

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในเครือ
บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน)

นางสาวปาลิตา สายทอง



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2563

**Motivation Factors Affecting Organization Commitment of Employees
in Siamgas and Petrochemicals Public Company Limited**

Miss Palita Saithong



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

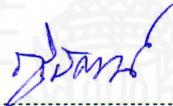
Sukhothai Thammathirat Open University

2020

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
ในเครือบริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน)
ชื่อและนามสกุล นางสาวปาลิตา สายทอง
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ

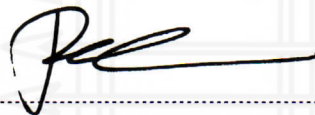
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2564

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะ ใจดี)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะ ใจดี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว้ออิสระ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในเครือ บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน)

ผู้ศึกษา นางสาวปาลิตา สายทอง รหัสนักศึกษา 2623000490 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ **ปีการศึกษา** 2563

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานในเครือบริษัทสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) 2) เปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในเครือบริษัทสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในเครือบริษัทสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน)

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานในเครือบริษัทสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) บริษัท ยูนิคแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) บริษัท ลัคกี้แคเรียเจอร์ จำกัด และบริษัท สยามลัคกี้มีริน จำกัด จำนวน 1,674 คน ใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของทาโร ยามาเน่ ได้ 330 ตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ภาพรวมของระดับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับ ตามลำดับ 2) พนักงานที่มีเพศที่ต่างกันมีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพ การศึกษา รายได้ อายุงาน และระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในเครือบริษัทสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) คิดเป็นร้อยละ 70.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ แรงจูงใจ ความผูกพัน พนักงานในเครือบริษัทสยามแก๊ส

Independent Study title: Motivation Factors Affecting Organization Commitment of Employees in Siamgas and Petrochemicals Public Company Limited

Author: Miss Palita Saithong; **ID:** 2623000490;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr. Puripat Charnkit, Acting Sub Lt.;

Academic year: 2020

Abstract

The objectives of this study are: 1) to study the level of working motivation and organizational commitment of employees in Siamgas and Petrochemicals Public Company Limited; (2) to compare the level of organizational commitment of employees in Siamgas and Petrochemicals Public Company Limited, classified by personal factors; and (3) to study working motivation affecting organizational commitment of employees in Siamgas and Petrochemicals Public Company Limited.

This study was a quantitative research. The population applied in the study was 1,674 employees in the Company Group of Siamgas and Petrochemicals Public Company Limited, consisting of Siamgas and Petrochemicals Public Company Limited, Unique Gas and Petrochemicals Public Company Limited, Lucky Carrier Company Limited, and Siam Lucky Marine Company Limited. The sample size was calculated by Taro Yamane's formula and obtained 330 samples using stratified sampling method. An instrument for data collection was a questionnaire. Descriptive statistical analysis included Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation; and inferential statistical analysis was Stepwise Multiple Regression.

The result of study was found that (1) the overall working motivation factors was at a high level, and when considering each aspect, it can be ranked as follows: the success of work, responsibility, the nature of works performed, and recognition. (2) The employees with different genders had no different organizational commitment, while the employees with different status, educational background, income, service years, and position level had different organizational commitment with a statistical significance at the level of 0.05. and (3) The working motivation in terms of maintenance factors positively affected organizational commitment of employees in the Company Group of Siamgas and Petrochemicals Public Company Limited, accounting for 70.50%, with a statistical significance at the level of 0.05.

Keywords: Motivation, Commitment, Employees in the Siamgas Group

กิตติกรรมประกาศ

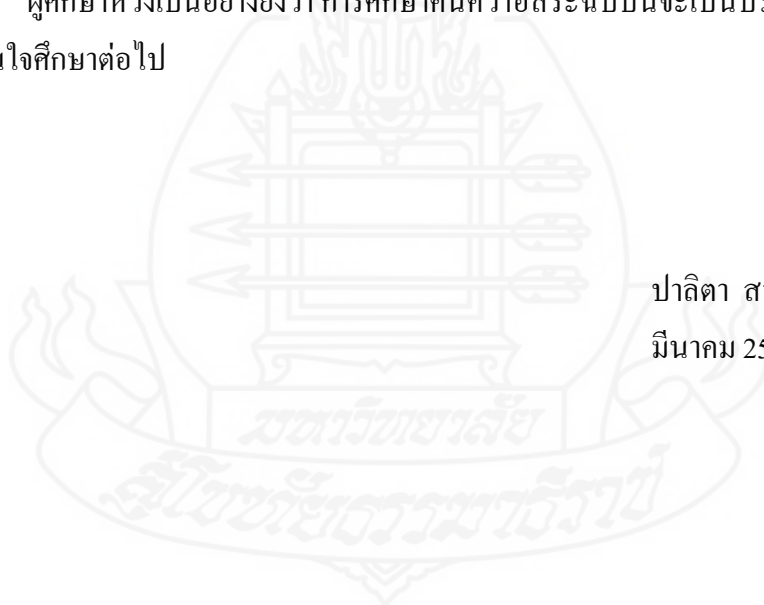
การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างยิ่งจากอาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภุริพัฒน์ ชาญกิจ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ ตลอดจนคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ซึ่งได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชา ให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนการตรวจสอบและแก้ไขเพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้ศึกษากราบขอบพระคุณในความเมตตาของคณาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้บริหารจากบริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) ที่กรุณาให้ข้อมูลสำหรับใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ รวมถึงครอบครัวของผู้ศึกษาที่คอยให้กำลังใจ คุณมกรา งามสุรเชษฐ์ และพนักงานทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลและอำนวยความสะดวกงานการศึกษาค้นคว้าอิสระสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และผู้ที่สนใจศึกษาต่อไป

ปาไลดา สายทอง

มีนาคม 2563

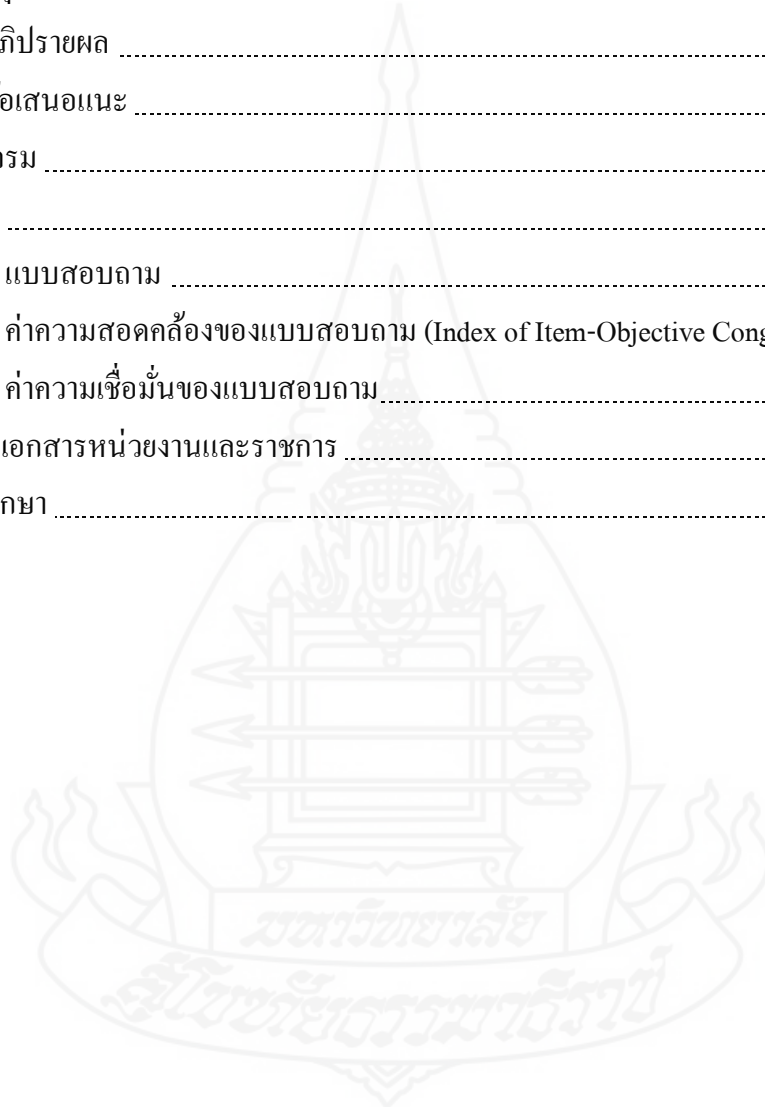


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	6
กรอบแนวคิดการศึกษา	7
สมมติฐานการศึกษา	8
ขอบเขตของการศึกษา	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร	15
ข้อมูลทั่วไปของบริษัท สยามแก๊ส และบริษัทในเครือ	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	25
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	25
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล	32
การวิเคราะห์ข้อมูล	32
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
ตอนที่ 1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	34
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	35

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	78
สรุปผลการศึกษา	78
อภิปรายผล	94
ข้อเสนอแนะ	96
บรรณานุกรม	98
ภาคผนวก	100
ก แบบสอบถาม	101
ข ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item-Objective Congruence)	109
ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	117
ง เอกสารหน่วยงานและราชการ	120
ประวัติผู้ศึกษา	126



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	จำนวนกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 27
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 35
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจ ในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานในเครือสยามแก๊ส 37
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจ ในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานในเครือสยามแก๊ส 39
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจ ในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนของพนักงานในเครือสยามแก๊ส 40
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของความผูกพัน ของพนักงานในเครือสยามแก๊ส 41
ตารางที่ 4.6	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊สจำแนกตามเพศ 42
ตารางที่ 4.7	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊สจำแนกตามอายุ 43
ตารางที่ 4.8	เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ในเครือสยามแก๊สความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ 44
ตารางที่ 4.9	เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ในเครือสยามแก๊สความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ 45
ตารางที่ 4.10	เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ในเครือสยามแก๊สความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ 46
ตารางที่ 4.11	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊สจำแนกตามสถานภาพ 47
ตารางที่ 4.12	เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ในเครือสยามแก๊สความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ 48

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ในเครือสยามแก้สความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่.....	49
ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ในเครือสยามแก้สความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่.....	50
ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก้สจำแนกตามระดับการศึกษา	51
ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ในเครือสยามแก้สความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	53
ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ในเครือสยามแก้สความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	55
ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ในเครือสยามแก้สความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	58
ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก้สจำแนกตามตำแหน่งงาน	60
ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ในเครือสยามแก้สความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่.....	61
ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ในเครือสยามแก้สความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่.....	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ในเครือสยามแก้สความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่	63
ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก้สจำแนกตามอายุงาน	64
ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ในเครือสยามแก้สความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่	65
ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ในเครือสยามแก้สความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่	66
ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ในเครือสยามแก้สความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่	67
ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก้สจำแนกตามรายได้	68
ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ในเครือสยามแก้สความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่	69
ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ในเครือสยามแก้สความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่	71
ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ในเครือสยามแก้สความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

<p>ตารางที่ 4.31</p>	<p>ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พหุคูณ ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก เข้าสู่สมการถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) และการทดสอบ ความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R² change) ในการพยากรณ์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ ของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส</p>	<p>75</p>
<p>ตารางที่ 4.32</p>	<p>การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ กับความผูกพันในองค์การของพนักงานในเครือ บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของสมการถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise Regression)</p>	<p>76</p>



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 สัดส่วนการจัดหาก๊าซปิโตรเลียมเหลว	1
ภาพที่ 1.2 สัดส่วนการใช้ก๊าซปิโตรเลียมเหลว	2
ภาพที่ 1.3 กรอบแนวคิดการศึกษา	7
ภาพที่ 2.1 หลักการสองปัจจัยของเซอร์ชเบิร์ต	14
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์การบริหารในเครือบริษัทสยามแก๊ส โครงสร้างทางการจัดการ	19
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างทางการจัดการบริษัทในเครือสยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์	20



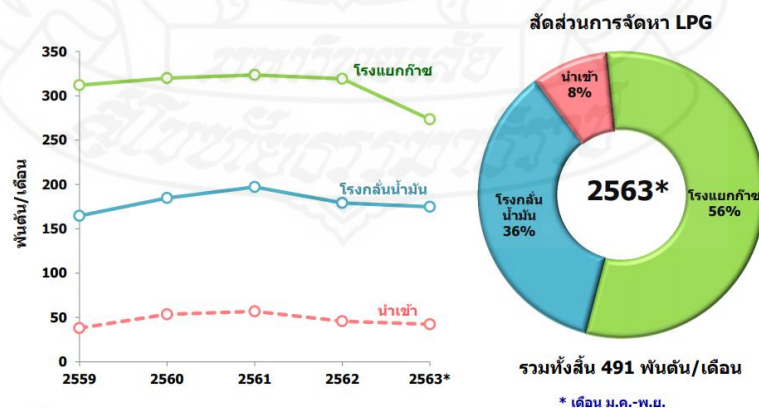
บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ก๊าซปิโตรเลียมเหลว (LPG – Liquefied Petroleum Gas) หมายถึง ก๊าซไฮโดรคาร์บอนเหลวจำพวกโพรเพนไอโซบิวเทน นอร์มัลบิวเทน หรือ บิวทีลีน ใดๆอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างผสมกัน โดยเป็นผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมที่ได้จากระบวนการแยกก๊าซธรรมชาติ (Gas Separating Process) และกระบวนการกลั่นน้ำมันดิบ (Refining Process) โดยก๊าซจะถูกอัดตัวให้อยู่ในสภาพของเหลวภายใต้ความดันที่สูง และจะแปรสภาพเป็นไอเมื่อลดความดันลง ซึ่งก๊าซปิโตรเลียมเหลวส่วนใหญ่ นำไปใช้เป็นเชื้อเพลิงในการหุงต้ม เชื้อเพลิงในยานพาหนะ และในโรงงานอุตสาหกรรม โดยทั่วไปมักเรียกก๊าซปิโตรเลียมเหลวนี้ว่า ก๊าซ แก๊ส หรือ แก๊สหุงต้ม ส่วนในภาคธุรกิจ และอุตสาหกรรม จะรู้จักกันในชื่อ “แอล พี แก๊ส” หรือ “แอล พี จี”

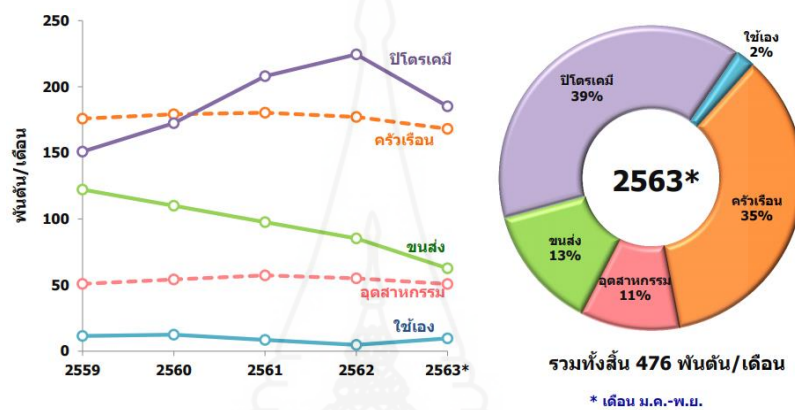
การจัดการก๊าซปิโตรเลียมเหลวภายในประเทศส่วนใหญ่ได้มาจากกระบวนการผลิตของอุตสาหกรรมหลัก 2 อุตสาหกรรม คือ อุตสาหกรรมการแยกก๊าซธรรมชาติ และการกลั่นน้ำมันดิบ นอกจากนี้ก๊าซปิโตรเลียมเหลวบางส่วนได้จากอุตสาหกรรมปิโตรเคมีอื่นในลักษณะของผลพลอยได้ และการนำเข้าจากต่างประเทศ



ภาพที่ 1.1 สัดส่วนการจัดการก๊าซปิโตรเลียมเหลว

ที่มา: กรมธุรกิจพลังงาน (2563)

ความต้องการใช้ก๊าซ LPG ทั้งประเทศในปี 2563 เท่ากับ 476 พันตันต่อเดือน โดยความต้องการใช้ก๊าซ LPG ส่วนใหญ่เป็นความต้องการใช้ในภาคปิโตรเคมี คิดเป็นร้อยละ 39 ของปริมาณความต้องการใช้ก๊าซ LPG ทั้งหมด รองลงมาเป็นความต้องการในภาคครัวเรือน การใช้ในภาคขนส่ง ภาคอุตสาหกรรม และการใช้เอง และ คิดเป็นร้อยละ 35 13 11 และ 2 ของปริมาณความต้องการใช้ก๊าซ LPG ทั้งหมด ตามลำดับ



ภาพที่ 1.2 สัดส่วนการใช้ก๊าซปิโตรเลียมเหลว

ที่มา: กรมธุรกิจพลังงาน (2563)

บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) เดิมชื่อบริษัท วิเอสพีที ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด จดทะเบียนก่อตั้งบริษัทเมื่อวันที่ 17 มกราคม 2001 ด้วยทุนจดทะเบียนแรกเริ่ม 500,000 บาท มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินธุรกิจค้าก๊าซปิโตรเลียมเหลว (ก๊าซ LPG) ภายใต้เครื่องหมายการค้า “สยามแก๊ส” ซึ่งบริษัทได้รับอนุญาตให้เป็นตัวแทนค้าต่างของบริษัทอุตสาหกรรมแก๊สสยาม จำกัด (SGI) ซึ่งเป็นผู้ค้าน้ำมันตามมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติการค้า น้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2543 ในขณะนั้น กลุ่มวิบรรพวงศ์ซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่ของบริษัท และเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่ใน SGI ทุกรายก็ตาม กลุ่มวิบรรพวงศ์ได้ขายหุ้น SGI ทั้งจำนวนให้แก่บุคคลภายนอกแล้ว เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2006 บริษัทเริ่มประกอบธุรกิจจากธุรกิจสถานีบริการก๊าซ LPG ก่อนที่จะขยายการประกอบธุรกิจไปสู่การประกอบธุรกิจโรงบรรจุก๊าซ LPG บริษัทได้ปรับโครงสร้างทางธุรกิจของบริษัท โดยการขยายขอบเขตการประกอบธุรกิจไปสู่การค้าก๊าซ LPG และผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมประเภทอื่น รวมทั้งธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น การขนส่งผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมทั้งทางรถยนต์และทางเรือ. บริษัทได้เริ่มขยายการลงทุน ในวันที่ 27 ธันวาคม 2004 บริษัทได้เข้าซื้อบริษัท

ยูนิคแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) (UGP) ซึ่งประกอบธุรกิจค้าก๊าซ LPG แอมโมเนีย และผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีอื่นๆ เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2005 บริษัทลงทุนในบริษัท ลัคกี้ แครรีเออร์ จำกัด (LCR) ซึ่งประกอบธุรกิจขนส่งน้ำมันและก๊าซ LPG หลังจากนั้น ในวันที่ 1 กันยายน 2005 บริษัทได้ซื้อสินทรัพย์หลักที่ใช้ในการประกอบธุรกิจค้าก๊าซ LPG จาก SGI ได้แก่ ที่ดิน สิทธิการเช่า อาคาร และสิ่งปลูกสร้าง อุปกรณ์ เครื่องมือ ถังก๊าซ LPG คลังเก็บก๊าซ LPG เครื่องหมายการค้า และสิทธิบัตร เป็นต้น ในปี 2005 บริษัทได้เปลี่ยนชื่อเป็นบริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) และได้รับอนุญาตให้เป็นผู้ค้าน้ำมันตามมาตรา 7 ที่ประกอบธุรกิจค้าก๊าซปิโตรเลียมเหลว แอมโมเนีย และผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีอื่นๆ ภายใต้เครื่องหมายการค้า “สยามแก๊ส” และ “ยูนิคแก๊ส” และประกอบธุรกิจขนส่งก๊าซ LPG และผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมอื่น โดยมีบริษัทย่อยในกลุ่มรวมทั้งสิ้น 8 ได้แก่ บริษัทที่บริษัทถือหุ้นทางตรง คือ บริษัท ยูนิคแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) และ บริษัท ลัคกี้ แครรีเออร์ จำกัด และบริษัทที่บริษัทถือหุ้นทางอ้อมผ่านทางบริษัทย่อยของบริษัทอีกจำนวน 6 บริษัท คือ บริษัท ลัคกี้ มารีน จำกัด บริษัท เคมีคัลส์แก๊ส ขนส่ง จำกัด บริษัท ยูนิค มารีน จำกัด บริษัท ยูนิคแก๊ส เทรดิง จำกัด บริษัท ยูนิคแก๊ส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด และบริษัท ยูนิคแก๊ส แครรีเออร์ จำกัด ในปี 2008 บริษัทเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และเริ่มทำการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัท ภายใต้ชื่อ “SGP” เมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2008

บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) เดิมชื่อบริษัท วิเอสพีพี ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด จดทะเบียนก่อตั้งบริษัทเมื่อวันที่ 17 มกราคม 2001 ด้วยทุนจดทะเบียนแรกเริ่ม 500,000 บาท มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินธุรกิจค้าก๊าซปิโตรเลียมเหลว (ก๊าซ LPG) ภายใต้เครื่องหมายการค้า “สยามแก๊ส” ซึ่งบริษัทได้รับอนุญาตให้เป็นตัวแทนค้าต่างของบริษัท อุตสาหกรรมแก๊สสยาม จำกัด (SGI) ซึ่งเป็นผู้ค้าน้ำมันตามมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติการค้า น้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2543 ในขณะนั้น กลุ่มวิโรจบรรพตซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่ของบริษัท และเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่ใน SGI อย่างไรก็ตาม กลุ่มวิโรจบรรพตได้ขายหุ้น SGI ทั้งจำนวนให้แก่บุคคลภายนอกแล้ว เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2006 บริษัทเริ่มประกอบธุรกิจจากรัฐกิจสถานีบริการก๊าซ LPG ก่อนที่จะขยายการประกอบธุรกิจไปสู่การประกอบธุรกิจโรงบรรจุก๊าซ LPG บริษัทได้ปรับโครงสร้างทางธุรกิจของบริษัท โดยการขยายขอบเขตการประกอบธุรกิจไปสู่การค้าก๊าซ LPG และผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมประเภทอื่น รวมทั้งธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น การขนส่งผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมทั้งทางรถยนต์และทางเรือ บริษัทได้เริ่มขยายการลงทุน ในวันที่ 27 ธันวาคม 2004 บริษัทได้เข้าซื้อบริษัท ยูนิคแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) (UGP) ซึ่งประกอบธุรกิจค้าก๊าซ LPG แอมโมเนีย และผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีอื่นๆ เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2005 บริษัทลงทุนในบริษัท ลัคกี้ แครรีเออร์ จำกัด (LCR) ซึ่งประกอบธุรกิจขนส่งน้ำมันและก๊าซ LPG หลังจากนั้น ในวันที่ 1 กันยายน 2005 บริษัทได้ซื้อ

สินทรัพย์หลักที่ใช้ในการประกอบธุรกิจค้าก๊าซ LPG จาก SGI ได้แก่ ที่ดิน สิทธิการเช่า อาคาร และสิ่งปลูกสร้าง อุปกรณ์ เครื่องมือ ถังก๊าซ LPG คลังเก็บก๊าซ LPG เครื่องหมายการค้า และสิทธิบัตร เป็นต้น ในปี 2005 บริษัทได้เปลี่ยนชื่อเป็นบริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) และได้รับอนุญาตให้เป็นผู้ค้าน้ำมันตามมาตรา 7 ที่ประกอบธุรกิจค้าก๊าซปิโตรเลียมเหลว แอม โมเนีย และผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีอื่น ภายใต้เครื่องหมายการค้า “สยามแก๊ส” และ “ยูนิคแก๊ส” และประกอบธุรกิจขนส่งก๊าซ LPG และผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมอื่น โดยมีบริษัทย่อยในกลุ่มรวมทั้งสิ้น 8 ได้แก่ บริษัทที่บริษัทถือหุ้นทางตรง คือ บริษัท ยูนิคแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) และบริษัท ลักกี้ แครรีเออร์ จำกัด และบริษัทที่บริษัทถือหุ้นทางอ้อมผ่านทางบริษัทย่อยของบริษัทอีก จำนวน 6 บริษัท คือ บริษัท ลักกี้ มารีน จำกัด บริษัท เคมีคัลส์แก๊ส ขนส่ง จำกัด บริษัท ยูนิค มารีน จำกัด บริษัท ยูนิคแก๊ส เทรดิง จำกัด บริษัท ยูนิคแก๊ส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด และบริษัท ยูนิคแก๊ส แครรีเออร์ จำกัด ในปี 2008 บริษัทเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และเริ่มทำการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัท ภายใต้ชื่อ “SGP” เมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2008

ด้วยบริษัทในกลุ่มสยามแก๊สฯมีข้อได้เปรียบในการแข่งขันและมีความพร้อมเกี่ยวกับระบบสาธารณูปโภคต่างๆ ที่สามารถรองรับการขยายตัวของธุรกิจ เช่น การเจริญเติบโตของตลาด และการปล่อยราคาก๊าซลอยตัวในอนาคต ในส่วนของการสร้างข้อได้เปรียบทางธุรกิจ บริษัทได้พัฒนาศักยภาพในการดำเนินธุรกิจต้นน้ำ (Upstream) และการสร้างเครือข่ายในการกระจายสินค้าและบริการให้ครอบคลุมทุกพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในระดับประเทศและการขยายธุรกิจไปยังประเทศใกล้เคียง โดยการพัฒนาดังกล่าว บริษัทได้มุ่งเน้นในส่วนสำคัญเพื่อรองรับการขยายตัวของบริษัทซึ่งประกอบด้วย 1) การวางแผนการเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ (Facilities) เช่น คลังเก็บก๊าซ โรงบรรจุก๊าซ และสถานีบริการก๊าซ รวมถึงเรือบรรทุกก๊าซและรถบรรทุกก๊าซต่างๆ 2) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพและมีความปลอดภัยในการทำงาน 3) การให้ความสำคัญต่อนโยบายด้านความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์ การให้บริการ รวมถึงการปฏิบัติงานภายในองค์กร 4) การมุ่งเน้นความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนด้วยการจัดสรรผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นเลิศ โดยเฉพาะด้านความปลอดภัย ความสะดวก ราคาที่ประหยัดและเป็นธรรม 5) การดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล และต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ การให้ความสำคัญต่อการรักษาสิ่งแวดล้อมรวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน ตลอดจนผู้ถือหุ้นและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

แรงจูงใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถทำให้เข้าใจถึงพฤติกรรมหลายๆ อย่าง ทั้งพฤติกรรมในการทำงาน พฤติกรรมในการเรียน หรือพฤติกรรมในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่บ่งบอกถึงความขยัน มานะพากเพียร และสามารถกระทำมันได้ดี บทบาทสำคัญของแรงจูงใจ คือ แรงจูงใจสามารถอธิบาย

สาเหตุของพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้และยังช่วยพยากรณ์หรือสันนิษฐานพฤติกรรมของบุคคลได้ แรงจูงใจทำให้เข้าใจว่าทำไมบุคคลเหล่านั้นถึงมีพฤติกรรมแบบนี้เกิดขึ้นและมีสิ่งใดเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลเหล่านั้นแสดงพฤติกรรมออกมา ดังนั้นเมื่อเราทราบถึงสาเหตุของแรงจูงใจ สิ่งจูงใจ หรือแรงผลักดัน ของพฤติกรรมที่บุคคลเหล่านั้นแสดงออก จะเป็นประโยชน์ในด้านการบริหารจัดการ หารวิธีการ เครื่องมือต่างๆ ที่จะทำให้บุคคลเหล่านั้นมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ แรงจูงใจนอกจากจะสามารถอธิบายสาเหตุของพฤติกรรมต่างๆ ได้แล้วยังช่วยอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคล ถึงแม้ว่าบุคคลแต่ละคนที่มีพฤติกรรมเดียวกันแต่ก็มีเหตุผลที่กระทำแตกต่างกัน การจูงใจจึงมีความสำคัญ ในการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่างๆ ตามที่ต้องการด้วยความเต็มใจและพอใจ

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หรือการสร้างแรงจูงใจภายในองค์กร สามารถทำให้ บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น และมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมที่เปลี่ยนไป ในการทำงาน และจะสามารถปฏิบัติให้บรรลุสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้นั้นขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของบุคลากร แนวทางการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารที่มีความเหมาะสม ความพึงพอใจจะทำให้ส่งผลดีต่อองค์การ ช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน ช่วยลดการขาดงานของบุคลากร ช่วยลดแรงกดดัน ลดการ ประท้วงต่อต้าน ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และยังช่วย ปรับทัศนคติในการทำงานของบุคลากร อันเป็นผลมาจากความพึงพอใจในแรงจูงใจต่างๆ ยกตัวอย่าง ความพึงพอใจในแรงจูงใจ เช่น การจ่ายค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับ คำชื่นชมในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับในการทำงาน การมีผู้บริหารที่ดี การมีหัวหน้างานที่ดี การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี หรือแม้กระทั่งความมั่นคงในชีวิต

ถึงแม้แรงจูงใจในการทำงานจะช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน หรือช่วยลด การขาดงานของบุคลากร หรือเพิ่มความขยันหมั่นเพียรให้กับพนักงาน แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าถ้าแรงจูงใจ ในการทำงานไม่มากพอหรือไม่สามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจได้นั้น ปัญหาเหล่านี้ ก็ยังคงเกิดวนเวียนและซ้ำซาก ซึ่งจะทำให้ความต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน หรือแม้กระทั่งเป้าหมาย ขององค์กร เกิดความคลาดเคลื่อน ล่าช้า หรือล้มเหลวได้ในที่สุด

ความผูกพัน ก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวในคุณค่าของคุณงามความดีซึ่งกันและกัน การดำเนินกิจกรรมใดๆ ก็ตาม ถ้าสามารถจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย ห่วงใยต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในองค์กรนั้นหมายถึง เราได้สร้างความผูกพัน ให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรแล้ว ส่งผลต่อภาพรวมของการปฏิบัติงาน เป็นการเสริมสร้างกำลังใจ ให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เป็นการสร้างแรงศรัทธาและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกดีต่อองค์กร สร้างความสามัคคีและการปฏิบัติงานเป็นทีม ทุกคนต่างให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร สร้างความจงรักภักดี

และเสียสละเพื่อองค์กร สร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน เป็นการลดข้อขัดแย้งต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน การสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นเครื่องมือที่สร้างแรงกระตุ้น แรงศรัทธาให้บุคลากรมีต่อองค์กร ถึงแม้ว่าในบางครั้งต้องอาศัยเวลา และการปฏิบัติตามที่ยาวนาน การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานหรือปัจจัยเกื้อหนุนที่ก่อให้เกิดพลังให้ บุคลากรเกิดความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยสำคัญในการสร้างความผูกพัน ต่อองค์กร ได้แก่ การใช้หลักภาวะผู้นำที่ดี การสร้างขวัญและกำลังใจ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหนึ่งในหลายปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จ ต่อองค์กร ในปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้จำกัดขอบเขตของการสรรหาและการคัดเลือก บุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานภายในองค์กรเท่านั้น แต่สิ่งที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือ การปลูกฝังหรือการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเกิดความผูกพัน ต่อองค์กร เกิดการจงรักภักดี และมีความพึงพอใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งจะส่งผลต่อให้ บุคลากร มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง ภาพลักษณ์ และความสำเร็จให้แก่องค์กร โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย แต่การที่จะคาดหวังให้บุคลากรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เพื่อให้บุคลากร เกิดความผูกพันต่อองค์กร

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในเครือ บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) ว่าแรงจูงใจใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรและองค์กรจะสามารถหาแนวทาง ในการเพิ่มศักยภาพการสร้าง ความพึงพอใจหรือแรงจูงใจต่างๆ ให้กับบุคลากรเพื่อสร้างความเชื่อมั่น ให้กับบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพในเวลาอันรวดเร็ว

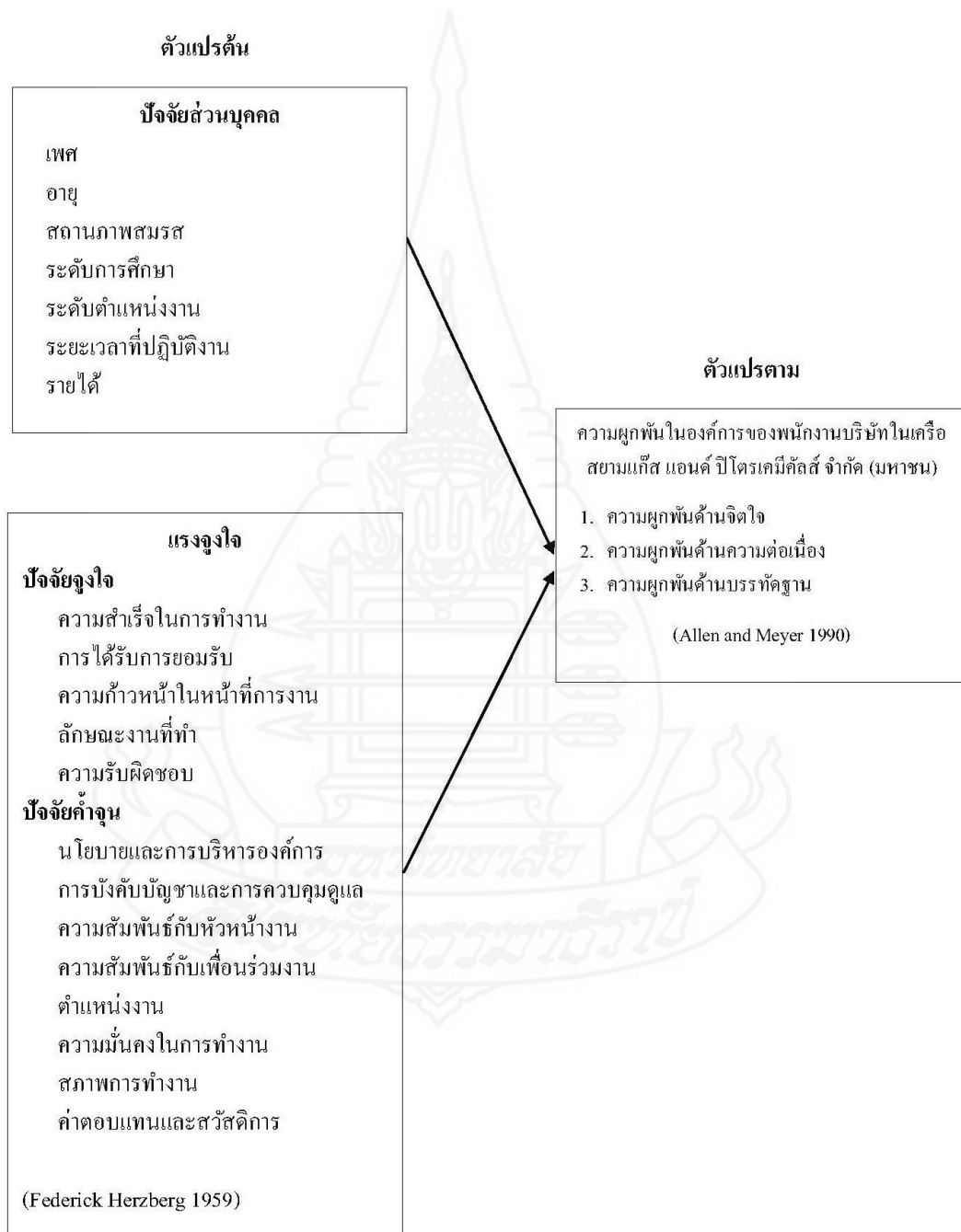
2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ในเครือบริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน)

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในเครือบริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในเครือบริษัทสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน)

3. กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1.3 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในเครือบริษัทสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) ที่ต่างกัน มีความผูกพันในองค์กร แตกต่างกัน

4.2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในเครือบริษัทสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในเครือบริษัทสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน)

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานในเครือบริษัทสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน)

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการศึกษา คือ พนักงานในเครือบริษัทสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งหมด 1,674 คน

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ดำเนินการระหว่างเดือนตุลาคม 2563 – กุมภาพันธ์ 2564

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 พนักงานในเครือบริษัทสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในเครือบริษัทสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) บริษัท ยูนิคแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) บริษัท ลัคกี้แคเรียอร์ จำกัด และบริษัท สยามลัคกี้มารีน จำกัด

6.2 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การจูงใจหรือความพึงพอใจ หรือความรู้สึกที่เกิดจากการกระตุ้นด้วยปัจจัยต่างๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการให้แก่พนักงานในเครือบริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) ได้ ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลมีระดับที่แตกต่างกัน

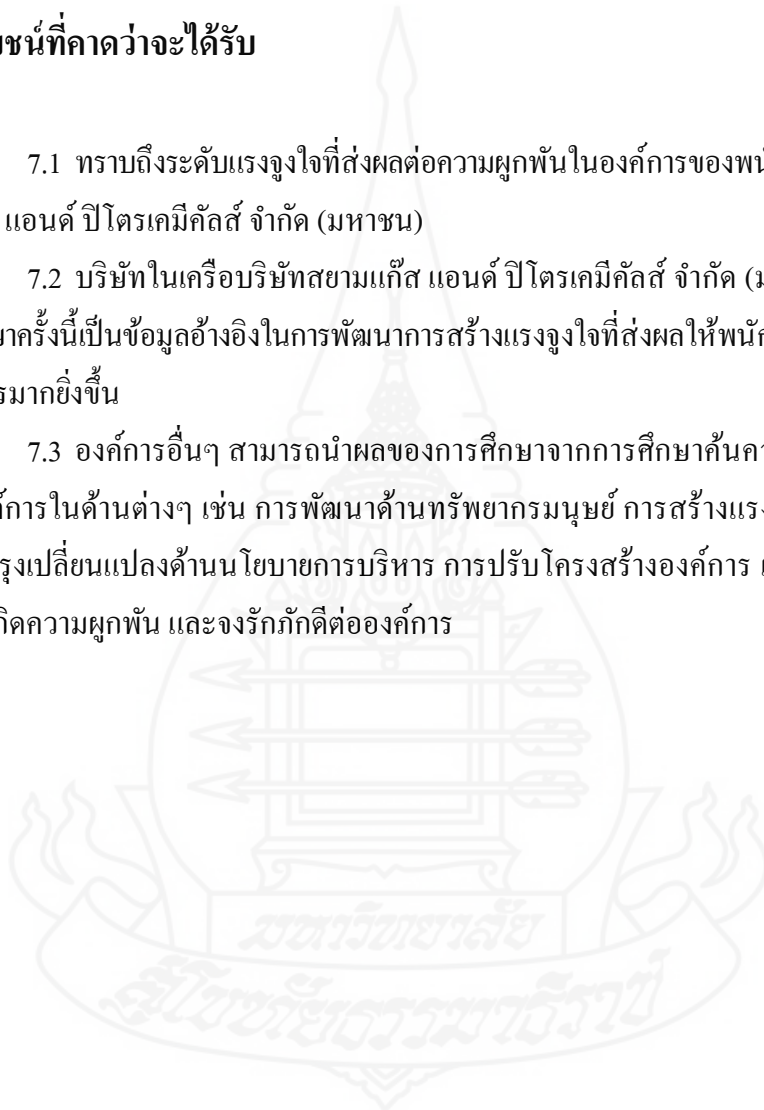
6.3 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การสร้างแรงกระตุ้น แรงศรัทธา ความจงรักภักดีต่อองค์กร ก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานและบริษัทสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่พนักงานรู้สึกว่าได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทราบถึงระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในเครือบริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน)

7.2 บริษัทในเครือบริษัทสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) สามารถนำผลการศึกษารายนี้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

7.3 องค์กรอื่นๆ สามารถนำผลของการศึกษาจากการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ไปพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ เช่น การพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายการบริหาร การปรับโครงสร้างองค์กร เพื่อที่จะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความผูกพัน และจงรักภักดีต่อองค์กร



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในเครือ บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) ” ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าเอกสารและงานศึกษาที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร
3. ข้อมูลทั่วไปของบริษัท สยามแก๊ส และบริษัทในเครือ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

1.1 ความหมายแรงจูงใจในการทำงาน

Davis (1981) กล่าวว่า แรงจูงใจ ในการทำงาน หมายถึง แรงจูงใจ ในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานไม่ใช่สิ่งเดียวกัน เนื่องจากความพึงพอใจในการทำงาน ถือเป็นทัศนคติในงานชนิดหนึ่ง ซึ่งตามธรรมชาติทัศนคติจะเป็นสิ่งที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะเปลี่ยนแปลงได้ยาก ในขณะที่แรงจูงใจเป็นสถานะสามารถขึ้นลงได้ตามสภาพการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ

วรรณ อารมณ์ (2557) ปัจจัยต่างๆ ที่บุคลากรต้องการจากองค์กร ซึ่งการสร้างแรงจูงใจควรมองในด้านการตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านต่างๆ เมื่อความต้องการของบุคลากรได้รับการตอบสนองแล้วนั้นก็ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

กมลพร (2559) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงจูงใจ แรงเสริม แรงขับ หรือแรงผลักดันที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้น ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคคล มีพลัง ทิศทาง และมีความรู้สึกร่มมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

มกรา จ้อสุรเชษฐ์ (2561) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และสุรศักดิ์ อุดมเมืองเพ็ช (2563) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการต่างๆ ทางร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อที่จะก่อให้เกิดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่ต้องการ

1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

Maslow (1943) ทฤษฎี Abraham Maslow ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow (Hierarchy of Needs Theory) เกิดในทศวรรษที่ 1940 แบ่งออกได้เป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย หมายถึง ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ และความสะอาดสบาย เป็นต้น ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความต้องการได้รับการปกป้องจากอุปสรรคและการออกจากงาน ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการเพื่อน ความต้องการความรัก ความต้องการความเป็นเจ้าของ การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ขั้นที่ 4 ความต้องการ การได้รับการยกย่อง และยอมรับ หมายถึง ความต้องการเป็นอิสระ ความต้องการ การได้ยอมรับ ได้รับการยกย่อง ได้รับเกียรติจากผู้อื่น เป็นต้น ขั้นที่ 5 ความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุด หมายถึง ความต้องการได้รับความสำเร็จสูงสุดในสิ่งที่ปรารถนาทุกอย่างที่ตั้งใจไว้

Frederick Herzberg (1959) ทฤษฎี Two-Factor หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor หรือ Maintenance Factor) หมายถึง พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารสามารถใช้ปัจจัยสุขอนามัยในรูปแบบต่างๆ ยกตัวอย่างเช่น การเพิ่ม หรือขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทน แต่ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานที่ดีได้ หากแต่การกระตุ้น ทำให้เกิดแรงจูงใจในตัวเองได้ โดยการจูงใจด้วยการใช้ปัจจัยที่สอง คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) โดยการมอบหมายงานที่มีความสำคัญ หรือเพิ่มเนื้อหาสาระของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ และสามารถกระตุ้นให้บุคลากรทำงานได้อย่างดี เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงานของบุคลากร และทำให้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น ทฤษฎีนี้เรียกอีก ชื่อว่า Hygiene-Motivator Factor หรือทฤษฎี 2 ปัจจัย

1) ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) นั้นเป็นปัจจัยที่อยู่ภายใน หรือความต้องการที่อยู่ภายในของบุคคล ที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวก และการจูงใจที่แท้จริงประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

(1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ สามารถทำงานได้สำเร็จ และเสร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมที่ช่วยในการทำงาน ของหน่วยงานให้เสร็จ และสำเร็จ ความสามารถรู้จักแก้ไขปัญหาต่างๆ และเมื่องานสำเร็จก็ รู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จนั้น อันได้แก่ การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่คาดการณ์ไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองให้ได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

(2) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ ได้รับการยอมรับนับถือ จากคนรอบตัว หรือได้รับยกย่อง ชมเชยในความสามารถ รวมถึง การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ แสดงให้เห็นถึงการยอมรับ ความสามารถ อันได้แก่ ยกย่อง ชมเชยภายในองค์กร ความภูมิใจ ในสายงาน หรืออาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร เพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติ ศักดิ์ศรี ในสายงาน หรืออาชีพ เป็นต้น

(3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือ โอกาสในการเจริญเติบโต คือ การมีโอกาสดำเนินงานขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสดำเนินงานหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มทักษะ เป็นต้น

(4) ด้านลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจ ของเนื้องาน ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สำคัญและมีคุณค่าเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้สึกรอบ มีความท้าทาย ความสามารถในการทำงาน มีอิสระ ตรงกับความถนัด และทักษะความรู้ที่ได้ศึกษามา

(5) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การมีโอกาสดำเนินงานมีส่วนร่วม หรือได้รับมอบหมายงาน ไม่มีการควบคุมมากเกินไป จนขาดอิสระในการปฏิบัติงาน อันได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย การได้รับความไว้วางใจ และความเชื่อถือในงาน ที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ

2) ปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่ไม่ทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจ แต่ไม่อาจสามารถสร้างแรงจูงใจได้ ซึ่งโดยส่วนมากแล้ว จะเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่จำเป็น เพราะถ้าไม่มี หรือมีไม่เพียงพอจะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ไม่ใช่ว่ามีปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน อันได้แก่

(1) ด้านนโยบาย และการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) คือ การบริหารจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร อันได้แก่ นโยบายในด้านต่างๆ การควบคุมและดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน กฎระเบียบข้อบังคับ วิธีการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการประกาศเจตน นโยบายให้รับทราบอย่างทั่วถึง

(2) ด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานที่มีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

(3) ด้านความสัมพันธ์ กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relation with Supervision) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน ยกตัวอย่างเช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

(4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ยกตัวอย่างเช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

(5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ยกตัวอย่างเช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ การได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

(6) ด้านตำแหน่ง (Status) คือ โครงสร้างองค์การ หรือสายอาชีพนั้นๆ ที่เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้คนในสังคม มีศักดิ์ศรีและมีเกียรติ และมีความสำคัญต่อองค์การ

(7) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

(8) ด้านชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกไม่ดี หรือความรู้สึกที่ดี ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน อันได้แก่ สภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกสบายในการเดินทางมาปฏิบัติงาน กิจวัตรประจำวัน

(9) ด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน ยกตัวอย่างเช่น สถานที่หรือห้องทำงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ ความร้อน เสียง ค่าความเป็นพิษ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน รวมถึงชั่วโมงในการทำงาน

รวมทั้งลักษณะสภาพแวดล้อมอื่นๆ ยกตัวอย่างเช่น เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ สิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน และยังทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

(10) ด้านค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรมเป็นที่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ ยังรวมถึง ของรางวัลหรือผลตอบแทนในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ที่มอบให้บุคลากรเนื่องเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ที่ได้เพิ่มเติมและนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอันได้แก่ สวัสดิการอาหารกลางวัน ประกันสุขภาพหรือประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าครองชีพหรือเงินโบนัส

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจที่เกิดจากแรงจูงใจตามองค์ประกอบของทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮอรัซเบิร์ก ตามรายละเอียดภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 หลักการสองปัจจัยของเฮอรัซเบิร์ก

McGregor (1960) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y กล่าวถึงข้อสมมติฐานของทฤษฎี X (Theory x Assumptions) ได้แก่ 1) บุคคลไม่ชอบการปฏิบัติงาน และต้องการการควบคุม 2) บุคคลต้องการการสั่งการ ไม่ต้องการความรับผิดชอบ 3) มีการลงโทษ และการควบคุม และ 4) ผู้บริหารไม่ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทำตามแนวทางของบุคลากร ข้อสมมติฐานของทฤษฎี Y (Theory y Assumptions) ได้แก่ 1) บุคคลมีความพยายามในการทำงาน และมีความรับผิดชอบ 2) บุคคลมีความผูกพันในการทำงานให้สำเร็จ และ 3) บุคคลมีความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาในการทำงาน

Alderfer (1972) ทฤษฎี ERG ได้ศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจในการตอบสนองความต้องการ โดยได้พัฒนาตามแนวคิดทฤษฎี ERG เกี่ยวกับการทำความเข้าใจเรื่องความต้องการของบุคลากรในการทำงาน ประกอบด้วยความต้องการ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ได้ (Existence Need) หมายถึง ความต้องการด้านร่างกายการดำรงชีวิต และความสะดวกสบาย 2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Need) หมายถึงความสัมพันธ์กับผู้อื่น และมีมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน และความเป็นที่เคารพทางสังคม และ 3) ความต้องการเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth Need) หมายถึง ความพึงพอใจในความสมบูรณ์ของสิ่งที่ต้องการสูงสุด

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

2.1 ความหมายของความผูกพันองค์กร

Allen และ Meyer (1990) กล่าวว่า ความผูกพัน หมายถึง ทักษะคิด ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่อองค์กรในทางบวก ในลักษณะที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับเป้าหมาย และเข้าร่วมกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความจงรักภักดี และต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ (Affective commitment) ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance commitment) และด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment)

Hewitt Associates (2004) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะความผูกพันทางด้านความรู้สึกหรือจิตใจและความนึกคิดที่มีต่อองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมที่จะช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จมากขึ้น

หทัยชนก ชัยวงศ์ษา และธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร (2560) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความพึงพอใจต่อองค์กรทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ดี โดยตระหนักถึงความสำเร็จขององค์กรเป็นหลัก

มกรา จ้อสุรเชษฐ์ (2561) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กรซึ่งมาจากทัศนคติหรือความรู้สึกที่พนักงานรู้สึกว่าได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้านได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร การมาทำงาน การดูแลรักษาพนักงานไว้ในองค์กร และความมีอิสระในการทำงาน

ชลิตพันธ์ บุญมีสุวรรณ (2563) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ทัศนคติในด้านบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แสดงถึงความเสียสละ ความพยายาม ความจงรักภักดี ความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และมีความรู้สึกอยากอยู่ในองค์กรและเป็นหนึ่งในสมาชิกองค์กรต่อไป

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร

แนวคิดของ Allen และ Meyer (1990) ได้ทำการศึกษาและอธิบายถึงความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในแง่ที่พนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และการมีส่วนร่วมในองค์กรของพนักงาน พนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจสูงจะแสดงออกถึงความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

2) ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน การอยู่ในองค์กรของพนักงานจะเกิดจากการได้รับผลประโยชน์มากกว่าเสียประโยชน์พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้จะเป็นการแสดงออกถึงความจำเป็นที่จะต้องอยู่ภายในองค์กร

3) ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ว่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรย่อมต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้คือการแสดงออกถึงความคิดว่าเขาจะอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้องและเหมาะสม

3. ข้อมูลทั่วไปของบริษัท สยามแก๊ส และบริษัทในเครือ

บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) ชื่อเดิม คือ บริษัท VSPP Development ได้ทำการก่อตั้งและจดทะเบียน บริษัท ในวันที่ 17 มกราคม 2001 ในทุนจดทะเบียนแรกเริ่มจำนวน 500,000 บาท มีวัตถุประสงค์ เพื่อดำเนินกิจการด้านการค้าก๊าซปิโตรเลียมเหลว ภายใต้แบรนด์ชื่อ “สยามแก๊ส” ซึ่งได้รับอนุญาตให้เป็นตัวแทนการค้าต่างของบริษัท อุตสาหกรรมแก๊สสยาม จำกัด (SGI) ในขณะนั้น กลุ่มของผู้บริหารวิบรรพวงศ์ซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัท และถือเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่ใน SGI อย่างไรก็ตาม กลุ่มผู้บริหารของวิบรรพวงศ์ได้ขายหุ้น SGI ให้แก่บุคคลภายนอกแล้ว เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2006 บริษัทได้เริ่มประกอบธุรกิจจากธุรกิจสถานีบริการก๊าซ แอลพีจี ก่อนที่จะดำเนินการขยายการประกอบธุรกิจไปสู่การประกอบธุรกิจโรงบรรจุก๊าซ แอลพีจี บริษัทได้ปรับโครงสร้างทางธุรกิจของบริษัท โดยการขยายขอบเขตของการประกอบธุรกิจไปสู่การค้าก๊าซ แอลพีจี และผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมประเภทอื่นๆ รวมทั้งธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง ยกตัวอย่าง เช่น การขนส่งผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมทั้งทางบกและทางน้ำด้วยเรือและรถขนส่งก๊าซปิโตรเลียมเหลว บริษัทได้เริ่มขยายการลงทุน ในวันที่ 27 ธันวาคม 2004 บริษัทได้เข้าซื้อบริษัท ยูนิคแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) (UGP) ซึ่งประกอบธุรกิจค้าก๊าซ แอลพีจี แอมโมเนีย และผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีอื่นๆ เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2005 บริษัทได้ทำการลงทุนในบริษัท ลัคกี้ แครรีเออร์ จำกัด (LCR) ซึ่งประกอบธุรกิจขนส่งน้ำมันและก๊าซ แอลพีจี หลังจากนั้น ในวันที่ 1 กันยายน 2005 บริษัทได้ซื้อหลักทรัพย์และสินทรัพย์ แอลพีจี จาก SGI และในปี 2005 บริษัทได้เปลี่ยนชื่อเป็นบริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) ดำเนินกิจการค้าก๊าซปิโตรเลียมเหลว แอมโมเนีย และผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีอื่นๆ ภายใต้แบรนด์ “สยามแก๊ส” และ “ยูนิคแก๊ส” และประกอบธุรกิจขนส่งก๊าซ แอลพีจี และผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมอื่นๆ โดยมีบริษัทในเครือกลุ่มรวมทั้งสิ้น 8 บริษัท ได้แก่ บริษัทที่บริษัทถือหุ้นทางตรง คือ บริษัท ยูนิคแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) และบริษัท ลัคกี้ แครรีเออร์ จำกัด และบริษัทที่บริษัทถือหุ้นทางอ้อมผ่านทางบริษัทย่อยของบริษัทอีกจำนวน 6 บริษัท คือ บริษัท ลัคกี้ มารีน จำกัด บริษัท เคมีคัลส์แก๊สขนส่ง จำกัด บริษัท ยูนิค มารีน จำกัด บริษัท ยูนิคแก๊ส เทรดิง จำกัด บริษัท ยูนิคแก๊ส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด และบริษัท ยูนิคแก๊ส แครรีเออร์ จำกัด ในปี 2008 บริษัทเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และเริ่มทำการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัท ภายใต้ชื่อ “SGP” เมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2008 ด้วยบริษัทในกลุ่มสยามแก๊สฯ มีข้อได้เปรียบในการแข่งขันและมีความพร้อมเกี่ยวกับระบบสาธารณูปโภคต่างๆ ที่สามารถรองรับในการดำเนินการขยายธุรกิจ ยกตัวอย่างเช่น การเจริญเติบโตของตลาดและการปล่อยราคาแก๊สลอยตัวในอนาคต ในการสร้างจุดแข็งและข้อได้เปรียบทางธุรกิจ

บริษัทได้พัฒนาศักยภาพในการดำเนินธุรกิจต้นน้ำ การสร้างเครือข่ายในการกระจายสินค้าและบริการให้ครอบคลุมทุกพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในระดับประเทศและการขยายธุรกิจไปยังประเทศใกล้เคียง โดยการพัฒนาดังกล่าว บริษัทได้มุ่งเน้นเพื่อรองรับการขยายตัวของบริษัท ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การวางแผนการเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น คลังเก็บก๊าซ โรงบรรจุแก๊ส และสถานีบริการแก๊ส รวมถึงเรือบรรทุกแก๊ส และรถบรรทุกแก๊สต่างๆ 2) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาศักยภาพเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพ และมีความปลอดภัยในการทำงาน 3) การให้ความสำคัญต่อนโยบายด้านความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์ การให้บริการ รวมถึงการปฏิบัติงานภายในองค์กร 4) การมุ่งเน้นให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ด้วยการผลิตและปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการให้เป็นเลิศ โดยเฉพาะด้านความปลอดภัย ความสะดวก ราคาที่ประหยัดและเป็นธรรม 5) การประกอบธุรกิจด้วยความเที่ยงตรง มีจริยธรรม และต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ และให้ความสำคัญต่อการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม รวมถึงการรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง

วิสัยทัศน์: “กลุ่มบริษัทสยามแก๊ส มุ่งเน้นที่จะเป็นผู้นำในการดำเนินธุรกิจพลังงานระดับภูมิภาค”

พันธกิจ: บริษัทมีข้อได้เปรียบและความพร้อมเพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจ เช่น การเจริญเติบโตของตลาดและการปล่อยราคาก๊าซลอยตัวในอนาคต ในส่วนของการสร้างข้อได้เปรียบทางธุรกิจ บริษัทได้พัฒนาศักยภาพในการดำเนินธุรกิจต้นน้ำ (Upstream) และการสร้างเครือข่ายในการกระจายสินค้าและบริการให้ครอบคลุมทุกพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในระดับประเทศและการขยายธุรกิจไปยังประเทศใกล้เคียง โดยการพัฒนาดังกล่าว บริษัทได้มุ่งเน้นในส่วนสำคัญต่างๆ ดังนี้

1) วางแผนการเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ (Facilities) คลังเก็บก๊าซ โรงบรรจุก๊าซ และสถานีบริการก๊าซ รวมถึงเรือบรรทุกแก๊สและรถบรรทุกแก๊สต่างๆ.

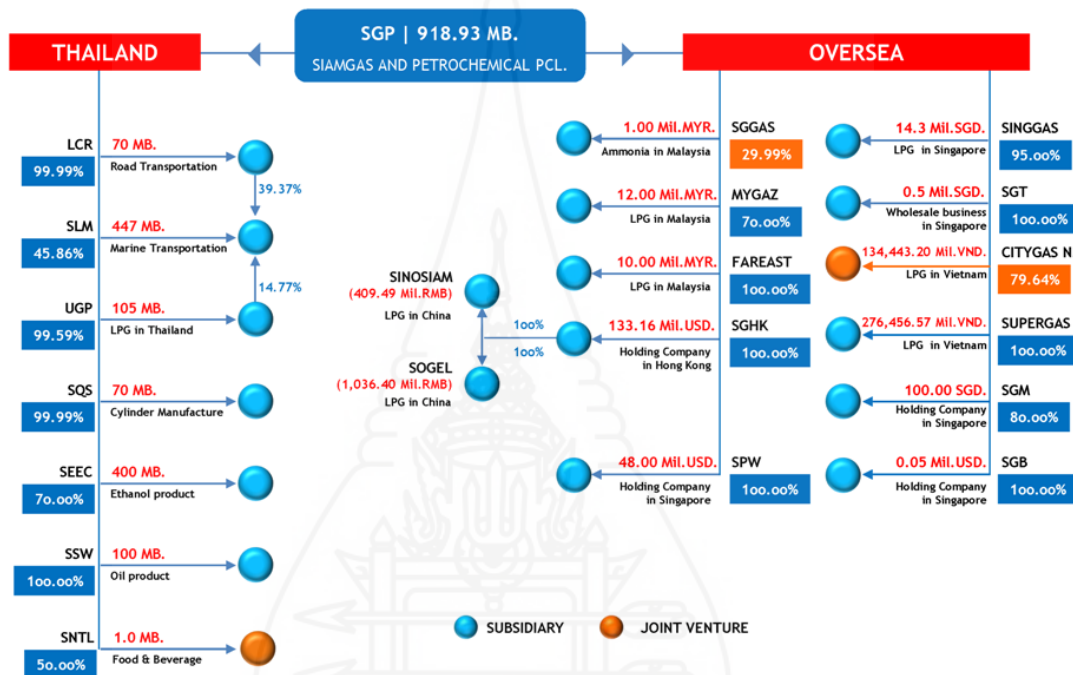
2) พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพอย่างมีความปลอดภัย

3) ให้ความสำคัญต่อนโยบายด้านความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์ การให้บริการ รวมถึงการการปฏิบัติภายในองค์กร

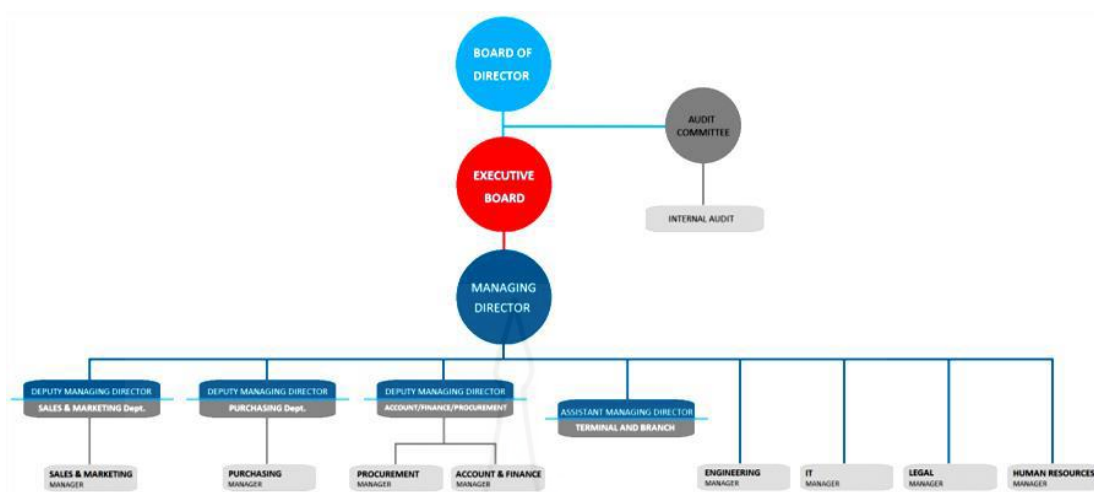
4) มุ่งเน้นความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนด้วยการจัดสรรผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นเลิศ โดยเฉพาะด้านความเป็นธรรม การไม่เอาเปรียบผู้บริโภค ด้านคุณภาพ มาตรฐาน และความปลอดภัย ในราคาที่ประหยัด

5) ดำเนินธุรกิจอย่างมีความเป็นธรรมและจริยธรรม และต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ ให้ความสำคัญต่อการรักษาสิ่งแวดล้อม รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน ตลอดจนผู้ถือหุ้น และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

โครงสร้างองค์การบริษัทในเครือบริษัท สยามแก๊ส



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์การบริษัทในเครือบริษัท สยามแก๊ส โครงสร้างทางการจัดการ



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างทางการจัดการบริษัทในเครือสยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์

บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) (SGP) สยามแก๊สเป็นหนึ่งในผู้นำในการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ก๊าซปิโตรเลียมเหลวภายในประเทศ โดยดำเนินธุรกิจภายใต้เครื่องหมายการค้า “สยามแก๊ส” จัดจำหน่ายก๊าซปิโตรเลียมเหลวไปยังช่องทางการจัดจำหน่ายทั้ง 3 ช่องทางดังนี้ 1. ก๊าซหุงต้ม – จัดจำหน่ายเป็นถังแก๊สขนาด 4 กิโลกรัม 15 กิโลกรัม และถัง 48 กิโลกรัม ไปยังผู้บริโภคตามบ้านเรือนและอุตสาหกรรมขนาดเล็ก 2. ก๊าซรถยนต์ จัดจำหน่ายในรูปแบบของสถานีบริการแก๊ส 3. ก๊าซอุตสาหกรรม จัดจำหน่ายในรูปแบบเข่า สำหรับอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

บริษัท ยูนิคแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) (UGP) ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 12 มกราคม 1982 มีทุนจดทะเบียน 200 ล้านบาท ชำระแล้ว จำนวน 105 ล้านบาท โดยมี SGP เป็นผู้ถือหุ้นใหญ่ในสัดส่วน 99.51 % ของทุนที่เรียกชำระแล้ว ยูนิคแก๊สประกอบธุรกิจค้าก๊าซแอลพีจี แอมโมเนีย และผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีอื่นๆ โดยดำเนินการบรรจุและจำหน่ายก๊าซ LPG แอมโมเนีย และผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีอื่นๆ อันได้แก่ บิวเทน โพรเพน และโพรเพลแลนที่ ภายใต้แบรนด์ “ยูนิคแก๊ส”

บริษัท ลัคกี้แคร์ จำกัด จดทะเบียนก่อตั้งบริษัทเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 1991 กับ SGP เป็นสัดส่วนการถือหุ้นของผู้ถือหุ้นรายใหญ่ 99.99% ของทุนชำระแล้ว. LCR จดทะเบียนตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการค้าน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2543 และดำเนินงานแอลพีจีและการขนส่งน้ำมัน โดยบรรทุกบนท้องถนน ปัจจุบัน กองทัพเรือประกอบด้วย 28 บรรทุกถนนน้ำมันที่มีความจุรวมของ 948,000 ลิตร 280 แอลพีจีบรรทุกถนนที่มีกำลังการผลิตรวม 3,143 ตัน และสองบรรทุกถนนสำหรับผลิตภัณฑ์เคมีอื่นๆ ที่มีกำลังการผลิตรวม 68,000 ลิตร LCR ให้บริการขนส่งทั่วประเทศ

บริษัท สยามลัคกีมารีน จำกัด เป็น บริษัท ย่อยของ SGP กับ UGP ถือโดยตรง 45.9% และถือโดยอ้อมผ่าน LCR และ UGP 39.4% และ 14.7% ตามลำดับ. สยามลัคกีมารีนดำเนินการขนส่งทางทะเลของปิโตรเลียมและแอลพีจีในประเทศไทยและต่างประเทศ ปัจจุบัน สยามลัคกีมารีน มี 20 แอลพีจี เรือบรรทุกที่มีน้ำหนักรวมของ 116,553 ตัน และต้อง 3 เรือรถบรรทุกแอมโมเนีย ที่มีน้ำหนักรวมของ 2,573 ตัน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิรัชญา สุข โภคา และ ประสพชัย พสุนนท์ (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 25 บริษัท มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 11,453 คน ซึ่งงานวิจัยนี้เก็บตัวอย่างกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ Multiple Regression Analysis ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรมากที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กร พบว่า ความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายองค์กร การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ วิเคราะห์ผลได้ว่าปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความมั่นคงในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน

พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล ธีญวณ วัทโธ และวิลาสิณี สุกประเสริฐ (2563) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด (2) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด (3) เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด จำนวน 172 คน ซึ่งงานวิจัยนี้เก็บตัวอย่างกับประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) Independent Samples t-test, One way ANOVA และ Multiple Regression Analysis ผลการศึกษา สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด สมมติฐานปัจจัยค้ำจุน พบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความสำเร็จของบริษัทส่วนหนึ่งมาจากการปฏิบัติงานของท่าน ด้านความเชื่อมั่นว่าทำงานกับบริษัท จะทำให้มีความสุขในการทำงานและจะทำงานกับบริษัทตลอดไป และถ้ามีโอกาสเปลี่ยนงาน รายได้ที่สูงกว่า ก็สมัครใจที่จะยังคงอยู่ที่บริษัทต่อ และ ด้านทุ่มเทกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

ขวัญฤตา กุลสรลพร และทศพร มะหะหมัด (2561) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอนิลา เอม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอนิลาเอม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอนิลาเอม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (3) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอนิลาเอม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (4) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อนิลาเอม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ประชากรที่ใช้

ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัทอนิลา เยม จำกัด จำนวน 400 คน ซึ่งงานวิจัยนี้เก็บตัวอย่างกับประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย สรุปลงไว้ว่า ภาพรวมแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัทอนิลา เยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด อยู่ในระดับมากในทุกด้าน ระดับความผูกพันองค์กรการของพนักงานบริษัทอนิลา เยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด อยู่ในระดับมากทุกด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรการของพนักงาน บริษัทอนิลา เยมอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงมากทิศทางเดียวกัน ปัจจัยำจุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรการของพนักงาน บริษัท อนิลา เยมอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงมากทิศทางเดียวกัน สมมติฐานปัจจัยงูใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรการของพนักงาน บริษัท อนิลา เยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จากการศึกษาพบว่าปัจจัยงูใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรการของพนักงาน บริษัท อนิลา เยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด สมมติฐาน ปัจจัยำจุนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรการของพนักงาน บริษัทอนิลา เยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยำจุนที่มีอิทธิต่อความผูกพันต่อองค์กรการของพนักงาน บริษัท อนิลา เยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ในเรื่องหัวหน้างานมีความยุติธรรมและเป็นกลางในการประเมินผลงาน หัวหน้างานสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ได้ปรับเงินเดือนตามฐานเงินเดือนอย่างเหมาะสมได้รับเงินโบนัสประจำปี ได้รับเงินพิเศษ อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานมีครบเหมาะสมและปลอดภัย

มกรำจ้อสุรฤษฎ์ (2561) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และแรงงูใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัทสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลลส์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร แรงงูใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ (2) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร แรงงูใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานกลุ่มบริษัทในเครือสยามแก๊สฯ ซึ่งประกอบด้วย บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลลส์ จำกัด (มหาชน) บริษัท ยูนิคแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลลส์ จำกัด (มหาชน) บริษัท สยามล็คกี้มารีน จำกัด และบริษัท ล็คกี้ แคริเออร์ จำกัด รวมจำนวน 1,904 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานกลุ่มบริษัทในเครือสยามแก๊สฯ ซึ่งประกอบด้วย บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลลส์ จำกัด (มหาชน) บริษัท ยูนิคแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลลส์ จำกัด (มหาชน) บริษัท สยามล็คกี้มารีน จำกัด และบริษัท ล็คกี้ แคริเออร์ จำกัด จำนวน 320 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency)

และค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ คือ t-test (Independent Samples) สำหรับตัวแปร 2 กลุ่ม และ F – test (One – way ANOVA) สำหรับตัวแปรตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป กรณีพบความแตกต่างและใช้การเปรียบเทียบความทดสอบรายการคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis ผลการศึกษาสรุปไว้ว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มสยามแก๊สในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุดคือ ด้านลักษณะงานจากการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มสยามแก๊ส พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ซึ่งประกอบด้วยเพศและการศึกษาที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มสยามแก๊สในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดคือด้านการมาทำงาน การเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มสยามแก๊ส พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ สถานภาพ อายุ และระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊สในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจสูงสุดคือด้านความสำเร็จในการทำงาน การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มสยามแก๊ส พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และสังกัดบริษัทต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊สในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดคือด้านคุณภาพงาน การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มสยามแก๊ส พบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ซึ่งประกอบด้วย สถานภาพและระดับการศึกษา ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันการศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ พบว่ากลุ่มปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยสามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานได้ 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในเครือ บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน)” เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey Research) ผู้ค้นคว้าได้มีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ คือ พนักงานในเครือบริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) ประกอบไปด้วย บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) บริษัท ยูนิคแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) บริษัท ลักกี้แคเรียเจอร์ จำกัด และบริษัท สยามลัคกี้มารีน จำกัด จำนวน 1,674 คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สยามแก๊ส กรุ๊ป ข้อมูล ณ วันที่ 15 ตุลาคม 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทในเครือ สยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) มีจำนวน 5 บริษัท ได้แก่ บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) บริษัท ยูนิคแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) บริษัท ลักกี้แคเรียเจอร์ จำกัด และบริษัท สยามลัคกี้มารีน จำกัด จำกัด จำนวน 1,674 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้ศึกษาได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2548, น. 194) โดยมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และสัดส่วนของคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 5% ซึ่งสามารถคำนวณได้ดังนี้

$$\text{จากสูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ = 5%

$$\text{แทนค่าในสูตร } n = \frac{1,674}{1+1,674(0.05^2)}$$

$$n = 323 \text{ คน}$$

จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 323 คน โดยผู้ศึกษาได้ทำการสำรองกลุ่มตัวอย่างเพิ่มจำนวน 7 คน ดังนั้นในการทำการศึกษาคั้งนี้จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 330 คน

1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

1.3.1 จำแนกจำนวนพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ ซึ่งประกอบไปด้วย บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 531 คน บริษัท ยูนิคแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 421 คน บริษัท ลัคกี้แคริเออร์ จำกัด จำนวน 320 คน และบริษัท สยามลัคกี้มีริน จำกัด จำนวน 402 คน รวมทั้งหมดเป็นจำนวน 1,674 คน

1.3.2 ทำการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละบริษัทฯ ให้เป็นสัดส่วนตามจำนวนคนในแต่ละบริษัทฯ โดยสามารถคำนวณดังนี้

สูตร	=	$\frac{\text{พนักงานของบริษัทในเครือ} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{พนักงานทั้งหมด}}$	=	
บมจ.สยามแก๊สฯ		$\frac{531 \times 330}{1,674}$	=	105
บมจ.ยูนิคแก๊สฯ		$\frac{421 \times 330}{1,674}$	=	83
บจก.ลัคกี้แคริเออร์		$\frac{320 \times 330}{1,674}$	=	63
บจก.สยามลัคกี้มีริน		$\frac{402 \times 330}{1,674}$	=	79

1.3.3 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยการสุ่มในแต่ละบริษัทฯ ทำให้มีกลุ่มตัวอย่างรวมจำนวน 330 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

บริษัท	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
บมจ.สยามแก๊สฯ	531	105
บมจ.ยูนิคแก๊สฯ	421	83
บจก.ลัคกี้แคเรียเจอร์	320	63
บจก.สยามลัคกี้มารีน	402	79
รวม	1,674	330

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในเครือสยามแก๊ส แอนด์ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Question) แบบสอบถามหลายตัวเลือกแต่ตอบได้เพียงข้อเดียว (Multiple Choice; Single-response) ไม่มีสเกล (Non Scale) และคำตอบให้เลือกตอบโดยคำถามแบ่งออกเป็นปัจจัยส่วนบุคคลต่างๆ ดังนี้ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทบัญญัติ (Nominal scale) ได้แก่ 1) เพศชาย และ 2) เพศหญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยกำหนดช่วงอายุผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 ช่วง ได้แก่ 1) 22 – 30 ปี 2) 31 – 39 ปี 3) 40 – 48 ปี และ 4) มากกว่า 48 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทบัญญัติ (Nominal scale) ได้แก่ 1) โสด 2) สมรส และ 3) หย่าร้าง

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษาเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยกำหนดช่วงระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 6 ช่วง ได้แก่ 1) มัธยมศึกษาตอนต้น 2) มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. 3) อนุปริญญาหรือเทียบเท่า / ปวส. 4) ปริญญาตรี 5) ปริญญาโท และ 6) สูงกว่าปริญญาโท

ข้อที่ 5 ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทบัญญัติ (Nominal scale) ได้แบ่งระดับตำแหน่งของพนักงานออกเป็น 4 ระดับตำแหน่งงาน ได้แก่ 1) ระดับบริหาร 2) ระดับผู้จัดการ 3) ระดับหัวหน้างาน และ 4) ระดับปฏิบัติการ

ข้อที่ 6 ระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยกำหนดช่วงอายุงานที่ทำงานถึงปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 6 ช่วง ได้แก่ 1) น้อยกว่า 3 ปี 2) 4 – 6 ปี 3) 7 – 9 ปี 4) 10 – 12 ปี 5) 13 – 15 ปี และ 6) 16 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 7 รายได้ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยกำหนดช่วงรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 6 ช่วง ได้แก่ 1) น้อยกว่า 10,000 บาท 2) 10,001 – 20,000 บาท 3) 20,001 – 30,000 บาท 4) 30,001 – 40,000 บาท 5) 40,001 – 50,000 บาท และ 6) มากกว่า 50,000 บาท

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Question) ชนิดมีสเกล (Scale) ให้เลือกตอบโดยคำถามแบ่งออกเป็นปัจจัยต่างๆ 5 ด้าน ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ โดยแบบสอบถามในส่วนนี้เป็นคำถามในรูปแบบลิเคิร์ต (Likert Scale, Summated Rating) ใช้การวัดระดับข้อมูลประเภทอัตราภาคชั้น (Interval Class) แบ่งเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิต มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Question) ชนิดมีสเกล (Scale) ให้เลือกตอบโดยคำถามแบ่งออกเป็นปัจจัยต่างๆ 8 ด้าน ดังนี้ นโยบายและการบริหารองค์การ การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยแบบสอบถามในส่วนนี้เป็นคำถามในรูปแบบลิเคิร์ต (Likert Scale, Summated Rating) ใช้การวัดระดับข้อมูลประเภทอัตราภาคชั้น (Interval Class) แบ่งเป็น 5 ระดับ

โดยส่วนที่ 2 – 3 กำหนดระดับการให้คะแนน ดังต่อไปนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง มากที่สุด
4	หมายถึง มาก
3	หมายถึง ปานกลาง
2	หมายถึง น้อย
1	หมายถึง น้อยที่สุด

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยสำหรับการแปลความหมายการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีวิธีในการคำนวณช่วงกว้างของแต่ละชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของชั้น} &= \text{พิสัย} \\ \text{จำนวนชั้น} &= \frac{5-1}{5} \\ 5 &= 0.8 \end{aligned}$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับคะแนนเฉลี่ย
4.21 – 5.00	หมายถึง ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง ระดับระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง ระดับระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง ระดับระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง ระดับระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Question) ชนิดมีสเกล (Scale) ให้เลือกตอบโดยคำถามแบ่งออกเป็นปัจจัยต่างๆ 3 ด้าน ดังนี้ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยแบบสอบถามในส่วนนี้เป็นคำถามในรูปแบบลิเคิร์ต (Likert Scale, Summated Rating) ใช้การวัดระดับข้อมูลประเภทอัตราภาคชั้น (Interval Class) แบ่งเป็น 5 ระดับ (Best, 1960, p. 190)

โดยส่วนที่ 2 – 3 กำหนดระดับการให้คะแนน ดังต่อไปนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง มากที่สุด
4	หมายถึง มาก
3	หมายถึง ปานกลาง
2	หมายถึง น้อย
1	หมายถึง น้อยที่สุด

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยสำหรับการแปลความหมายการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีวิธีในการคำนวณช่วงกว้างของแต่ละชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของชั้น} &= \text{พิสัย} \\ \text{จำนวนชั้น} &= \frac{5-1}{5} \\ 5 &= 0.8 \end{aligned}$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
4.21 – 5.00	ระดับความผูกพันต่อองค์กร มากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับความผูกพันต่อองค์กร มาก
2.61 – 3.40	ระดับความผูกพันต่อองค์กร ปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับความผูกพันต่อองค์กร น้อย
1.0 – 1.80	ระดับความผูกพันต่อองค์กร น้อยที่สุด

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามเก็ส แอนด์ บี โตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) โดยผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้พิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหาและนิยามของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยนำผล

ที่ได้ไปคำนวณหาค่าความเที่ยงตรงเนื้อหา(Content Validity) โดยเกณฑ์การให้คะแนนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในแต่ละข้อคำถาม ถ้ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาผู้เชี่ยวชาญจะให้คะแนนเป็น +1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้นมีความเที่ยงตรงหรือไม่ก็จะให้ค่าเป็น 0 และถ้าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าแบบสอบถามข้อนั้นไม่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจะให้ค่าเป็น -1 จากนั้นนำผลคะแนนการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่ได้ทำการหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC) โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการคำนวณ IOC} &= \frac{\sum R}{n} \\ \sum R &= \text{ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ} \\ n &= \text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ} \end{aligned}$$

เมื่อได้ค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจึงนำค่าที่ได้มาพิจารณาตามเกณฑ์เพื่อตัดสินใจในการเลือกข้อคำถาม ข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ .50 ขึ้นไป ถือว่ามีความสอดคล้องและสามารถนำข้อคำถามไปใช้ในการวัดได้ ส่วนข้อที่ได้ค่า IOC ต่ำกว่า .50 ผู้ศึกษาจะพิจารณาคัดทิ้งและปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ (สิทธิ์ นีรสรณ์, 2560)

นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้จากการหาค่าความเที่ยงตรงเนื้อหาแล้ว ไปทดสอบก่อนการใช้จริง (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) และการใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach Alpha Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของเนื้อหาทั้งหมดว่าแต่ละข้อคำถามมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560)

ผลการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เมื่อนำไปทดสอบกับพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุดเพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติหาความเชื่อมั่น ค่าเท่ากับ 0.968 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเพราะได้ค่ามากกว่าค่ามาตรฐาน 0.70 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2560, น. 179)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูล que ผู้ศึกษาได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม ของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 330 ตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้พนักงานในเครือบริษัทสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาเสนอโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อขอเข้ารับการศึกษาในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ภายหลังจากได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการ ผู้ศึกษาได้ทำการติดต่อไปยังฝ่ายบริหาร บริษัทในเครือสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลประกอบการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระส่วนบุคคล

เมื่อได้รับความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บข้อมูลแล้ว ผู้ศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานในการดำเนินการเข้าเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยขอความร่วมมือจากบริษัทในเครือสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) ในการตอบแบบสอบถามและรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำการศึกษาอิสระในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามออนไลน์ ส่งผ่านแอปพลิเคชันไลน์ โดยใช้กลุ่มไลน์บริษัทแต่ละบริษัทในการส่งผ่าน โดยขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามและรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้ และทำการเทียบเคียงกับสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละบริษัทที่ได้คำนวณไว้ก่อนที่จะทำการลงรหัสและประมวลผลข้อมูลทางสถิติต่อไป

กรณีที่บริษัทในเครือส่งข้อมูลแบบสอบถามเกิดกว่าสัดส่วนที่กำหนด ผู้ศึกษาจะทำการตัดข้อมูลแบบสอบถามตามลำดับของระยะเวลาที่ส่งข้อมูลเข้าระบบ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วมาลงรหัส แล้วนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูลสถิติที่ใช้ได้แก่

4.1.1 ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้

4.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจ ส่วนที่ 3 ปัจจัยก้ำจุน และส่วนที่ 4 ความผูกพัน

4.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจ ส่วนที่ 3 ปัจจัยก้ำจุน และส่วนที่ 4 ความผูกพัน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน

การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานมีดังนี้

4.2.1 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ *t-test* (Independent Samples *t-test*) นำมาใช้เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน โดยผู้ศึกษานำมาใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ

4.2.2 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติแบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of variance) นำมาใช้เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยผู้ศึกษานำมาใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้

4.2.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variable) กับตัวแปรตาม (Dependent Variable) โดยผู้ศึกษานำมาใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ แบบ Stepwise Method

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในเครือ บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) โดยส่งแบบสอบถามให้พนักงานกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 330 คน และได้รับการกลับคืนมาจำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 100 สำหรับการวิเคราะห์และการนำเสนอผลการศึกษา แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

X	หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง (Standard Deviation)
n	หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน t-test (t-test: Independent Simple)
F	หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้แจกแจงความมีนัยสำคัญแบบ F (F-Distribution)
*	หมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
Df	หมายถึง ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
B	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Regression Coefficients)
Beta	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standard Regression Coefficients)
R	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficients)
R ²	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square)
S.E	หมายถึง ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระ ทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม (Standard Error of the Estimate)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (330 ตัวอย่าง)	ร้อยละ (100)
1. เพศ		
ชาย	250	75.8
หญิง	80	24.2
รวม	330	100
2. อายุ		
22-30 ปี	48	14.5
31-39 ปี	196	59.4
40-48 ปี	69	20.9
มากกว่า 48 ปีขึ้นไป	17	5.2
รวม	330	100
3. สถานภาพ		
โสด	68	20.6
สมรส	260	78.8
หย่าร้าง	2	0.6
รวม	330	100
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
มัธยมศึกษาตอนต้น	55	16.7
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	126	38.2
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า / ปวส.	46	13.9
ปริญญาตรี	93	28.2
ปริญญาโท	6	1.8
สูงกว่าปริญญาโท	4	1.2
รวม	330	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (330 ตัวอย่าง)	ร้อยละ (100)
5. ตำแหน่งงาน		
ระดับบริหาร	3	0.9
ระดับผู้จัดการ	33	10.0
ระดับหัวหน้างาน	42	12.7
ระดับปฏิบัติการ	252	76.4
รวม	330	100
6. อายุการงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	57	17.3
4-6 ปี	123	37.3
7-9 ปี	71	21.5
10-12 ปี	29	8.8
13-15 ปี	18	5.5
16 ปีขึ้นไป	32	9.7
รวม	330	100
7. รายได้		
น้อยกว่า 10,000 บาท	21	6.4
10,001-20,000 บาท	175	53.0
20,001-30,000 บาท	73	22.1
30,001-40,000 บาท	31	9.4
40,001-50,000 บาท	13	3.9
มากกว่า 50,000 บาท	17	5.2
รวม	330	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ของพนักงานเครือ บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า

เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 75.8 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 24.2

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.4 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 40-48 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.9 และ น้อยที่สุด คือ อายุมากกว่า 48 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.2

สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 78.8 รองลงมาคือ โสด คิดเป็นร้อยละ 20.6 และหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 0.6

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด คือ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 38.2 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 28.2 และน้อยที่สุด ระดับสูงกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 1.2

ตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 76.4 รองลงมา คือ ระดับหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และน้อยที่สุด คือ ระดับบริหาร คิดเป็นร้อยละ 0.9

อายุการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ระหว่าง 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.3 รองลงมา คือ 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.5 และน้อยที่สุด คือ มีอายุงานอยู่ระหว่าง 13-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.5

รายได้ พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมา คือ เงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.1 และน้อยที่สุด คือ เงินเดือนมากกว่า 50,000 บาท ร้อยละ 5.2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันองค์การสามารถแสดง ได้ดังตารางที่ 4.2-4.5

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันองค์การสามารถแสดง ได้ดังตารางที่ 4.2-4.5

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานในเครือสยามแก๊ส

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน				
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.60	0.53	มาก	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.04	0.49	มาก	9
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.03	0.65	มาก	10
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.09	0.51	มาก	8
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.23	0.50	มาก	7
6. ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ	4.34	0.52	มาก	5
7. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	3.90	0.55	ปานกลาง	11

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.37	0.77	มาก	4
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.54	0.54	มาก	2
10. ด้านตำแหน่งงาน	4.25	0.58	มาก	6
11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.46	0.63	มาก	3
12. ด้านสภาพการทำงาน	3.79	0.59	ปานกลาง	12
13. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.75	0.70	ปานกลาง	13
รวม	4.54	0.58	มาก	
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร				
1. ด้านความผูกพันด้านจิตใจ	4.54	0.57	มาก	1
2. ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	4.48	0.58	มาก	2
3. ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.37	0.61	มาก	3
รวม	4.46	0.58	มาก	

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานในเครือสยามแก๊ส

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.60	0.53	มาก	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.04	0.49	มาก	4
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.03	0.65	มาก	5
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.09	0.51	มาก	3
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.23	0.50	มาก	2
รวม	4.20	0.40	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในเครือบริษัทสยามแก๊สในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับของปัจจัยจูงใจสูงสุดคือด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก ($\bar{X} = 4.60$) รองลงมาเป็นด้านความรับผิดชอบในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) และด้านที่มีระดับของปัจจัยจูงใจต่ำที่สุดคือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านปัจจัยค้ำจุนของพนักงานในเครือสยามแก๊ส

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	4.34	0.52	มาก	4
2. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	3.90	0.55	ปานกลาง	6
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.37	0.77	มาก	3
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.54	0.54	มาก	1
5. ด้านตำแหน่งงาน	4.25	0.58	มาก	5
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.46	0.63	มาก	2
7. ด้านสภาพการทำงาน	3.79	0.59	ปานกลาง	7
8. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.75	0.70	ปานกลาง	8
รวม	4.17	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานในเครือบริษัทสยามแก๊สในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับของปัจจัยค้ำจุนสูงสุดคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมา เป็นด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) และด้านที่มีระดับของปัจจัยค้ำจุนต่ำที่สุดคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.75$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของความผูกพันของพนักงาน
ในเครือสยามแก๊ส

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านความผูกพันด้านจิตใจ	4.54	0.57	มาก	1
2. ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	4.48	0.58	มาก	2
3. ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.37	0.61	มาก	3
รวม	4.47	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับของความผูกพันในการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท สยามแก๊สในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีระดับของความผูกพันสูงสุดคือความผูกพันด้านจิตใจในระดับมาก ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมาเป็นความผูกพันด้านความต่อเนื่องในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) และด้านที่มีระดับของความผูกพันต่ำที่สุดคือความผูกพันด้านบรรทัดฐานในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$)

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊สโดยวิเคราะห์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุ และรายได้ ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 4.6-4.30

ตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊สจำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ	ชาย	250	4.59	0.58	2.31	0.940
	หญิง	80	4.42	0.53	2.41	
ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	ชาย	250	4.52	0.57	1.78	0.188
	หญิง	80	4.38	0.61	1.72	
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ชาย	250	4.38	0.62	0.44	0.863
	หญิง	80	4.34	0.58	0.46	
รวม	ชาย	250	4.49	0.59	1.51	0.663
	หญิง	80	4.38	0.57	4.59	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส จำแนกตามเพศในภาพรวม พบว่า เพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ
สยามแก๊สจำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ	22-30 ปี	48	4.23	0.73	8.960	0.000*
	31-39 ปี	196	4.66	0.49		
	40-48 ปี	69	4.43	0.55		
	48 ปีขึ้นไป	17	4.60	0.60		
ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	22-30 ปี	48	4.16	0.57	8.210	0.000*
	31-39 ปี	196	4.59	0.74		
	40-48 ปี	69	4.39	0.53		
	48 ปีขึ้นไป	17	4.56	0.53		
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	22-30 ปี	48	4.15	0.53	3.516	0.015*
	31-39 ปี	196	4.45	0.58		
	40-48 ปี	69	4.30	0.88		
	48 ปีขึ้นไป	17	4.35	0.52		
รวม	22-30 ปี	48	4.18	0.61	6.890	0.005*
	31-39 ปี	196	4.60	0.60		
	40-48 ปี	69	4.37	0.65		
	48 ปีขึ้นไป	17	4.50	0.55		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่าความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส
จำแนกตามอายุในภาพรวม พบว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ศึกษาได้ทำการเปรียบเทียบความผูกพันองค์กร
ของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊สจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significance
Difference: LSD) ดังตารางที่ 4.8-4.10

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	22-30 ปี	31-39 ปี	40-48 ปี	48 ปีขึ้นไป
		4.23	4.66	4.43	4.60
22-30 ปี	4.23	-	-0.42*	-0.19	-0.37*
31-39 ปี	4.66		-	0.23*	0.05
40-48 ปี	4.43			-	-0.17
48 ปีขึ้นไป	4.60				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส จำแนกตามอายุเป็นรายคู่โดยวิธี Least Significance Difference พบว่า

กลุ่มพนักงานอายุ 22-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ แตกต่างกับพนักงานอายุ 31-39 ปี โดยกลุ่มพนักงานอายุ 22-30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มพนักงานอายุ 31-39 ปี ที่ผลต่างค่าเฉลี่ย 0.42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มพนักงานอายุ 31-39 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกับกลุ่มพนักงานอายุ 40-48 ปี โดยกลุ่มพนักงาน 31-39 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มพนักงาน 40-48 ปี ที่ผลต่างค่าเฉลี่ย 0.23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มพนักงานอายุ 22-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกับกลุ่มพนักงานอายุ 48 ปีขึ้นไป โดยกลุ่มพนักงานอายุ 22-30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มพนักงานอายุ 48 ปีขึ้นไป ที่ผลต่างค่าเฉลี่ย 0.37 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนกลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องจำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	22-30 ปี	31-39 ปี	40-48 ปี	48 ปีขึ้นไป
		4.16	4.59	4.39	4.56
22-30 ปี	4.16	-	-0.42*	-0.22*	-0.40*
31-39 ปี	4.59		-	0.20*	0.02
40-48 ปี	4.39			-	-0.17
48 ปีขึ้นไป	4.56				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊สจำแนกตามอายุเป็นรายคู่โดยวิธี Least Significance Difference พบว่า

พนักงานอายุ 22-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องแตกต่างกับพนักงานอายุ 31-39 ปี โดยกลุ่มพนักงานอายุ 22-30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มพนักงานอายุ 31-39 ปี ที่ผลต่างค่าเฉลี่ย 0.42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มพนักงานอายุ 22-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่องแตกต่างกับกลุ่มพนักงานอายุ 40-48 ปี โดยกลุ่มพนักงานอายุ 22-30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มพนักงานอายุ 40-48 ปี ที่ผลต่างค่าเฉลี่ย 0.22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มพนักงานอายุ 22-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องแตกต่างกับกลุ่มพนักงานอายุ 48 ปีขึ้นไป โดยกลุ่มพนักงานอายุ 22-30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มพนักงานอายุ 48 ปีขึ้นไป ที่ผลต่างค่าเฉลี่ย 0.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มพนักงานอายุ 31-39 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องแตกต่างกับกลุ่มพนักงานอายุ 40-48 ปี โดยกลุ่มพนักงานอายุ 31-39 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มพนักงาน 40-48 ปี ที่ผลต่างค่าเฉลี่ย 0.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนกลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจําแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	22-30 ปี	31-39 ปี	40-48 ปี	48 ปีขึ้นไป
		4.15	4.45	4.30	4.35
22-30 ปี	4.15	-	-0.29*	-0.15	-0.20
31-39 ปี	4.45		-	0.14	0.09
40-48 ปี	4.30			-	-0.04
48 ปีขึ้นไป	4.35				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊สจําแนกตามอายุเป็นรายคู่โดยวิธี Least Significance Difference พบว่า

พนักงานอายุ 22-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกับพนักงานอายุ 31-39 ปี โดยกลุ่มพนักงานอายุ 22-30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มพนักงานอายุ 31-39 ปี ที่ผลต่างค่าเฉลี่ย 0.29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนกลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊สจำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ	โสด	68	4.35	0.66	5.644	0.004*
	สมรส	260	4.59	0.54		
	อยู่ร้าง	2	5.00	0.00		
ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	โสด	68	4.25	0.70	8.011	0.000*
	สมรส	260	4.54	0.53		
	อยู่ร้าง	2	5.00	0.00		
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	โสด	68	4.20	0.79	4.144	0.017*
	สมรส	260	4.41	0.55		
	อยู่ร้าง	2	5.00	0.00		
รวม	โสด	68	4.26	0.71	5.93	0.007*
	สมรส	260	4.51	0.54		
	อยู่ร้าง	2	5.00	0.00		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่าความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊สจำแนกตามสถานภาพในภาพรวม พบว่า สถานภาพของพนักงานที่ต่างกันมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ศึกษาได้ทำการเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊สจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significance Difference: LSD) ดังตารางที่ 4.12-4.14

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

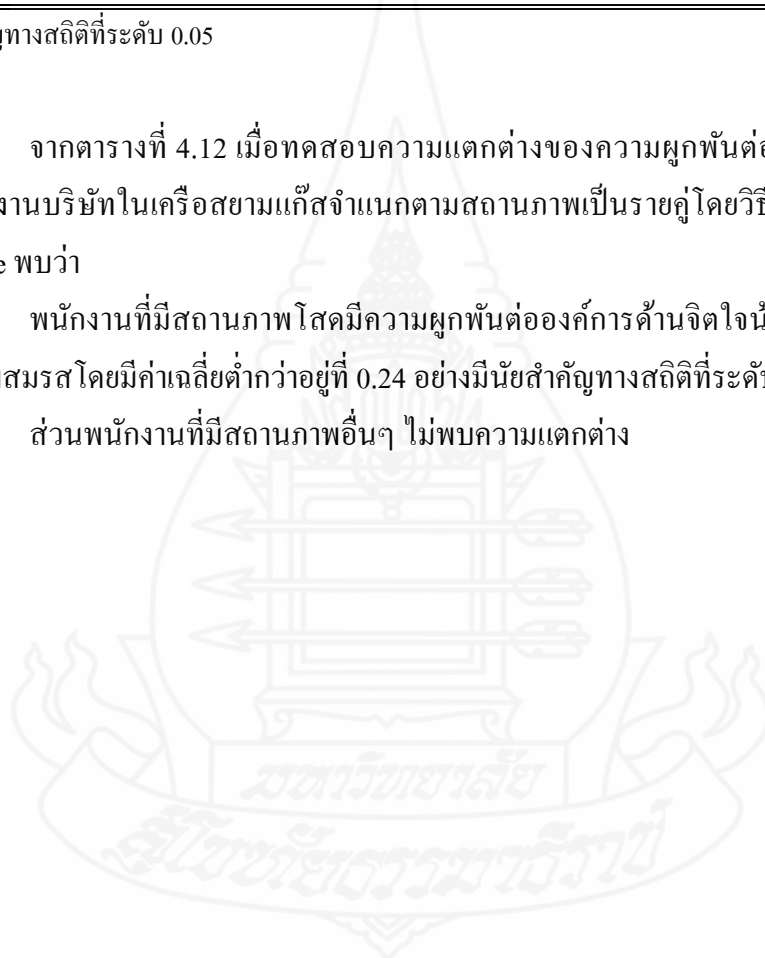
สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	อยู่ร้าง
		4.35	4.59	5.00
โสด	4.35	-	-0.24*	-0.64
สมรส	4.59		-	-0.40
อยู่ร้าง	5.00			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊สจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่โดยวิธี Least Significance Difference พบว่า

พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอยู่ที่ 0.24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง



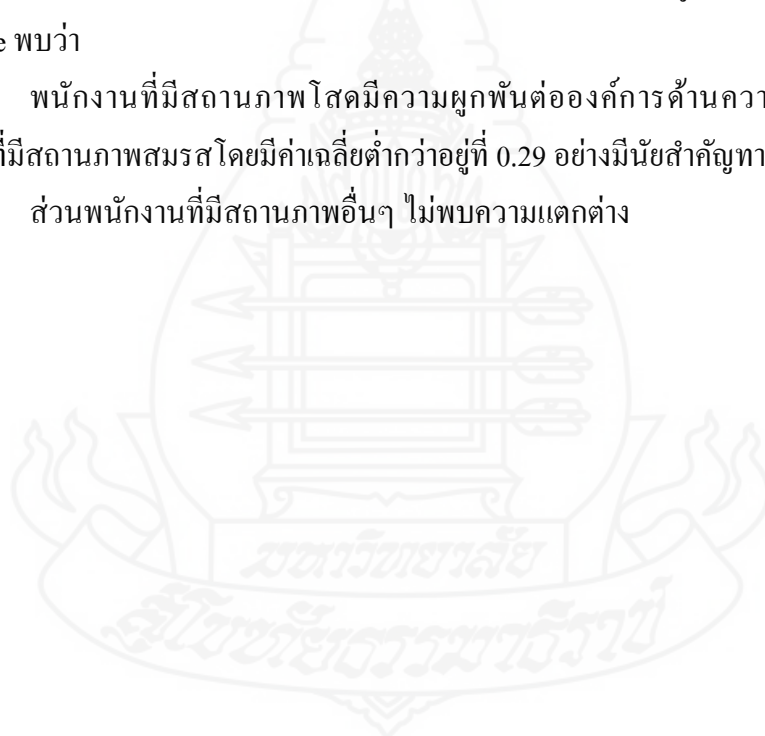
ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	อยู่ร้าง
		4.25	4.54	5.00
โสด	4.25	-	-0.29*	-0.75
สมรส	4.54		-	-0.45
อยู่ร้าง	5.00			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง
ของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊สจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่โดยวิธี Least Significance
Difference พบว่า

พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องน้อยกว่า
พนักงานที่มีสถานภาพสมรสโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอยู่ที่ 0.29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง



ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจําแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

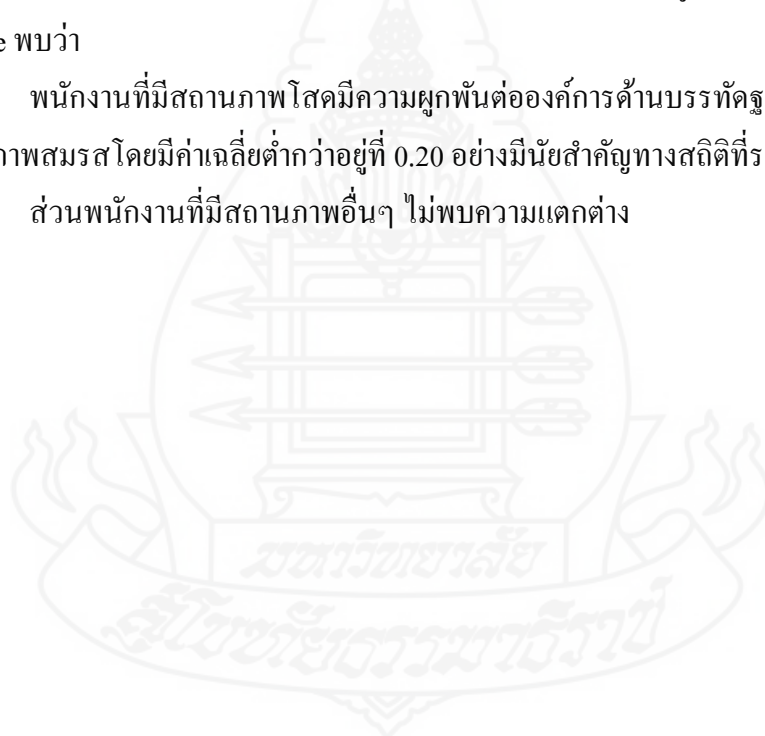
สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	อย่าร้าง
		4.20	4.41	5.00
โสด	4.20	-	-0.20*	-0.79
สมรส	4.41		-	-0.58
อย่าร้าง	5.00			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน
ของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊สจําแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่โดยวิธี Least Significance
Difference พบว่า

พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานน้อยกว่าพนักงาน
ที่มีสถานภาพสมรส โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอยู่ที่ 0.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง



ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ
สยามแก๊สจำกัดตามระดับการศึกษา

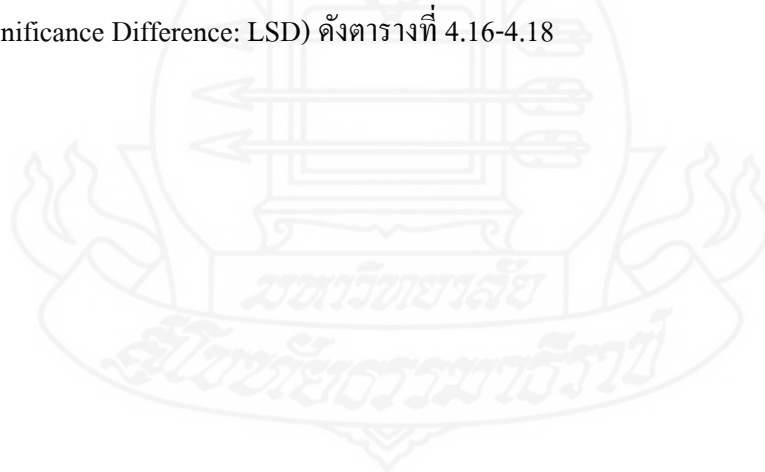
ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ	มัธยมศึกษาตอนต้น	55	4.49	0.65	13.33	0.00*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	126	4.79	0.35		
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า หรือ ปวส.	46	4.53	0.53		
	ปริญญาตรี	93	4.32	0.63		
	ปริญญาโท	6	4.38	0.57		
	สูงกว่าปริญญาโท	4	3.33	0.47		
	ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	มัธยมศึกษาตอนต้น	55	4.47		
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.		126	4.76	0.35		
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า หรือ ปวส.		46	4.55	0.49		
ปริญญาตรี		93	4.15	0.65		
ปริญญาโท		6	3.94	0.64		
สูงกว่าปริญญาโท		4	3.83	0.43		
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน		มัธยมศึกษาตอนต้น	55	4.38	0.68	9.75
	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	126	4.57	0.39		
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า หรือ ปวส.	46	4.42	0.53		
	ปริญญาตรี	93	4.14	0.71		
	ปริญญาโท	6	3.94	0.77		
	สูงกว่าปริญญาโท	4	3.25	0.50		

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
รวม	มัธยมศึกษาตอนต้น	55	4.44	0.64	13.53	0.00*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	126	4.70	0.36		
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า หรือ ปวส.	46	4.50	0.51		
	ปริญญาตรี	93	4.20	0.66		
	ปริญญาโท	6	4.08	0.66		
	สูงกว่าปริญญาโท	4	3.47	0.55		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส
จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวม พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพัน
ต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ศึกษาได้ทำการเปรียบเทียบความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊สจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD
(Least Significance Difference: LSD) ดังตารางที่ 4.16-4.18



ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊สความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	อนุปริญญา เทียบเท่า หรือ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่าปริญญาโท
		4.49	4.79	4.53	4.32	4.38	3.33
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.49	-	-0.30*	-0.04	0.16	0.10	1.15*
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	4.79		-	0.25*	0.47*	0.40	1.46*
อนุปริญญา เทียบเท่า หรือ ปวส.	4.53			-	0.21*	0.14	1.20*
ปริญญาตรี	4.32				-	-0.06	0.98*
ปริญญาโท	4.38					-	1.05*
สูงกว่าปริญญาโท	3.33						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงาน บริษัทในเครือสยามแก๊สจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่โดยวิธี Least Significance Difference พบว่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอยู่ที่ 0.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 1.15 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา เทียบเท่า หรือ ปวส. โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.47 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 1.46 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา เทียบเท่า หรือ ปวส. มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา เทียบเท่า หรือ ปวส. มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 1.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.98 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 1.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊สความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	อนุปริญญา เทียบเท่า หรือ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่าปริญญาโท
		4.47	4.76	4.55	4.15	3.94	3.83
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.47	-	-0.29*	-0.08	0.32*	0.52*	0.63*
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	4.76		-	0.20*	0.61*	0.82*	0.93*
อนุปริญญา เทียบเท่า หรือ ปวส.	4.55			-	0.40*	0.61*	0.72*
ปริญญาตรี	4.15				-	0.20	0.31
ปริญญาโท	3.94					-	0.11
สูงกว่าปริญญาโท	3.83						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา เทียบเท่า หรือ ปวส. มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่องมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.61 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา เทียบเท่า หรือ ปวส. มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่องมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.72 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง



ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊สความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	อนุปริญญา เทียบเท่า หรือ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่าปริญญาโท
		4.38	4.57	4.42	4.14	3.94	3.25
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.38	-	-0.18*	-0.03	0.24*	0.44	1.13*
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	4.57		-	0.15	0.43*	0.62*	1.32*
อนุปริญญา เทียบเท่า หรือ ปวส.	4.42			-	0.27*	0.47	1.17*
ปริญญาตรี	4.14				-	0.19	0.89*
ปริญญาโท	3.94					-	0.69
สูงกว่าปริญญาโท	3.25						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ
สยามแก๊สจำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ	ระดับบริหาร	3	4.11	0.76	10.32	0.000*
	ระดับผู้จัดการ	33	4.66	0.57		
	ระดับหัวหน้างาน	42	4.12	0.72		
	ระดับปฏิบัติการ	252	4.60	0.51		
ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	ระดับบริหาร	3	3.77	0.50	11.12	0.000*
	ระดับผู้จัดการ	33	4.42	0.48		
	ระดับหัวหน้างาน	42	4.07	0.72		
	ระดับปฏิบัติการ	252	4.57	0.54		
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระดับบริหาร	3	4.22	0.83	8.81	0.000*
	ระดับผู้จัดการ	33	4.41	0.56		
	ระดับหัวหน้างาน	42	3.93	0.80		
	ระดับปฏิบัติการ	252	4.44	0.55		
รวม	ระดับบริหาร	3	4.03	0.69	10.08	0.000*
	ระดับผู้จัดการ	33	4.49	0.53		
	ระดับหัวหน้างาน	42	4.04	0.74		
	ระดับปฏิบัติการ	252	4.53	0.53		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่าความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส
จำแนกตามตำแหน่งงานในภาพรวม พบว่า ตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพัน
องค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ศึกษาได้ทำการเปรียบเทียบความผูกพัน
องค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊สจำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD
(Least Significance Difference: LSD) ดังตารางที่ 4.20-4.22

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ
		บริหาร	ผู้จัดการ	หัวหน้างาน	ปฏิบัติการ
		4.11	4.66	4.12	4.60
ระดับบริหาร	4.11	-	-0.55	-0.01	-0.49
ระดับผู้จัดการ	4.66		-	0.53*	0.05
ระดับหัวหน้างาน	4.12			-	-0.48*
ระดับปฏิบัติการ	4.60				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊สจำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่โดยวิธี Least Significance Difference พบว่า

พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอยู่ที่ 0.48 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องจำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ
		บริหาร	ผู้จัดการ	หัวหน้างาน	ปฏิบัติการ
		3.77	4.42	4.07	4.57
ระดับบริหาร	3.77	-	-0.64	-0.30	-0.79*
ระดับผู้จัดการ	4.42		-	0.34*	-0.14
ระดับหัวหน้างาน	4.07			-	-0.49*
ระดับปฏิบัติการ	4.57				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊สจำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่โดยวิธี Least Significance Difference พบว่า

พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับบริหารมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอยู่ที่ 0.79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.34 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอยู่ที่ 0.49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจําแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ
		บริหาร	ผู้จัดการ	หัวหน้างาน	ปฏิบัติการ
		4.22	4.41	3.93	4.44
ระดับบริหาร	4.22	-	-0.19	0.28	-0.21
ระดับผู้จัดการ	4.41		-	0.47*	-0.02
ระดับหัวหน้างาน	3.93			-	-0.05*
ระดับปฏิบัติการ	4.44				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊สจําแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่โดยวิธี Least Significance Difference พบว่า

พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.47 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0

พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานต่ำกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอยู่ที่ 0.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ
สยามแก๊สจำกัดตามอายุงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุงาน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ	น้อยกว่า 3 ปี	57	4.26	0.68	7.23	0.000*
	4 – 6 ปี	123	4.71	0.49		
	7 – 9 ปี	71	4.55	0.50		
	10 – 12 ปี	29	4.27	0.61		
	13 – 15 ปี	18	4.75	0.48		
	16 ปีขึ้นไป	32	4.54	0.56		
ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	น้อยกว่า 3 ปี	57	4.29	0.70	4.70	0.000*
	4 – 6 ปี	123	4.66	0.52		
	7 – 9 ปี	71	4.48	0.54		
	10 – 12 ปี	29	4.32	0.53		
	13 – 15 ปี	18	4.51	0.58		
	16 ปีขึ้นไป	32	4.31	0.57		
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	น้อยกว่า 3 ปี	57	4.11	0.85	4.31	0.001*
	4 – 6 ปี	123	4.53	0.44		
	7 – 9 ปี	71	4.38	0.52		
	10 – 12 ปี	29	4.26	0.66		
	13 – 15 ปี	18	4.44	0.66		
	16 ปีขึ้นไป	32	4.27	0.63		
รวม	น้อยกว่า 3 ปี	57	4.22	0.74	5.41	0.000*
	4 – 6 ปี	123	4.63	0.48		
	7 – 9 ปี	71	4.47	0.52		
	10 – 12 ปี	29	4.28	0.60		
	13 – 15 ปี	18	4.56	0.57		
	16 ปีขึ้นไป	32	4.37	0.58		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่าความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส จำกัดตามอายุงานในภาพรวม พบว่า อายุงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ศึกษาได้ทำการเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊สจำกัดตามอายุงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significance Difference: LSD) ดังตารางที่ 4.24-4.26

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่

อายุงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10-12 ปี	13-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 3 ปี	4.26	-	-0.44*	-0.29*	-0.01	-0.49*	-0.27*
4-6 ปี	4.71		-	0.15	0.43*	-0.04	0.17
7-9 ปี	4.55			-	0.28*	-0.20	0.01
10-12 ปี	4.27				-	-0.48*	-0.26
13-15 ปี	4.75					-	0.21
16 ปีขึ้นไป	4.54						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊สจำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่โดยวิธี Least Significance Difference พบว่า

พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 4-6 ปีโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอยู่ที่ 0.44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 7-9 ปีโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอยู่ที่ 0.29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 13-15 ปีโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอยู่ที่ 0.49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 16 ปีขึ้นไปโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอยู่ที่ 0.27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุงาน 4-6 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 10-12 ปีขึ้นไปโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.43 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุงาน 7-9 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 10-12 ปีขึ้นไปโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.28 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุงาน 10-12 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 13-15 ปีขึ้นไปโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอยู่ที่ 0.48 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนพนักงานที่มีอายุงานอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องจำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่

อายุงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10-12 ปี	13-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		4.29	4.66	4.48	4.32	4.51	4.31
น้อยกว่า 3 ปี	4.29	-	-0.36*	-0.19	-0.02	-0.22	-0.02
4-6 ปี	4.66		-	0.17*	0.33*	0.14	0.34*
7-9 ปี	4.48			-	0.16	-0.03	0.17
10-12 ปี	4.32				-	-0.19	0.01
13-15 ปี	4.51					-	0.20
16 ปีขึ้นไป	4.31						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊สจำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่โดยวิธี Least Significance Difference พบว่า

พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 4-6 ปีโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอยู่ที่ 0.36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุงาน 4-6 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 7-9 ปีโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุงาน 4-6 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 10-12 ปีโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุงาน 4-6 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 16 ปีขึ้นไปโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.34 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนพนักงานที่มีอายุงานอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจําแนกตามอายุงานเป็นรายคู่

อายุงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10-12 ปี	13-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		4.11	4.53	4.38	4.26	4.44	4.27
น้อยกว่า 3 ปี	4.11	-	-0.42*	-0.26*	-0.15	-0.33*	-0.15
4-6 ปี	4.53		-	0.15	0.26*	0.08	0.26*
7-9 ปี	4.38			-	0.11	-0.06	0.10
10-12 ปี	4.26				-	-0.18	-0.01
13-15 ปี	4.44					-	0.17
16 ปีขึ้นไป	4.27						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊สจําแนกตามอายุงานเป็นรายคู่โดยวิธี Least Significance Difference พบว่า

พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 4-6 ปีโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอยู่ที่ 0.42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 7-9 ปีโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอยู่ที่ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 13-15 ปีโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอยู่ที่ 0.33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุงาน 4-6 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 10-12 ปีโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุงาน 4-6 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 16 ปีขึ้นไปโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนพนักงานที่มีอายุงานอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ
สยามแก๊สจําแนกตามรายได้

ความผูกพันต่อองค์กร	รายได้	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ	น้อยกว่า 10,000 บาท	21	4.36	0.56	4.47	0.001*
	10,001 – 20,000 บาท	175	4.65	0.54		
	20,001 – 30,000 บาท	73	4.45	0.55		
	30,001 – 40,000 บาท	31	4.55	0.58		
	40,001 – 50,000 บาท	13	4.48	0.64		
	50,000 บาท ขึ้นไป	17	4.09	0.63		
ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	น้อยกว่า 10,000 บาท	21	4.46	0.60	7.80	0.000*
	10,001 – 20,000 บาท	175	4.64	0.53		
	20,001 – 30,000 บาท	73	4.34	0.60		
	30,001 – 40,000 บาท	31	4.35	0.43		
	40,001 – 50,000 บาท	13	4.15	0.71		
	50,000 บาท ขึ้นไป	17	4.00	0.62		
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	น้อยกว่า 10,000 บาท	21	4.26	0.66	4.78	0.000*
	10,001 – 20,000 บาท	175	4.49	0.57		
	20,001 – 30,000 บาท	73	4.26	0.59		
	30,001 – 40,000 บาท	31	4.35	0.50		
	40,001 – 50,000 บาท	13	4.17	0.78		
	50,000 บาท ขึ้นไป	17	3.86	0.69		
รวม	น้อยกว่า 10,000 บาท	21	4.36	0.60	5.68	0.000*
	10,001 – 20,000 บาท	175	4.59	0.54		
	20,001 – 30,000 บาท	73	4.35	0.58		
	30,001 – 40,000 บาท	31	4.41	0.50		
	40,001 – 50,000 บาท	13	4.26	0.71		
	50,000 บาท ขึ้นไป	17	3.98	0.64		

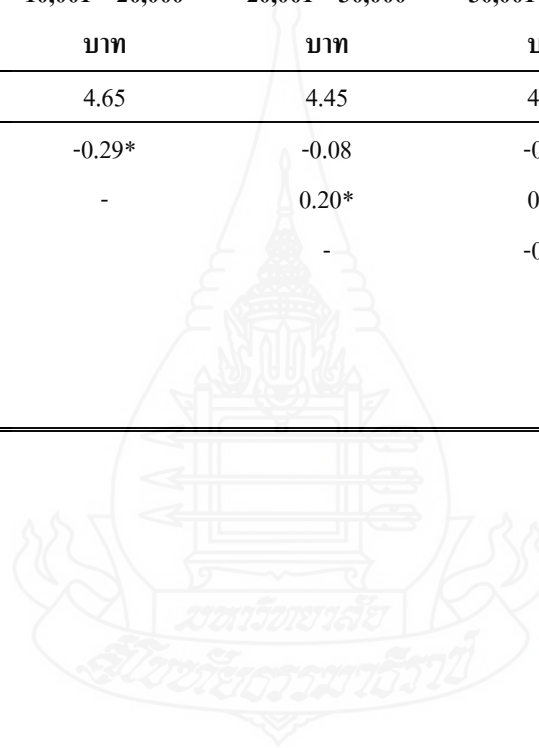
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่าความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส
จําแนกตามรายได้ในภาพรวม พบว่า รายได้ของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ศึกษาได้ทำการเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน
บริษัทในเครือสยามแก๊สจําแนกตามรายได้เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significance Difference: LSD)
ดังตารางที่ 4.28-4.30

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก้สความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจำแนกตามรายได้เป็นรายคู่

รายได้	\bar{X}	น้อยกว่า 10,000	10,001 – 20,000	20,001 – 30,000	30,001 – 40,000	40,001 – 50,000	50,000 บาท
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
		4.36	4.65	4.45	4.55	4.48	4.09
น้อยกว่า 10,000 บาท	4.36	-	-0.29*	-0.08	-0.19	-0.12	0.26
10,001 – 20,000 บาท	4.65		-	0.20*	0.09	0.17	0.56*
20,001 – 30,000 บาท	4.45			-	-0.10	-0.03	0.35*
30,001 – 40,000 บาท	4.55				-	0.07	0.46*
40,001 – 50,000 บาท	4.48					-	0.38
50,000 บาท ขึ้นไป	4.09						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 4.28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊สจำแนกตามรายได้เป็นรายคู่โดยวิธี Least Significance Difference พบว่า

พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาทโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอยู่ที่ 0.29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาทโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไปโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไปโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไปโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.46 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนพนักงานที่มีรายได้อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามเก็สความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องจำแนกตามรายได้
เป็นรายคู่

รายได้	\bar{X}	น้อยกว่า 10,000	10,001 – 20,000	20,001 – 30,000	30,001 – 40,000	40,001 – 50,000	50,000 บาท
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
		4.46	4.64	4.34	4.35	4.15	4.00
น้อยกว่า 10,000 บาท	4.46	-	-0.18	0.11	0.10	0.30	0.46*
10,001 – 20,000 บาท	4.64		-	0.30*	0.29*	0.49*	0.64*
20,001 – 30,000 บาท	4.34			-	-0.01	0.18	0.34*
30,001 – 40,000 บาท	4.35				-	0.20	0.35*
40,001 – 50,000 บาท	4.15					-	0.15
50,000 บาท ขึ้นไป	4.00						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊สจําแนกตามรายได้เป็นรายคู่โดยวิธี Least Significance Difference พบว่า

พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาท ขึ้นไปโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.46 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาทโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาทโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 40,001 – 50,000 บาทโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาท ขึ้นไปโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาท ขึ้นไปโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.34 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

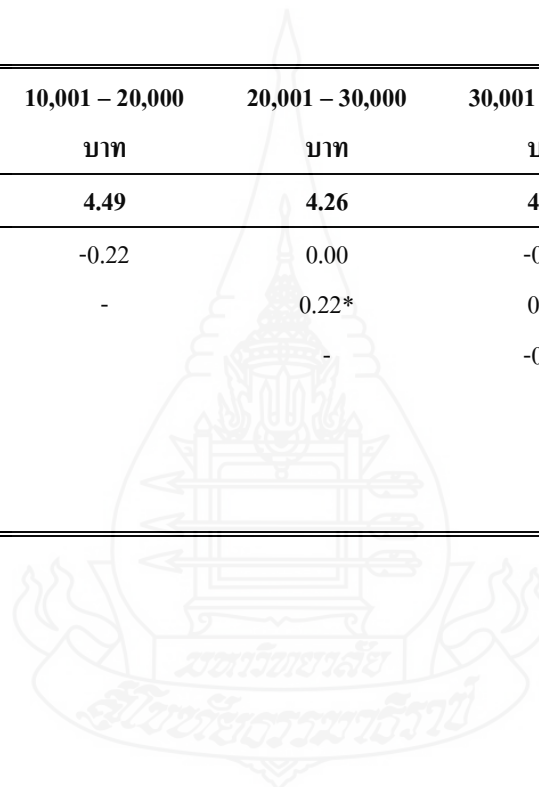
พนักงานที่มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาท ขึ้นไปโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนพนักงานที่มีรายได้อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊สความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจําแนกตามรายได้
เป็นรายคู่

รายได้	\bar{X}	น้อยกว่า 10,000	10,001 – 20,000	20,001 – 30,000	30,001 – 40,000	40,001 – 50,000	50,000 บาท
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
		4.26	4.49	4.26	4.35	4.17	3.86
น้อยกว่า 10,000 บาท	4.26	-	-0.22	0.00	-0.08	0.09	0.40*
10,001 – 20,000 บาท	4.49		-	0.22*	0.14	0.31	0.63*
20,001 – 30,000 บาท	4.26			-	-0.08	0.08	0.40*
30,001 – 40,000 บาท	4.35				-	0.17	0.49*
40,001 – 50,000 บาท	4.17					-	0.31
50,000 บาท ขึ้นไป	3.86						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 4.30 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทในเครือข่ายแก๊สจําแนกตามรายได้เป็นรายคู่โดยวิธี Least Significance Difference พบว่า

พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาท ขึ้นไปโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

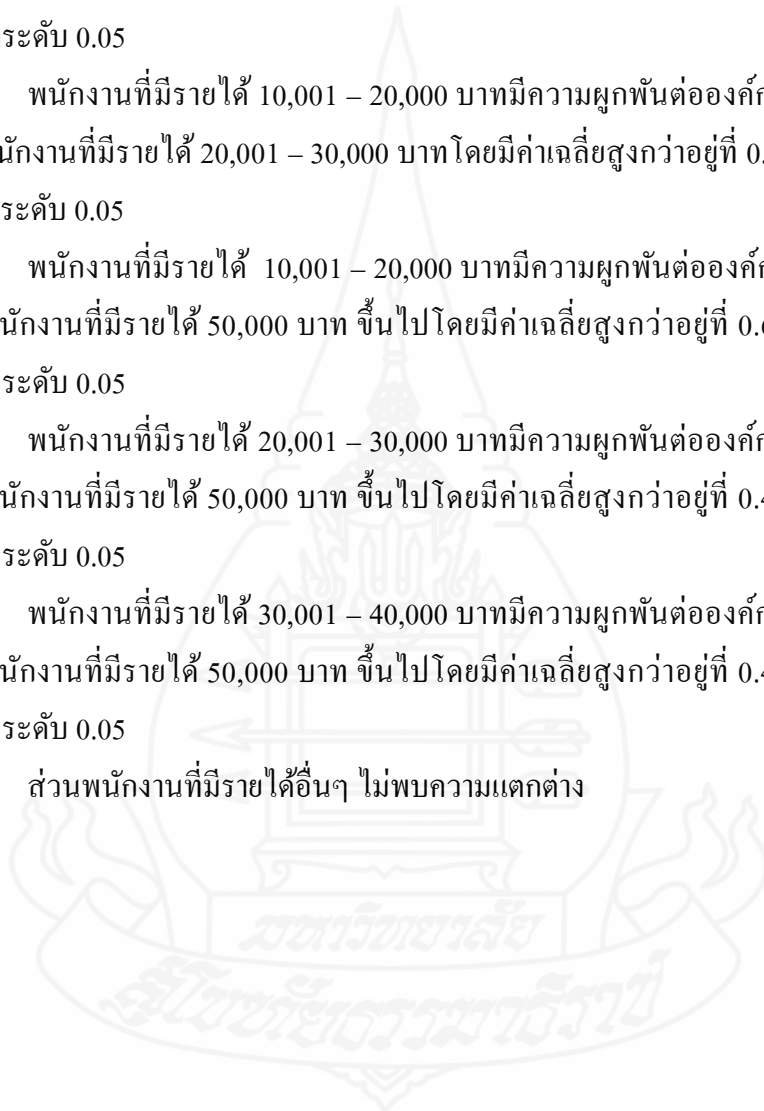
พนักงานที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาทโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาท ขึ้นไปโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.63 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาท ขึ้นไปโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาท ขึ้นไปโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนพนักงานที่มีรายได้อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง



ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.31-4.32

ตารางที่ 4.31 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พหุคูณ ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R² change) ในการพยากรณ์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส

Model	Model Summary					
	R	R ²	R ² Change	SE _b	F	Sig
1	0.695 ^a	0.483	0.483	0.380	306.165	0.000
2	0.839 ^b	0.705	0.222	0.287	245.715	0.000

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a. Predictors: (Constant), ปัจจัยจูงใจ

b. Predictors: (Constant), ปัจจัยค่าจูน

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ตัวแปรอิสระที่เข้าสู่การทำนาย มี 2 ตัวแปร คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจ สามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันในองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.483 ($R^2 = 0.483$) แสดงว่าปัจจัยจูงใจสามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันในองค์กรได้ร้อยละ 48.3

เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระตัวที่สอง คือ ปัจจัยค่าจูน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.705 ($R^2 = 0.705$) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค่าจูน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันในองค์กรได้ร้อยละ 70 โดยปัจจัยค่าจูนสามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันในองค์กรได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.2 (R^2 Change = 0.222)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในเครือ บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ทำนายความผูกพันในของพนักงานในเครือบริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) ด้วยวิธี Stepwise ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในเครือ บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) ในรูปคะแนนดิบ (b) และ คะแนนมาตรฐาน (β) ของสมการถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise Regression)

	ความผูกพันต่อองค์กร				
	b	SE _b	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.325	0.168		1.936	0.054
ปัจจัยจูงใจ	0.079	0.066	0.060	1.194	0.233
ปัจจัยค่าจูน	0.912	0.058	0.790	15.675	0.000
R = 0.839 R² = 0.705 S.E. = 0.287 F = 245.715 Sig. = 0.000					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า เมื่อวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Stepwise ตัวแปรพยากรณ์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในเครือ บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) คือ ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค่าจูน ซึ่งสามารถเป็นตัวทำนายความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) ได้ร้อยละ 70.50 ($R^2 = 0.705$) มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 0.287

จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนของบริษัทในเครือสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 0.325 + 0.079 (\text{ปัจจัยจูงใจ}) + 0.912 (\text{ปัจจัยค่าจูน})$$

โดยที่

$$Y = \text{ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน)}$$

จากสมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส แอนด์ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) สามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การ มีความสัมพันธ์เป็นบวกทั้ง 2 ตัวแปร โดยเมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่นๆ ให้คงที่แล้ว ถ้าปัจจัยแรงจูงใจ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันในองค์การเพิ่มขึ้น 0.079 หน่วย ถ้าปัจจัยค่าจ้างเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันในองค์การเพิ่มขึ้น 0.912 หน่วย

กล่าวอีกนัยหนึ่งยังพนักงานมีแรงจูงใจ และการค่าจ้างจากบริษัทเพิ่มมากขึ้น จะยังมี ส่วนผลักดันให้ความผูกพันในองค์การเพิ่มมากขึ้น



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันบริษัทในเครือสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลออกเป็น 3 ตอนดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน)

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน)

1.2 วิธีการดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) มีจำนวน 5 บริษัท ได้แก่ บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) บริษัท ยูนิคแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) บริษัท ลักกี้แคเรียเจอร์ จำกัด และบริษัท สยามลักกี้มารีน จำกัด จำนวน 1,674 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane โดยมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง 330 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามจำนวน 330 ชุด ให้กลุ่มตัวอย่าง และรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา พร้อมตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ผู้ศึกษาได้แบบสอบถามกลับคืนมา 330 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ได้แก่

1.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน และตำแหน่งงาน โดยการแจกแจงความถี่ร้อยละ (Percentage)

1.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 4 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบระดับการงูใจ

1.4.3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเครือบริษัทสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยการหาค่าสถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) โดยใช้ค่าสถิติ F-test

1.4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเครือบริษัทสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) โดยใช้สถิติการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

1.5 ผลการศึกษา

1.5.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ทางผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 ชุด ซึ่งผู้ศึกษาได้สรุปผลดังต่อไปนี้

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชายจำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 75.8 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.4 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 40-48 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.9 และน้อยที่สุดอายุ มากกว่า 48 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.2 สถานภาพส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 78.8 รองลงมา คือ โสดคิดเป็นร้อยละ 20.6 และ หย่าร้างคิดเป็นร้อยละ 0.6 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. คิดเป็นร้อยละ 38.2 รองลงมา ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า / ปวส. คิดเป็นร้อยละ 13.9 และน้อยที่สุด ระดับสูงกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 1.2 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 76.4 รองลงมา ระดับหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และน้อยที่สุดระดับบริหาร คิดเป็นร้อยละ 0.9 ส่วนใหญ่มีอายุงาน อยู่ระหว่าง 4-6ปี คิดเป็นร้อยละ 37.3 รองลงมา 7-9ปี คิดเป็นร้อยละ 21.5 และน้อยที่สุดมีอายุงานอยู่ระหว่าง 13-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.5 ส่วนใหญ่มีรายได้ อยู่ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมา เงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.1 และ น้อยที่สุดเงินเดือนมากกว่า 50,000 บาท ร้อยละ 5.2

1.5.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเครือบริษัทสยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านจิตใจ ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านจิตใจอยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.54$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นต่อการยินดีและเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.57$) และน้อยที่สุดคือ การรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 4.53$)

2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านความต่อเนื่อง ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นต่อองค์กรว่ามีความมั่นคงมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.56$) รองลงมาคือความตั้งใจแน่วแน่ที่จะเป็นพนักงานขององค์กร จนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง ($\bar{X} = 4.52$) และน้อยที่สุดคือรู้สึกเสียประโยชน์มาก หากท่านจะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ ($\bar{X} = 4.37$)

3) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านบรรทัดฐาน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นต่อองค์กรสมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมาคือแม้บริษัทอื่นจะมีข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน แต่ก็รู้สึกไม่ถูกต้องที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรในที่ทำงานของท่านดูแลเอาใจใส่ท่านเป็นอย่างดีในฐานะบุคคลหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$)

1.5.3 ระดับปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจูนของพนักงานในเครือบริษัทสยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยจิตใจของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) แรงจูงใจของพนักงานในด้านปัจจัยจิตใจ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจิตใจของพนักงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นต่อการตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดผลสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.65$) รองลงมาคือความสำเร็จในการทำงานเป็นแรงจูงใจให้อยากทำงานดียิ่งขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.59$) และน้อยที่สุดคือการสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.54$)

2) แรงจูงใจของพนักงานในด้านปัจจัยจิตใจ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจิตใจของพนักงาน ในด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นต่อการได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมาคือได้รับการแสดงความยินดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) และน้อยที่สุดคือความคิดเห็นของท่านมักจะได้รับยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.97$)

3) แรงจูงใจของพนักงานในด้านปัจจัยจิตใจ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจิตใจของพนักงาน ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นต่อการได้รับการสนับสนุนในการพัฒนา ทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมาคือการเลื่อนตำแหน่งงานเป็นไปอย่างยุติธรรมตามผลงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.94$) และน้อยที่สุดคือได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.83$)

4) แรงจูงใจของพนักงานในด้านปัจจัยจูงใจ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจของพนักงาน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตรงกับความถนัดและความสามารถอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่น่าสนใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) และน้อยที่สุดคือลักษณะงานที่ปฏิบัติ เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความสามารถอย่างเต็มที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$)

5) แรงจูงใจของพนักงานในด้านปัจจัยจูงใจ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจของพนักงาน ในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นต่อการสามารถอยู่ปฏิบัติงาน ได้จนสำเร็จแม้จะเลยระยะเวลาการทำงานปกติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมาคือมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จตามเวลาที่กำหนดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) และน้อยที่สุดคือการบริหารจัดการงานได้ตามเวลาที่กำหนดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$)

ปัจจัยค้ำจุนของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) แรงจูงใจของพนักงานในด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า แรงจูงใจของพนักงานในด้านนโยบายและการบริหารองค์การอยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมาคือนโยบายขององค์กรในปัจจุบันของท่านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$)

2) แรงจูงใจของพนักงานในด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า แรงจูงใจของพนักงานในด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นต่อองค์การมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และการควบคุมดูแลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมาคือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การมีความเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.72$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สามารถปฏิบัติงานโดยไม่กังวลต่อการโยกย้าย ปรับเปลี่ยน หรือให้ลาออกจากงานอย่างไม่เป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$)

3) แรงจูงใจของพนักงานในด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า แรงจูงใจของพนักงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา เมื่อมีปัญหาและให้ความช่วยเหลืออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้า

ในการปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาให้ปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$)

4) แรงจูงใจของพนักงานในด้านปัจจัยค่าจ้าง พบว่า แรงจูงใจของพนักงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.54$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นต่อการสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.63$) รองลงมาคือความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือความสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$)

5) แรงจูงใจของพนักงานในด้านปัจจัยค่าจ้าง พบว่า แรงจูงใจของพนักงานในด้านตำแหน่งงานอยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นต่อตำแหน่งงานมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมาคือความพึงพอใจกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.76$)

6) แรงจูงใจของพนักงานในด้านปัจจัยค่าจ้าง พบว่า แรงจูงใจของพนักงานในด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.59$) รองลงมาคือนโยบายการบริหารงานของบริษัท ทำให้รู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์กรมีการแจ้งล่วงหน้าให้ทราบทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$)

7) แรงจูงใจของพนักงานในด้านปัจจัยค่าจ้าง พบว่า แรงจูงใจของพนักงานในด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นต่อหน่วยงานมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาคือสถานที่ทำงานมีแสงสว่างที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.96$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$)

8) แรงจูงใจของพนักงานในด้านปัจจัยค่าจ้าง พบว่า แรงจูงใจของพนักงานในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาคือ ได้รับค่าตอบแทนที่เกิดจากกิจกรรมอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน

ด้วยความเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.80$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอที่จะใช้จ่ายอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.62$)

1.5.4 ผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในเครือบริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานในเครือบริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานที่อายุงาน สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยเมื่อจำแนกอายุเป็นรายคู่ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีความแตกต่างกันของ

กลุ่มพนักงานอายุ 22-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกับพนักงานอายุ 31-39 ปี โดยกลุ่มพนักงาน 22-30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มพนักงาน 31-39 ปี ที่ผลต่างค่าเฉลี่ย 0.42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มพนักงานอายุ 31-39 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกับกลุ่มพนักงานอายุ 40-48 ปี โดยกลุ่มพนักงาน 31-39 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มพนักงาน 40-48 ปี ที่ผลต่างค่าเฉลี่ย 0.23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มพนักงานอายุ 22-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกับกลุ่มพนักงานอายุ 48 ปีขึ้นไป โดยกลุ่มพนักงาน 22-30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มพนักงาน 48 ปีขึ้นไป ที่ผลต่างค่าเฉลี่ย 0.37 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานอายุ 22-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องแตกต่างกับพนักงานอายุ 31-39 ปี โดยกลุ่มพนักงาน 22-30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มพนักงาน 31-39 ปี ที่ผลต่างค่าเฉลี่ย 0.42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มพนักงานอายุ 22-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องแตกต่างกับกลุ่มพนักงานอายุ 40-48 ปี โดยกลุ่มพนักงาน 22-30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มพนักงาน 40-48 ปี ที่ผลต่างค่าเฉลี่ย 0.22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มพนักงานอายุ 22-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องแตกต่างกับกลุ่มพนักงานอายุ 48 ปีขึ้นไป โดยกลุ่มพนักงาน 22-30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มพนักงาน 48 ปีขึ้นไป ที่ผลต่างค่าเฉลี่ย 0.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มพนักงานอายุ 31-39 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องแตกต่างกับกลุ่มพนักงานอายุ 40-48 ปี โดยกลุ่มพนักงานอายุ 31-39 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มพนักงาน 40-48 ปี ที่ผลต่างค่าเฉลี่ย 0.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานอายุ 22-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกับพนักงานอายุ 31-39 ปี โดยกลุ่มพนักงาน 22-30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มพนักงาน 31-39 ปี ที่ผลต่างค่าเฉลี่ย 0.29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความแตกต่างกันของ

พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอยู่ที่ 0.24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอยู่ที่ 0.29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอยู่ที่ 0.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความแตกต่างกันของ

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอยู่ที่ 0.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 1.15 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา เทียบเท่า หรือ ปวส. โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.47 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 1.46 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาสูงกว่าปริญญาโท โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 1.32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา เทียบเท่า หรือ ปวส. มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา เทียบเท่า หรือ ปวส. มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 1.17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.89 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความแตกต่างกันของ

พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอยู่ที่ 0.48 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับบริหารมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอยู่ที่ 0.79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.34 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอยู่ที่ 0.49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุงาน 4-6 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 16 ปีขึ้นไปโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.34 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 4-6 ปีโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอยู่ที่ 0.42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 7-9 ปีโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอยู่ที่ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 13-15 ปีโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอยู่ที่ 0.33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุงาน 4-6 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 10-12 ปีโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุงาน 4-6 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 16 ปีขึ้นไปโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จำแนกตามรายได้เป็นรายกลุ่ม พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความแตกต่างกันของ

พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาทโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอยู่ที่ 0.29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาทโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไปโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไปโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาท ขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.63 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาท ขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาท ขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอยู่ที่ 0.49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเครือบริษัทสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเครือบริษัทสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) คือ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค่าจ้าง สามารถเขียนอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ สามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.483 ($R^2 = 0.483$) แสดงว่าปัจจัยจูงใจสามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ร้อยละ 48.3

เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระตัวที่สอง คือ ปัจจัยค่าจ้าง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.705 ($R^2 = 0.705$) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันในองค์กรได้ร้อยละ 70 โดยปัจจัยค่าจ้างสามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันในองค์กรได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.2 ($R^2 \text{ Change} = 0.222$)

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 0.325 + 0.079 (\text{ปัจจัยจูงใจ}) + 0.912 (\text{ปัจจัยค่าจ้าง})$$

โดยที่

$$Y = \text{ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน)}$$

จากสมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) สามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร มีความสัมพันธ์เป็นบวกทั้ง 2 ตัวแปร โดยเมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่นๆ ให้คงที่แล้ว ถ้าปัจจัยแรงจูงใจ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันในองค์กรเพิ่มขึ้น 0.079 หน่วยถ้าปัจจัยค่าจ้างเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันในองค์กรเพิ่มขึ้น 0.912 หน่วย

จากสมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยค่าจ้างนั้นเป็นปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรมากกว่าปัจจัยจูงใจ เนื่องจากบริษัทในเครือสยามแก๊สนั้น มีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน มีวัฒนธรรมองค์กรระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาเปรียบเสมือนครอบครัว ความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบริษัทในเครือสยามแก๊ส นั้นมีหลากหลายบริษัท และยังประกอบธุรกิจด้านพลังงาน จึงทำให้บริษัทสามารถประกอบกิจการได้อย่างต่อเนื่องและมั่นคง ถึงแม้ว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการของบริษัทในเครือสยามแก๊สนั้น เมื่อเริ่มต้นเข้าปฏิบัติงานจะเป็นฐานเงินเดือนที่อยู่ในระดับไม่สูงมากแต่เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราค่าหัวของเงินเดือนแล้วนั้น พบว่าอัตราการค่าหัวของเงินเดือนอยู่ในระดับที่ดี ด้านปัจจัยจูงใจพบว่า ถ้าอยากให้พนักงานในเครือบริษัทสยามแก๊ส เกิดความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น บริษัทจะต้องกระตุ้นปัจจัยจูงใจให้มากยิ่งขึ้น ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บริษัทจะต้องสนับสนุนพนักงานให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากความสามารถหรือการแข่งขันเพื่อที่จะมีการก้าวหน้าในตำแหน่งงานนั้นๆ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบบริษัทยังคงมีสายการบังคับบัญชาและสายงานที่ไม่ชัดเจนส่งผลให้ความรับผิดชอบของแต่ละสายงานยังคลุมเครือ เมื่อบริษัทอยากกระตุ้นความผูกพันให้เกิดในองค์กรมากขึ้น บริษัทจะต้องกระตุ้นแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจให้มากขึ้น โดยการแบ่งสายงานและสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน ใช้คนให้เหมาะกับงาน และระบุลักษณะงานที่ชัดเจนไว้ในหน้าที่ของแต่ละหน้าที่ พร้อมทั้งสนับสนุนพนักงานที่มีความสามารถให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในตำแหน่งงานที่เหมาะสม อย่างเท่าเทียม ตามจริง โปร่งใส และยุติธรรม

2. อภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในเครือบริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

1.6 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในเครือบริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเครือบริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากสูงมาต่ำ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ จิรัชญา สุข โภคา และประสพชัย พสุนนท์ (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีความเห็น ด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ระดับปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุนของพนักงานในเครือบริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยค้ำจุนของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจ มีระดับมาก โดยด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่ามากที่สุด สอดคล้องกับการปฏิบัติงานให้เกิด ความสำเร็จเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนดไว้ (KPI) พนักงานสามารถรับผิดชอบงาน ที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทัน และสามารถหาวิธีป้องกันและแก้ไขไม่ให้เกิดซ้ำขึ้นอีก โดยเมื่อพนักงานปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่บริษัท กำหนดไว้ บริษัทจะมีผลตอบแทนออกมาในรูปแบบของตัวเงิน ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจให้พนักงาน ปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ

ซึ่งผลการศึกษาที่สอดคล้องกับ พัชรหทัย จารุทวีผลบุญกุล, ธัญวฤณ วัทโลและวิลาสิณี สุดประเสริฐ (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญฤตา กุลสรัดพร และทศพร มะหะหมัด (2561) ที่ทำการศึกษารื่องแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงาน บริษัทอนิลา เอม อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะของการทำงาน ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอนิลา เชม อินเตอร์เนชันแนล จำกัด

เมื่อวิเคราะห์รายด้านของปัจจัยคำจูนพบว่า มีระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่ามากที่สุด เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน บริษัทยังดูแลพนักงานเปรียบเสมือนคนในครอบครัว โดยพนักงานระดับปฏิบัติการยังสามารถเข้าถึงฝ่ายบริหารระดับสูงได้

ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล, ธัญวฤณ วัทโล และวิลาสินี สุกประเสริฐ (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคำจูนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญฤตา กุลสรัตพร และทศพร มะหะหมัด (2561) ที่ทำการศึกษารื่องแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัทอนิลา เชม อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านของพนักงานบริษัทอนิลา เชม อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ในระดับสูงมาก

2.3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในเครือบริษัทสยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมพนักงานที่มีคุณลักษณะด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน และ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีอายุน้อย และสถานภาพ โสด มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุเยอะและมีสถานภาพ สมรส เนื่องจากอายุน้อยและการภาระด้านความรับผิดชอบต่อครอบครัวที่อาจจะน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุเยอะและมีสถานภาพสมรสทำให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวอาจมีอัตราการลาออกที่สูงกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งสอดคล้องกับ ในด้านของระดับการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำเนื่องจากระดับการศึกษาในระดับนี้ ฐานเงินเดือนแรกเข้า ในบริษัทจะอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ บริษัทจึงควรที่จะดึงดูดพนักงานด้วยสวัสดิการต่างๆ เพิ่มมากขึ้น ในด้านของอายุงานพบว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากเพิ่งเริ่มเข้าทำงานและยังไม่คุ้นชินต่อระบบงาน สังคม วัฒนธรรมองค์กร จึงอาจทำให้พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ต่ำ ในด้านของรายได้พบว่าพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 50,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้มีรายได้ต่ำกว่า 50,000 บาท เนื่องจากผู้ที่มีรายได้ระดับสูงนั้นระดับของตำแหน่งงานจะอยู่ในระดับบริหารและมีอายุการทำงานเป็นระยะเวลาานาน อาจจะทำให้เบื่อ หรือเหนื่อยล้าต่อระบบงานทำให้ไม่อยากเกษียณอายุการทำงาน

ก่อนระยะเวลาเกษียณจริง ซึ่งสอดคล้องกับ มกรา จั๋อสุรเชษฐ์ (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มสยามแก๊ส ลักษณะทางประชากรศาสตร์ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ สถานภาพ อายุ และระดับการศึกษาต่างก็มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันบริษัทในเครือสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ และ ปัจจัยการก้าวหน้าส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1.1 ปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ บริษัทควรจัดการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถในงาน ซึ่งให้เห็น โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

3.1.2 ปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยก้าวหน้า บริษัทควรให้พนักงานรับรู้ถึงนโยบายในด้านต่างๆ ขององค์กร และการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน สายงานที่ชัดเจนพร้อมทั้งประกาศหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลเพื่อให้มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน บริษัทยังต้องเพิ่มอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและครบถ้วนพร้อมกับการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้านที่บริษัทวางแผนไว้ และเพิ่มระบบความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความทันสมัย และปลอดภัย

จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 3 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าอายุนับอื่นๆ อย่างเห็นได้ชัด บริษัทต้องเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้กับกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 3 ปี เนื่องจากกลุ่มพนักงานเหล่านี้มีความคงอยู่ต่ำ จึงทำให้บริษัทจะต้องเพิ่มแรงกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน โดยการปรับเงินเดือนในอัตราที่ก้าวหน้าที่มากขึ้น การเพิ่มสวัสดิการต่างๆ การสนับสนุนการปรับเลื่อนตำแหน่งงาน เป็นต้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 3 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยกว่าทุกระดับเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งพนักงานกลุ่มดังกล่าวมีความเป็นไปได้สูงที่จะมีอัตราการคงอยู่ต่ำ และมีอัตราการเปลี่ยนงานที่สูง ดังนั้นผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะว่าในการ

ทำการศึกษาค้างต่อไป ให้นำประเด็นอายุงานมาใช้ในการศึกษาว่ามีเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรด้วยหรือไม่

3.2.2 การศึกษาในครั้งนี้มุ่งเน้นกลุ่มประชากรที่อยู่ในเครือบริษัทสยามแก๊ส ผลของการศึกษาจึงเป็นภาพรวม ดังนั้นหากต้องการศึกษาให้เห็นภาพชัดเจนในแต่ละบริษัทย่อย ผู้ศึกษาขอเสนอแนะว่าในการทำการศึกษาค้างต่อไป ให้นำบริษัทย่อยแต่ละบริษัทมาทำการศึกษา และวิเคราะห์ประเด็นปัจจัยต่างๆ ตามแต่ละบริษัทอย่างละเอียด เพื่อความแม่นยำของแต่ละบริษัท เพิ่มมากขึ้น





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

บรรณานุกรม

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 6(3), 175-183.
- ขวัญฤตา กุลสร้อยพรและทศพร มะหะหมัด. (2562). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัทอนิลา เอม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*, 13(2), 102-110.
- จักรี ศรีจารุเมธีญาณและสุรศักดิ์ อุดเมืองเพ็ญ. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 5(1), 424-436.
- จิรัชญา สุข โภคา. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 8(15), 1-13.
- ชลิตพันธ์ บุญมีสุวรรณ. (2563). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: แนวทางสู่ความสำเร็จ. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 12(1), 197-207.
- พัชรหทัย จารุทวีผลนุกุล ธัญวฤณ วัทโลและวิลาสิณี สุดประเสริฐ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น*, 3(2), 27-39.
- มกรา อ้อสุระเชษฐ์. (2561). อิทธิพลความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือบริษัทสยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติครั้งที่ 8 และระดับนานาชาติครั้งที่ 4 มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ศิริวัลย์ ศรีวิเศษ. (2561). การสร้างความผูกพันในองค์กร. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 6(3), 99-107.
- หทัยชนก ชัยวงค์ษา และชนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร. (2560). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเอกชน. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 9(1), 108-120.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สืบราชสันตติวงศ์

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในเครือ
บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. บริษัท

- บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน)
 บริษัท ยูนิคแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน)
 บริษัท ลัคกี้แคร์ริเออร์ จำกัด
 บริษัท สยามลัคกี้มารีน จำกัด

2. เพศ

- ชาย หญิง

3. อายุ

- 22 – 33 ปี 31 – 42 ปี
 43 – 54 ปี มากกว่า 55 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

- โสด สมรส หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

- มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.
 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า / ปวส. ปริญญาตรี
 ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท

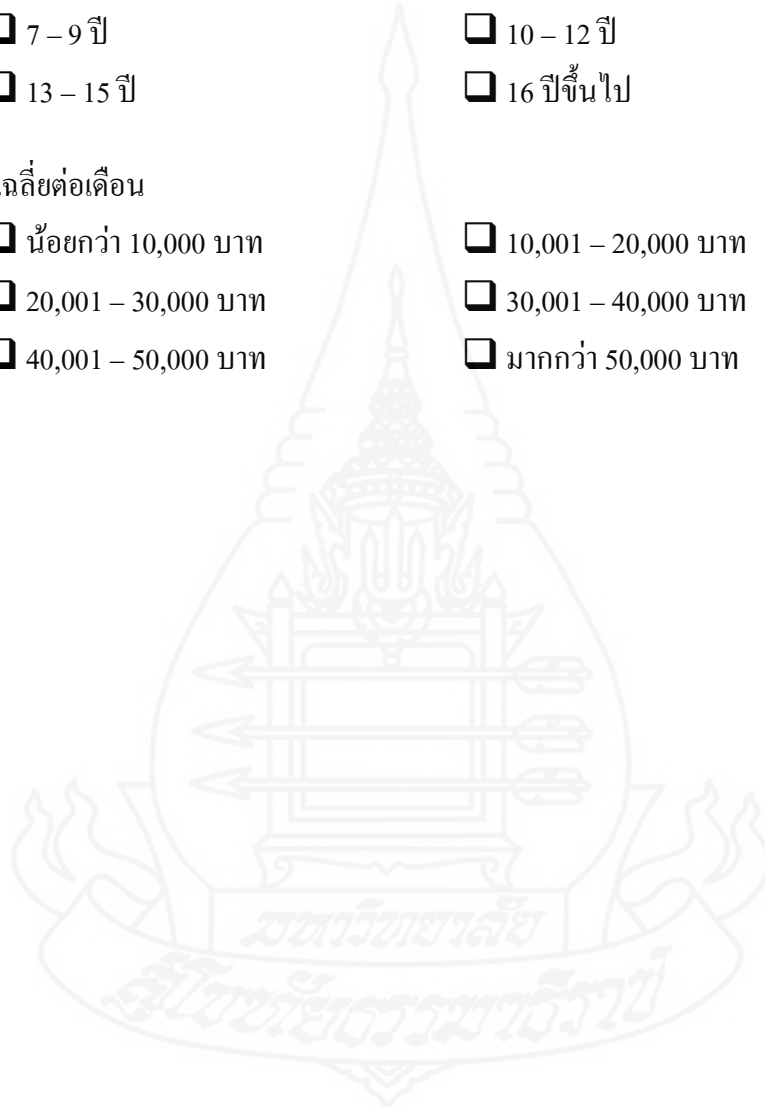
5. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

 ระดับบริหาร ระดับหัวหน้างาน ระดับผู้จัดการ ระดับปฏิบัติการ

6. อายุงานจนถึงปัจจุบัน

 น้อยกว่า 3 ปี 7 – 9 ปี 13 – 15 ปี 4 – 6 ปี 10 – 12 ปี 16 ปีขึ้นไป

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

 น้อยกว่า 10,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท 40,001 – 50,000 บาท 10,001 – 20,000 บาท 30,001 – 40,000 บาท มากกว่า 50,000 บาท

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน

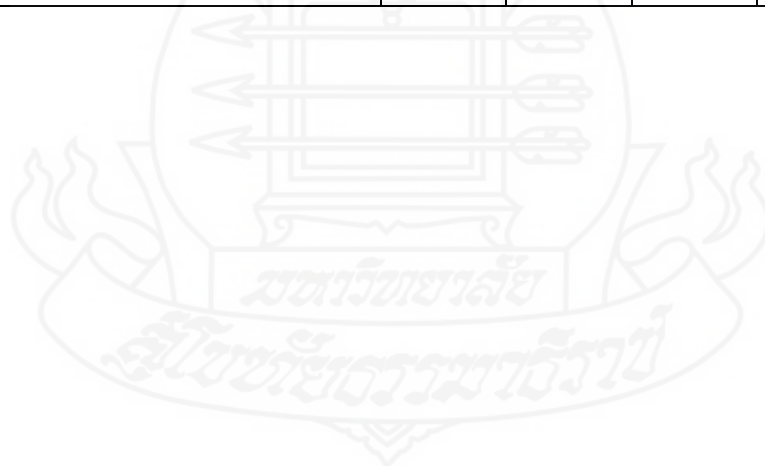
คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1.1 ท่านคิดว่าความสำเร็จในการทำงานเป็นแรงจูงใจให้ท่านอยากทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
1.2 ท่านตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดผลสำเร็จของงาน					
1.3 ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น					
2. ด้านการได้รับการยอมรับ					
2.1 ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเสมอ					
2.2 ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
2.3 ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ					
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
3.1 ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้					
3.2 ท่านได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่					
3.3 การเลื่อนตำแหน่งงานเป็นไปอย่างยุติธรรมตามผลงาน					

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
4.1 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความสามารถอย่างเต็มที่					
4.2 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ ตรงกับความถนัดและความสามารถของท่าน					
4.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่น่าสนใจ					
5. ด้านความรับผิดชอบ					
5.1 ท่านสามารถบริหารจัดการงานได้ตามเวลาที่กำหนด					
5.2 ท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนสำเร็จถึงแม้จะเลยระยะเวลาการทำงานปกติ					
5.3 ท่านมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงงานที่ท่านรับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จตามเวลาที่กำหนด					
6. ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ					
6.1 ผู้บริหารมีการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารองค์การ					
6.2 นโยบายขององค์การในปัจจุบันของท่านมีความเหมาะสม					
6.3 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์การ					
7. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล					
7.1 องค์การของท่านมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และการควบคุมดูแล					
7.2 กฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การมีความเป็นธรรม					
7.3 ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่กังวลต่อการโยกย้าย ปรับเปลี่ยน หรือให้ลาออกจากงานอย่างไม่เป็นธรรม					

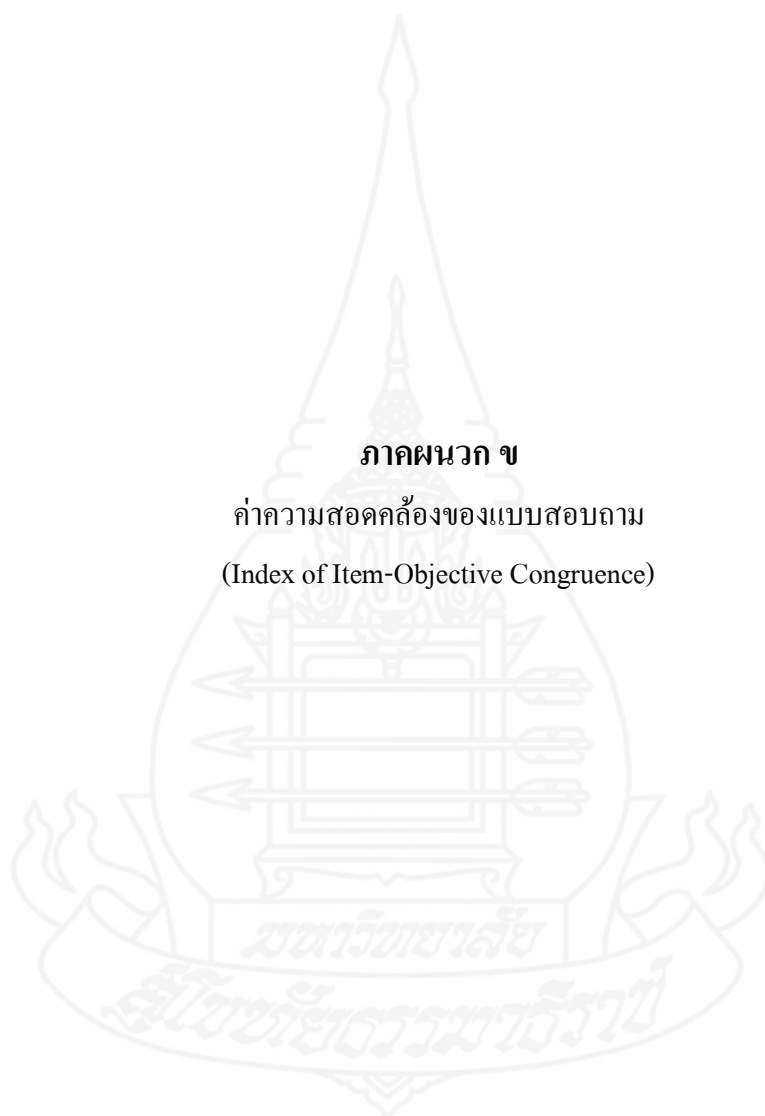
ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
8.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน					
8.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาให้ท่านปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้น					
8.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาเมื่อท่านมีปัญหาและให้ความช่วยเหลือ					
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
9.1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
9.2 ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
9.3 ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
10. ด้านตำแหน่งงาน					
10.1 ตำแหน่งงานของท่านมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน					
10.2 ท่านพึงพอใจกับตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน					
10.3 งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
11.1 นโยบายการบริหารงานของบริษัททำให้ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน					
11.2 องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง					
11.3 องค์กรของท่านมีการแจ้งล่วงหน้าให้ทราบทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร					

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
12. ด้านสภาพการทำงาน					
12.1 ท่านคิดว่ามีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอเหมาะสม					
12.2 ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานมีแสงสว่าง ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
12.3 ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีความ ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
13. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
13.1 ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสม กับความรู้ความสามารถของท่าน					
13.2 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เกิดจากกิจกรรม อื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม					
13.3 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอ ที่จะใช้จ่าย					



ส่วนที่ 3 ความผูกพันในองค์กร**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ความผูกพันด้านจิตใจ					
1.1 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร					
1.2 ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร					
1.3 ท่านมีความยินดีและเต็มใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์กร					
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง					
2.1 องค์กรของท่านมีความมั่นคงมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น					
2.2 ท่านรู้สึกสูญเสียประโยชน์มาก หากท่านจะลาออกจากองค์กรในตอนนี้					
2.3 ท่านมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะเป็นพนักงานขององค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง					
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน					
3.1 องค์กรสมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากท่าน					
3.2 บุคคลากรในที่ทำงานของท่านดูแลเอาใจใส่ท่านเป็นอย่างดีในฐานะบุคลากรคนหนึ่งขององค์กร					
3.3 ถึงแม้ว่าบริษัทอื่นจะมีข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน แต่ท่านก็รู้สึกไม่ถูกต้องที่ลาออกจากองค์กรในตอนนี้					



ภาคผนวก ข

ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม
(Index of Item-Objective Congruence)

ผลการประเมินเครื่องมือวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในเครือ

บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน)

จากการนำแบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในเครือ บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถาม มีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะทำการประเมินความเที่ยงตรงในตอนที่ 2-4 โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความสอดคล้องกับจุดประสงค์ โดยกำหนดคะแนน +1 หรือ 0 หรือ -1 การคำนวณ IOC ของผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญได้คะแนน ดังนี้

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวมคะแนน	IOC	แปลผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจ							
2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน							
1	ท่านคิดว่าความสำเร็จในการทำงานเป็นแรงจูงใจให้ท่านอยากทำงานให้ดียิ่งขึ้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	ท่านตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดผลสำเร็จของงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	ท่านคิดว่าความท้าทายของงานเป็นแรงจูงใจ ที่ช่วยให้ทำงานประสบความสำเร็จ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	ท่านคิดว่ากรวางแผนการทำงานที่ดี จะช่วยให้งานประสบความสำเร็จ	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม คะแนน	IOC	แปลผล
		ท่านที่	ท่านที่	ท่านที่			
		1	2	3			
2.2 ด้านการได้รับการยอมรับ							
6	ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7	ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เลือกคุณให้รับผิดชอบงานต่างๆ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9	ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากหัวหน้า และเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
10	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน							
11	ท่านได้รับการส่งเสริมพัฒนาทักษะเพื่อให้เกิดความชำนาญ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
12	ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนา ทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
13	ท่านได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่	1	1	1	3	1	ใช้ได้
14	หน่วยงานท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
15	การเลื่อนตำแหน่งงานเป็นไปอย่างยุติธรรมตามผลงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2.4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ							
16	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่น่าสนใจ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
17	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่ทำท่าย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
18	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความสามารถอย่างเต็มที่	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม คะแนน	IOC	แปลผล
		ท่านที่	ท่านที่	ท่านที่			
		1	2	3			
2.4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ต่อ)							
19	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ ตรงกับ ความถนัด และความสามารถของท่าน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
20	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ ตรงกับ ความชอบของท่าน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2.5 ด้านความรับผิดชอบ							
21	ท่านสามารถบริหารจัดการงาน ได้ตามเวลาที่กำหนด	1	1	1	3	1	ใช้ได้
22	ท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้ จนสำเร็จถึงแม้จะเลยระยะเวลา การทำงานปกติ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
23	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งและหน้าที่อย่างเต็มที่	1	1	1	3	1	ใช้ได้
24	ท่านมีโอกาสตัดสินใจแก้ไขปัญหา ในการทำงานด้วยตนเอง	1	0	1	2	0.66	ใช้ได้
25	ท่านมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงงานที่ท่านรับผิดชอบ ให้ประสบความสำเร็จตามเวลาที่กำหนด	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ส่วนที่ 3 ปัจจัยค้ำจุน							
3.1 ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ							
26	หน่วยงานของท่านมีนโยบาย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
27	หน่วยงานของท่านมีการบริหาร องค์การ	-1	1	1	1	0.33	ใช้ได้
28	ผู้บริหารมีการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับ นโยบายและการบริหารองค์การ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
29	นโยบายขององค์การในปัจจุบัน ของท่านมีความเหมาะสม	1	0	1	2	0.66	ใช้ได้
30	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายและเป้าหมายขององค์การ	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม คะแนน	IOC	แปลผล
		ท่านที่	ท่านที่	ท่านที่			
		1	2	3			
3.2 ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล							
31	องค์กรของท่านมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และการควบคุมดูแล	1	1	1	3	1	ใช้ได้
32	กฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร มีความเป็นธรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
33	ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่กังวล ต่อการโยกย้าย ปรับเปลี่ยน หรือให้ ลาออกจากงานอย่างไม่เป็นธรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
34	องค์กรควบคุมดูแลผู้ปฏิบัติงาน อย่างเท่าเทียม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา							
35	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการส่งเสริม และสนับสนุนความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
36	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน ทำให้เกิดผลสำเร็จของงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
37	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีบทบาท ในการส่งเสริมและพัฒนาให้ท่าน ปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
38	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
39	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	1	1	0	2	0.66	ใช้ได้
40	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษา เมื่อท่านมีปัญหาและให้ความช่วยเหลือ	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความในแบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม คะแนน	IOC	แปลผล
		ท่านที่	ท่านที่	ท่านที่			
		1	2	3			
3.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน							
41	ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
42	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
43	ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
44	เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกันสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3.5 ด้านตำแหน่งงาน							
45	ตำแหน่งงานของท่านมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
46	ท่านพอใจกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับ เป็นไปตามความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
47	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
48	ท่านพึงพอใจกับตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3.6 ด้านความมั่นคงในการทำงาน							
49	นโยบายการบริหารงานของบริษัททำให้ท่านรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
50	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
51	องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
52	องค์กรของท่านมีการแจ้งล่วงหน้าให้ทราบทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม คะแนน	IOC	แปลผล
		ท่านที่	ท่านที่	ท่านที่			
		1	2	3			
3.7 ด้านสภาพการทำงาน							
53	ท่านคิดว่ามีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
54	ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานมีแสงสว่าง ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
55	ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานมีอากาศ ถ่ายเทที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
56	ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานมีแสง บรรยากาศที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	1	1	0	2	0.66	ใช้ได้
57	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่าน มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3.8 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ							
58	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสม กับความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
59	ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสม	1	0	1	2	0.66	ใช้ได้
60	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เกิด จากกิจกรรมอื่นๆ ที่นอกเหนือ จากเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
61	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอ ที่จะใช้จ่าย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
62	ท่านมักจะได้รับค่าตอบแทนเหมาะสม กับปริมาณงานที่องค์กรของท่านที่มีให้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ส่วนที่ 4 ด้านความผูกพันองค์กร							
4.1 ความผูกพันด้านจิตใจ							
63	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง ในองค์กร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
64	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึง องค์กรของท่านกับบุคคลภายนอก	1	1	1	3	1	ใช้ได้
65	ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม คะแนน	IOC	แปลผล
		ท่านที่	ท่านที่	ท่านที่			
		1	2	3			
66	ท่านมีความยินดีและเต็มใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์กร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
67	ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4.2 ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง							
68	องค์กรของท่านมีความมั่นคงมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
69	องค์กรของท่านตอบสนองความต้องการของท่านได้ครบทุกมิติ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
70	ท่านรู้สึกสูญเสียประโยชน์มากหากท่านจะลาออกจากองค์กรในตอนนี้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
71	หากท่านลาออกจากองค์กรนี้ ท่านจะมีความยากลำบากต่อการหางานใหม่	1	1	1	3	1	ใช้ได้
72	ท่านมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะเป็นพนักงานขององค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน							
73	องค์กรสมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากท่าน	1	1	0	2	0.66	ใช้ได้
74	ท่านรู้สึกผิดหวังคัดค้านใจลาออกในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
75	บุคคลากรในที่ทำงานของท่านดูแลเอาใจใส่ท่านเป็นอย่างดีในฐานะบุคคลากรคนหนึ่งขององค์กร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
76	ถึงแม้ว่าบริษัทอื่นจะมีข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน แต่ท่านก็รู้สึกไม่ถูกต้องที่ลาออกจากองค์กรในตอนนี้	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
คำความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	174.5667	721.151	.428	.968
VAR00002	174.5667	709.426	.703	.967
VAR00003	174.8667	720.602	.484	.968
VAR00004	175.2333	714.806	.611	.968
VAR00005	174.9000	716.852	.538	.968
VAR00006	174.8000	705.269	.765	.967
VAR00007	174.7000	707.459	.717	.967
VAR00008	175.0667	698.616	.765	.967
VAR00009	175.0333	708.654	.595	.968
VAR00010	174.8333	709.592	.732	.967
VAR00011	174.9667	712.378	.634	.967
VAR00012	175.1000	703.334	.674	.967
VAR00013	174.8333	711.661	.611	.968
VAR00014	174.6333	721.757	.552	.968
VAR00015	174.8000	712.579	.632	.967
VAR00016	174.9667	711.964	.557	.968
VAR00017	175.3667	706.999	.683	.967
VAR00018	175.6667	695.195	.709	.967
VAR00019	174.4333	708.806	.734	.967
VAR00020	174.9333	706.754	.820	.967
VAR00021	175.0667	698.133	.724	.967
VAR00022	174.8667	704.671	.694	.967
VAR00023	174.8667	702.464	.711	.967
VAR00024	174.8333	708.833	.570	.968
VAR00025	174.6000	714.386	.744	.967

VAR00026	174.5667	710.668	.762	.967
VAR00027	174.9000	701.197	.759	.967
VAR00028	174.6333	709.964	.781	.967
VAR00029	174.6667	704.161	.705	.967
VAR00030	175.5000	708.603	.658	.967
VAR00031	174.6333	710.102	.595	.968
VAR00032	174.5000	703.707	.765	.967
VAR00033	174.6667	711.540	.638	.967
VAR00034	174.9667	712.654	.521	.968
VAR00035	175.0000	707.241	.651	.967
VAR00036	174.9000	697.679	.746	.967
VAR00037	174.9333	707.375	.685	.967
VAR00038	174.9667	705.757	.633	.967
VAR00039	175.1667	717.592	.377	.969
VAR00040	174.6333	707.137	.630	.967
VAR00041	174.6000	715.076	.724	.967
VAR00042	174.6333	722.723	.479	.968
VAR00043	174.7000	721.528	.322	.969
VAR00044	175.3667	712.999	.444	.968
VAR00045	174.8333	723.937	.241	.969
VAR00046	174.9667	710.171	.570	.968
VAR00047	175.0667	713.099	.737	.967
VAR00048	174.9000	728.990	.237	.969

ภาคผนวก ง
เอกสารหน่วยงานและราชการ





ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๑๑๗๙

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวปาลิตา สายทอง นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานในเครือสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน)” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าวนักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๗๓๕๒๙๒๙

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ ล่วงหน้า
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๑๐๓๖

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๒๑๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณมกร งามสุรเชษฐ์

(ผู้ประสานงานความปลอดภัยในการทำงาน บริษัท ยูนิคแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด มหาชน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวปาลิตา สายทอง นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานในเครือสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน)” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๗๓๕๒๙๒๙

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๑๑๗๖

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.บริบูรณ์ ปิ่นประยงค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๑ ชุด
	๒. แบบสอบถาม	จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวปาลิตา สายทอง นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ ของพนักงานในเครือสยามแก๊ส แอนด์ ปิโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน)” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ณัฐวัฒน์ ชาญกิจ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๗๓๕๒๙๒๙

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีธรรม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๓/บ ๑๑๗๖

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บริหาร บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวปาลิตา สายทอง นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในเครือสยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน)” ซึ่งมี อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.สุริพัฒน์ ซาญกิก เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษา ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากหน่วยงานของท่าน สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่าน หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๗๓๕๒๙๒๙

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวปาลิตา สายทอง
วัน เดือน ปีเกิด	29 พฤษภาคม 2538
สถานที่เกิด	สมุทรปราการ
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2563
สถานที่ทำงาน	บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน)
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ

