กับความคาดหวังของแต่ละบุคคล และสิ่งเร้าที่เกิดจากภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน นโยบายองค์กร การบังคับบัญชา ระเบียบปฏิบัติ เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น จากสิ่งเร้าทั้ง 2 ส่วนนี้ จะนำมาซึ่งพฤติกรรมในการแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในด้านบวก เช่น ความรู้สึกดี มีความรักผูกพันองค์การ การตั้งใจในการปฏิบัติงาน มาปฏิบัติงานไม่สาย ยินดีให้ความร่วมมือและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การด้วยความเต็มใจ เป็นต้น ในขณะที่หากมีแรงจูงใจในด้านลบ ก็จะส่งผลต่อการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ตรงกันข้าม ได้แก่ การขาดลามาสาย การไม่สนใจต่อระเบียบปฏิบัติขององค์กรและหน่วยงาน การไม่เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร การมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานและต่อองค์การ เป็นต้น ซึ่งแรงจูงใจทั้ง 2 ส่วน จะมีความสำคัญในการสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานรายบุคคล และผลประกอบการขององค์กรในภาพรวม

ทั้งนี้ ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1986 อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบของแรงจูงใจที่เรียกว่า Herzberg's Two Factor Theory ซึ่งสรุปได้ว่าแรงจูงใจมีปัจจัย 2 ปัจจัยที่สำคัญ โดยมีความสัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง ที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์กร โดยจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคลได้

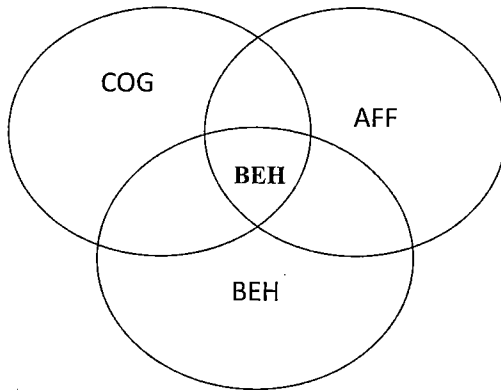
2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มี หรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในองค์กร จะทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน และองค์กร และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล

ความผูกพันองค์กร

ความผูกพันองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) เป็นวิธีการเพื่อให้องค์กรเกิดการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากความผูกพันองค์กรเป็นวิธีการที่ทำให้พนักงานเกิดความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรม ที่ดีกับองค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมทางด้านบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่จะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้ ความผูกพันของพนักงาน คือความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ไม่ว่าจะเวลาจะเปลี่ยนแปลงไปเมื่อใดก็ตาม หากมีความผูกพันในการทำงานในระดับสูง (The higher engagement level) ก็จะสะท้อนถึงถึงความพึงพอใจของพนักงานอย่างยั่งยืน แต่หากขาดความพึงพอใจของพนักงานองค์กรก็ไม่สามารถสร้างความผูกพันองค์กรได้เช่นกัน

นอกจากนี้ สถาบันวิจัย ISR ซึ่งเป็นที่ปรึกษาทางด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับหลายแห่งได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงาน โดยผลการศึกษาพบว่า บริษัทที่มีระดับความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับสูง จะมีแนวโน้มมีผลการปฏิบัติงาน และผลกำไรสูงด้วย โดยได้มีการทำ 3-D Model of Engagement ดังภาพที่ 3 The ISR Model of Employee Engagement เป็นการนิยามถึงความผูกพันของพนักงาน 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



Note

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

ภาพที่ 2 The ISR Model of Employee Engagement

ที่มา: (International Survey Research, 2004 : ระบบออนไลน์)

จากแนวคิดเรื่องปัจจัยความผูกพันองค์การของ International Survey Research (2004) จะเห็นได้ว่ามีการแบ่งมิติปัจจัยของความผูกพันเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความคิด ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรม ที่เป็นปัจจัยให้พนักงานเกิดความผูกพันองค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ ทศนคติความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การ เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ นอกจากนี้ทัศนคติและความรู้สึกแล้ว ยังรวมไปถึงการแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เช่น การมาทำงานสม่ำเสมอ มีความทุ่มเท มุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงาน ปกป้องคุ้มครองและรักษาทรัพย์สินของบริษัทเสมือนเป็นของตนเอง รวมไปถึงจนถึงการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์การ มีความจงรักภักดีและต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับจัดการของบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง จำนวนประมาณ 5,200 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทราโรวายมานัน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 372 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างวิธีการเลือกตามสะดวก (Convenience Sampling) และมีกลุ่มที่ใช้เปรียบเทียบ 3 กลุ่ม โดยจำแนกตามขนาดองค์กร เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม และการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอยู่ในช่วง - 1 ถึง 1 ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise เพื่อใช้เป็นค่าพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (one-way ANOVA) เพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของทั้งบริษัท 3 กลุ่ม

ผลการวิจัย

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 และผลการวิจัยสามารถจำแนกตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันองค์กร ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง

รายการ	\bar{X}	SD	ระดับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ	3.75	0.45	มาก
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	3.76	0.50	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.66	0.55	มาก
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.68	0.55	มาก
ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.99	0.48	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.68	0.71	มาก
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน	3.76	0.51	มาก
ด้านการบังคับบัญชา	3.82	0.74	มาก
ด้านนโยบายการบริหาร	3.61	0.73	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.71	0.63	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.04	0.53	มาก
ด้านเงินเดือน - รายได้	3.53	0.75	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	3.84	0.71	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.74	0.64	มาก
ความผูกพันองค์กร	3.75	0.47	มาก
ด้านความคิด	3.80	0.69	มาก
ด้านความรู้สึก	3.84	0.60	มาก
ด้านพฤติกรรม	4.01	0.58	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีต่อบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.48) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.50) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.71) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.55) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.55) ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.53) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.71) ด้านการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.74) ด้านชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.64) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.63) ด้านนโยบายการบริหาร ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.73) ด้านเงินเดือน - รายได้ ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.75) และพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรม ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความรู้สึก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.60) ปัจจัยด้านความคิด ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.69)

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความสัมพันธ์			
	ความผูกพันองค์กร			
	ด้านความคิด	ด้านความรู้สึก	ด้านพฤติกรรม	รวม
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	0.598*	0.565*	0.505*	0.643*
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	0.462*	0.425*	0.354*	0.479*
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.493*	0.438*	0.350*	0.494*
ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ	0.504*	0.482*	0.467*	0.559*
ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.443*	0.482*	0.556*	0.568*
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	0.521*	0.482*	0.381*	0.535*
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง	0.600*	0.688*	0.612*	0.738*
ด้านการบังคับบัญชา	0.423*	0.363*	0.377*	0.444*
ด้านนโยบายการบริหาร	0.479*	0.469*	0.517*	0.574*
ด้านสภาพการทำงาน	0.356*	0.478*	0.398*	0.483*
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.445*	0.553*	0.574*	0.609*
ด้านเงินเดือน - รายได้	0.455*	0.551*	0.424*	0.560*
ด้านความมั่นคงในงาน	0.524*	0.645*	0.572*	0.678*
ด้านชีวิตส่วนตัว	0.463*	0.562*	0.403*	0.561*

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ($r = 0.643$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบในงาน ($r = 0.568$) ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ($r = 0.559$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($r = 0.535$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($r = 0.494$) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มี ($r = 0.479$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ($r = 0.738$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ($r = 0.678$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r = 0.609$) ด้านนโยบายการบริหาร ($r = 0.574$) ด้านชีวิตส่วนตัว ($r = 0.561$) ด้านการบังคับบัญชา ($r = 0.444$) ด้านเงินเดือน - รายได้ ($r = 0.560$) และด้านสภาพการทำงาน ($r = 0.483$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

3. การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้เป็นค่าพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ในการวิเคราะห์แสดงผลดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 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. ด้านความรับผิดชอบในงาน	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 3-1 พบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองน้อย เนื่องจาก Tolerance มีค่าไม่น้อยกว่า 0.10 และค่า VIF น้อยกว่า 10 นอกจากนี้ Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.971 ซึ่งอยู่ในช่วง 1.5 - 2.5 แสดงว่า ความคลาดเคลื่อนอิสระกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานเบื้องต้นของการใช้สถิติการถดถอย

ตารางที่ 3-2 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในปัจจัยเชิงใจ ตัวแปรปัจจัยค่าจูนกับความผูกพันองค์กร ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	X_{11}	X_{12}	Y
X_1	1.000												
X_2	.716*	1.000											
X_3	.609*	.728*	1.000										
X_4	.546*	.478*	.604*	1.000									
X_5	.401*	.618*	.618*	.430*	1.000								
X_6	.428*	.613*	.594*	.445*	.642*	1.000							
X_7	.400*	.597*	.655*	.464*	.688*	.666*	1.000						
X_8	.415*	.462*	.423*	.409*	.434*	.334*	.429*	1.000					
X_9	.411*	.414*	.432*	.566*	.489*	.396*	.392*	.392*	1.000				
X_{10}	.441*	.493*	.454*	.340*	.550*	.418*	.555*	.578*	.412*	1.000			
X_{11}	.445*	.504*	.504*	.497*	.555*	.462*	.565*	.563*	.526*	.610*	1.000		
X_{12}	.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

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- X_1 = แรงจูงใจด้านปัจจัยเชิงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
- X_2 = แรงจูงใจด้านปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- X_3 = แรงจูงใจด้านปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ
- X_4 = แรงจูงใจด้านปัจจัยเชิงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน
- X_5 = แรงจูงใจด้านปัจจัยเชิงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
- X_6 = แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูน ด้านการบังคับบัญชา
- X_7 = แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบายการบริหาร
- X_8 = แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูน ด้านสภาพการทำงาน
- X_9 = แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- X_{10} = แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูน ด้านเงินเดือน - รายได้
- X_{11} = แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูน ด้านความมั่นคงในงาน
- X_{12} = แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูน ด้านชีวิตส่วนตัว
- Y = ด้านความผูกพันองค์กร

จากตาราง 3-2 เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในปัจจัยเชิงใจ ตัวแปรปัจจัยคำจูนกับความผูกพันองค์กร ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในปัจจัยเชิงใจ และตัวแปรปัจจัยคำจูนทั้ง 12 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร อยู่ระหว่าง .334* - .728* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3-3 อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรอิสระ และคัดเลือกตัวแปรอิสระที่ดีที่สุด 12 ด้าน ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง

ตัวแปรอิสระ	R	R ²	เปอร์เซ็นต์การพยากรณ์
1. X_{11}	.678	.460	46
2. $X_{11}X_9$.740	.548	54.8
3. $X_{11}X_9X_7$.765	.585	58.5
4. $X_{11}X_9X_7X_{12}$.776	.602	60.2
5. $X_{11}X_9X_7X_{12}X_4$.783	.614	61.4
6. $X_{11}X_9X_7X_{12}X_4X_{10}$.786	.618	61.8

* $p < .05$

จากตารางที่ 3-3 พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ที่ดีที่สุด คือ กลุ่มปัจจัยกลุ่มที่ 6 โดยเรียงลำดับจากตัวแปรอิสระที่ดีที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน (X_{11}) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_9) ด้านนโยบายการบริหาร (X_7) ด้านชีวิตส่วนตัว (X_{12}) ด้านความรับผิดชอบในงาน (X_4) ด้านเงินเดือน (X_{10}) ทั้ง 6 ตัวแปรรวมกันสามารถพยากรณ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในปัจจัยเชิงใจและปัจจัยคำจูน กับความผูกพันของพนักงานบริษัทในกลุ่ม ปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ได้ 61.8 เปอร์เซ็นต์



ตารางที่ 3-4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของตัวแปรอิสระที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง

ตัวแปรอิสระ	b	S.E.b.	β	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		$R^2 = .618$		SE.est = .335	

*p < .05

จากตารางที่ 3-4 พบว่าแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายบริหาร ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านเงินเดือน-รายได้ มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.247, 0.239, 0.168, 0.127, 0.149 และ 0.094 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณสะสม (R) ของตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร กับตัวแปรตามมีค่าเท่ากับ .786 โดยที่ตัวพยากรณ์อิทธิพลแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรได้ร้อยละ 61.8 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์ SE.est .335 และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (b_j) ของตัวแปรอิสระรวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่ม ปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ของบริษัท 3 ขนาด แสดงดังตารางที่ 4-1 ถึงตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-1 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	n	\bar{x}	แรงงูใจในการปฏิบัติงาน		
			บริษัทขนาดใหญ่	บริษัทขนาดกลาง	บริษัทขนาดเล็ก
บริษัทขนาดใหญ่	74	3.66	-	-0.241*	0.111
บริษัทขนาดกลาง	201	3.90		-	0.353*
บริษัทขนาดเล็ก	97	3.54			-

*p < .05

จากตารางที่ 4-1 พบว่า พนักงานที่อยู่บริษัทต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยบริษัทขนาดใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบริษัทขนาดกลาง และบริษัทขนาดกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบริษัทขนาดใหญ่ ไม่มีความแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก

ตารางที่ 4-2 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัย จูงใจ	n	\bar{X}	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ		
			บริษัทขนาด ใหญ่	บริษัทขนาด กลาง	บริษัท ขนาดเล็ก
			บริษัทขนาดใหญ่	74	3.69
บริษัทขนาดกลาง	201	3.88		-	0.358*
บริษัทขนาดเล็ก	97	3.53			-

*p<.05

จากตารางที่ 4-2 พบว่า พนักงานที่อยู่บริษัทต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน โดยบริษัทขนาดใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกับบริษัทขนาดกลาง และขนาดเล็ก และบริษัทขนาดกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-3 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูน ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่า จูน	n	\bar{X}	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูน		
			บริษัทขนาด ใหญ่	บริษัทขนาด กลาง	บริษัท ขนาดเล็ก
			บริษัทขนาดใหญ่	74	3.62
บริษัทขนาดกลาง	201	3.91		-	0.348*
บริษัทขนาดเล็ก	97	3.56			-

*p<.05

จากตารางที่ 4-3 พบว่า พนักงานที่อยู่บริษัทต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูนแตกต่างกัน โดยบริษัทขนาดใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนแตกต่างกับบริษัทขนาดกลาง และบริษัทขนาดกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบริษัทขนาดใหญ่ ไม่มีความแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก

ตารางที่ 4-4 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ ของความผูกพันองค์กร ของพนักงานบริษัท ในกลุ่มปีไตรเคมี จังหวัดระยอง ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 ขนาด

ความผูกพันองค์กร	n	\bar{X}	ความผูกพันองค์กร		
			บริษัทขนาด ใหญ่	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 4-4 พบว่า พนักงานที่อยู่บริษัทต่างกันมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน โดยบริษัทขนาดใหญ่ มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกับบริษัทขนาดกลาง และบริษัทขนาดกลาง มีความผูกพันองค์กรตัวแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบริษัทขนาดใหญ่ ไม่มีความแตกต่างกับบริษัทขนาดเล็ก

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีไตรเคมี จังหวัดระยอง พบประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กร

1.1 จากการศึกษาค้นคว้า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมมีอิทธิพลกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีไตรเคมี ทั้งนี้เป็นเพราะว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบรายด้านดังนี้ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรารักษ์ สักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก จิรัชย์ พุฒิจรัสพงศ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนอกฝั่ง บริษัท เซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด วรรณิ บุญเผ่า (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ยัมเรสเทอร์รองส์ ประเทศไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า มีเพียงปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร

1.2 จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมมีอิทธิพลกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ปัจจัยค่าจ้างเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยในการจูงใจให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ซึ่งประกอบรายด้านดังนี้ ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือน, รายได้ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านชีวิตส่วนตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิพร ภูสกุล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ทัทซูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด ผลการศึกษาพบว่า นโยบายและการบริหารองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ สภาพของการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา การยอมรับจากบุคคลในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ทัทซูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด อยู่ในระดับมาก วรณี บุญเผ่า (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัยในประเด็นดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน มีข้อเสนอแนะดังนี้

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านผลการปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับและยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา มีคะแนนน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรจึงควรมีแนวปฏิบัติในการให้ข้อมูลย้อนกลับถึงผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาได้มีโอกาสในการพูดคุยกับพนักงานในเรื่องผลการปฏิบัติงานมากขึ้น ทั้งในด้านการกล่าวชมเชย และการให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านมีข้อเสนอแนะดังนี้

ด้านเงินเดือน, รายได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่พนักงานได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน มีคะแนนน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรควรทำให้พนักงานเข้าใจในค่าจ้างและผลการปฏิบัติงานของตนเอง รวมถึง เข้าใจวิธีการจ่ายค่าตอบแทน ตั้งแต่เริ่มต้น

3. ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปีโตรเคมี จังหวัดระยอง เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน มีข้อเสนอแนะดังนี้

ด้านความคิด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านรับรู้ว่าองค์กรจะให้ความสนับสนุนและผลักดันการทำงานของท่านอยู่เสมอ มีคะแนนน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรหรือผู้บริหารควรมีการสนับสนุนหรือผลักดันการทำงานของพนักงานให้ประสบความสำเร็จ หรือผู้บริหาร หัวหน้างาน เช่น มีโครงการพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ที่คอยให้คำปรึกษาอยู่เสมอเพื่อให้พนักงานมีแรงผลักดันในการทำงานมากขึ้น



เอกสารอ้างอิง

จิรัสย์ พุฒิจรัสพงศ์. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซฟรอน ประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

รัชนิพร ภูสกุณ. (2550). ศึกษาปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท ทัทชูโนเอ็นจิเนียริ่ง แอนด์เซอร์วิส จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วรรณิ ลิ้มอักษร. (2541). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ.

วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์. (2548). การรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต: กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ศุภร เสรีรัตน์, งามอาจ ปทะวานิช และปริญ ลักษิตานนท์. (2550). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สถาพร ปิ่นเจริญ. (2547) การบริหาร: การสร้างแรงจูงใจในที่ทำงาน. วารสารมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ วิชาการ, 7(14), 45 -50.

สิริพร อำไพศรี. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายจัดเก็บค่าผ่านทาง การทางพิเศษแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เสาวนีย์ อวยผล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานระดับปฏิบัติงาน. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Herzberg, F. (1968). *Work and the nature of man*. New York: World.

International Survey Research. (2004). *3 D model employee engagement*. Retrieved August, 2, 2015 from <http://short.strange-company.info>.

Robbin, S. P. (2009). *Organizational behavior* (13th ed.). New Jersey: Prentice Hall.