



ลักษณะส่วนบุคคลลักษณะงานและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน

ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปตท. จำกัด (มหาชน)

PERSONAL FACTORS, JOB CHARACTERISTICS, MOTIVATION

RELATING EMPLOYEE'S ORGANIZATIONAL COMMITMENT

AT PTT COMPANY LIMITED (PUBLIC)

ประภารัตน์ จิรสินไพศาล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

ลักษณะส่วนบุคคลลักษณะงานและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปตท. จำกัด (มหาชน)



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

PERSONAL FACTORS, JOB CHARACTERISTICS, MOTIVATION
RELATING EMPLOYEE'S ORGANIZATIONAL COMMITMENT
AT PTT COMPANY LIMITED (PUBLIC)



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University
2021
Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ลักษณะส่วนบุคคลลักษณะงานและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน

ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปตท. จำกัด (มหาชน)

ของ

ประภารัตน์ จิรสินไพศาล

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิโรจน์ บุรณศิริ)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ)

ชื่อเรื่อง	ลักษณะส่วนบุคคลลักษณะงานและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
ผู้วิจัย	ประภารัตน์ จิรสินไพศาล
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. ณัฏฐ์ กุลิษฐ์

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 25 - 31 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรต่ำกว่า 6 ปี ลักษณะงาน แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ลักษณะงานทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความอิสระในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ และแรงจูงใจทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ส่วนด้านความต่อเนื่องในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ความผูกพันต่อองค์กร, บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

Title	PERSONAL FACTORS, JOB CHARACTERISTICS, MOTIVATION RELATING EMPLOYEE'S ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT PTT COMPANY LIMITED (PUBLIC)
Author	PRAPARAT JIRASINPAISAN
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Assoc. Prof. Dr. Nak Gulid

This research aims to study the personal factors, job characteristics and motivations related to the organizational commitment of employees of PTT Public Company Limited. The samples in this research consisted of 400 employees of PTT Public Company Limited (Public). A questionnaire was employed for data collection, and the statistics used for data analysis included percentage, frequency, mean, standard deviation. The hypothesis testing was performed with a t-test, One-Way ANOVA, and the Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The findings revealed that most respondents were female and age range from 25 to 31 years. They were single and had an education level higher than a Bachelor's Degree, and with average monthly salary of 30,000 to 40,000 Baht. They have worked with the organization for at least six years. The job characteristics, motivation and organizational commitment were generally at high level. The hypothesis testing indicated that the employees of different genders had different levels of organizational commitment in the aspect of the norm with a statistical significance of 0.01. The employees of a distinct age, status, and work duration with the organization had different organizational commitment in the affective aspects of consistency and norm with statistical significance levels of 0.01 and 0.05, respectively. The employees that had disparate average monthly salary had distinctive organizational commitment regarding consistency and norm with a statistical significance of 0.01. The four aspects of job characteristics including work varieties, work challenges, work independence and interaction with others were related to the organizational commitment of employees of the PTT Public Company Limited in aspects of affective, consistency and norm at a moderate with statistical significance levels at 0.01 and 0.05, respectively. The three aspects of motivation included return and welfare, work environment, advancement and stability in work, which was related to the organizational commitment of employees of PTT Public Company Limited, related to the affective and norm at a moderate level, while the aspect of consistency was at a high level with a statistical significance at 0.01 and 0.05 levels, respectively.

Keyword : Motivation, Organizational commitment, PTT Company Limited (Public)

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของผู้มีพระคุณหลายท่าน กราบขอบพระคุณ รศ.ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้สละเวลามารับความรู้ ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ รวมถึงข้อคิดเห็น ตลอดจนตรวจแก้ไข จุดบกพร่องต่างๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณ ผศ.ดร.จิโรจน์ บุรณศิริ และผศ.ดร.ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ ที่กรุณาเป็นประธาน และ คณะกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ในครั้งนี้ รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะปรับปรุง แก้ไข อันเป็น ประโยชน์ต่อผู้วิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาคคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคมทุกท่านที่ กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อีกทั้งยังให้ความช่วยเหลือและมอบประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้วิจัย ด้วยความเมตตาที่ดีเสมอมา ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ภาคคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคมทุกท่าน และ เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยที่ให้คำแนะนำ รวมถึงความช่วยเหลือในด้านของข้อมูลต่างๆ ด้วยดีตลอด มา ขอขอบพระคุณพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน) ที่ได้ให้ความกรุณา และให้ความร่วมมือใน การตอบแบบสอบถามจนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และสุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุน และส่งเสริม ให้กำลังใจมาโดยตลอด และ ขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจแก่กันเสมอมา

ประภารัตน์ จิรสินไพศาล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	3
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
สมมติฐานการวิจัย	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
1.แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	11
ความหมายของลักษณะส่วนบุคคล	11
2.แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน.....	13
ความหมายของลักษณะงาน.....	13

3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	18
ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	18
ความสำคัญของแรงจูงใจ	20
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	22
4.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	27
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	28
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	29
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	31
5.ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน)	34
ประวัติความเป็นมาของบริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน).....	34
โครงสร้างองค์กร.....	36
โครงสร้างผู้ถือหุ้น	36
แนวทางการจัดการ	38
6.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	54
1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	54
ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	54
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย	60
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	62
4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
การจัดทำข้อมูล	62
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	63

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	70
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	71
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	154
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	160
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	160
การวิเคราะห์ข้อมูล	162
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	164
อภิปรายผล	169
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย	176
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	181
บรรณานุกรม	183
ภาคผนวก.....	188
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	189
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม	198
ประวัติผู้เขียน.....	201

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	4
ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	55
ตาราง 3 แสดงความถี่ และค่าร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน	72
ตาราง 4 แสดงความถี่ และค่าร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร (จัดกลุ่มใหม่).....	75
ตาราง 5 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ดังนี้	77
ตาราง 6 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ดังนี้	80
ตาราง 7 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ดังนี้.....	83
ตาราง 8 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามเพศ).....	85
ตาราง 9 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามเพศ).....	86
ตาราง 10 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามอายุ)	87
ตาราง 11 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามอายุ) โดยใช้ F-test	88
ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร (จำแนกตามอายุ)	89

ตาราง 13 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามสถานภาพ)	93
ตาราง 14 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามสถานภาพ)	93
ตาราง 15 ตารางแสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามระดับการศึกษา)	95
ตาราง 16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามระดับการศึกษา)	96
ตาราง 17 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน)	98
ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบรายค่าความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) โดย ใช้ F-test	99
ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายค่าของความผูกพันต่อองค์กร ด้าน ความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน (จำแนกตามรายได้ค่าเฉลี่ยต่อเดือน)	100
ตาราง 20 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร)	103
ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบรายค่าความแตกต่างระหว่างช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับ องค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามระยะเวลา ที่ปฏิบัติงานกับองค์กร) โดยใช้ F-test	104
ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายค่าของความผูกพันต่อองค์กร (จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร)	106
ตาราง 23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก	110
ตาราง 24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง	118

ตาราง 25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน.....	126
ตาราง 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก	134
ตาราง 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง	141
ตาราง 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน.....	148
ตาราง 29 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ด้านลักษณะส่วนบุคคล.....	154
ตาราง 30 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ด้านลักษณะงาน	156
ตาราง 31 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ด้านแรงจูงใจ.....	158

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
ภาพประกอบ 2 แผนภาพลำดับชั้นของความผูกพัน (Engagement Hierarchy)	32
ภาพประกอบ 3 โครงสร้างองค์กรบริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน)	36
ภาพประกอบ 4 PTT GROUP VALUES (ค่านิยม).....	38



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในยุคปัจจุบันองค์กรขนาดใหญ่ที่มีจำนวนพนักงานเป็นจำนวนมากมักจะให้ความสำคัญในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มากมาย เช่น ภาวะเศรษฐกิจถดถอย การเมือง สังคม สิ่งแวดล้อม และแม้กระทั่งความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ เริ่มมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลง โดยการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยนำพาให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ดังนั้นองค์กรจึงจะต้องมีการดูแล รักษา รวมทั้งฝึกอบรม พัฒนาพนักงานเป็นประจำสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และพนักงานก็จะช่วยสร้างคุณค่าที่มหาศาลให้แก่องค์กรต่อไป (อรรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ 2550)

การที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดจะต้องเริ่มตั้งแต่การคัดเลือกคนที่เก่ง คนดี คนที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และจะต้องมีการรักษาพนักงานที่มีอยู่ให้คงอยู่กับองค์กรไปให้นานที่สุด เพราะต้นทุนจากการสรรหาพนักงานมักจะมีมูลค่าที่สูงกว่าการดูแลรักษาพนักงานไว้ ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการสำรวจพนักงานในเรื่องต่าง ๆ เช่น การทำงาน ความเครียด ความกดดันในงาน รวมถึงผลตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรที่มีความสนใจเข้ามาร่วมงานกับองค์กร และยังเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้พนักงานยังคงอยู่กับองค์กร และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (อรรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ 2550)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว นโยบายการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไป จึงเน้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในองค์กร รวมถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบรรยากาศของการทำงานในองค์กร โดยเน้นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ การทำงานเป็นทีม การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นต้น แต่ความรู้สึกที่มีความลึกซึ้งมากกว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความเชื่อถือนในจุดมุ่งหมายขององค์กร มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรสูง และมีอัตราการขาดงานต่าง ๆ ลดลง จึงอาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร (อรรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ 2550)

บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทรัฐวิสาหกิจที่มีขนาดใหญ่ ได้ดำเนินงานมากกว่า 40 ปี เพื่อที่จะให้เป็นบริษัทพลังงานของประเทศที่มั่นคง จึงต้องมีการปรับปรุง

เปลี่ยนแปลงตั้งแต่กระบวนการผลิตไปจนถึงการส่งผลิตภัณฑ์ไปถึงมือลูกค้า ซึ่งรวมถึงการบริการหลังการขาย เพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจมากที่สุด เนื่องจากสภาพการแข่งขันของธุรกิจที่มีมากขึ้นและมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทรัพยากรมนุษย์จึงมีส่วนสำคัญที่จะช่วยดำเนินองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป โดยที่องค์กรควรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาพนักงานปรับปรุงผลตอบแทนให้สอดคล้องกับความยากของงาน สร้างแรงจูงใจ สร้างความผูกพันของพนักงาน เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงที่สุด โดยองค์กรจะมีการพัฒนาบุคลากรใหม่ให้มีความพร้อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว เพื่อให้ทันต่อการขยายสาขาและการให้บริการต่าง ๆ (บริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน) 2563)

ปตท. ได้ศึกษาและกำหนดปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรเป็นประจำทุกปีทั้งในเชิงคุณภาพและในเชิงปริมาณ โดยใช้การเก็บข้อมูลภาคสนาม การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหาร รวมถึงการประชุมกลุ่มย่อยกับพนักงาน ควบคู่ไปกับการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานทั้งในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น อัตราการลาออกและข้อร้องเรียน เพื่อให้เข้าใจถึงความต้องการและความคาดหวังของพนักงานที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่ม และนำผลประเมินมาวิเคราะห์ปรับปรุงแนวทางการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจที่เชื่อมโยงไปสู่ผลลัพธ์ทางธุรกิจที่สำคัญ (บริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน) 2563)

ดังนั้น การที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับในยุคที่การแข่งขันเป็นไปอย่างรุนแรง เนื่องจากคู่แข่งในแต่ละบริษัทก็ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ มีความสามารถ รวมถึงประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะต้องมีผลตอบแทนเข้ามาเป็นสิ่งจูงใจ จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาลักษณะต่าง ๆ รวมถึงแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เพราะเล็งเห็นว่าองค์กรนี้เป็นรัฐวิสาหกิจที่ใส่ใจกับทรัพยากรมนุษย์ค่อนข้างมาก มีการฝึกอบรม พัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง มีการพิจารณาจ่ายผลตอบแทนให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม อีกทั้งยังมีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ รวมถึงประสบการณ์ที่พร้อมจะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ และช่วยกันปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปเป็นต้นแบบ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของลักษณะงาน แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

ความสำคัญของการวิจัย

1. นำผลที่ได้จากการวิจัยมาปรับปรุงพัฒนากระบวนการดูแล รักษา ฝึกอบรมพัฒนาพนักงาน เพื่อเป็นสิ่งที่ช่วยดึงดูดให้พนักงานที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพคงอยู่กับองค์กรได้ตลอดไป
2. นำผลที่ได้จากการวิจัยไปปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับพนักงานในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและรักษานักงานไว้ให้อยู่กับองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร เพื่อเป็นต้นแบบของรัฐบาลกิจ หรือบริษัทเอกชนอื่น ๆ ให้สามารถดำเนินการตาม

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงลักษณะส่วนบุคคลลักษณะงานและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 3,577 คน (ข้อมูลจากหน่วยงานทรัพยากรบุคคล 2563) ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) โดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดตัวอย่างระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified random sampling) โดยกำหนดขนาดตัวอย่างของพนักงานในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)แยกตามสายงาน ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สายงาน	จำนวน (คน)	สัดส่วนเมื่อเทียบกับประชากร ทั้งหมด (ร้อยละ)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
สายประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	913	25.52	102
สายประธานเจ้าหน้าที่บริหารการเงิน	550	15.38	62
สายกลุ่มธุรกิจปิโตรเลียมขั้นต้น และก๊าซธรรมชาติ	1,120	31.31	125
สายกลุ่มธุรกิจปิโตรเลียมขั้นปลาย	470	13.14	53
สายกลุ่มเทคโนโลยีและวิศวกรรม	524	14.65	59
พนักงานรวม	3,577	100	400

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random Sampling) โดยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ ให้พนักงานในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ตอบแบบสอบถามเท่านั้น และเก็บข้อมูลจนครบตามจำนวน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งได้ดังนี้

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1 เพศ ได้แก่

- เพศชาย
- เพศหญิง

1.1.2 อายุ ประกอบด้วย

- 18 – 24 ปี
- 25 – 31 ปี
- 32 – 38 ปี
- 39 – 45 ปี
- 46 – 52 ปี

- 53 – 60 ปี

1.1.3 สถานภาพ ประกอบด้วย

- โสด
- สมรส / อยู่ด้วยกัน
- หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

1.1.4 ระดับการศึกษา ประกอบด้วย

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ได้แก่

- ต่ำกว่า 10,000 บาท
- 10,001 – 20,000 บาท
- 20,001 – 30,000 บาท
- 30,001 – 40,000 บาท
- 40,001 – 50,000 บาท
- 50,001 – 60,000 บาท
- 60,001 บาทขึ้นไป

1.1.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร ประกอบด้วย

- ต่ำกว่า 6 ปี
- 6 – 10 ปี
- 11 – 15 ปี
- 16 – 20 ปี
- 20 ปีขึ้นไป

1.2 ลักษณะงาน ประกอบด้วย

1.2.1 ความหลากหลายในการทำงาน

1.2.2 ความท้าทายของงาน

1.2.3 ความอิสระในการทำงาน

1.2.4 การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

1.3 แรงจูงใจ ประกอบด้วย

1.3.1 ผลตอบแทนและสวัสดิการ

1.3.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.3.3 ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน

2.ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

2.1 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

2.1.1 ด้านความรู้สึก

2.1.2 ด้านความต่อเนื่อง

2.1.3 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1.ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเป็นลักษณะของคนที่แตกต่างกัน และมีพฤติกรรมในการตอบสนองต่อความต้องการที่แตกต่างกัน

2.บุคลากร หมายถึง พนักงานทุกระดับ และลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานภายในบริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน)

3.ลักษณะงาน หมายถึง คุณลักษณะของงาน หรือหน้าที่ที่บุคลากรบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย

3.1 ความหลากหลายในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่จะต้องใช้ทักษะเทคนิค ใช้ความรู้ ความชำนาญมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงวิธีการต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย โดยจะมีการพิจารณาจากเนื้อหาของงาน รวมถึงขอบเขตในการปฏิบัติงาน และจะต้องเป็นงานที่มีการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ งานมีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถ

3.2 ความท้าทายของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่จะต้องมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ซึ่งเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยเป็นงานที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามเป้าหมายได้ในแต่ละวัน อีกทั้งยังเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร

3.3 ความอิสระในการทำงาน หมายถึง การมีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน มีโอกาสในการกำหนดเป้าหมาย วิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง มีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และสามารถใช้อิทธิพลในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานได้ โดยจะต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบของตน

3.4 การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง งานที่รับผิดชอบอยู่จะต้องมีการประสานงานกับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานมีความยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่องานเกิดปัญหา สามารถยอมรับและแลกเปลี่ยนความเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้

4. แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดความสนใจ ความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ เช่น พนักงานจะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อการพิจารณาขึ้นเงินเดือน หรือพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ประกอบด้วย

4.1 ผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนรวมถึงเงินเดือน ค่าจ้างประจำที่ได้รับจากการทำงานซึ่งเป็นผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานของพนักงาน ส่วนสวัสดิการเป็นสิ่งจูงใจเพิ่มเติมที่ช่วยดึงดูดให้พนักงานอยากทำงานร่วมกับองค์กรมากขึ้น เช่น ค่ารักษาพยาบาลตนเอง และครอบครัว ตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น

4.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์กร เป็นสิ่งที่ช่วยสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นสิ่งที่ส่งผลให้เกิดความสุข ความกดดัน หรือส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าได้ เช่น สถานที่ปฏิบัติเป็นสถานที่ที่มีความปลอดภัย สามารถป้องกันภัยจากอันตรายได้ มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงานมีการจัดวาง และจัดเก็บเอกสารอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย

4.3 ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน รวมถึงโอกาสในการได้เลื่อนตำแหน่ง และเชื่อมั่นในองค์กรที่จะคงอยู่ต่อไป ได้รับการสนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสมอย่างมีความเป็นธรรม ได้รับการอบรมฝึกฝน รวมถึงการพัฒนาให้พร้อมก้าวสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้น และยังมีการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล

5. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่ตนเองได้ปฏิบัติงานอยู่ โดยมีความพร้อม ความตั้งใจ และความทุ่มเทที่จะปฏิบัติตามหน้าที่ที่ตนเองได้รับอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย

5.1 ด้านความรู้สึก หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึก รวมถึงการแสดงออกในด้านบวกที่มีต่อบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยพนักงานมีความยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตาม

เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ และพนักงานจะต้องรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งร่วมกับองค์กร

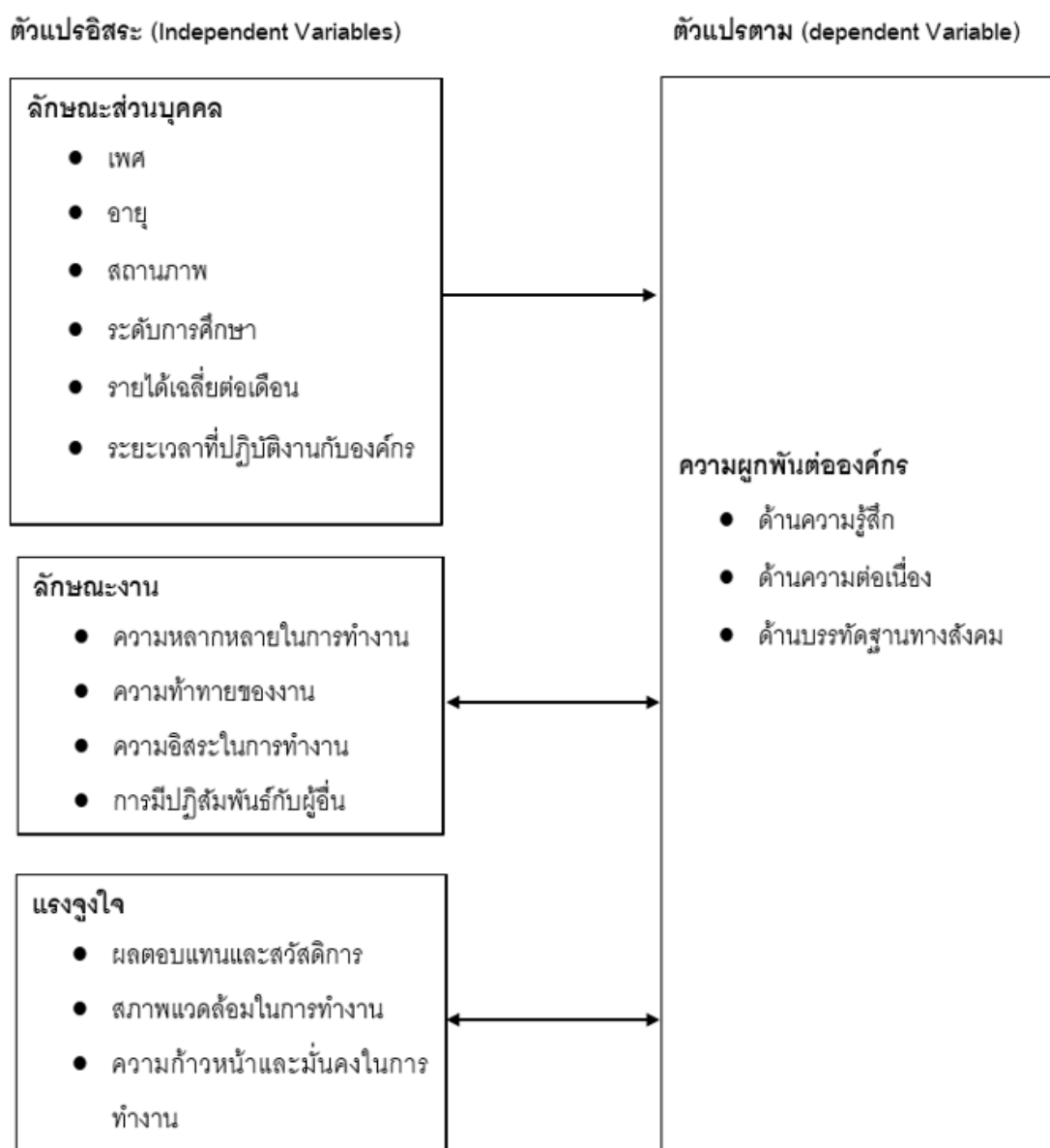
5.2 ด้านความต่อเนื่อง หมายถึง การได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานให้กับองค์กร เพื่อที่จะเป็นสิ่งจูงใจให้ยังคงอยู่กับองค์กร รวมถึงมีการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่จะต้องเสียไปถ้าจะต้องออกจากองค์กร มีความตั้งใจและมั่นคงพร้อมที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปจนถึงเวลาจะเกษียณอายุงาน

5.3 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง พฤติกรรม บทบาทที่แสดงออกในการดำรงอยู่ในองค์กรที่พนักงานจะต้องมีความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ถูกต้องและพึงกระทำ มีความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานเสร็จทันเวลา แม้ไม่ได้รับค่าตอบแทน และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์กร



กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปตท. จำกัด (มหาชน) ” สามารถกำหนดตัวแปรต้นที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. ลักษณะงานที่ประกอบด้วย ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความอิสระในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

3. แรงจูงใจที่ประกอบด้วย ผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ ลักษณะส่วนบุคคลลักษณะงานและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปตท. จำกัด (มหาชน) ” ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล
2. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
5. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ความหมายของลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะโดยทั่วไปของพนักงานโดยในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ธนัสถ์ เกษมไชยยานนท์ 2544)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) มีการกล่าวไว้ว่า ลักษณะลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพ การศึกษา รายได้ อาชีพ ซึ่งเกณฑ์ทางด้านส่วนบุคคลเหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นักการตลาดมักใช้ในการแบ่งส่วนการตลาดเพื่อศึกษาในเรื่องต่างๆ ลักษณะส่วนบุคคลจึงมีความสำคัญ เป็นสถิติที่ใช้เพื่อวัดบุคคลเพื่อช่วยในการกำหนดเป้าหมายทางการตลาด รวมทั้งสะดวกต่อการวัดผลมากกว่าตัวแปรอื่น เกณฑ์ทางด้านส่วนบุคคลที่สำคัญประกอบไปด้วยตัวแปรที่สำคัญดังนี้

1. อายุ (Age) ในเรื่องของอายุนั้นจะมีการตอบสนองต่อผลิตภัณฑ์ที่แตกต่างกันไปบ้าง นักการตลาดจึงได้นำประโยชน์ในเรื่องของอายุนั้นมาเป็นตัวแปรอีกหนึ่งของด้านประชากรศาสตร์ที่มีความแตกต่างไปในแต่ละส่วนตลาดเพื่อช่วยในการค้นหาความต้องการของตลาดย่อย ๆ (Niche Market)

2. เพศ (Sex) ได้ถูกใช้ตัวแปรในการแบ่งส่วนการตลาดเหมือนกัน โดยนักการตลาดได้มีการต้องศึกษาตัวแปรชนิดนี้อย่างละเอียด เพราะในปัจจุบันตัวแปรเรื่องเพศได้มีการ

เปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมกรรมการบริโภค การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจมีสาเหตุจากการที่สตรีทำงานและมีบทบาททางสังคมเพิ่มขึ้น

3. ลักษณะครอบครัว (Marital status) ในส่วนของลักษณะครอบครัวนั้นได้ถูกใช้เป็นเป้าหมายที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของการตลาดมาโดยตลอด และจะยังมีความสำคัญเพิ่มขึ้นถ้าเกี่ยวกับผู้บริโภค นักการตลาดมักจะมีคามสนใจในเรื่องของจำนวน และประเภทของแต่ละคนในครัวเรือนที่ได้สินค้าที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้ที่ทำหน้าที่ตัดสินใจในครัวเรือน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาระบบการ รวมถึงกลยุทธ์ของทางการตลาดให้มีความเหมาะสม

4. รายได้ ระดับ ของ การ ศึกษา และ อาชีพ (Income, Education and Occupation) ก็เป็นอีกหนึ่งตัวแปรสำคัญในการกำหนดส่วนของการตลาด โดยทั่วไปนักการตลาดจะสนใจผู้บริโภคที่มีความสามารถในการซื้อ แต่ครอบครัวที่มีรายได้ต่ำมักจะเป็นส่วนของตลาดที่มีขนาดใหญ่ ซึ่งจะกลายเป็นปัญหาที่สำคัญสำหรับการแบ่งส่วนการตลาด โดยถือเกณฑ์รายได้นั้นเป็นได้อย่างเดียวคือ รายได้จะเป็นตัวที่ช่วยชี้วัดความสามารถในการใช้จ่ายซื้อสินค้าของผู้บริโภคได้ หรือไม่มีความสามารถในการจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งสินค้า ในการเลือกซื้อสินค้าที่แท้จริงอาจถือเป็นเกณฑ์รูปแบบการดำรงชีวิต อาชีพ การศึกษา รวมถึงรสนิยม ฯลฯ แม้รายได้จะเป็นตัวแปรที่นักการตลาดใช้กันบ่อยมาก แต่นักการตลาดส่วนใหญ่ จะนำรายได้มารวมกับตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ หรืออื่น ๆ เพื่อให้การกำหนดตลาดเป้าหมายได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

กรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548) มีการกล่าวไว้ว่า หน่วยงาน รวมถึงองค์กรต่าง ๆ จะมีบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก โดยที่แต่ละคนนั้นจะมีการแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมานั้น ประกอบด้วย

1.อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลยิ่งมีอายุมากมักจะได้รับการยอมรับว่ามีประสบการณ์การทำงานมาก รวมถึงสามารถปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากมักจะมีภาระลดน้อยลง แต่จะใช้เวลาในการทำงานในองค์กรแทน เนื่องจากโอกาสในการเปลี่ยนงานลดน้อยลงรวมกับช่วงเวลาในการทำงานที่ยาวนานทำให้ค่าตอบแทนที่ได้รับมากขึ้น รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ก็เพิ่มขึ้นตามไปด้วย อีกทั้งพนักงานประเภทนี้จะมีอัตราการขาดน้อยกว่าพนักงานประเภทอื่นด้วยเช่นกัน

2.เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) ในการศึกษาโดยทั่วไปในเรื่องของความสามารถเพื่อแก้ไขปัญหาสำหรับในเรื่องของการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวในสังคม การเรียนรู้ที่ว่าไม่มีความแตกต่างในระหว่างเพศชายและหญิง แต่การศึกษาของนักจิตวิทยา

ค้นพบว่า เพศหญิงส่วนใหญ่มีลักษณะที่คล้ายตามกันมากกว่าเพศชาย อีกทั้งเพศชายจะมีความคิดที่ก้าวไกล เน้นในเชิงรุกมากกว่า รวมถึงการมีความปรารถนาในความสำเร็จที่มากกว่า แต่ในเรื่องความพึงพอใจและในเรื่องผลงานนั้นจะไม่มี ความแตกต่าง

3.สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) โดยพนักงานที่สมรสแล้วจะมีการลางาน รวมถึงการลาออกต่ำกว่าคนโสด นอกจากนี้ยังมีความรับผิดชอบ เล็งเห็นถึงคุณค่าของงาน มีความพึงพอใจ และมีความสม่ำเสมอในการทำงานที่สูงกว่าอีกด้วย

4.ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้ที่มีอาวุโสจะมีประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงมักจะมีผลงานสูง และมีความสุข ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานสูงกว่าคนที่มีความรู้ระดับปริญญาตรีต่างกัน

จากแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน และมีพฤติกรรมในการตอบสนองต่อความต้องการที่แตกต่างกัน โดยในการวิจัยเรื่องลักษณะส่วนบุคคลลักษณะงานและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปตท. จำกัด (มหาชน) จะยึดกรอบแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) และ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) มากำหนดเป็นกรอบการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้

2.แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน

ความหมายของลักษณะงาน

ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่แต่ละบุคคลจะต้องปฏิบัติ หรือรับผิดชอบอยู่ ซึ่งความรู้ความชำนาญของแต่ละบุคคลก็จะเกิดขึ้นจากลักษณะงานที่มีความแตกต่างกัน และสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้พนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงานนั้นได้มีนักวิชาการหลากหลายท่านได้ให้คำนิยามรวมถึงความหมายของลักษณะงานไว้ ดังนี้

อำนาจ ธีระวนิช (2553) ได้อธิบายถึงแนวคิดของการพัฒนาแบบจำลองลักษณะงานของ Richard Hackman และ Greg Oldham ซึ่งได้นำไปใช้สำหรับการออกแบบงานเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน มีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ดังนี้ ลักษณะงานหลัก ลักษณะทางจิตวิทยาที่สำคัญ รวมถึงผลที่คาดว่าจะได้รับของลักษณะงาน(Core Job Characteristics) ส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน จึงนำไปสู่

ผลลัพธ์จากงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ส่วน ได้แก่ ความมีอัตลักษณ์ของภาระงาน ความเป็นอิสระ ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของภาระงาน และข้อมูลป้อนกลับของงาน เพราะฉะนั้น ลักษณะงาน 5 ส่วนนี้ มีผลกระทบต่อความพอใจในงาน แรงจูงใจ ส่งผลให้การทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น เพราะสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อสภาพจิตวิทยาทั้งหมด 3 ประการ ประกอบด้วย ประสพการณ์ที่มีคุณค่าที่ได้รับจากความรับผิดชอบในงาน ประสพการณ์มีคุณค่าที่ได้รับจากตัวงาน และรู้ถึงผลลัพธ์ของงาน

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551) ได้อธิบายว่า ในยุคปัจจุบันบุคลากรส่วนใหญ่จะมีความรู้เพิ่มขึ้น มีความคิด รวมถึงทัศนคติ และความต้องการในการทำงานที่แตกต่างไปจากอดีต รวมถึงการใช้ชีวิต ในสังคมมีความวุ่นวาย ซับซ้อนเกี่ยวข้องกัน พนักงานรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่เพิ่มขึ้นก็เตรียมพร้อมรับกับความรับผิดชอบที่มากขึ้น และจะต่อต้านการรับคำสั่งอย่างเดียว แต่จะอาศัยอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ และความพึงพอใจในงาน เพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534) ได้อธิบายว่า ลักษณะของงานนั้น จะประกอบไปด้วยบุคลากรนั้นรับรู้ว่างานที่มีความท้าทาย มีความสร้างสรรค์ในงาน รวมทั้งมีความน่าสนใจ ได้เรียนรู้ การที่ได้รับผิดชอบงานที่ทำ รวมถึงควบคุมการทำงาน และมีโอกาสที่จะทำให้งานนั้นเสร็จจะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ลักษณะของงานจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความคิด และทัศนคติในการทำงาน โดยลักษณะของงานที่จูงใจจะส่งผลให้พนักงานมีอารมณ์ ความคิด รวมถึงความรู้สึกไปในแง่บวก ทำให้พนักงานทำงานได้ดี แต่ในทางกลับกันถ้าลักษณะงานไม่จูงใจ พนักงานจะไม่ชอบ ไม่พึงพอใจในงาน ทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายถ้าต้องทนทำงานนี้เป็นระยะเวลานาน

สรุปได้ว่า ลักษณะงาน คือ การสร้างการกำหนดขอบเขตของการทำงาน รวมถึงความรับผิดชอบในงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ขอบเขต และความรับผิดชอบในการทำงานของตน ซึ่งจะส่งผลให้บรรลุดัตถุประสงค์ในการปฏิบัติ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล รวมถึงสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรได้

Oldham (1980) ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวความคิดของการปรุงแต่งงาน โดยมีความเชื่อว่า สภาวะของจิตใจของบุคคลจะได้รับผลกระทบมาจากมิติของงาน ซึ่งจะมีผลต่อไปในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงานนั้นอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีแรงจูงใจ คุณลักษณะของงานนั้นได้นำไปสู่สภาวะทางจิตวิทยา เช่น ความเชื่อ

ทัศนคติ ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์นำไปสู่การมุ่งใจในการทำงาน ผลการดำเนินงานที่ดี และมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยคุณลักษณะของงานที่สำคัญนั้นมีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือ ถ้าบุคลากรได้ใช้ความรู้รวมถึงทักษะที่หลากหลายในการทำงาน โดยเฉพาะงานที่มีความท้าทายมากก็จะเพิ่มคุณค่าในตัวเองมากเท่านั้น ในทางกลับกันคืองานที่ใช้ทักษะน้อย หรืองานเดิม ๆ หรือเป็นงานที่ซ้ำซากก็จะทำให้คุณค่าในตัวเองลดน้อยลง

2. ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task Identity) คืองานที่ได้ทำนั้นเป็นอย่างไร ได้ทำตั้งแต่ต้นจนจบ หรือได้ทำบางส่วน บางช่วงของงานเท่านั้น ซึ่งงานที่ทำเพียงบางจุด หรือบางช่วงมักพบในการตามสายงานการผลิตนั่นเอง

3. ความสำคัญของงาน (Task Significant) คืองานที่ได้ปฏิบัติอยู่นั้นเป็นงานที่สำคัญ และมีคุณค่ามากน้อยเพียงใด โดยอาจสำคัญ และมีคุณค่าต่อผู้เกี่ยวข้อง หรือต่อองค์กร รวมถึงการมีค่าต่อชีวิต ทรัพย์สิน หรือต่อสังคม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างมาก เช่น งานก่อสร้างรถไฟฟ้า ซึ่งจะต้องรับผิดชอบต่อชีวิตของผู้ที่สัญจรผ่านไปมาในระแวกใกล้เคียง

4. ความเป็นอิสระ (Autonomy) คือบุคคลมีอิสระในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบได้โดยการใช้ความคิด สามารถตัดสินใจ รวมถึงจัดระเบียบการทำงานของตน หรือในทางกลับกันงานที่ได้ทำนั้นกลายเป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามคู่มือ หรือคำสั่งเท่านั้น

5. ผลสะท้อนของงาน (Feedback) คือการที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานและทราบถึงผลงานของตนเองเพื่อมองเห็นถึงผลงานที่ทำนั้นเป็นอย่างไร ส่งผลต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างไร โดยการที่จะพัฒนาได้นั้น ควรมีการแก้ไข รวมถึงปรับปรุงอย่างไร เพื่อให้งานที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จ

ปัจจัยของงานทั้ง 5 ประการนี้ล้วนส่งผลต่อสภาวะจิตใจที่สำคัญ และยังส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดผลงานที่ดี มีคุณภาพ ก่อให้เกิดความพึงพอใจ รวมถึงช่วยลดอัตราการขาดงานหรือการลาออก โดยสภาวะจิตใจมี 3 ประการคือ

1. ในทัศนคติของแต่ละบุคคลพบว่า งานที่ได้ปฏิบัติอยู่นั้นเป็นงานที่มีคุณค่า มีความหมาย รวมถึงมีความสำคัญ

2. บุคคลนั้นมีความเชื่อมั่นว่าได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนที่มีมาใช้ในการสร้างผลงานที่เกิดจากความพยายามของตน และพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากผลงานของตนเองได้

3. การได้รับทราบผลลัพธ์ หรือผลประเมินกลับจากงานที่ทำ ทำให้ตนเองรับรู้ถึงข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะผลงานของตนจากผู้บังคับบัญชา โดยตนเองสามารถประเมินผลงานของ

ตนเองว่าอยู่ในระดับใดและพึงพอใจมากน้อยแค่ไหน และจะเกิดความพึงพอใจ มีความสุข ความหวังเป็นอย่างมากที่ผลงานของตนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา หรือถ้าผลงานนั้นยังไม่เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นก็ต้องยอมรับผลที่เกิดขึ้น และนำข้อเสนอแนะ หรือข้อคิดเห็นนั้นไปปรับปรุง พัฒนา รวมถึงแก้ไขให้ดีขึ้น เมื่อบุคคลได้รับผลจากสภาวะจิตใจแล้วจะส่งผลต่อการทำงานได้โดย

- 1.บุคคลนั้นจะเกิดแรงจูงใจภายในระดับที่สูงขึ้นจากการทำงาน
- 2.งานที่ทำมีคุณภาพมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
- 3.เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ
- 4.จากผลที่เกิดจากสภาวะจิตใจข้างต้นส่งผลให้พนักงานมีการหยุดงาน

และอัตราการลาออกต่ำลง

Porter และ Steers (1977) ได้จำแนกปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic) ประกอบไปด้วย อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และเงินเดือน
2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (job characteristic) ลักษณะงานที่มีความแตกต่างกัน จะมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะส่งผลให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ พร้อมปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มคุณค่าให้ตน และจะมีการทุ่มเท เพิ่มความพยายามให้มากขึ้น ถึงแม้ว่าผลงานจะยังไม่ดี เพื่อเป็นการให้รางวัลกับตน และให้กับคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้น ลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่

2.1 ความอิสระในการทำงาน หมายถึง เป็นงานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระเสรี โดยจะอยู่ภายใต้บทบาทหน้าที่ของตน โดยจะต้องใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยปราศจากการควบคุมจากผู้อื่น เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงาน โดยการใช้ความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่สุดความสามารถของตน

2.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีความหลากหลาย มีหลายระดับความยากง่าย โดยที่บุคลากรจะต้องใช้ความรู้ รวมถึงความสามารถมาช่วยในการทำงานของตน รวมถึงงานนั้นจะต้องไม่มีความซ้ำซาก มีกิจกรรมการทำงานที่มีความแตกต่างหลากหลายเพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จ รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาช่วยประกอบการทำงาน เพื่อให้งานที่เกิดความท้าทาย และมีส่วนกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการดึงดูด มีความสนใจในงานมากขึ้น

2.3 ผลป้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรทำงานให้แก่องค์กรได้สำเร็จแล้ว นั้น ก็จะต้องได้รับผลป้อนกลับของตนเองจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่จะได้รับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพื่อช่วยในการประเมินผลงานว่าเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั่นเอง

2.4 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง งานที่บุคลากรทำอยู่นั้น ได้มีโอกาสติดต่อ รวมถึงสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่น เพราะการได้พบปะพูดคุย เข้าสังคมร่วมกับผู้อื่น จะช่วยให้เกิดความรู้ ความคิดเห็นที่หลากหลายเพื่อสามารถนำมาพัฒนาตนเอง พัฒนาการทำงาน และการได้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่นจะทำให้มีความรู้ถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พัฒนากลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรได้

3. ประสบการณ์ในงาน (work experience) หมายถึง การตระหนัก รับรู้ของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยประสบการณ์ที่ได้รับนั้นจะเป็นคุณหรือโทษ ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้มีการกำหนดไว้ 4 ลักษณะ ประกอบด้วย

3.1 ความรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กร คือ การได้รับการยอมรับจากองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกที่รับรู้ได้ ทำให้รู้สึกได้ว่างานที่ได้ทำนั้นเป็นงานที่มีคุณค่า มีความสำคัญ แก่องค์กรควรค่าแก่การปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จนพัฒนากลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรในภายหลังได้

3.2 ความรู้สึกว่าองค์กรสามารถเป็นที่พึ่งพาได้ คือ ความรู้สึกในการไว้วางใจ เชื่อใจ สามารถเชื่อถือองค์กรได้ เมื่อต้องประสบพบเจอกับปัญหาโดยที่ไม่ได้รับการทอดทิ้งจากองค์กร

3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้เข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กรก็เกิดความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนที่มีความเหมาะสม รวมถึงมีการพิจารณาความดีความชอบได้อย่างเท่าเทียม เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภายหลังได้

3.4 ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร การมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กรนั้น จะส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงาน รวมถึงในองค์กรแตกต่างกันไปด้วย ถ้าองค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่ดี พนักงานช่วยกันทำงาน มีความสามัคคีกันในการทำงาน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกดี เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และพัฒนากลายเป็นความผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ลักษณะงานมีความสำคัญกับการปฏิบัติงานค่อนข้างมากทำให้บุคลากรสามารถรับรู้ขอบเขต ความรับผิดชอบในการทำงาน โดยงานที่ทำนั้นควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน และจะสร้างคุณค่าให้แก่การทำงานได้ โดยที่องค์กรมีส่วนช่วยให้เกิดสิ่งนี้ได้ด้วยการปลูกฝังบุคลากรให้มีทัศนคติที่ดีต่องาน และทำให้รู้สึกว่าการที่ตนทำนั้นมีประโยชน์ สามารถสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรได้ ซึ่งจะเป็นส่วนที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดีต่องานของตน ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพต่อไป ด้วยลักษณะของงานนั้นจะเป็นสิ่งที่ช่วยจูงใจให้บุคลากรมีความต้องการปฏิบัติงานให้ดี ให้เป็นที่ยอมรับนับถือ และต้องการที่จะประสบความสำเร็จได้

3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจก็ได้มีนักวิชาการหลากหลายท่านได้ให้คำนิยาม รวมถึงความหมายของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ธิดา สุขใจ (2548) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่า หมายถึง เป็นแรงผลักดันจากภายในจิตใจของแต่ละบุคคล ได้แก่ แรงขับ (Drive) เช่นความหิว ความอยาก ความกระหาย ความต้องการ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น อีกส่วนหนึ่งของแรงจูงใจได้แก่ ความต้องการ (Need) เช่น ความอยากรู้ อยากเห็น ความสนใจ เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในร่างกาย แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ในภายหลังซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้อื่น หรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น การยอมรับชื่อเสียง เกียรติยศ ความก้าวหน้ามั่นคง รวมถึงความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจทางสังคมนั้นจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ กลุ่มบุคคล ตัวบุคคลเอง สถาบันต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีขนบธรรมเนียม ค่านิยม ประเพณีต่าง ๆ ตลอดจนการเมืองและศาสนา

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่า หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่งมีเกี่ยวข้องในการใช้ความพยายามในการทำงาน และช่วยในการกำหนดทิศทางการทำงานอย่างต่อเนื่อง หรือเป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่ตนต้องการ

Cherrington (1989) ให้ความหมายของคำว่า “Motivation” ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาละติน คือ คำว่า “Move” มีความหมายว่า to move ซึ่งแปลว่า เคลื่อนที่ เคลื่อนไหว และได้อธิบายในความหมายพฤติกรรมองค์กรเกี่ยวกับ “แรงจูงใจ” ว่าแรงจูงใจต้องคำนึงถึงคำ 3 คำ คือ พลัง (Energy) แนวทางการไปสู่ (Direction) และการประคับประคองเอาไว้ (Sustenance) ซึ่ง

หมายความว่า เมื่อคนได้รับสิ่งเร้าหรือสิ่งเร้านั้นมีความสำคัญกับเขา จากนั้นก็จะใส่พลังหรือความพยายามลงไปในการใช้พลังหรือความพยายามลงไปในนั้น ก็คงจะต้องคำนึงถึงเป้าหมาย (Goal Directed) และตัวสุดท้ายคือ เขาจะยืนหยัดและประคับประคองให้กิจกรรมนั้นคงอยู่ต่อไป (Persist in Sustained Activity)

Hodgetts (1999) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงแรงที่ควบคุมพฤติกรรมของบุคคลซึ่งเกิดจากความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Desires) หรือแรงกดดัน (Drives) ที่จะผลักดันให้คนพยายามดิ้นรน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย รวมถึงวัตถุประสงค์ โดยพฤติกรรมของคนถูกกำหนดและควบคุมโดยการจูงใจต่าง ๆ แรงจูงใจเหล่านี้ยังมีแตกต่างกันไปไม่เหมือนกัน ตัวใครตัวมันอีกด้วย วิธีการจูงใจที่สำคัญต่อการบริหาร คือ ต้องการความรัก ต้องการอำนาจ ความเอาใจใส่ และต้องการความสำเร็จ

Daft (2003) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจเอาไว้ว่า หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกในตัวบุคคล ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นก่อให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้นรวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

Lahey (2001) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่า หมายถึง ภาวะภายในที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมทั้งการคิด ความรู้สึก การกระทำเพื่อบรรลุเป้าหมาย

Daft (2003) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจเอาไว้ว่า หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงแห่งความพยายามที่หนักแน่น (Intensity) ดั้งเดิมไม่ย่อท้อ (Persistence) และมีทิศทาง (Direction) เพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นจากภายในจิตใจที่จะก่อให้เกิดพลัง และเกิดทิศทางของการแสดงออกการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยความสมัครใจ รวมถึงเต็มใจเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ และเป้าหมาย โดยเป็นความเต็มใจที่จะทำ รวมทั้งความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามให้มากขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการนั้น

จากความหมายแรงจูงใจข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ แรงกระตุ้น หรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอก ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรได้แสดงพฤติกรรม อารมณ์ ความรู้สึก ให้สามารถกระทำได้อย่างบรรลุเป้าหมาย หรือบรรลุตามทิศทางที่กำหนด โดยบุคลากรจะดำเนินการด้วยความเต็มใจ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อองค์กรอย่างสูงสุด

ความสำคัญของแรงจูงใจ

ชนัญธิดา ประโยชริด (2547) ได้กล่าวว่า หน่วยงานทุกแห่งตระหนักถึงความสำคัญของการใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก สิ่งที่หน่วยงานคาดหวังและต้องการจากพนักงานในรูปของ พฤติกรรมที่มีแรงจูงใจนั้น มีดังต่อไปนี้

1. มีคนดีเข้ามาสมัครงานในหน่วยงานและยึดงานที่ทำอยู่ยาวนานเท่านาน โดยไม่ย้ายไปหน่วยงานอื่น สถิติการผลงาน การลาออกจากราชการนั้นนับเป็นความบกพร่องของฝ่ายบริหารในหน่วยงานทีเดียว เพราะภายใต้ระบบการบริหารนั้น การหยุดงานอาจเนื่องมาจากสาเหตุทางใจแทนสาเหตุทางกายก็ได้ ดังนั้น การที่มีคนมาสมัครทำงานและทำอยู่ยาวนานจึงเป็นพฤติกรรมการจูงใจอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

2. การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของคนงาน แม้ว่าหน่วยงานจะไม่ได้ระบุหรือชี้แจง รายละเอียดของหน้าที่การงานนั้น ๆ ไว้ทั้งหมด คนงานก็สามารถดำเนินการได้โดยลำพังให้บรรลุเป้าหมายได้

3. การให้ความร่วมมือต่อหน่วยงานตลอดจนความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีต่อหน่วยงาน ล้วนเป็นพฤติกรรมที่มีการจูงใจที่หน่วยงานต้องการ

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำซึ่งแสดงออกโดยการตั้งใจและเต็มใจที่จะทำงานจนสุดความสามารถ ทั้งยังมีการฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่มีความสามารถและทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอเป็นพฤติกรรมจูงใจของบุคคลที่หน่วยงานต้องการมาก

5. ความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานเป็นพฤติกรรมการจูงใจที่ หน่วยงานต้องการจากคนงานด้วยเช่นกัน

6. ความจงรักภักดีต่อหน่วยงานคอยป้องกันความเสียหายที่เกิดกับหน่วยงาน ไม่ทำให้ภาพของหน่วยงานเสียไปก็เป็นพฤติกรรมการจูงใจอีกอย่างหนึ่งที่หน่วยงานต้องการจากคนงาน

นิพนธ์ พรหมจारी (2550) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญเนื่องจากเป็น จุดเริ่มต้นของกระบวนการการจูงใจให้เกิดการปฏิบัติงาน โดยมีขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจ (Stages of Motivation) ว่าเป็นกระบวนการของการเกิดแรงจูงใจที่เกิดขึ้นนั้นอย่างเป็นวัฏจักรไม่มีการหยุดนิ่งเป็นไปตามลำดับขั้นตอน ได้แก่

1. ความต้องการ (Want) เกิดจากสภาวะขาดสมดุลที่บุคคลไม่มีสิ่งที่ทำให้ร่างกายดำเนินชีวิตไปได้อย่างปกติสุขอันเป็นเหตุจำเป็นและเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิต อาทิความ

ต้องการภายในความต้องการภายนอก เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ต้องการหรือเกือบจะขาดแคลนก็จะมีแรงขับหรือความต้องการที่มีอำนาจสูงที่กระตุ้นและเร้าให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมให้เข้าสู่ภาวะสมดุล

2.แรงขับ (Drive) จากความต้องการในขั้นแรกที่เป็นแรงจูงใจให้บุคคลอยู่นิ่งเฉยไม่ได้จะเกิดความกระวนกระวายใจ อยู่ไม่นิ่ง ร้อนรน ทุนทลายไม่เป็นสภาพที่สุขภาวะลักษณะนี้เรียกว่า แรงขับซึ่งแต่ละบุคคลจะมีมากหรือน้อยแตกต่างกันออกไป สิ่งที่จะมาเป็นตัวลดแรงขับให้บุคคลแสดงออก หรือแสดงพฤติกรรมเพื่อลดแรงขับอยู่ที่ระดับสติปัญญา (Intelligence) ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient หรือ EQ) และการฝึกฝนตนเองทางสังคมของบุคคลนั้น ๆ

3.พฤติกรรมเพื่อจุดมุ่งหมาย (Behavior Towards Goal) เป็นขั้นปฏิบัติการเพื่อลดแรงขับ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย เช่น คนที่หิวมากกับคนที่หิวน้อยย่อมมีพฤติกรรมในการแสวงหาอาหารแตกต่างกัน คนที่หิวมากย่อมดักอาหารมากมาวางพร้อม ๆ กันตรงหน้า ในขณะที่คนหิวน้อยอาจต้องการเพียงแค่น้ำแก้วเดียว

4.แรงขับถดถอย (Drive Reduction) แรงขับจะลดลงภายหลังจากที่บุคคลได้ตอบสนองความต้องการของตนเอง หรือเพื่อได้สร้างสภาวะความสมดุลเกิดภายในร่างกายแล้ว และในบางครั้งแรงขับและการลดแรงขับจะไม่เป็นในทิศทางเดียวกันนั้น หมายถึง มีการตอบสนองได้ไม่หมดสิ้น ไม่เข้าสู่สภาวะที่สมดุลที่แท้จริง ในสถานการณ์นี้จะเกิดภาวะอย่างหนึ่งที่เรียกว่า ความคับข้องใจ (Frustration) หรือความขัดแย้งในใจในแต่ละบุคคล หรือสิ่งที่ได้ตอบสนองความต้องการของคน ๆ หนึ่ง อาจจะไม่ทำให้เกิดภาวะที่พอใจให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งได้ ทั้งนี้สาเหตุที่ทำให้เกิดกรณีเช่นนี้เป็น เพราะแต่ละปัจเจกบุคคลมีการรับรู้ และการเรียนรู้ที่ไม่เหมือนกันจึงย่อมทำให้เกิดการตอบสนองที่แตกต่างกันไปด้วย และความรู้ (Knowledge) เป็นข้อเท็จจริง ความจริง หลักเกณฑ์และข้อมูลที่บุคคลได้รับและรวบรวมสะสมไว้จากประสบการณ์ต่าง ๆ โดยความรู้เป็นจุดเริ่มต้นของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งความรู้ลึกลับที่จะนำไปสู่พฤติกรรมของบุคคลมีกระบวนการเรียนรู้ 6 ลำดับขั้น คือ

1.ความรู้ ความจำ (Knowledge) เป็นการแสดงความสามารถในการบันทึกจดจำ และระลึกได้ต่อปรากฏการณ์ต่าง ๆ

2.ความเข้าใจ (Comprehension) เป็นความสามารถในการแปลความหมาย ขยายความหรือ สรุป

3.การนำไปใช้ (Application) เป็นความสามารถในการแสดงออก หรือนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ

4.การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถในการพิจารณาแยกแยะเนื้อหาออกเป็น ส่วนย่อย ๆ หรือองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์กัน

5.การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถในการประสานความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบย่อย ๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์

6.การประเมินผล (Evaluation) เป็นความสามารถในการประเมินค่าของเนื้อหาสาระนั้น ๆ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบอร์ก (Herzberg's Two Factor)

สราวุธ น้อยพิมพ์ (2542) กล่าวว่า เฟอเดอริก เฮอริซเบอร์ก (Frederick Herzberg)(Frederick, Bernard, และ Block 1959) ได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 อย่างที่มีความสัมพันธ์กับความชอบหรือความไม่ชอบในเรื่องของงานของแต่ละคน โดยปัจจัยที่กล่าวนั้นเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน หรือเรียกอีกอย่างได้ว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ ซึ่งมีลักษณะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับเรื่องของงาน คือความต้องการความสำเร็จตามความคิดหรือความคาดหวังของตนเอง (Self-actualization) ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ ปัจจัยค้ำจุนนั้นเป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบหนึ่งของงาน ซึ่งอาจนำไปสู่ความไม่พอใจจากการปฏิบัติงาน ผู้ที่ไร้ซึ่งความสุขในการทำงานที่เกิดขึ้น เพราะภาวะแวดล้อมรอบด้านอันได้แก่ ความไม่ยุติธรรม ความไม่เป็นระเบียบ ทำให้บุคคลเหล่านั้นเสียสุขภาพจิตในการทำงาน ปัจจัยนี้จึงมีชื่อเรียกว่า “ปัจจัยสุขภาพอนามัย” Hygiene Factor) ซึ่งเปรียบเสมือนหลักการในทางแพทย์ที่ทำหน้าที่บำรุงสุขภาพให้ความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากกระทำของมนุษย์สิ่งเหล่านี้ไม่ได้ช่วยบำบัดโรคเป็นแต่เพียงป้องกัน และดูแลรักษาบรรยากาศให้ดี มีสุขลักษณะ เช่น สร้างระบบกำจัดน้ำเสียที่ทันสมัย มีน้ำบริสุทธิ์ การควบคุมอากาศเป็นพิษ สิ่งเหล่านี้มิใช่เป็นการรักษา โรค แต่ถ้าปราศจากสิ่งเหล่านี้ก็อาจจะมีโรคมมากขึ้น ฉะนั้นปัจจัยค้ำจุนจึงมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่าปัจจัยจูงใจ ซึ่งทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) มีความสัมพันธ์กับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ช่วยจูงใจให้บุคลากรพึงพอใจและรักในการทำงาน มีส่วนสำคัญในสำหรับให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คือ

1.1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานให้เสร็จสิ้น และสามารถประสบผลสำเร็จได้ มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ สามารถป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นเมื่อผลงานสำเร็จจะมีรู้สึกพอใจ และประทับใจในสิ่งที่สำเร็จของงานยิ่งขึ้น

1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชา จากผู้ที่มาขอปรึกษา จากเพื่อน หรือจากบุคคลในองค์กร การยอมรับนี้อาจได้รับในการยกย่องชมเชย ให้กำลังใจ แสดงความยินดี หรือการแสดงออกที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับ เมื่อได้ทำงานจนบรรลุผลสำเร็จแล้ว การได้รับการยอมรับนับถือจะแฝงมาในรูปของความสำเร็จในงานอีกด้วย

1.1.3 การมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่ทำทนาย มีความน่าสนใจ อาศัยการสร้างสรรค์ในการลงมือ อีกทั้งยังคืองานที่สามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

1.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความสุข หรือความพึงพอใจที่มีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในการทำงาน ไม่ถูกตรวจหรือควบคุมตลอดในการรับผิดชอบงานใหม่ ๆ

1.1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรม เพื่อการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานให้สูงขึ้นในองค์กร

1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะช่วยรองรับให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรนั้นมีอยู่ทุกครั้ง ถ้าหากไร้ หรือมีในลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับบุคคลในองค์กร จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้ คือ

1.2.1 นโยบาย และการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การบริหารจัดการองค์กรให้มีความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร

1.2.2 การปกครองบังคับบัญชา (supervision technical) หมายถึง ความสามารถในการบริหารงาน รวมถึงดำเนินของผู้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม

1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (interpersonal relations supervisor) หมายถึง การทำงานร่วมกันผู้บังคับบัญชาด้วยการพูดคุย ติดต่อกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำให้สามารถทำงานและมีความเข้าใจต่อกันได้

1.2.4 สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทั่วไปของงานเช่น แสงสว่าง เสียง สภาพอากาศ ชั่วโมงการทำงาน และยังรวมถึงสภาพแวดล้อมอื่น เช่น เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ประกอบการทำงานต่าง ๆ

1.2.5 เงินเดือน (Salary) คือ เงินได้ ค่าจ้างประจำที่ได้รับความเป็นธรรมในการได้รับผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงานของผู้นั้น ถ้าบุคลากรได้รับเงินเดือนที่เท่าเทียม ยุติธรรมก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรได้

1.2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations peers) คือ การสร้างความสัมพันธ์ด้วยการติดต่อ พูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถเข้าใจ และทำงานร่วมกันได้อย่างยอดเยี่ยม

1.2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง การแสดงความรู้สึกที่มีทั้งดี และไม่ดีจากในชีวิตส่วนตัวซึ่งมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

1.2.8 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations Subordinates) หมายถึง การที่บุคลากรต่างคนต่างระดับในตำแหน่งงาน สามารถปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงเข้าใจดีต่อกัน

1.2.9 สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง การที่อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

1.2.10 ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบอร์ก มีปัจจัยสำคัญ 2 อย่าง คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งปัจจัยจูงใจจะเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรพึงพอใจในงาน ซึ่งจะทำให้มีการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีผลต่อความผูกพันกับงานได้ ส่วนปัจจัยค้ำจุนนั้นไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการดำเนินงาน แต่จะช่วยจูงใจให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป เพราะถ้าขาดแรงจูงใจในการทำงานพนักงานก็จะไม่พึงพอใจในการทำงานส่งผลให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ขาดความผูกพันต่องาน และส่งผลต่อกระทบต่อองค์กรทำให้พนักงานขาดความผูกพันต่อองค์กรตามมาด้วย

2. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland 1961) ไว้ว่าหากการแสวงหาความต้องการของแมคเคลแลนด์เป็นทฤษฎีซึ่งคิดเห็นว่า การอาศัยชีวิต และการที่บุคคลมุ่งที่ความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่น เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการ ทฤษฎีนี้ได้เสนอว่าการจูงใจมีรูปแบบอยู่บนพื้นฐานของความ ต้องการ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการอำนาจบุคคลมีความต้องการอำนาจสูง จะมีความเกี่ยวข้องกับการควบคุม และมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นเช่นนี้ จะมีความต้องการในการเป็นผู้นำ เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นนักพูด รวมถึงเป็นผู้ที่แสวงหา ค้นหาวิธีการในการแก้ปัญหาให้ได้ ที่สุด ชอบแนะนำ ชอบพูด ชอบสอนและชอบแข่งขัน เพื่อให้สถานภาพของตนสูงขึ้นจะมีความกังวลในเรื่องของอำนาจมากกว่าการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

2. ความต้องการความผูกพัน บุคคลที่มีความต้องการเรื่องนี้สูง จะมีความรู้สึกพึงพอใจกับการเป็นที่รัก มีแนวโน้มจะเล็งความเจ็บปวดจากการถูกต่อต้านจากสังคม โดยจะพยายามรักษาความสัมพันธ์ให้ดีไว้ เพื่อให้สังคมพอใจพร้อมให้ความร่วมมือกันมากกว่าที่จะแก่งแย่ง ซึ่งดีซึ่งเด่นกันด้วยการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับ

3. ความต้องการความสำเร็จ บุคคลที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงมักจะมีความทะเยอทะยานสูง และหวาดกลัวกับความล้มเหลว มีความต้องการแข่งขัน และจะกำหนดเป้าหมายที่ยากสำหรับตน มักจะมีทัศนคติ ความคิดที่ชื่นชอบความเสี่ยงแต่ไม่ใช่เรื่องของการพนัน พึงพอใจที่จะวิเคราะห์ คาดการณ์ปัญหา รวมถึงมีความรับผิดชอบเพื่อให้ งานสำเร็จ และมีการป้อนกลับ รวมถึงมีความคาดหวังที่จะปฏิบัติงานให้ดีกว่าผู้อื่นจะพยายามแสวงหา หรือจะรับผิดชอบเพื่อการค้นพบวิธีแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด

สุรเดช สุขสว่าง (2548) กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์ นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งที่จูงใจสำหรับมนุษย์ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จทั้งในระดับตัวบุคคล และในระดับสังคม สรุปผลการศึกษาได้ว่า มนุษย์มักมีความต้องการอยู่ 3 อย่าง คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement: N-Ach) เป็นความปรารถนาจะทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ รวมถึงสบายใจถ้าประสบความสำเร็จ แต่จะมีความวิตกกังวลถ้าประสบความล้มเหลว

2. ความต้องการผูกพัน (Need for Affiliation: N-Aff) เป็นความต้องการอยู่ร่วมกันกับคนอื่นในสังคม มีความต้องการสร้างสัมพันธภาพ และเป็นมิตรอย่างอบอุ่น

3. ความต้องการมีอำนาจบารมี (Need for Power: N-Pow) ได้แก่ ความต้องการในการควบคุม รับผิดชอบ และให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่นได้

3. ทฤษฎีอีอาร์จี ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory: E.R.G. Theory)

ธีรภรณ์ กิจจักษ์ (2553) กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจอีอาร์จี (ERG) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer 1972) ว่า อัลเดอร์เฟอร์ มีความเห็นว่า ความต้องการของมนุษย์น่าจะแยกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการการอยู่รอด หรือ E (Existence)
2. ความต้องการมีสัมพันธทางสังคม หรือ R (Relatedness)
3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต หรือ G (Growth)

ซึ่งความต้องการแต่ละประเภทเรียงจากต่ำไปสูงได้ดังนี้

1. ความต้องการอยู่รอด จะเกี่ยวข้องกับความต้องการของทางด้านร่างกาย และความปรารถนาเรื่องของการมีเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย สำหรับในองค์กรคือความต้องการค่าจ้าง โบนัส และ ผลตอบแทน

2. ความต้องการสัมพันธทางสังคม หมายถึง ความต้องการมีมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร คือ ความต้องการที่จะเป็นหัวหน้า หรือเป็นผู้นำ รวมถึงต้องการที่จะเป็นผู้นำ และความต้องการสร้างสัมพันธมิตรกับบุคคลอื่น

3. ความต้องการก้าวหน้าและการเติบโต โดยจะเป็นความต้องการในการพัฒนาไปจนถึงการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของฐานะ รวมถึงการเติบโตในหน้าที่การงาน การพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถสำหรับในองค์กร คือ ความปรารถนาต้องการที่จะรับผิดชอบงานเพิ่ม หรืออยากทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ ความพยายาม ความสามารถใหม่ ๆ และการได้มีโอกาสเข้าไปลิ้มลองกับงานใหม่ ๆ มากขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าแรงจูงใจ หรือความปรารถนาต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น ซึ่งจะมีความแตกต่างกันไปตามความต้องการของแต่ละคน โดยความต้องการของผู้บังคับบัญชาที่เป็นส่วนสำคัญที่จะส่งผลให้การทำงานของพนักงานนั้นมีประสิทธิภาพหรือไม่ ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้ทำงานออกมาได้ดี และยังส่งผลให้

พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรตามมาด้วย ผู้วิจัยได้ทำการประยุกต์แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริทซ์เบิร์ก (Hertzberg's Two Factor) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) และทฤษฎีอีอาร์จี ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory: E.R.G. Theory) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ใน 3 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนรวมถึงเงินเดือน ค่าจ้าง ประจําที่รับจากการทำงานซึ่งเป็นผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานของพนักงาน ส่วนสวัสดิการเป็นสิ่งจูงใจเพิ่มเติมที่ช่วยดึงดูดให้พนักงานอยากทำงานร่วมกับองค์กรมากขึ้น เช่น ค่ารักษาพยาบาลตนเอง และครอบครัว ตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น ถ้าองค์กรสามารถทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในเรื่องผลตอบแทนและสวัสดิการก็จะทำให้พนักงานมีความจงรักภักดี และมีความผูกพันกับองค์กรต่อไป

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของพนักงาน เช่น แสงสว่างต้องเพียงพอต่อการทำงาน ชั่วโมงการทำงานที่มีความเหมาะสม รวมถึงอุปกรณ์การทำงาน เพื่อเป็นสิ่งช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ถ้าพนักงานได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ก็จะมีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความผูกพันในการทำงานกับองค์กรได้

ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนจากการทำงานด้วยการได้เลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่ง ได้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงานที่ทำ ซึ่งตำแหน่งงานที่ทำนั้นจะต้องมีความมั่นคง มีความก้าวหน้าได้มีโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรนั้นได้มีนักวิชาการหลากหลายท่านได้ให้คำนิยามรวมถึงคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ในกลางปีทศวรรษที่ 80 สถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษาที่ใช้ชื่อว่า The Gallup Organization ได้ริเริ่มการศึกษาแนวคิดเรื่องความผูกพัน (Employee Engagement) อย่างจริงจัง จากความคิดที่ว่า การที่องค์กรจะเกิดความสำเร็จได้ ในขณะที่โลกกำลังเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจทางอารมณ์ (Emotional Economy) ต้องขึ้นอยู่กับทรัพยากรบุคคลเป็นผู้สร้างคุณค่า เนื่องจากมนุษย์มักใช้อารมณ์ความรู้สึก (Emotional) เป็นตัวตัดสินใจ มากกว่าการใช้เหตุผล (Rational) ด้วยเหตุนี้เองพนักงานจึงใช้ความรู้สึกเป็นตัวบอกถึงความผูกพันต่อองค์กร (อภิเดช นิธิธรรมย์ และวนิดา ธรรมถาวร 2548)

รุจิรา เรืองวิโลกฤตย์ (2556) กล่าวว่าเครื่องชี้วัดความภักดีแบ่งออกเป็นด้าน ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก คือ การอยากอยู่กับองค์กร ไม่อยากย้ายไปองค์กรอื่น ตอนที่ยังอยู่กับองค์กรประสบกับปัญหาในด้านต่าง ๆ หรือต้องการที่จะย้ายตามหัวหน้า เมื่อหัวหน้าย้ายไปที่องค์กรอื่น
2. ด้านความรู้สึก คือ ความรักในการที่จะทำงานร่วมกับองค์กรในระยะยาว
3. ด้านการรับรู้คือ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจองค์กร แม้จะมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรในแง่ลบก็ตาม

ปรัชญา วัฒนจิง (2549) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ยิ่งถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นแนวโน้มที่จะออกจากองค์กรก็ลดน้อยลงเท่านั้น โดยแนวคิดที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นประกอบด้วยมิติ 3 มิติ โดยมิติแรก คือ ความผูกพันกันในด้านจิตใจ โดยมองว่าคนอยู่ทำงานกับองค์กรอย่างยาวนานมันเป็นเพราะความต้องการของตน (Want) มิติที่สอง คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรนั้น มีมุมมองว่าต้องอยู่กับองค์กรเพราะเขามีความจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป (Need to) ส่วนมิติที่สาม คือ การเล็งเห็นว่าความผูกพันหรือบุคลากรกับองค์กรไว้ เพราะเล็งเห็นว่าต้องอยู่ (Ought to) กับองค์กรต่อไป

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551) ได้พูดไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความคิดที่สะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งยินดีจะเข้าร่วมเป็นบุคลากร รวมถึงเต็มใจที่ไม่ลาออกจากองค์กรไป โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กร 2 มุมมอง คือ

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือเรียกว่า Side bets Orientation การที่พนักงานไม่สามารถลาออกจากองค์กรไปได้ พนักงานมีแนวโน้มที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

2. ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร (Individual-Organization Goal Congruence Orientation) หรือที่เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (Affective Commitment) และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กรซึ่งมีความสอดคล้องกัน โดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติร่วมกับองค์กร เนื่องจากปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร
3. ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

วรรณิภา นิลวรรณ (2554) กล่าวว่า iva ความสำเร็จขององค์กรเป็นสภาพบุคคลที่นำตนเองไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการกระทำพฤติกรรมบางอย่างอันเนื่องมาจากการได้ลงทุน เช่น การลงทุนด้านการศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งในที่สุดบุคคลจะหวังผลตอบแทนจากองค์กร ดังนั้นระดับในความผูกพันจึงขึ้นกับคุณภาพ และความเข้มข้นของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

ปริกมณ จินตนาพันธ์ (2557) กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรมีความภาคภูมิใจ ความรัก ความเอาใจใส่ต่อองค์กร ให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์กร มีความเสียสละความสุขและเต็มใจ เพื่อการดำรงไว้ซึ่งเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นได้มีนักวิชาการหลากหลายท่านได้ให้นิยาม รวมถึงนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้อย่างมาก ผู้วิจัยจึงขอสรุปว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานเกิดความรู้สึกที่อยากมีส่วนร่วมร่วมกับองค์กรด้วยการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน รวมถึงงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยจะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์กร และรูปแบบของ ตัวชี้วัดความสำเร็จหลาย ๆ มิติที่ล้วนแต่เป็นการสร้างประโยชน์ต่อองค์กรมหาศาล ปัจจุบันมีนักวิชาการและผู้บริหารให้ความสนใจเป็นอย่างมาก เนื่องมาจากการสังเกตเห็นถึงการที่พนักงานขาดความกระตือรือร้นพยายามดิ้นตัวเองให้ออกห่างจากงาน มีความเชื่องช้าในการทำงานไปจนถึงการลาออกจากงาน ส่งผลกระทบในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้กับองค์กร จึงได้เห็นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่จะเป็นปัจจัยหลักในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และไชยนันท์ ปัญญาศิริ 2552)

สิ่งสำคัญที่ได้จากความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน คือมีความรู้สึกในเชิงบวกต่อองค์กรลดการควบคุมจากภายนอก สังเกตได้จากที่พนักงานนั้นจะมีการโยกย้ายงาน และขาดงานที่ลดลง ในทางกลับกันพนักงานก็มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นพยายามปฏิบัติงานตามนโยบายและแผนการให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรยิ่งไปกว่านั้นพนักงานยังรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรเห็นได้จากการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรเป็นหลักซึ่งแสดงให้เห็นถึงควมมีประสิทธิภาพของพนักงาน และองค์กร (Angle 1981)

พรินทร์ชา สมานสินธุ์ (2554) ให้ความหมายความสำคัญของความผูกพันดังนี้ บุคคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันเต็มใจในการใช้ความพยายามมากในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และส่งผลให้การทำงานเพิ่มขึ้นดีเหนือกว่าบุคลากรคนอื่น ความผูกพันต่อองค์กรนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่องค์กรจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพแล้ว และยังสามารถรักษามูลค่าบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ให้ได้ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์กร ดังนั้นสรุปประเด็นสำคัญของความผูกพันขององค์กรได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรถูกทดแทนด้วยการใช้ในการคาดการณ์การเข้า-ลาออกจากงานได้มากกว่าความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดที่มีความครอบคลุมสูงกว่าความพึงพอใจในงาน
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่เหมือนว่าได้เป็นเจ้าของการร่วมกันของสมาชิกทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่
4. ความผูกพันต่อองค์กรนั้นได้เป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคลากรในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดไว้มีส่วนช่วยเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรอันเป็นผลจากการที่บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจ มีความรัก รวมถึงความผูกพันต่อองค์กร

วรรณิภา นิลวรรณ (2554) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันองค์กรดังนี้

1. ความผูกพันองค์กรช่วยในการคาดการณ์การเข้า-ลาออกจากงานดีกว่าความพึงพอใจ
2. ความผูกพันองค์กรเป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันของพนักงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเต็มที่

3. ความผูกพันองค์กรเป็นตัวเชื่อมกลางระหว่างความต้องการของบุคคลากรกับเป้าหมายในองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุผลกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้
4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร
5. ช่วยป้องกันการควบคุม กดดันมาจากภายนอก ซึ่งเป็นเหตุจากบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันกับองค์กร

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดของ Hewitt Associates

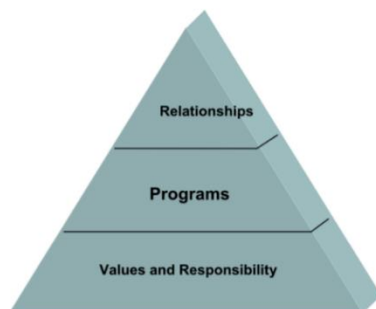
Associates (2003) เป็นบริษัทที่ปรึกษาซึ่งก่อตั้งโดย Ted Hewitt ในปี 1940 สำหรับในเรื่องของความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) นั้น Hewitt Associates ได้ให้มุมมองว่าพนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรได้ด้วยการแสดงพฤติกรรม โดยสามารถสังเกตเห็นได้จากการพูด (Say) โดยจะพูดถึงองค์กรแค่ไหนก็ดี และคำนึงถึงการดำรงอยู่ (Stay) นั่นคือ พนักงานมีความปรารถนาที่จะเป็นบุคลากรขององค์กรต่อไป ส่วนประเด็นท้ายสุดดูจากการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ (Strive) เพื่อให้โอกาส หรืออุดหนุนธุรกิจขององค์กร โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานตามแนวคิดของ Hewitt Associates มี 7 ประการ ดังนี้ (Hewitt Associates 2003 อ้างถึงใน จิรประภา อัครบวร 2549)

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture/Purpose)
3. ลักษณะงาน (Work Activity)
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)
5. คุณภาพชีวิต (Quality of life)
6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)
7. ความสัมพันธ์ (Relationship)

ความผูกพันทั้ง 7 ประการจากปัจจัยข้างต้นนี้ได้กลายมาเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ เช่น การศึกษาความผูกพันของพนักงานในประเทศแคนาดาจำนวน 120 องค์กรจากพนักงานจำนวน 80,000 ราย ผลสรุปว่า บริษัทที่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด (Best employees) จำนวน 50 องค์กร โดยเฉลี่ยมีพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่ไม่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดถึง 21% จากการสำรวจพบว่าบริษัทที่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดนั้นมีระดับความผูกพันของพนักงานที่สูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด

แนวคิดของ Dr.Ed Gubman

Gubman (2003) ได้มีมุมมองว่าความผูกพันจะเกิดขึ้นได้ต้องเชื่อมโยงกันทั้ง 3 ประการ ได้แก่ คุณค่าและความรับผิดชอบ (Values and Responsibility) โปรแกรม (Program) และความสัมพันธ์ (Relationship) ซึ่งแสดงเป็นแผนภาพลำดับชั้นของความผูกพัน (Engagement Hierarchy) ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 แผนภาพลำดับชั้นของความผูกพัน (Engagement Hierarchy)

ที่มา : Gubman,E. (2003). Increasing and Measuring Engagement.

จากแผนภาพสามารถอธิบายได้ว่า การจะเพิ่มความผูกพันให้เกิดในองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กัน 3 ลำดับชั้น กล่าวคือเรื่องแรกเป็นส่วนของคุณค่าและความรับผิดชอบซึ่งถือเป็นฐานที่ทำให้เกิดความผูกพัน ทั้งนี้ให้คุณค่าของพนักงานให้มีความสอดคล้องกับค่านิยม วัฒนธรรม องค์กรนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานเต็มใจทำงานให้องค์กร ขณะเดียวกันในเรื่องของโปรแกรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่จะจัดให้บุคลากรในองค์กร เช่น จ่ายค่าจ้าง การฝึกอบรม รวมถึงสวัสดิการนั้นล้วนแล้วแต่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งหมด โดยหากองค์กรได้เสาะหาปัจจัยที่ตรงกับความต้องการของพนักงาน เพื่อจะเป็นการดึงดูดให้พนักงานอยากที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปอย่างไรก็ตามทรัพยากรขององค์กรที่มีจำกัดทำให้ตอบสนองกับความต้องการของพนักงานน้อยลงในทุกเรื่อง ดังนั้นองค์กรจึงควรคำนึงถึงความเหมาะสมด้วยประการสุดท้ายในเรื่องของความสัมพันธ์นั้นส่งผลต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพราะการจัดการกับอารมณ์ความรู้สึก (Management of Mood) ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการรับรู้และตัดสินใจ ดังนั้น อาทิจากเป็นสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานทุกอย่างส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรทั้งหมด

Jaros (2007) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยลักษณะสามประการ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

โดยทั่วไปความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวระหว่างพนักงานกับองค์กร ช่วยให้พนักงานมีความจงรักภักดีและยังคงอยู่กับองค์กร กล่าวคือ การที่พนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) เนื่องจากพวกเขาปรารถนา (Want) ที่จะอยู่ในองค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) อาจเพราะพวกเขามีความจำเป็นที่จะต้องอยู่ในองค์กร (Need) และในขณะที่พนักงานที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เพราะพวกเขามีความรู้สึกว่าควรจะทำ (Ought) อยู่ในองค์กร โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกยึดมั่นกับองค์กร รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งกล่าวได้ว่าการที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กร เพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมาก จะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรกำลังปฏิบัติอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดเปลี่ยนแปลง พนักงานอาจจะสงสัยว่าค่านิยมของตนยังคงสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรหรือไม่ เมื่อเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นพนักงานอาจจะสงสัยว่าตนเองยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่หากพนักงานคิดว่าไม่เป็นก็อาจจะลาออกไป

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กร เพราะมีความเชื่อว่าถ้าหากลาออกจะไม่คุ้มยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานานถ้าลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อเกษียณอายุ มิตรภาพ พนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์กรเพียง เพราะว่าไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป ซึ่งกล่าวได้ว่าความผูกพันด้านการคงอยู่นั้นเกิดขึ้นจากการได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจในการคงอยู่กับองค์กร หรือการรับรู้ว่ามีทางเลือกที่จะไปอยู่กับองค์กรอื่น รวมไปถึงการรับรู้ความยากลำบากในการหางานใหม่ทำให้บุคคลจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่ได้รับจากบรรทัดฐาน หรือค่านิยมทางสังคม ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองแทนสิ่งที่บุคคลได้จากองค์กร แสดงออกมาในเรื่องของความภักดีของบุคคลากรต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานนี้เกิดขึ้นจากค่านิยมส่วนบุคคลโดยอาจมีค่านิยมว่าคนที่ทำงานบ่อย ๆ เป็นคนที่ขาดความจงรักภักดีและไม่น่าเชื่อถือหรืออาจเกิดจากความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ไม่ต้องการให้งานหยุดชะงักเนื่องจากไม่มีทำแทน อีกทั้งยังเป็นเรื่องของการได้รับการปลูกฝังความคิดว่าเขาควรจะอยู่กับองค์กรบุคคลจึงรู้สึกว่าเขาควรจะอยู่กับองค์กรต่อไป

ดังนั้น จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ทำให้ผู้วิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรล้วนจะเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยได้แสดงออกด้วยการปฏิบัติตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่องค์กรได้วางไว้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยให้องค์กรดำเนินงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ รวมถึงเป้าหมายที่วางไว้ และดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งจะแสดงออกมาได้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ คือความรู้สึกที่มีความผูกพันกับองค์กร ด้านการคงอยู่ คือการที่พนักงานจะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรไปได้ในระยะเวลาอันยาวนาน และด้านบรรทัดฐาน คือการแสดงออกทางความรู้สึกในด้านของความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งมีการปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางสังคมที่ได้วางไว้ ด้วยการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้วิจัยจึงมีความต้องการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยใช้แนวคิดของ (Jaros 2007) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานสังคม

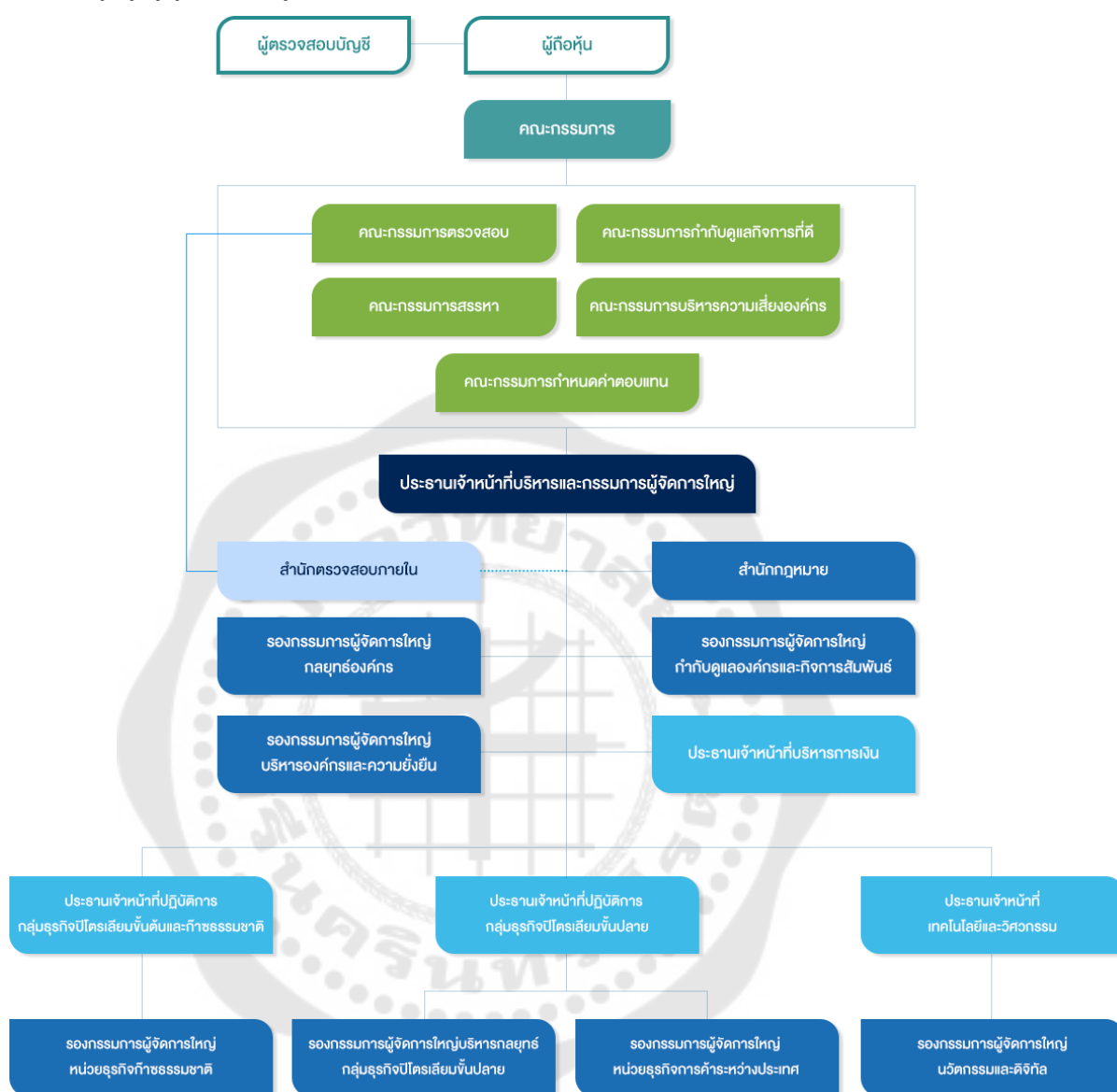
5.ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน)

ประวัติความเป็นมาของบริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน)

การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2521 ตามพระราชบัญญัติการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2521 เพื่อดำเนินธุรกิจหลักด้านปิโตรเลียม และธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม อย่างไรก็ดีตามภายใต้สภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้น รัฐบาลได้เล็งเห็นความจำเป็นในการเพิ่มบทบาทของภาคเอกชนในกิจการพลังงาน คณะรัฐมนตรีจึงมีมติเมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2544 เห็นชอบแผนการจัดตั้งบริษัทเพื่อรองรับการแปรรูปการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย และในวันที่ 25 กันยายน 2544 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเรื่องการแปลงทุนเป็นทุนเรือนหุ้นของการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย โดยให้จัดตั้ง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (ปตท.) โดยให้ภาครัฐคงสัดส่วนการถือหุ้นใน ปตท. ในสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 51 ให้ ปตท. คงสถานะเป็นบริษัทน้ำมันแห่งชาติและได้รับสิทธิพิเศษตามสถานะดังกล่าว รวมทั้งให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรมกำกับดูแลในด้านนโยบายของ ปตท. จนกว่าพระราชบัญญัติบริษัทวิสาหกิจแห่งชาติจะมีผลใช้บังคับ จนปัจจุบันเมื่อมีการปรับโครงสร้างหน่วยงานรัฐ ปตท. จึงมาอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงพลังงาน ปตท. แปลงสภาพเป็นบริษัทมหาชนจำกัด ภายใต้พระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 โดยได้จัดตั้งบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2544 ทั้งนี้ นับแต่วันจดทะเบียนจัดตั้งดังกล่าว ปตท. ได้รับโอนกิจการ สิทธิ หนี้ ความรับผิดชอบ สินทรัพย์ และพนักงานทั้งหมดจากการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยเพื่อให้ ปตท. สามารถ

ดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 ได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาเมื่อ พ.ศ. 2544 ให้คงอำนาจ สิทธิ และประโยชน์ของ ปตท. ตามที่การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยมีอยู่ตามพระราชบัญญัติการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2521 ทั้งนี้ โดยกำหนดให้อำนาจ สิทธิ และประโยชน์ดังกล่าว สิ้นสุดลงเมื่อ ปตท. สิ้นสภาพการเป็นรัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีงบประมาณ และต่อมาเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2550 ได้มีการประกาศพระราชกฤษฎีกากำหนดอำนาจ สิทธิ และประโยชน์ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ในราชกิจจานุเบกษา โดยเนื้อหาสาระสำคัญของพระราชกฤษฎีกาฯ ดังกล่าว เป็นการงดหรือจำกัดอำนาจ สิทธิ และประโยชน์บางประการที่ บมจ. ปตท. ได้รับตามกฎหมายว่าด้วยการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย และกำหนดให้อำนาจ สิทธิ และประโยชน์ ของ บมจ.ปตท. เช่น การสำรวจและประกาศเขตระบบขนส่งปิโตรเลียมทางท่อ การวางระบบขนส่งปิโตรเลียมทางท่อ ไปได้เหนือ หรือข้ามที่ดินของบุคคลใด ๆ ฯลฯ ตามกฎหมายว่าด้วยการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยไปเป็นของคณะกรรมการกำกับการใช้อำนาจของบริษัท ซึ่งประกอบด้วย ปลัดกระทรวงพลังงานเป็นประธาน ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา และผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกิน 3 คน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และมีผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

โครงสร้างองค์กร



ภาพประกอบ 3 โครงสร้างองค์กรบริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน)

ที่มา : บริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน). (2563). <https://www.pttplc.com/th/Home.aspx>.

โครงสร้างผู้ถือหุ้น

บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เริ่มแปรรูปเป็นบริษัทจดทะเบียนจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2544 มีทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 2 หมื่นล้านบาท แบ่งเป็นหุ้นสามัญจำนวน 2 พันล้านหุ้น โดยมีกระทรวงการคลังเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ เริ่มซื้อขายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเมื่อ 6 ธันวาคม พ.ศ. 2544 ณ 7 มีนาคม 2562 ปตท. มีผู้ถือหุ้นรายใหญ่ 9 อันดับแรก ดังนี้

1.กระทรวงการคลัง 51.11%

- 2.บริษัท ไทยเอ็นวีดีอาร์ จำกัด 7.26%
- 3.กองทุนรวมวายุภักษ์หนึ่ง โดย บลจ.เอ็มเอฟซี จำกัด (มหาชน) 6.08%
- 4.กองทุนรวมวายุภักษ์หนึ่ง โดย บลจ.กรุงไทย จำกัด (มหาชน) 6.08%
- 5.STATE STREET EUROPE LIMITED 1.99%
- 6.SOUTH EAST ASIA UK (TYPE C) NOMINEES LIMITED 1.59%
- 7.สำนักงานประกันสังคม 1.43%
- 8.THE BANK OF NEW YORK (NOMINEES) LIMITED 0.88%
- 9.GIC PRIVATE LIMITED 0.84%

วิสัยทัศน์ (Vision) มุ่งสู่การเป็นบริษัทพลังงานไทยข้ามชาติชั้นนำ

พันธกิจ (Mission) ดำเนินธุรกิจด้านพลังงานและปิโตรเคมีอย่างครบวงจรในฐานะเป็นบริษัทพลังงานแห่งชาติ โดยมีพันธกิจในการดูแลผู้มีส่วนได้เสียอย่างสมดุล

ต่อประเทศ สร้างความมั่นคงทางพลังงานในระยะยาวเสริมสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจ

ต่อสังคมชุมชน เป็นองค์กรที่ดีต่อสังคม บริหารจัดการผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม มีส่วนร่วมในการ พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ชุมชน

ต่อผู้ถือหุ้น ดำเนินธุรกิจเชิงพาณิชย์ สามารถสร้างผลตอบแทนที่ดี

ต่อลูกค้า สร้างความพึงพอใจและความผูกพันแก่ลูกค้า โดยการนำเสนอผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ราคาเป็นธรรม

ต่อคู่ค้า ดำเนินธุรกิจร่วมกันบนพื้นฐานของความเป็นธรรม พัฒนาศักยภาพในการดำเนินธุรกิจร่วมกันในระยะยาว

ต่อพนักงาน สนับสนุนที่พัฒนาความสามารถพนักงาน ให้ความมั่นใจในคุณภาพชีวิต

PTT GROUP VALUES: ค่านิยม

ค่านิยมกลุ่ม ปตท. คือ SPIRIT ซึ่งผู้บริหารและพนักงานกลุ่ม ปตท. มีความเชื่อมั่นร่วมกันว่าค่านิยม SPIRIT จะเป็นตัวช่วยให้บริษัทในกลุ่ม ปตท. ผู้บริหาร พนักงาน เกิดวิถีการทำงานร่วมกัน มีทิศทางที่สอดคล้องกันมีความเชื่อร่วมกันและจะช่วยสร้างความโดดเด่นเป็นเอกลักษณ์เฉพาะไปสู่สายตาคนนอกและนำองค์กรสู่ความเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศอย่างยั่งยืนได้ โดยเรายึดค่านิยม SPIRIT เป็นแนวทางในการสร้างกรอบความคิดและความเชื่อที่จะนำไปสู่พฤติกรรม และแนวทางปฏิบัติค่านิยมกลุ่ม ปตท. จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการเกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เป็นตัวช่วยพวกเราในการตัดสินใจ สร้างความไว้วางใจกันและกัน

และสร้างความรู้สึกร่วมกันในการเป็นกลุ่มเดียวกัน ค่านิยมเป็นตัวผลักดันที่สำคัญต่อวิธีการคิด และการปฏิบัติในพนักงานในกลุ่ม ปตท. เป็นทั้งคนเก่งคนดีและมีความรับผิดชอบต่อสังคม



ภาพประกอบ 4 PTT GROUP VALUES (ค่านิยม)

ที่มา : บริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน). (2563). <https://www.pttplc.com/th/Home.aspx>.

แนวทางการจัดการ

ทิศทางการบริหารคนอย่างยั่งยืน

ปตท. ตระหนักและให้ความสำคัญในการลงทุนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานในกลุ่ม ปตท. ทุกคน ปตท. ทราบดีว่าพนักงานที่มีศักยภาพ ความตั้งใจ ความสามารถ และความผูกพันต่อองค์กร คือปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จที่ช่วยผลักดันการดำเนินธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ที่ผ่านมา ปตท. จึงให้ความสำคัญในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge-based Society) มาโดยตลอด ส่งเสริมโอกาสสร้างความเป็นผู้นำ พัฒนาพนักงานทุกระดับให้เป็นคนดีคนเก่ง ทำงานอย่างมืออาชีพ และมีความพร้อมในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตการทำงาน ปตท. และส่งเสริมให้พนักงานมีความพร้อมที่จะช่วย ปตท. ดูแลสังคม สิ่งแวดล้อม ไปพร้อมกับการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

การบริหารทรัพยากรบุคคล

พนักงานเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจของ ปตท. ให้ประสบความสำเร็จ จึงมีการกำหนดเป้าหมาย เชิงกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

จำนวนผู้บริหารกลุ่มศักยภาพที่เพียงพอในการดำเนินการของธุรกิจ

จำนวนพนักงานกลุ่มศักยภาพเพียงพอในการตอบสนองทิศทางธุรกิจ
 เสริมสร้างพนักงานให้มีศักยภาพ
 สร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร
 เสริมสร้างศักยภาพของหน่วยงานทรัพยากรบุคคลในการตอบสนองการ
 บริการที่มีประสิทธิภาพ

แนวทางการดำเนินงาน

วิเคราะห์คุณลักษณะของตำแหน่งที่ธุรกิจต้องการ เสริมสร้างทักษะของ
 ผู้บริหารให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันและอนาคต มีการติดตามอย่าง
 สม่ำเสมอ และมีการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง ในตำแหน่งสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Strategic
 Position) ทุกตำแหน่ง

คัดเลือกพนักงานกลุ่มศักยภาพและเสริมสร้างทักษะให้เหมาะสมกับการ
 พัฒนาเป็นผู้บริหารในอนาคต ผ่านกลไกของ Career Management และมีการติดตามผลการ
 พัฒนาอย่างสม่ำเสมอ

มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้และความสามารถของพนักงาน เพื่อเตรียมความ
 พร้อมให้สามารถรับมือกับการขยายตัวทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านหลักสูตรของสถาบัน
 พัฒนาผู้นำและการเรียนรู้กลุ่มปตท. และ Functional Academy ของแต่ละสายอาชีพ โดย
 Functional Academy จะทำหน้าที่เป็นผู้ออกแบบ พัฒนา ส่งเสริม และผลักดันให้พนักงานมี
 ความรู้และทักษะความสามารถ ที่เป็นเลิศในสายอาชีพ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทางการพัฒนา
 บุคลากรในสายอาชีพที่กำหนดจาก CCT สายอาชีพ พร้อมทั้งกำหนดแผน Roadmap ระยะเวลา
 อย่างน้อย 3-5 ปี ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ รวมถึงแผนงานสนับสนุนให้เกิดความเชี่ยวชาญในสาย
 อาชีพจนสามารถเป็นวิทยากรภายใน กลุ่ม ปตท. เพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่าง
 ยั่งยืน

มุ่งเน้นการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน ด้วยการวิเคราะห์ผลลัพธ์
 รวมถึงปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันของพนักงาน และกำหนดเป็นแผนงานในระดับ Corporate
 Policy Focus และแผนงานในระดับสายงาน อาทิ การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
 ผู้บริหาร และการปรับปรุงกระบวนการและระบบงานทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับ
 ต้องการและความคาดหวังของพนักงานในแต่ละสายงาน และแต่ละช่วงอายุของพนักงานที่
 หลากหลายในองค์กร

เสริมสร้างศักยภาพ ความสามารถของผู้บริหารและพนักงาน HR ในการตอบสนองความต้องการของธุรกิจทั้งระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การสรรหาพนักงาน

ปตท. พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีศักยภาพและต้องการความก้าวหน้ามาร่วมเป็นกำลังสำคัญในการสร้างสรรค์และพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคง ยั่งยืน โดยเล็งเห็นความสำคัญของความก้าวหน้าในสายอาชีพ การบริหารจัดการมุ่งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้เติบโตเคียงคู่องค์กรอย่างยั่งยืน มีความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตและการทำงาน รวมทั้งคำนึงถึงการให้โอกาสที่เท่าเทียมกันในการทำงาน

ปตท. มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกอย่างเป็นระบบ โดยประชาสัมพันธ์รับสมัครงานผ่านช่องทางต่าง ๆ ครอบคลุมทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้ได้ผู้สมัครที่หลากหลาย มีหน่วยงานทรัพยากรบุคคลระดับธุรกิจ ร่วมกับหน่วยธุรกิจ เพื่อวิเคราะห์ความต้องการ อัตรากำลัง กำหนดขีดความสามารถที่ต้องการ และจัดทำแผนการสรรหาบุคลากร เพื่อสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครที่มีศักยภาพให้ทันต่อความต้องการของธุรกิจ

ความหลากหลาย

ปตท. ให้ความสำคัญกับการรักษาและส่งเสริมความหลากหลายในกลุ่มพนักงาน ได้แก่ เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ ชนชั้น ภูมิลำเนา การศึกษา สาขาวิชา ความเห็นทางการเมือง ตลอดจนไม่จำกัดบุคคลพิการ เพื่อให้ได้บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายตามความจำเป็นของลักษณะงาน ตอบสนองความต้องการและความแตกต่างของลูกค้า ความหลากหลายของธุรกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านความคิด วัฒนธรรม มุมมองและประสบการณ์ อันจะทำให้ได้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรและสังคมส่วนรวม

การสร้างแรงจูงใจ

ปตท. มีกลยุทธ์และนโยบายในการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ทั้งในรูปแบบของค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน และอื่น ๆ โดยดังนี้

การปรับปรุงหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและเลื่อนระดับให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้ง ปตท. และเพื่อให้พนักงานที่มีศักยภาพและผลการปฏิบัติงานดี มีโอกาสในการก้าวหน้าได้แตกต่างจากพนักงานกลุ่มอื่น

การปรับนโยบายขึ้นเงินเดือนเมื่อพนักงานได้รับการเลื่อนระดับ ซึ่งเป็นหลักการที่เทียบเคียงได้กับธุรกิจชั้นนำ ส่งผลให้ในระยะยาวสามารถรักษาระดับเงินเดือนของพนักงานให้เทียบเคียงได้กับตลาด และเกิดความเป็นธรรมกับพนักงานที่มีประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญในการทำงานมากขึ้น หรือมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น

มีการบริหารค่าตอบแทนที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ซึ่งกำหนดให้พนักงานทุกระดับต้องตั้งเป้าหมายและดัชนีชี้วัดระดับบุคคลที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ทางธุรกิจ และสามารถสะท้อนความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

มีการศึกษาเปรียบเทียบและปรับปรุงการบริหารค่าตอบแทนกับบริษัทชั้นนำทั้งในประเทศและต่างประเทศเป็นประจำทุกปี สะท้อนถึงผลประกอบการ ของบริษัท ซึ่งค่าตอบแทนจัดอยู่ในระดับชั้นนำของประเทศและเป็นไปตามผลการดำเนินงานอย่างแท้จริง

มีการจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพพนักงาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้พนักงานในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยจัดทำเป็นแผนพัฒนารายบุคคล สำหรับพนักงานที่มีผลงานดีและสามารถพัฒนาศักยภาพได้ตรงตามตำแหน่งงานจะได้รับการพิจารณาเป็น Candidate เพื่อการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

จัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์หลากหลายรูปแบบมากกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยออกแบบให้เหมาะสม ครอบคลุมทุกช่วงอายุของพนักงาน รวมถึง พนักงานสามารถเลือกรับสวัสดิการได้ตามความต้องการของแต่ละบุคคล เช่น สวัสดิการทางเลือก และค่ารักษาพยาบาลของบุคคลในครอบครัว เป็นต้น

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปตท. นำระบบการบริหารจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System: PMS) มาใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อสร้างให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารและพนักงานทุกคนต้องกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรและเสริมสร้างความผูกพัน รวมถึงเชื่อมโยงกับมุมมองตาม Balance Scorecard ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่

Product & Service Outcomes มุมมองด้านผลิตภัณฑ์

Customer-Focused Outcomes มุมมองด้านลูกค้า

Financial & Market Outcomes มุมมองทางการเงิน

Workforce-Focused Outcomes มุมมองด้านบุคลากร

Process Effectiveness Outcomes มุมมองด้านกระบวนการภายใน

Leadership Outcomes มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา

นอกจากการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กรแล้ว ปตท.ยังกำหนดตัวชี้วัดในระดับกลยุทธ์ซึ่งจะถูกถ่ายทอดลงสู่ระดับปฏิบัติการ และรายบุคคลตามลำดับผ่านระบบ COACH Application ตลอดจนมีการติดตามการดำเนินงาน อย่างน้อย 3 ครั้งต่อปี โดยพนักงานและผู้บังคับบัญชาต้องติดตามผลการดำเนินงานครึ่งปีในไตรมาสที่ 2 และประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีในไตรมาสที่ 4 ครอบคลุมการวางแผน การติดตามความคืบหน้า และการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และกลยุทธ์ขององค์กร

การพัฒนาศักยภาพพนักงาน

ปตท. มุ่งพัฒนาให้พนักงานมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามทิศทางของธุรกิจ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผ่านการบริหารสายอาชีพ และส่งเสริมความรู้ควบคู่กัน โดยการบริหารสายอาชีพนับเป็นกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน ได้แก่ สมรรถนะ องค์ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ ส่งผลให้พนักงานมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและเกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง ซึ่งกำหนดให้มีการวางแผนการพัฒนารายบุคคล โดยมีแนวทางการพัฒนานหลักการ 10/20/70 คือ ได้รับความรู้และทักษะจากการอบรมร้อยละ 10 จากนั้นผู้บังคับบัญชาหรือพี่เลี้ยงเป็นผู้ดูแลให้คำแนะนำและสอนงานอีกร้อยละ 20 และสุดท้ายร้อยละ 70 ต้องนำความรู้และทักษะที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง หรือแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะให้ผู้อื่น

ระบบการบริหารสายอาชีพ (Career Management) เป็นระบบที่วางแผนพัฒนาพนักงานให้มีศักยภาพ ความสามารถ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยระดับพนักงานจะได้รับ การดูแลโดยกลุ่มที่ปรึกษาประจำสายอาชีพ และคณะกรรมการจัดการทรัพยากรบุคคลของ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ระดับผู้บริหารจะได้รับการดูแลโดยคณะกรรมการบริหารความร่วมมือของกลุ่มทรัพยากรบุคคล และคณะกรรมการจัดการกลุ่ม ปตท. โดยผู้บังคับบัญชาและพนักงาน ร่วมกันจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของพนักงานให้ก้าวหน้าในสายอาชีพต่อไป

ปตท. มีกระบวนการวางแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารและผู้นำ โดยจัดเตรียมผู้บริหาร กลุ่มศักยภาพ (Leadership Pool) เป็น 3 กลุ่ม โดยมีคณะกรรมการดูแลดังนี้

กลุ่มรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ โดยคณะกรรมการจัดการกลุ่ม ปตท.

กลุ่มผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ โดยคณะกรรมการบริหารความร่วมมือของกลุ่มทรัพยากรบุคคล

กลุ่มผู้จัดการฝ่าย โดยกลุ่มที่ปรึกษาประจำสายอาชีพ และคณะกรรมการจัดการทรัพยากรบุคคล

ปตท. ดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการขององค์กรในรอบระยะเวลา 5 ปี และคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูง โดยจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และกำหนดตำแหน่งเป้าหมายเพื่อสร้างความพร้อมก่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สำคัญ นอกจากนี้ยังได้มอบทุนการศึกษาแก่พนักงานที่มีความสนใจศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตรงตามทิศทางขององค์กร

ปตท. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพพนักงานทุกระดับโดยสถาบันพัฒนาผู้นำและการเรียนรู้กลุ่ม ปตท. (PTT Leadership and Learning Institute: PLLI) ได้ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้นำและการเรียนรู้ของบุคลากรผ่านหลักสูตรหลัก ประกอบด้วย Leadership Development Program และ Core Program รวมทั้งอบรมพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะในสายอาชีพ ผ่าน Functional Program เพื่อรองรับธุรกิจขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยมุ่งผสมผสานรูปแบบการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้เหมาะกับผู้เรียนตามหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) เพื่อให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Learning and Sharing Experience) อาทิ การเรียนรู้จากรุ่นสู่รุ่น การเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติ การเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา โดยปัจจุบัน PLLI ยังได้ใช้เครื่องมือทาง Digital เข้ามาช่วย เพื่อให้พนักงานสามารถเรียนรู้นอกห้องเรียนได้อย่างต่อเนื่องอีกด้วย โดยในปีที่ผ่านมา มีผู้เข้าใช้ระบบการเรียนรู้นอกห้องเรียนถึง 3,267 คน คิดเป็น 91.31% ของจำนวนพนักงานทั้งหมด (3,578 คน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2562)

ความผูกพันต่อองค์กร

ปตท. ศึกษาและกำหนดปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรเป็นประจำทุกปีทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จากการเก็บข้อมูลภาคสนาม การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหาร การประชุมกลุ่มย่อยกับพนักงาน ควบคู่ไปกับการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น อัตราการลาออกและข้อร้องเรียน เพื่อให้เข้าใจถึงความต้องการและความคาดหวังของพนักงานที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่ม และนำผลประเมินมาวิเคราะห์ปรับปรุงแนวทางการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจที่เชื่อมโยงไปสู่ผลลัพธ์ทางธุรกิจที่สำคัญ

ทั้งนี้ ในปี 2562 ปตท. ทบทวน PTT Engagement Model และปรับข้อคำถามจาก 90 ข้อ เหลือ 33 ข้อ โดยข้อคำถามใหม่เป็นคำถามที่มุ่งเน้นปัจจัยที่สร้างความแตกต่าง (Differentiators) ให้กับค่าคะแนนความผูกพันของพนักงาน ซึ่งมีข้อมูลคู่เทียบที่หลากหลายและอัปเดตมากที่สุด เนื่องจากเป็นมุมที่องค์กรส่วนใหญ่ในตลาดประเทศไทยเลือกใช้ในการวัดผลความพึงพอใจ เพื่อใช้ในการสำรวจและวิเคราะห์ จัดทำแผนดำเนินงานเพื่อยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานในปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนปรับปรุงกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดย ปตท. มีการทวนสอบ PTT Engagement Model อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ตอบรับกับความเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคมรอบตัว และรักษาความมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังมีการรวม SPIRIT Survey เข้ากับ Engagement Survey เพื่อสำรวจวัฒนธรรมองค์กรไปในคราวเดียวกันเนื่องจากเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อความผูกพันของพนักงาน

สิทธิพนักงาน

ปตท. มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างยั่งยืนที่เคารพสิทธิต่อสิทธิแรงงาน อันเป็นสิทธิตามกฎหมายรวมถึงสิทธิมนุษยชนอันพึงมีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในขอบข่ายการทำงาน of พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน พร้อมทั้งสนับสนุนการแสดงออกของพนักงานในการใช้สิทธิดังกล่าว ตลอดจนการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมตามกรอบสากล เช่น หลักสากลของคณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติว่าด้วย "การปกป้อง การเคารพ และการเยียวยา" (UN "Protect, Respect and Remedy" Framework for Business and Human Rights) ขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ และแนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติ (OECD Guidelines for Multinational Enterprises) เป็นต้น รวมทั้งให้ความสำคัญต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต ด้วยการส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ให้มีความมั่นคง ความปลอดภัย และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีการกำหนดเป้าประสงค์และตัววัดผลการดำเนินงานของการปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อมที่ชัดเจน ปตท. จัดให้มีช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย โดยพนักงานมีสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กร ประกอบไปด้วย ข้อมูลนโยบาย ระเบียบและข้อกำหนด ข่าวสารด้านแรงงานสัมพันธ์ การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ กิจกรรมส่งเสริมความผูกพันของพนักงาน แนวปฏิบัติสำหรับพนักงานเมื่อเกิดภาวะวิกฤต ตลอดจนข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผ่านการประกาศข่าวภายใน อินเทอร์เน็ต อีเมล และการแจ้งโดยผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีกระบวนการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนและร้องทุกข์อย่างโปร่งใสเป็นระบบ มีการเปิดช่องทางให้

ร้องเรียนและร้องทุกข์โดยอิสระ พร้อมทั้งสื่อความให้พนักงานทุกระดับทราบเพื่อให้มั่นใจได้ว่าผู้ร้องเรียนและร้องทุกข์จะได้รับความคุ้มครอง ไม่ให้มีผลกระทบในเชิงลบต่อการปฏิบัติงานหรือความปลอดภัย ตลอดจนองค์กรต้องมีแนวทางการป้องกันและกักกันที่ใช้ในการป้องกันการเกิดซ้ำ

การจัดการความรู้

การจัดการความรู้กลุ่ม ปตท. ครอบคลุมตั้งแต่การเรียนรู้ระดับบุคคล การเรียนรู้ในระดับกลุ่มย่อย และการจัดการความรู้ในรูปแบบของชุมชนนักปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่การเรียนรู้ขององค์กร โดยคณะกรรมการจัดการความรู้ กลุ่ม ปตท. ทำหน้าที่ผลักดันการจัดการความรู้ผ่านการจัดการคน กระบวนการ และเทคโนโลยี (People, Process, Technology) ยกระดับและแบ่งปันวิถีปฏิบัติสู่วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อสร้างพลังร่วมและความเป็นเลิศในการแข่งขันของ กลุ่ม ปตท. คณะกรรมการจัดการความรู้ กลุ่ม ปตท. จะรายงานความคืบหน้าในการจัดการองค์ความรู้ให้แก่คณะกรรมการจัดการกลุ่ม ปตท. เป็นประจำทุกปี เพื่อให้คณะกรรมการจัดการแสดงข้อคิดเห็นและคำแนะนำในการปรับปรุงการดำเนินงาน สนับสนุนให้บุคลากร ปตท. สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้งานและต่อยอดได้อย่างเหมาะสมตามความต้องการของธุรกิจ

ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ ปตท. ได้มอบนโยบายให้คณะกรรมการจัดการความรู้ กลุ่ม ปตท. ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะมีการพิจารณาทบทวนวิสัยทัศน์และเป้าหมายอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือที่เสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ของพนักงานกลุ่ม ปตท. และช่วยพนักงานต่อยอดความรู้ ไปเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในทุก ๆ หน่วยงาน และมุ่งสู่ผลงานนวัตกรรม ที่สามารถสร้างมูลค่า และ/หรือคุณค่าเพิ่มให้กลุ่ม ปตท. โดยการดำเนินการจัดการความรู้ผ่าน 3 กลไกหลัก ดังนี้

People: การพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

Process: การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ เพื่อสร้างกระบวนการแลกเปลี่ยน จัดเก็บ ประยุกต์ใช้และต่อยอดความรู้อย่างเป็นระบบ โดยมีการทบทวน Knowledge Theme ของกลุ่ม ปตท. ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และการดำเนินธุรกิจ ทั้งในปัจจุบัน (Do Now) และอนาคต (Decide Now / Design Now) เช่น New-S Curve และ การส่งเสริมดิจิทัลเพื่อรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในอนาคต และตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

Technology: สนับสนุนให้เกิดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บและค้นหาข้อมูล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงองค์ความรู้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และทันต่อความต้องการ โดยปรับปรุงระบบการจัดเก็บองค์ความรู้ของกลุ่ม ปตท. หรือ PTT Group KM SPACE ให้ทันสมัย ตอบสนองผู้ใช้งานได้ดีขึ้น

การร้องเรียนและร้องทุกข์

ปตท. มีกลไกการจัดการข้อร้องเรียนของพนักงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใสและเป็นธรรม มีการรักษาความลับ และเคารพหลักสิทธิมนุษยชน โดยมุ่งเน้นการทำความเข้าใจที่ถูกต้องระหว่างพนักงานกับพนักงาน และพนักงานกับองค์กร มีการตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและวินิจฉัยเป็นรายกรณี โดยมีผู้แทนจากสายงานทรัพยากรบุคคลองค์กรร่วมเป็นกรรมการด้วย ทั้งนี้ พนักงานสามารถร้องเรียนอย่างเป็นทางการผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละหน่วยธุรกิจโดยตรง/ ส่วนแรงงานสัมพันธ์โดยผ่านระบบข้อร้องเรียนแรงงานสัมพันธ์ทางอินเทอร์เน็ตหรือทางโทรศัพท์/ คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์/ คณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ (Joint Consultation Committee: JCC) และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

ปตท. ได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 โดยได้จัดให้มีคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ปตท. ขึ้น ประกอบด้วย ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ (ในฐานะกรรมการ ปตท.) เป็นประธานฯ 1 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 9 คน และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 9 คน รวมเป็นจำนวน 19 คน ทำหน้าที่ติดตามและรายงานเรื่องร้องเรียนของพนักงานกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) รวมถึงพิจารณาประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และสิทธิประโยชน์ ในส่วนของเรื่องร้องเรียนนั้น โดยตัวแทนฝ่ายลูกจ้างจะนำข้อร้องเรียนของพนักงานเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ที่มีการประชุมเป็นประจำทุกเดือน และติดตามข้อร้องเรียนดังกล่าวจนกว่าจะแก้ไขแล้วเสร็จ

นอกจากนี้ ปตท. ยังได้จัดตั้งคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ ในสถานประกอบการที่สำคัญของ ปตท. ตามภูมิภาคต่าง ๆ เช่น โรงแยกก๊าซธรรมชาติ จ.ระยอง โรงแยกก๊าซธรรมชาติชนอม จ. นครศรีธรรมราช และศูนย์ปฏิบัติการระบบท่อส่งก๊าซ จ.ชลบุรี โดยสมาชิกประกอบไปด้วยผู้บริหารสูงสุดของเขตสถานประกอบการ ซึ่งทำหน้าที่เป็นประธาน ร่วมกับผู้แทนฝ่ายพนักงาน โดยร่วมพิจารณาข้อเสนอ ข้อร้องเรียน ของทั้งฝ่ายบริหารและพนักงานในทุกประเด็น เพื่อให้สถานประกอบการนั้น ๆ มีมาตรฐานการดำรงชีวิตของพนักงานที่ดี เป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ของ ปตท.

ในส่วนของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (สร.ปตท.) ยังเป็นหน่วยงานอิสระ ที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการตรวจสอบและวินิจฉัยการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียน ในบทบาทของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ อีกทั้ง สร.ปตท. ยังมีส่วนในการให้ความเห็นในส่วนของการพิจารณาของการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับให้ทันสมัย และเป็นประโยชน์แก่พนักงานมากที่สุด โดย สร.ปตท. มีเป้าหมายในการดูแลมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจตามบัญญัติและข้อบังคับทางกฎหมาย ทั้งนี้ ปตท. เปิดโอกาส รวมทั้งอำนวยความสะดวกและสนับสนุนให้พนักงานร่วมเป็นสมาชิก สร.ปตท.

6.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โสมย์สิริ มุลทองทิพย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุมากกว่า 50 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 โดยทั้ง 3 ด้าน คือความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่อมั่น และการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร ผลการวิจัยพบว่าพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการที่ตอบเป็นเพศหญิง ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับการศึกษาปวส.หรือสูงกว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี และระดับความคิดเห็นของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ระดับแรงจูงใจของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรนั้นโดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ระดับความผูกพันของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการที่มีต่อองค์กรนั้น โดยมียกระดับความผูกพันในระดับผูกพันมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านความอิสระในการทำงาน และความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่าง

บุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ฐิติมา หลักทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตรชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30-40 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี พนักงานบริษัทมีความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ต่อประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี ส่วนมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธัญธิภา แก้วแสง (2558) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย ส่วนใหญ่ศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า โดยรวมความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นิตยา บ้านโก (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยนาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรภาครัฐที่ตอบส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 29-39 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และในระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐพบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ซึ่งมีค่าสูงสุดในความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ส่วนการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วย เรียงลำดับจากค่ามากที่สุด 3 ลำดับ คือด้านความเต็มใจที่จะ

ทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จิระพร จันทภาโส (2558) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีตำแหน่งข้าราชการครูวิชาชีพ โดยปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขลักษณะและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมค่อนข้างสูงมีค่าเท่ากับ 0.743 และปัจจัยสุขลักษณะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมค่อนข้างสูงมีค่าเท่ากับ 0.785

ลลิตา จันทรัมย์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้ายบุคคล ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มลูกค้ายบุคคลส่วนใหญ่ที่ตอบเป็นเพศหญิง ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเพียงตัวแปรเดียว ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ช่วงอายุ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันจะส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่ามีเพียงปัจจัยความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์กรและด้านความมีอิสระในการทำงาน

อุษาวดี บุญหุ่น (2561) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี โอโซน รัชดาภิเษก พระราม 9 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 32 – 41

ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรมากกว่า 6 ปีขึ้นไป แรงจูงใจในการทำงานทั้งปัจจัยจูงใจและค้ำจุนของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

ญภาภัญ เจริญชันษา (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานในองค์กร โดย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานในองค์กร มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อนูรดี ฤทัยธรรม (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิทแหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 39-45 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ตำแหน่งงานในสายปฏิบัติการ และมีระยะเวลาในการทำงาน 2 – 10 ปี ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายใน โดยในด้านความสำเร็จ ด้านความรู้สึก ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ ทั้ง 4 ด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การวิเคราะห์ปัจจัย

สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยในด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความปลอดภัยในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยบทบาทผู้นำ โดยในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการออกแบบงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน โดยด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านเงินเดือนและการให้รางวัลค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยบทบาทผู้นำ และปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลจะยึดแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) และ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) มากำหนดเป็นกรอบการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร ซึ่งมีแนวคิดที่ว่าลักษณะส่วนบุคคลจะเป็นลักษณะที่มีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ซึ่งมีผลให้แต่ละบุคคลนั้นมีการตอบสนองต่อความต้องการที่แตกต่างกันไป เพราะจากแนวคิดดังกล่าวนี้พฤติกรรมส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อการมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันด้วย ส่วนลักษณะงาน 4 ด้านประกอบด้วยความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยความท้าทายของงาน จะยึดแนวคิดของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534) มากำหนดเป็นกรอบการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ ส่วนความหลากหลายในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นจะยึดแนวคิดของ Porter & Steers (1977) โดยแนวคิดของ Porter & Steers (1977) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม คือคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงาน ซึ่งผู้ทำการวิจัยได้เลือกศึกษาคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยความหลากหลายในการทำงาน ความอิสระในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมาเป็นกรอบการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ เพราะว่าคุณลักษณะของงานต่าง ๆ จะส่งผลต่อสภาวะจิตใจของแต่ละบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อไปในเรื่องของการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานได้ เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวนี้ คุณลักษณะงานต่าง ๆ จะเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้แต่ละบุคคลมีความพึงพอใจในงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ที่จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นสามารถพัฒนาเป็นความผูกพันในงาน และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภายหน้าได้ ส่วนแรงจูงใจ 3 ด้านประกอบด้วย ผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าและ

มั่นคงในการทำงานโดยจะยึดแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยงานวิจัยนี้ได้เลือกศึกษาด้านปัจจัยค้ำจุน ซึ่งประกอบด้วยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมากำหนดเป็นกรอบการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ เพราะผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่ช่วยจูงใจไปสู่ทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในทางบวก ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อความผูกพันในงาน จนพัฒนามาเป็นความผูกพันต่อองค์กรได้ และทฤษฎีอีอาร์ของ Alderfer (1969) ได้แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือความต้องการการอยู่รอด ความต้องการมีสัมพันธภาพทางสังคม และความต้องการก้าวหน้าและเติบโต โดยงานวิจัยนี้จะเลือกมา 1 ประเภท คือด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมากำหนดเป็นกรอบการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งมีแนวคิดที่ว่าความต้องการของมนุษย์จะมีความปรารถนาในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ซึ่งจะเป็นความปรารถนาที่สำคัญของแต่ละบุคคลที่ช่วยกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และยังเป็นสิ่งที่ช่วยจูงใจให้บุคคลมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้านประกอบด้วยด้านความรู้สึกลึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคมจะยึดแนวคิดของ Jaros (2007) มากำหนดเป็นกรอบการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งมีแนวคิดที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นความรู้สึกลึกที่พนักงานมีต่อองค์กร ซึ่งจะมีการแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมด้วยการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่องค์กรวางไว้ รวมถึงการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ เพราะจากแนวคิดนี้ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นแรงผลักดันหนึ่งที่ช่วยให้พนักงานในองค์กรรวมเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ จากแนวคิดตัวแปรดังกล่าวจะช่วยให้องค์กร ปรตท. จำกัด (มหาชน) จะมีบุคลากรในองค์กรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ช่วยกันร่วมมือให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างยั่งยืน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของคุณโสเมสิริ มุลทองทิพย์ (2556) งานวิจัยของคุณจิตติมา หลักทอง (2557) และงานวิจัยของคุณณฐาภรณ์ เจริญชันษา (2561) ได้ยึดกรอบแนวคิดของ Porter & Steers (1997) มากำหนดเป็นกรอบการดำเนินงานวิจัย โดยการนำตัวแปรด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ความก้าวหน้าในงาน และการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมาใช้ในงานวิจัย แต่จะแตกต่างกันที่ตัวแปรที่นำมาใช้ในการวัดความผูกพันต่อองค์กร ทำให้ผลการวิจัยที่ออกมาได้มีผลลัพธ์ที่ต่างกัน ซึ่งลักษณะงานจะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ งานวิจัยของคุณธัญธิภา แก้วแสง (2558) ได้ยึดกรอบแนวคิดของรุจิรา เรืองวิโลกฤตย์ (2556) มากำหนดเป็นกรอบการ

ดำเนินงานวิจัย โดยการนำองค์ประกอบของตัวแปรตาม คือด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้มาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ แต่มีความแตกต่างกัน เพราะงานวิจัยนี้ใช้ องค์ประกอบด้านความรู้สึกเป็นตัวแปรตาม แต่งานวิจัยของคุณธัญธิภาใช้ด้านความรู้สึกเป็น องค์ประกอบความจงรักภักดีในตัวแปรต้น ทำให้ผลลัพธ์ของการวิจัยจะมีความแตกต่างกัน งานวิจัยของคุณปภณ จันทศาสตร์ (2557) งานวิจัยของคุณนิตยา บ้านโก (2558) คุณจิระพร จันทภาโส (2558) คุณลลิตา จันทรงาม (2559) และคุณอุษาวดี บุญหุ่น (2561) ได้อ้างอิงทฤษฎี การจูงใจอีอาร์ซีของอัลเดอร์เฟอร์ (1969) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (1959) และแนวคิด ของ Hewitt Associates (2003) มาใช้ในงานวิจัยนี้เช่นกัน ซึ่งทั้ง 4 งานวิจัยนี้ได้วัดความผูกพันต่อ องค์กรเหมือนกัน แต่แตกต่างกันที่ตัวแปรต้นที่นำมาใช้ในการวัดผลที่ไม่เหมือนกัน จะส่งผลให้ ผลลัพธ์ที่ออกมามีความแตกต่างกัน งานวิจัยของคุณอนูรดี ฤทัยธรรม (2562) ได้ยึดกรอบแนวคิด ของ Alderfer (1969) มากำหนดเป็นกรอบการดำเนินงานวิจัย โดยการนำตัวแปรต้นด้าน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมาใช้ในการวัดผล แต่มีตัวแปรต้นอื่นที่ใช้ในการวัดที่แตกต่างกัน ทำให้ผลลัพธ์ที่ได้ออกมาจากงานวิจัยจะมีความแตกต่างกัน จากที่กล่าวมาทั้งหมดสามารถนำ ข้อมูลของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นส่วนหนึ่งในการอ้างอิงสำหรับงานวิจัยนี้ได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจด้วยการใช้แบบสอบถาม (survey research) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีระเบียบวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. จัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 3,577 คน (ข้อมูลจากหน่วยงานทรัพยากรบุคคล 2563) ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) โดยใช้สูตรหาขนาดตัวอย่างระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง โดยแสดงการคำนวณได้ดังนี้

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

โดยกำหนดค่า n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนรวมของประชากรทั้งหมดที่ใช้ใน

การศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (0.05)

ซึ่งแทนค่าในสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{3,577}{1+3,577(0.05)^2} = 360 \text{ คน}$$

จากการคำนวณตามสูตรหาขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ 360 คน และเพื่อให้การเก็บข้อมูลของแบบสอบถามครอบคลุมสมบูรณ์จึงเพิ่มจำนวนตัวอย่าง 11% ของกลุ่มตัวอย่าง

($360 \times 11 = 39.60$) หรือสำรวจ 40 คน โดยนับรวมเป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นกำหนดขนาดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยสำหรับในครั้งนี้ทั้งหมดเท่ากับ 400 คน

การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified random sampling) โดยกำหนดขนาดตัวอย่างของพนักงานในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) แยกตามสายงาน ดังนี้

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สายงาน	จำนวน (คน)	สัดส่วนเมื่อเทียบกับประชากร ทั้งหมด (ร้อยละ)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
สายประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	913	25.52	102
สายประธานเจ้าหน้าที่บริหารการเงิน	550	15.38	62
สายกลุ่มธุรกิจปิโตรเลียมขั้นต้น และก๊าซธรรมชาติ	1,120	31.31	125
สายกลุ่มธุรกิจปิโตรเลียมขั้นปลาย	470	13.14	53
สายกลุ่มเทคโนโลยีและวิศวกรรม	524	14.65	59
พนักงานรวม	3,577	100	400

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random Sampling) โดยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ให้พนักงานในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ตอบแบบสอบถามเท่านั้น และเก็บข้อมูลจนครบตามจำนวน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยแบ่งเป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร โดยคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้

- เพศชาย
- เพศหญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinary Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้ (ชานนทร์ ปวงละคร 2551)

- 18 – 24 ปี
- 25 – 31 ปี
- 32 – 38 ปี
- 39 – 45 ปี
- 46 – 52 ปี
- 53 – 60 ปี

ข้อที่ 3 สถานภาพ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้

- โสด
- สมรส / อยู่ด้วยกัน
- หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinary Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinary Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้ (ชานนทร์ ปวงละคร 2551)

- ต่ำกว่า 10,000 บาท
- 10,001 – 20,000 บาท
- 20,001 – 30,000 บาท
- 30,001 – 40,000 บาท
- 40,001 – 50,000 บาท

- 50,001 – 60,000 บาท

- 60,001 บาทขึ้นไป

ข้อที่ 6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinary Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้ (ชานนทร์ ปวงละคร 2551)

- ต่ำกว่า 6 ปี

- 6 – 10 ปี

- 11 – 15 ปี

- 16 – 20 ปี

- 20 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความอิสระในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำนวน 11 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว เป็นลักษณะ Likert Scale และวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อได้รวบรวมและแจกแจงความถี่แล้ว ในการอธิบายผลการวิจัย ผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น โดยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลแบ่งออกเป็น 5 ระดับดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80
 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน โดยแบ่งออกเป็น แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความอิสระในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน จำนวน 9 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว เป็นลักษณะ Likert Scale และวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5 หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 หมายถึง	เห็นด้วย
3 หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2 หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1 หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อได้รวบรวมและแจกแจงความถี่แล้ว ในการอธิบายผลการวิจัย ผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น โดยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลแบ่งออกเป็น 5 ระดับดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80
 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยแบ่งออกเป็น แบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยแบ่งออกเป็นด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำนวน 9 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว เป็นลักษณะ Likert Scale และวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร
5	หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง เห็นด้วย
3	หมายถึง ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อได้รวบรวมและแจกแจงความถี่แล้ว ในการอธิบายผลการวิจัย ผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น โดยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลแบ่งออกเป็น 5 ระดับดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80\end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยแบ่งออกเป็นด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ การรวบรวมข้อมูลสำหรับในครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. มีการศึกษาหาข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบเขตของแบบสอบถาม ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อสร้างแบบสอบถามให้มีความชัดเจนตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบการวิจัย คือ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบ ความถูกต้อง และเสนอแนะเพื่อนำมาแก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้อง
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ มาปรับปรุงแก้ไข และตรวจสอบให้ถูกต้องตรงกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และการใช้สำนวนภาษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)
7. นำแบบสอบถามปรึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อตรวจสอบอีกครั้ง โดยต้องปรับปรุงรอบสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) โดยการนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นั้นไปทดลองใช้กับตัวอย่างจำนวน 40 ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรแอลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha) (บุญชม ศรีสะอาด 2545) เพื่อให้ได้ค่าความเชื่อมั่น โดยมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ หากได้ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อถือได้มาก โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.6 จึงจะยอมรับได้ว่ามีความเชื่อมั่น (Nunnally 1978) ซึ่งผลทดสอบความเชื่อมั่นเรียงตามข้อมูลรายละเอียดแต่ด้าน ดังนี้

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
<u>ลักษณะงาน</u>	
ความหลากหลายในการทำงาน	0.791
ความท้าทายของงาน	0.677
ความอิสระในการทำงาน	0.734
การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.722
<u>แรงจูงใจ</u>	
ผลตอบแทนและสวัสดิการ	0.716
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.773
ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	0.726
<u>ความผูกพันต่อองค์กร</u>	
ด้านความรู้สึกรัก	0.807
ด้านความต่อเนื่อง	0.893

ด้านบรรทัดฐาน

0.763

8. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษานี้ผู้วิจัยครั้งนี้ศึกษาถึงลักษณะส่วนบุคคลลักษณะงานและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปตท. จำกัด (มหาชน) โดยแบ่งลักษณะของข้อมูล ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการนำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนในบริษัทปตท. จำกัด (มหาชน) โดยก่อนที่ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจะทำการชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ และมีการอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามก่อนเริ่มต้นทำ จากนั้นจึงรวบรวมแบบสอบถามที่ได้นำมาจัดกระทำข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ต่อไป

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาจากตำรา หนังสือ บทความ เอกสาร ทฤษฎีหลักการ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ทั้งจากหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้ประกอบการสร้างแบบสอบถาม รวมถึงเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาการวิจัยในครั้งนี้

4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล**การจัดทำข้อมูล**

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้วจึงได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ดำเนินการเก็บ รวบรวมมาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม โดยจะดำเนินการคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. ทำการลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาลงรหัส โดยแบ่งเป็นกลุ่มตามตัวแปรที่ได้ทำการศึกษา

3. ประมวลผลข้อมูล (Processing) นำแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์โดยประมวลผลข้อมูลผ่านโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Science : SPSS) เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนา และทำการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน ซึ่งผู้วิจัยมีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร โดยจะใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับลักษณะงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความอิสระในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 แบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4 แบบสอบถามส่วนที่ 4 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกร่วม ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยจะใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ลักษณะงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความอิสระในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยใช้ สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา 2561)

$$P = \frac{f(100)}{n}$$

เมื่อ P แทน ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
 f แทน ความถี่หรือจำนวนที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็น ร้อยละ
 n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา 2561)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา 2561)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum x^2)}{n(n-1)}}$$

เมื่อ $S.D$ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
 X แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

Σx^2 แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

(Σx^2) แทน ผลรวมของแต่ละตัวด้วยกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$n-1$ แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบัค (Cronbach's alpha Coefficiency) (กัลยา วาณิชยปัญญา 2546)

$$Cronbachs' alpha = \frac{K \overline{covariance} / \overline{variance}}{1 + (k-1) \overline{Covariance} / \overline{variance}}$$

เมื่อ Cronbach's alpha แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 K แทน จำนวนคำถาม
 แทน ค่าเฉลี่ยของค่า $\overline{covariance}$ คำถาม
 $\overline{variance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของ คำถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ Independent t-test (กัลยา วาณิชยปัญญา 2546)

3.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$ (กัลยา วาณิชยปัญญา 2546)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1+n_2-2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
 $\bar{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 $\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.1.2 กรณี ที่ ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน

$s_1^2 \neq s_2^2$ (กัลยา วานิชย์บัญชา 2546)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

โดยที่

$$df = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$\bar{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

df แทน องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)

3.2 การทดสอบสมมติฐานในความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา 2546)

3.2.1 ใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน มีสูตรดังนี้

$$F = \frac{MS_B}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution

MS_B แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม

โดย df หรือชั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่มเท่ากับ $(k-1)$ และภายในกลุ่มเท่ากับ $(n-k)$ เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จึงทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Different) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา 2545)

$$LSD = t_1 \frac{\alpha}{2}; n - k \frac{\sqrt{2MSE}}{n_i}$$

โดยที่

$$\begin{array}{ccc} n_i & \neq & n_j \\ r & = & n-k \end{array}$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

K แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความเชื่อมั่น

3.2.2 ใช้ค่า Brown-Forsythe (B) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung 2001) มีสูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS_B}{MS_W}$$

โดย

$$MS_W = \sum_{i=1}^k (1 - \frac{n_i}{N}) S_i^2$$

เมื่อ β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

MS_B แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

K	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน ขนาดประชากร
S_i^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทดสอบรายคู่โดยใช้สูตรวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett's T3 (วิเชียร เกตุสิงห์ 2543) ดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_i - \bar{X}_j}{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	MS_w	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	$\bar{X}_i$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
	$\bar{X}_j$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	n_i	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่ม i
	n_j	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่ม j

3.3 ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลแตกต่างกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา 2544)

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

โดย	r_{xy}	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน ผลรวมของคะแนนชุด X
	$\sum Y$	แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y
	$\sum X^2$	แทน ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลัง 2
	$\sum Y^2$	แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลัง 2
	$\sum xy$	แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y

n แทน จำนวนคน หรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของค่า r (กัลยา วาณิชยปัญญา 2544) คือ

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
 2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย
 3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
 4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
 5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์
- เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์ ระดับความสัมพันธ์กำหนด ดังนี้
- | | |
|-----------------------------------|-------------------------------|
| ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.81-1.00 | แสดงว่า มีความสัมพันธ์สูงมาก |
| ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.61-0.80 | แสดงว่า มีความสัมพันธ์สูง |
| ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.41-0.60 | แสดงว่า มีความสัมพันธ์ปานกลาง |
| ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.21-0.40 | แสดงว่า มีความสัมพันธ์ต่ำ |
| ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.01-0.20 | แสดงว่า มีความสัมพันธ์ต่ำมาก |
| ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.00 | แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน |

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปตท. จำกัด (มหาชน) โดยการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้แทนสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
Min	แทน	ค่าต่ำสุด (Minimum)
Max	แทน	ค่าสูงสุด (Maximum)
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงมาตรฐาน (Standard Deviation)
M.S.	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t-Distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
LSD	แทน	Least Significant Difference
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
Prob.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งนำเสนอออกเป็น 2 ส่วนตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา แบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร โดยจะใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความอิสระในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยจะใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน โดยจะใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยจะใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรต่าง ๆ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2 ลักษณะงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความอิสระในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยใช้ สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา แบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร โดยจะทำการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ได้ดังนี้

ตาราง 3 แสดงความถี่ และค่าร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน

ลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	140	35.0
	หญิง	260	65.0
	รวม	400	100.0
อายุ	18 – 24 ปี	10	2.5
	25 – 31 ปี	212	53.0
	32 – 38 ปี	83	20.8
	39 – 45 ปี	37	9.3
	46 – 52 ปี	33	8.2
	53 – 60 ปี	25	6.2
	รวม	400	100.0
สถานภาพ			
	โสด	277	69.3
	สมรส / อยู่ด้วยกัน	120	30.0
	หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	3	0.7
	รวม	400	100.0

ตาราง 3 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	3.3
ปริญญาตรี	186	46.5
สูงกว่าปริญญาตรี	201	50.2
รวม	400	100.0
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
10,001 – 20,000 บาท	21	5.3
20,001 – 30,000 บาท	64	16.0
30,001 – 40,000 บาท	131	32.7
40,001 – 50,000 บาท	71	17.7
50,001 – 60,000 บาท	41	10.3
60,001 บาทขึ้นไป	72	18.0
รวม	400	100.0
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร		
ต่ำกว่า 6 ปี	238	59.5
6 – 10 ปี	65	16.3
11 – 15 ปี	40	10.0
16 – 20 ปี	24	6.0
20 ปีขึ้นไป	33	8.2
รวม	400	100.0

จากตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 400 คน โดยจำแนกตามตัวแปร ดังนี้

เพศ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 ตามลำดับ

อายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 25 – 31 ปี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมา อายุ 32 – 38 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 อายุ 39 – 45 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 อายุ 46 – 52 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 อายุ 53 – 60 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 และอายุ 18 – 24 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

สถานภาพ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 รองลงมาคือสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 และสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2 รองลงมาปริญญาตรี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 รองลงมา 60,001 บาทขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 50,001 – 60,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 และต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.0 ตามลำดับ

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรต่ำกว่า 6 ปี จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 รองลงมาระยะเวลา 6 – 10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 ระยะเวลา 11 – 15 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ระยะเวลา 20 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 และระยะเวลา 16 – 20 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงความถี่ และค่าร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร (จัดกลุ่มใหม่)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี	222	55.5
32 – 38 ปี	83	20.8
39 – 45 ปี	37	9.3
46 ปีขึ้นไป	58	14.5
รวม	400	100.0
สถานภาพ		
โสด / หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	280	70.0
สมรส / อยู่ด้วยกัน	120	30.0
รวม	400	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	199	49.8
สูงกว่าปริญญาตรี	201	50.2
รวม	400	100.0
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท	85	21.3
30,001 – 40,000 บาท	131	32.7
40,001 – 50,000 บาท	71	17.7
50,001 – 60,000 บาท	41	10.3
60,001 บาทขึ้นไป	72	18.0
รวม	400	100.0

ตาราง 4 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร		
ต่ำกว่า 6 ปี	238	59.5
6 – 10 ปี	65	16.3
11 – 15 ปี	40	10.0
16 ปีขึ้นไป	57	14.2
รวม	400	100.0

จากตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร โดยการจัดกลุ่มใหม่ จำแนกตามตัวแปรดังนี้

อายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 รองลงมา อายุ 32 – 38 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 อายุ 46 ปี ขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และอายุ 39 – 45 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ตามลำดับ

สถานภาพ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด / หม้าย / หย่าร้าง / แยกกัน อยู่ จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 รองลงมา สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2 รองลงมา ต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 49.8 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 รองลงมา รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 รายได้ 60,001 บาทขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 รายได้

40,001 – 50,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และรายได้ 50,001 – 60,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 ตามลำดับ

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรต่ำกว่า 6 ปี จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 รองลงมา ระยะเวลา 6 – 10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 ระยะเวลา 16 ปีขึ้นไป จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 และระยะเวลา 11 – 15 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความอิสระในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยจะใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตาราง 5 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ดังนี้

ลักษณะงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความหลากหลายในการทำงาน			
1.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	4.30	0.663	มากที่สุด
2.ท่านได้พัฒนาความรู้ของท่านอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำมาใช้ในการงานของท่าน	4.18	0.666	มาก
3.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ	3.95	0.864	มาก
ความหลากหลายในการทำงานโดยรวม	4.14	0.618	มาก
ความท้าทายของงาน			
4.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านต้องกระตือรือร้นอยู่เสมอ	4.10	0.755	มาก
5.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร	4.22	0.687	มากที่สุด
ความท้าทายของงานโดยรวม	4.16	0.635	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ลักษณะงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความอิสระในการทำงาน			
6.ท่านมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเอง	3.84	0.857	มาก
7.ท่านสามารถใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานได้ด้วยตัวเอง	3.97	0.761	มาก
8.ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ	4.02	0.757	มาก
ความอิสระในการทำงานโดยรวม	3.94	0.670	มาก
การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น			
9.งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่จะต้องมีการประสานงานกับผู้อื่นภายในหรือภายนอกหน่วยงาน	4.57	0.525	มากที่สุด
10.เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่องานของท่านเกิดปัญหา	4.38	0.617	มากที่สุด
11.ท่านสามารถยอมรับและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้	4.43	0.601	มากที่สุด
การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวม	4.46	0.458	มากที่สุด
ลักษณะงานโดยรวม	4.18	0.458	มาก

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะงานโดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ความหลากหลายในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ด้านความหลากหลายในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความหลากหลายในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ด้านความหลากหลายในการทำงาน ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความ

คิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมา คือ ท่านได้พัฒนาความรู้ของท่านอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำมาใช้ในงานของท่าน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ตามลำดับ

ความท้าทายของงาน

ผลการวิเคราะห์ด้านความท้าทายของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความท้าทายของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ด้านความท้าทายของงาน ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านต้องกระตือรือร้นอยู่เสมอ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ตามลำดับ

ความอิสระในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ด้านความอิสระในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความอิสระในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ด้านความอิสระในการทำงาน ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีโอกาสนเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมา คือ ท่านสามารถใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานได้ด้วยตัวเอง ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และท่านมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเอง ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ตามลำดับ

การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ผลการวิเคราะห์ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่จะต้องมีการประสานงานกับผู้อื่นภายในหรือภายนอกหน่วยงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับ

ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 รองลงมา คือ ท่านสามารถยอมรับ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และเพื่อนร่วมงานของท่านยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านเกิดปัญหา ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน โดยจะใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตาราง 6 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ดังนี้

แรงจูงใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ผลตอบแทนและสวัสดิการ			
1.ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือน โบนัส และ การปรับเงินเดือนที่ท่านได้รับ	4.02	0.764	มาก
2.ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่าน ได้รับ เช่นการตรวจสุขภาพประจำปี การเบิกค่า รักษาพยาบาล รถรับส่งพนักงาน เป็นต้น	4.26	0.645	มากที่สุด
3.องค์กรของท่านมีการสร้างแรงจูงใจในการ ทำงานให้แก่พนักงานที่ตั้งใจทำงาน เช่น การให้ รางวัลแก่พนักงานดีเด่น เป็นต้น	3.94	0.855	มาก
ผลตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม	4.07	0.597	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน			
4.สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย และสามารถป้องกันภัยจากอันตรายได้	4.30	0.600	มากที่สุด
5.สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4.32	0.580	มากที่สุด
6.สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีการจัดวาง และ จัดเก็บเอกสารอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย	4.06	0.718	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	4.22	0.533	มากที่สุด

ตาราง 6 (ต่อ)

แรงจูงใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน			
7.ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่ง ในระยะเวลาที่เหมาะสมอย่างเป็นธรรมชาติ	3.80	0.859	มาก
8.ท่านได้รับการอบรม ฝึกฝน รวมถึงการพัฒนาให้ พร้อมก้าวหน้าสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้น	3.95	0.771	มาก
9.ในองค์กรของท่านมีการโยกย้าย ปรับเปลี่ยน ตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของ แต่ละบุคคล	3.70	0.832	มาก
ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานโดยรวม	3.82	0.709	มาก
แรงจูงใจโดยรวม	4.04	0.491	มาก

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจโดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ผลตอบแทนและสวัสดิการ

ผลการวิเคราะห์ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อผลตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ เช่นการตรวจสุขภาพประจำปี การเบิกค่ารักษาพยาบาล รถรับส่งพนักงาน เป็นต้น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมา คือ ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือน โบนัส และการปรับเงินเดือนที่ท่านได้รับ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และองค์กรของท่านมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานที่ตั้งใจทำงาน เช่น การให้รางวัลแก่พนักงานดีเด่น เป็นต้น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 รองลงมา คือ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัยและสามารถป้องกันภัยจากอันตรายได้ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีการจัดวาง และจัดเก็บเอกสารอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ตามลำดับ

ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับการอบรม ฝึกฝน รวมถึงการพัฒนาให้พร้อมก้าวสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมา คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสมอย่างเป็นธรรม ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และในองค์กรของท่านมีการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยจะใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตาราง 7 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความรู้สึกรู้สึก			
1.ท่านยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรอย่างเต็มความสามารถ	4.25	0.581	มากที่สุด
2.ท่านภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ และเต็มใจที่จะบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กร	4.27	0.634	มากที่สุด
3.เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรอย่างเสียหาย หรือมีการเข้าใจองค์กรผิด ท่านจะรีบชี้แจงทันที	4.08	0.691	มาก
ด้านความรู้สึกรู้สึกโดยรวม	4.20	0.541	มาก
ด้านความต่อเนื่อง			
4.ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรขององค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุงาน	4.04	0.835	มาก
5.องค์กรนี้สามารถตอบสนองต่อสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างพอเพียง และสามารถให้สิ่งที่ท่านต้องการได้มากกว่าองค์กรอื่น	3.99	0.761	มาก
6.ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าท่านก็จะยังคงเลือกทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป	3.72	0.933	มาก
ด้านความต่อเนื่องโดยรวม	3.91	0.731	มาก
ด้านบรรทัดฐาน			
7.ท่านมีความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์กร	4.26	0.581	มากที่สุด
8.ท่านจะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานเสร็จทันเวลา แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน	3.97	0.764	มาก
9.ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.99	0.748	มาก
ด้านบรรทัดฐานโดยรวม	4.07	0.599	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	4.06	0.522	มาก

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านความรู้สึกรัก

ผลการวิเคราะห์ด้านความรู้สึกรัก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อด้านความรู้สึกรักโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ด้านความรู้สึกรัก ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ และเต็มใจที่จะบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กร ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมา คือ ท่านยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรอย่างเสียหาย หรือมีการเข้าใจองค์กรผิด ท่านจะรีบชี้แจงทันที ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามลำดับ

ด้านความต่อเนื่อง

ผลการวิเคราะห์ด้านความต่อเนื่อง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อด้านความต่อเนื่องโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ด้านความต่อเนื่อง ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรขององค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมา คือ องค์กรนี้สามารถตอบสนองต่อสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างพอเพียง และสามารถให้สิ่งที่ท่านต้องการได้มากกว่าองค์กรอื่น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าท่านก็จะยังคงเลือกทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ

ด้านบรรทัดฐาน

ผลการวิเคราะห์ด้านบรรทัดฐานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อด้านบรรทัดฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ด้านบรรทัดฐาน ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์กร ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมา คือ ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมี

ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และท่านจะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานเสร็จทันเวลา แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรต่าง ๆ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t - test) ดังนี้

ตาราง 8 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามเพศ)

ความผูกพันต่อองค์กร (จำแนกตามเพศ)	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
1.ด้านความรู้สึกรัก	5.275*	0.022
2.ด้านความต่อเนื่อง	2.159	0.143
3.ด้านบรรทัดฐาน	8.446**	0.004

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 8 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามเพศ) สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.022 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test จาก Equal variances not assumed ในการทดสอบสมมติฐาน

ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.143 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test จาก Equal variances assumed ในการทดสอบสมมติฐาน

ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test จาก Equal variances not assumed ในการทดสอบสมมติฐาน ตาราง 9 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามเพศ)

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig.(2tailed)
1.ด้านความรู้สึก Equal variance not assumed	ชาย	4.25	0.603	1.266	244.926	0.207
	หญิง	4.17	0.504			
2.ด้านความต่อเนื่อง Equal variance assumed	ชาย	3.97	0.810	1.119	398	0.264
	หญิง	3.88	0.685			
3.ด้านบรรทัดฐาน Equal variance not assumed	ชาย	4.23	0.633	3.661**	258.153	0.000
	หญิง	3.99	0.564			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 9 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามเพศ) สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านความรู้สึก

โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.207 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความต่อเนื่อง

โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.264 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านบรรทัดฐาน

โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-way ANOVA) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะทำให้การทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variance ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 10 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามอายุ)

ความผูกพันต่อองค์กร (จำแนกตามอายุ)	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.ด้านความรู้สึ	0.214	3	396	0.887
2.ด้านความต่อเนื่อง	1.513	3	396	0.211
3.ด้านบรรทัดฐาน	1.380	3	396	0.248

จากตาราง 10 พบว่า ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามอายุ) สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.887 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละกลุ่มช่วงอายุมีค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ต่อไป

ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.211 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละกลุ่มช่วงอายุมีค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ต่อไป

ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.248 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละกลุ่มช่วงอายุมีค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ต่อไป ตาราง 11 แสดงผลเปรียบเทียบรายค่าความแตกต่างระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามอายุ) โดยใช้ F-test

ความผูกพันต่อองค์กร (จำแนกตามอายุ)		Sum of Sig. Square	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความรู้สึก	Between Groups	3.756	3	1.252	4.383**	0.005
	Within Groups	113.110	396	0.286		
	Total	116.866	396			
ด้านความต่อเนื่อง	Between Groups	24.814	3	8.271	17.385**	0.000
	Within Groups	188.404	396	0.476		
	Total	213.218	399			
ด้านบรรทัดฐาน	Between Groups	7.367	3	2.456	7.168**	0.000
	Within Groups	135.655	396	0.343		
	Total	143.022	399			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 11 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามอายุ) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ F-test สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพบความแตกต่าง ดังนั้นจึงใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในแต่ละกลุ่มช่วงอายุของพนักงาน

ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพบความแตกต่าง ดังนั้นจึงใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในแต่ละกลุ่มช่วงอายุของพนักงาน

ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพบความแตกต่าง ดังนั้นจึงใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในแต่ละกลุ่มช่วงอายุของพนักงาน

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร (จำแนกตามอายุ)

ด้านความรู้สึก					
อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี	32 – 38 ปี	39 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		4.14	4.20	4.21	4.43
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี	4.14	-	-0.065 (0.344)	-0.068 (0.477)	-0.286** (0.000)
32 – 38 ปี	4.20		-	-0.002 (0.982)	-0.220* (0.016)
39 – 45 ปี	4.21			-	-0.218 (0.053)
46 ปีขึ้นไป	4.43				-

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านความต่อเนื่อง					
อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี	32 – 38 ปี	39 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		3.75	3.86	4.22	4.43
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี	3.75	-	-0.110 (0.215)	-0.467** (0.000)	-0.676** (0.000)
32 – 38 ปี	3.86		-	-0.357** (0.009)	-0.566** (0.000)
39 – 45 ปี	4.22			-	-0.209 (0.150)
46 ปีขึ้นไป	4.43				-
ด้านบรรทัดฐาน					
อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี	32 – 38 ปี	39 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		3.97	4.11	4.16	4.36
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี	3.97	-	-0.141 (0.062)	-0.190 (0.067)	-0.385** (0.000)
32 – 38 ปี	4.11		-	-0.050 (0.668)	-0.244* (0.015)
39 – 45 ปี	4.16			-	-0.194 (0.116)
46 ปีขึ้นไป	4.36				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามอายุ) สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านความรู้สึกรัก

กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี และ 46 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงอายุมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก

องค์กร ด้านความต่อเนื่องน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.566

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านบรรทัดฐาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี และ 46 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงอายุมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.385

กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 32 – 38 ปี และ 46 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงอายุมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 32 – 38 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.244

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t - test) ดังนี้

ตาราง 13 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามสถานภาพ)

ความผูกพันต่อองค์กร (จำแนกตามสถานภาพ)	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
1.ด้านความรู้สึกรู้สึก	0.857	0.355
2.ด้านความต่อเนื่อง	4.021	0.046*
3.ด้านบรรทัดฐาน	3.106	0.079

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามสถานภาพ) สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านความรู้สึกรู้สึก พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.355 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของของประชากรทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test จาก Equal variances assumed ในการทดสอบสมมติฐาน

ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.046 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของของประชากรทั้งสองกลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test จาก Equal variances not assumed ในการทดสอบสมมติฐาน

ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.079 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของของประชากรทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test จาก Equal variances assumed ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 14 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามสถานภาพ)

ความผูกพันต่อ		t-test for Equality of Means				
องค์กร	สถานภาพ	$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig.(2tailed)
1.ด้านความรู้สึกรู้สึก	โสด/หม้าย/	4.16	0.532	-2.414*	398	0.016
Equal variance	หย่าร้าง/					
assumed	แยกกันอยู่					
	สมรส/อยู่	4.30	0.552			
	ด้วยกัน					

ตาราง 14 (ต่อ)

ความผูกพันต่อ องค์กร	t-test for Equality of Means					
	สถานภาพ	$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig.(2tailed)
2.ด้านความต่อเนื่อง Equal variance not assumed	โสด/หม้าย/	3.78	0.747	-6.182**	281.075	0.000
	หย่าร้าง/					
	แยกกันอยู่					
	สมรส/อยู่ ด้วยกัน	4.22	0.592			
3.ด้านบรรทัดฐาน Equal variance assumed	โสด/หม้าย/	4.01	0.601	-3.088**	398	0.002
	หย่าร้าง/					
	แยกกันอยู่					
	สมรส/อยู่ ด้วยกัน	4.21	0.573			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามสถานภาพ) สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านความรู้สึก

โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่สมรส/อยู่ด้วยกัน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่เป็นโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความต่อเนื่อง

โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้าน

ความต่อเนื่องแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่สมรส/อยู่ด้วยกัน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่เป็นโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านบรรทัดฐาน

โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่สมรส/อยู่ด้วยกัน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่เป็นโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t - test) ดังนี้

ตาราง 15 ตารางแสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามระดับการศึกษา)

ความผูกพันต่อองค์กร (จำแนกตามระดับการศึกษา)	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
1.ด้านความรู้สึ	0.152	0.696
2.ด้านความต่อเนื่อง	6.089*	0.014
3.ด้านบรรทัดฐาน	0.928	0.336

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามระดับการศึกษา) สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านความรู้สึกรู้สึก พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.696 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของของประชากรทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test จาก Equal variances assumed ในการทดสอบสมมติฐาน

ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของของประชากรทั้งสองกลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test จาก Equal variances not assumed ในการทดสอบสมมติฐาน

ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.336 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของของประชากรทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test จาก Equal variances assumed ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามระดับการศึกษา)

ความผูกพันต่อ		t-test for Equality of Means				
องค์กร	สถานภาพ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.(2tailed)
1.ด้านความรู้สึกรู้สึก Equal variance assumed	ตั้งแต่ปริญญาตรีลงมา	4.21	0.532	0.499	398	0.618
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.19	0.552			
2.ด้านความต่อเนื่อง Equal variance not assumed	ตั้งแต่ปริญญาตรีลงมา	3.96	0.665	1.267	387.871	0.206
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.87	0.790			
3.ด้านบรรทัดฐาน Equal variance assumed	ตั้งแต่ปริญญาตรีลงมา	4.08	0.574	0.151	398	0.880
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.07	0.623			

จากตารางที่ 16 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามระดับการศึกษา) สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านความรู้สึก

โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.618 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความต่อเนื่อง

โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.206 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านบรรทัดฐาน

โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.880 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-way ANOVA) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะทำให้การทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variance ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 17 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน)

ความผูกพันต่อองค์กร (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน)	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.ด้านความรู้สึกรัก	0.324	4	395	0.862
2.ด้านความต่อเนื่อง	1.107	4	395	0.353
3.ด้านบรรทัดฐาน	1.605	4	395	0.172

จากตาราง 17 พบว่า ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านความรู้สึกรัก พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.862 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร
ระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย
F-test ต่อไป

ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.353 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทาง
สถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อ
องค์กรระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่าง
ด้วย F-test ต่อไป

ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.172 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทาง
สถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อ
องค์กรระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่าง
ด้วย F-test ต่อไป

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) โดยใช้ F-test

ความผูกพันต่อองค์กร (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน)		Sum of Sig. Square	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความรู้สึกรัก	Between Groups	1.931	4	0.483	1.659	0.159
	Within Groups	114.935	395	0.291		
	Total	116.866	399			
ด้านความต่อเนื่อง	Between Groups	13.656	4	3.414	6.758**	0.000
	Within Groups	119.562	395	0.505		
	Total	213.218	399			
ด้านบรรทัดฐาน	Between Groups	5.332	4	1.333	3.824**	0.005
	Within Groups	137.690	395	0.349		
	Total	143.022	399			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ F-test สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ด้านความรู้สึกรัก พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.159 ซึ่งมีความมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีความน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพบความแตกต่าง ดังนั้นจึงใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่

ไต่บ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในแต่ละกลุ่มช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน

ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีความน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพบความแตกต่าง ดังนั้นจึงใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในแต่ละกลุ่มช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน (จำแนกตามรายได้ค่าเฉลี่ยต่อเดือน)

ด้านความต่อเนื่อง						
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	50,001 – 60,000 บาท	60,001 บาทขึ้นไป
		3.91	3.78	3.75	4.00	4.27
ต่ำกว่า 30,000 บาท	3.91	-	0.133 (0.181)	0.167 (0.144)	-0.086 (0.524)	-0.355** (0.002)
30,001 – 40,000 บาท	3.78		-	0.035 (0.741)	-0.219 (0.086)	-0.487** (0.000)
40,001 – 50,000 บาท	3.75			-	-0.254 (0.070)	-0.522** (0.000)
50,001 – 60,000 บาท	4.00				-	-0.269 (0.054)
60,001 บาทขึ้นไป	4.27					-

ตาราง 19 (ต่อ)

ด้านบรรทัดฐาน						
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า	30,001 – 30,000	40,001 – 40,000	50,001 – 50,000	60,001 – 60,000 บาทขึ้นไป
		บาท	บาท	บาท	บาท	
		4.07	3.95	4.07	4.12	4.29
ต่ำกว่า	4.07	-	0.115	0.001	-0.055	-0.220*
30,000 บาท			(0.163)	(0.992)	(0.623)	(0.020)
30,001 – 30,000 บาท	3.95		-	-0.114	-0.170	-0.335**
40,001 – 40,000 บาท	4.07			(0.191)	(0.108)	(0.000)
50,001 – 50,000 บาท	4.12			-	-0.056	-0.221*
60,001 – 60,000 บาท	4.29				(0.628)	(0.026)
60,001 บาทขึ้นไป					-	-0.165
						(0.154)
						-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านความต่อเนื่อง

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 30,000 บาท และ 60,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงรายได้ค่าเฉลี่ยต่อเดือนมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่องน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.355

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาทและ 60,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงรายได้ค่าเฉลี่ยต่อเดือนมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่องน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.522

ด้านบรรทัดฐาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท และ 60,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงรายได้ค่าเฉลี่ยต่อเดือนมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.335

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาทและ 60,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงรายได้ค่าเฉลี่ยต่อเดือนมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่ม

ตัวอย่างที่มีช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.221

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-way ANOVA) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variance ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 20 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร)

ความผูกพันต่อองค์กร (จำแนกตามระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานกับองค์กร)	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.ด้านความรู้สึกรัก	2.178	3	396	0.090
2.ด้านความต่อเนื่อง	1.033	3	396	0.378
3.ด้านบรรทัดฐาน	2.082	3	396	0.102

จากตาราง 20 พบว่า ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร) สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านความรู้สึกรู้สึก พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.090 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรมีค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ต่อไป

ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.378 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรมีค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ต่อไป

ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.102 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรมีค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ต่อไป

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร) โดยใช้ F-test

ความผูกพันต่อองค์กร (จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กับองค์กร)		Sum of Sig. Square	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความรู้สึกรู้สึก	Between Groups	2.982	3	0.994	3.456*	0.017
	Within Groups	113.885	396	0.288		
	Total	116.866	399			
ด้านความต่อเนื่อง	Between Groups	22.278	3	7.426	15.402**	0.000
	Within Groups	190.939	396	0.482		
	Total	213.218	399			

ตาราง 21 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร (จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กับองค์กร)		Sum of Sig. Square	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านบรรทัดฐาน	Between Groups	6.502	3	2.167	6.287**	0.000
	Within Groups	136.520	396	0.345		
	Total	143.022	399			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ F-test สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพบความแตกต่าง ดังนั้นจึงใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในแต่ละกลุ่มช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน

ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพบความแตกต่าง ดังนั้นจึงใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในแต่ละกลุ่มช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน

ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพบความแตกต่าง ดังนั้นจึงใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในแต่ละกลุ่มช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร (จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร)

ด้านความรู้สึก					
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 6 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 6 ปี	4.14	-	-0.117 (0.119)	-0.031 (0.737)	-0.242** (0.002)
6 - 10 ปี	4.26		-	0.087 (0.422)	-0.124 (0.202)
11 - 15 ปี	4.18			-	-0.211 (0.057)
16 ปีขึ้นไป	4.39				-
ด้านความต่อเนื่อง					
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 6 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 6 ปี	3.74	-	-0.277** (0.005)	-0.298* (0.012)	-0.666** (0.000)
6 - 10 ปี	4.02		-	-0.021 (0.880)	-0.389** (0.002)
11 - 15 ปี	4.04			-	-0.368* (0.011)
16 ปีขึ้นไป	4.41				-

ตาราง 22 (ต่อ)

ด้านบรรทัดฐาน					
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 6 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		4.00	4.15	3.98	4.36
ต่ำกว่า 6 ปี	4.00	-	-0.147 (0.074)	0.018 (0.857)	-0.355** (0.000)
6 - 10 ปี	4.15		-	0.165 (0.162)	-0.208 (0.052)
11 - 15 ปี	3.98			-	-0.373** (0.002)
16 ปีขึ้นไป	4.36				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร) สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านความรู้สึกรู้สึก

กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร ต่ำกว่า 6 ปี และ 16 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร ต่ำกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร 16 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.242

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความต่อเนื่อง

กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร ต่ำกว่า 6 ปี และ 6 - 10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย

ด้านบรรทัดฐาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร ต่ำกว่า 6 ปี และ 16 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร ต่ำกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร 16 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.355

กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร 11 - 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร 11 - 15 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร 16 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.373

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ลักษณะงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความอิสระในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ลักษณะงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความอิสระในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึกสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก

H_1 : ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นถ้ามีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 จะ

ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก

ลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig. (2-tailed)		
1. ความหลากหลายในการทำงาน				
1.1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ ความรู้ ความชำนาญในการ ปฏิบัติงาน	0.324**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
1.2 ท่านได้พัฒนาความรู้ของท่าน อย่างสม่ำเสมอเพื่อนำมาใช้ในงาน ของท่าน	0.381**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
1.3 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ น่าสนใจและท้าทายความสามารถ	0.342**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ความหลากหลายในการทำงาน โดยรวม	0.412**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2. ความท้าทายของงาน				
2.1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่าน ต้องกระตือรือร้นอยู่เสมอ	0.347**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
2.2 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มี ความสำคัญต่อองค์กร	0.397**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ความท้าทายของงานโดยรวม	0.420**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 23 (ต่อ)

ลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig. (2-tailed)		
3. ความอิสระในการทำงาน				
3.1 ท่านมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเอง	0.268**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
3.2 ท่านสามารถใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานได้ด้วยตัวเอง	0.301**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
3.3 ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ	0.362**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ความอิสระในการทำงานโดยรวม	0.365**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
4. การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น				
4.1 งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่จะต้องมีการประสานงานกับผู้อื่นภายในหรือภายนอกหน่วยงาน	0.256**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
4.2 เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่องานของท่านเกิดปัญหา	0.343**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
4.3 ท่านสามารถยอมรับและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้	0.302**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวม	0.384**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ลักษณะงานโดยรวม	0.508**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ลักษณะงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.508 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง โดยอธิบายได้ ดังนี้

1. ความหลากหลายในการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.324 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

1.2 ท่านได้พัฒนาความรู้ของท่านอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาใช้ในการงานของท่านกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านได้พัฒนาความรู้ของท่านอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาใช้ในการงานของท่าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.381 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในท่านได้พัฒนาความรู้ของท่านอย่างสม่ำเสมอ

เพื่อนำมาใช้ในงานของท่านเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

1.3 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.342 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความหลากหลายในการทำงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความหลากหลายในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.412 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในความหลากหลายของงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ความท้าทายของงาน ประกอบด้วย

2.1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านต้องกระตือรือร้นอยู่เสมอกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านต้องกระตือรือร้นอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.347 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด

(มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านต้องกระตือรือร้นอยู่เสมอเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

2.2 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.397 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความท้าทายของงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความท้าทายของงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.420 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในความท้าทายของงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ความอิสระในการทำงาน ประกอบด้วย

3.1 ท่านมีอิสระในการกำหนดเป้าหมาย และวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเองกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านมีอิสระในการกำหนดเป้าหมาย และวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเอง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ

0.268 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในท่านมีอิสระในการกำหนดเป้าหมาย และวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเองเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

3.2 ท่านสามารถใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานได้ด้วยตัวเองกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านสามารถใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานได้ด้วยตัวเอง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.301 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในท่านสามารถใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานได้ด้วยตัวเองเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

3.3 ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่าน อยู่เสมอกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.362 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความอิสระในการทำงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความอิสระในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ

0.365 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในความสำเร็จในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

4. การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ประกอบด้วย

4.1 งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่จะต้องมีการประสานงานกับผู้อื่นภายใน หรือภายนอกหน่วยงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่จะต้องมีการประสานงานกับผู้อื่นภายใน หรือภายนอกหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.256 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่จะต้องมีการประสานงานกับผู้อื่นภายใน หรือภายนอกหน่วยงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

4.2 เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่องานของท่านเกิดปัญหากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่องานของท่านเกิดปัญหา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.343 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในเพื่อนร่วมงานของท่านยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่องานของท่านเกิดปัญหาเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

4.3 ท่านสามารถยอมรับ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านสามารถยอมรับ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน

ของท่านได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.302 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในท่านสามารถยอมรับ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.384 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ลักษณะงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความอิสระในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง

H_1 : ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นถ้ามีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง

ลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig. (2-tailed)		
1. ความหลากหลายในการทำงาน				
1.1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ ความรู้ ความชำนาญในการ ปฏิบัติงาน	0.255**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
1.2 ท่านได้พัฒนาความรู้ของท่าน อย่างสม่ำเสมอเพื่อนำมาใช้ในงาน ของท่าน	0.367**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
1.3 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ น่าสนใจและท้าทายความสามารถ	0.353**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ความหลากหลายในการทำงาน โดยรวม	0.387**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
2. ความท้าทายของงาน				
2.1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่าน ต้องกระตือรือร้นอยู่เสมอ	0.332**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
2.2 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มี ความสำคัญต่อองค์กร	0.287**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ความท้าทายของงานโดยรวม	0.352**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 24 (ต่อ)

ลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig. (2-tailed)		
3. ความอิสระในการทำงาน				
3.1 ท่านมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเอง	0.457**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3.2 ท่านสามารถใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานได้ด้วยตัวเอง	0.422**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3.3 ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ	0.440**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความอิสระในการทำงานโดยรวม	0.521**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
4. การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น				
4.1 งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่จะต้องมีการประสานงานกับผู้อื่นภายในหรือภายนอกหน่วยงาน	0.154**	0.002	ต่ำมาก	เดียวกัน
4.2 เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่องานของท่านเกิดปัญหา	0.250**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
4.3 ท่านสามารถยอมรับและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้	0.194**	0.000	ต่ำมาก	เดียวกัน
การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวม	0.256**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ลักษณะงานโดยรวม	0.509**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ลักษณะงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.509 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง โดยอธิบายได้ ดังนี้

1. ความหลากหลายในการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.255 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

1.2 ท่านได้พัฒนาความรู้ของท่านอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาใช้ในการงานของท่านกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านได้พัฒนาความรู้ของท่านอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาใช้ในการงานของท่าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.367 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในท่านได้พัฒนาความรู้ของท่านอย่างสม่ำเสมอ

เพื่อนำมาใช้ในงานของท่านเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

1.3 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.353 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความหลากหลายในการทำงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความหลากหลายในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.387 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในความหลากหลายของงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

2. ความท้าทายของงาน ประกอบด้วย

2.1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านต้องกระตือรือร้นอยู่เสมอกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านต้องกระตือรือร้นอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.332 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด

(มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านต้องกระตือรือร้นอยู่เสมอเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่องเพิ่มขึ้น เล็กน้อย

2.2 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.287 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่องเพิ่มขึ้น เล็กน้อย

ความท้าทายของงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความท้าทายของงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.352 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในความท้าทายของงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่องเพิ่มขึ้น เล็กน้อย

3. ความอิสระในการทำงาน ประกอบด้วย

3.1 ท่านมีอิสระในการกำหนดเป้าหมาย และวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเองกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านมีอิสระในการกำหนดเป้าหมาย และวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเอง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ

0.457 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในท่านมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเองเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3.2 ท่านสามารถใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานได้ด้วยตัวเองกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านสามารถใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานได้ด้วยตัวเอง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.422 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในท่านสามารถใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานได้ด้วยตัวเองเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3.3 ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.440 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความอิสระในการทำงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความอิสระในการทำงาน

โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.521 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในความอิสระในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4. การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ประกอบด้วย

4.1 งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่จะต้องมีการประสานงานกับผู้อื่นภายใน หรือภายนอกหน่วยงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่จะต้องมีการประสานงานกับผู้อื่นภายใน หรือภายนอกหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.154 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่จะต้องมีการประสานงานกับผู้อื่นภายใน หรือภายนอกหน่วยงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง เพิ่มขึ้นน้อย

4.2 เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่องานของท่านเกิดปัญหากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่องานของท่านเกิดปัญหา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.250 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในเพื่อนร่วมงานของท่านยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่องานของท่านเกิดปัญหาเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

4.3 ท่านสามารถยอมรับ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง พบว่า

มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านสามารถยอมรับ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.194 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในท่านสามารถยอมรับ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง เพิ่มขึ้นน้อย

การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.256 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ลักษณะงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความอิสระในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐานสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน

H_1 : ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นถ้ามีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 จะ

ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน

ลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig. (2-tailed)		
1. ความหลากหลายในการทำงาน				
1.1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ ความรู้ ความชำนาญในการ ปฏิบัติงาน	0.263**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
1.2 ท่านได้พัฒนาความรู้ของท่าน อย่างสม่ำเสมอเพื่อนำมาใช้ในงาน ของท่าน	0.304**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
1.3 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ น่าสนใจและท้าทายความสามารถ	0.305**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ความหลากหลายในการทำงาน โดยรวม	0.345**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
2. ความท้าทายของงาน				
2.1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่าน ต้องกระตือรือร้นอยู่เสมอ	0.424**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2.2 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มี ความสำคัญต่อองค์กร	0.357**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ความท้าทายของงานโดยรวม	0.445**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 25 (ต่อ)

ลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig. (2-tailed)		
3. ความอิสระในการทำงาน				
3.1 ท่านมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเอง	0.267**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
3.2 ท่านสามารถใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานได้ด้วยตัวเอง	0.381**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
3.3 ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ	0.401**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ความอิสระในการทำงานโดยรวม	0.409**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
4. การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น				
4.1 งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่จะต้องมีการประสานงานกับผู้อื่นภายในหรือภายนอกหน่วยงาน	0.282**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
4.2 เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่องานของท่านเกิดปัญหา	0.259**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
4.3 ท่านสามารถยอมรับและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้	0.310**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวม	0.359**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ลักษณะงานโดยรวม	0.500**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ลักษณะงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.500 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง โดยอธิบายได้ ดังนี้

1. ความหลากหลายในการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.263 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

1.2 ท่านได้พัฒนาความรู้ของท่านอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาใช้ในการงานของท่านกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านได้พัฒนาความรู้ของท่านอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาใช้ในการงานของท่าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.304 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในท่านได้พัฒนาความรู้ของท่านอย่างสม่ำเสมอ

เพื่อนำมาใช้ในงานของท่านเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

1.3 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.305 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความหลากหลายในการทำงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความหลากหลายในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.345 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในความหลากหลายของงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

2. ความท้าทายของงาน ประกอบด้วย

2.1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านต้องกระตือรือร้นอยู่เสมอกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านต้องกระตือรือร้นอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.424 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท.

จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านต้องกระตือรือร้นอยู่เสมอเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2.2 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.357 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความท้าทายของงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความท้าทายของงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.445 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในความท้าทายของงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ความอิสระในการทำงาน ประกอบด้วย

3.1 ท่านมีอิสระในการกำหนดเป้าหมาย และวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเองกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านมีอิสระในการกำหนดเป้าหมาย และวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเอง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ

0.267 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในท่านมีอิสระในการกำหนดเป้าหมาย และวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเองเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

3.2 ท่านสามารถใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานได้ด้วยตัวเองกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านสามารถใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานได้ด้วยตัวเอง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.381 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในท่านสามารถใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานได้ด้วยตัวเองเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

3.3 ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่าน อยู่เสมอกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.401 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความอิสระในการทำงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความอิสระในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ

0.409 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในความอิสระในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4. การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ประกอบด้วย

4.1 งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่จะต้องมีการประสานงานกับผู้อื่นภายใน หรือภายนอกหน่วยงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่จะต้องมีการประสานงานกับผู้อื่นภายใน หรือภายนอกหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.282 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่จะต้องมีการประสานงานกับผู้อื่นภายใน หรือภายนอกหน่วยงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

4.2 เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่องานของท่านเกิดปัญหากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่องานของท่านเกิดปัญหา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.259 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในเพื่อนร่วมงานของท่านยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่องานของท่านเกิดปัญหาเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

4.3 ท่านสามารถยอมรับ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ

สมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านสามารถยอมรับ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.310 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในท่านสามารถยอมรับ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.359 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานข้อที่ 3.1 แรงจูงใจ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึกสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : แรงจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก

H_1 : แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ตัวที่

เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นถ้ามีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก

แรงจูงใจ	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig. (2-tailed)		
1. ผลตอบแทนและสวัสดิการ				
1.1 ท่านมีความพึงพอใจกับ เงินเดือน โบนัส และการปรับเงินเดือน ที่ท่านได้รับ	0.357**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
1.2 ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการ ต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ เช่นการตรวจสุขภาพ ประจำปี การเบิกค่ารักษาพยาบาล รถ รับส่งพนักงาน เป็นต้น	0.291**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
1.3 องค์กรของท่านมีการสร้าง แรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน ที่ตั้งใจทำงาน เช่น การให้รางวัลแก่ พนักงานดีเด่น เป็นต้น	0.300**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวม	0.400**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 26 (ต่อ)

แรงจูงใจ	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig. (2-tailed)		
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน				
2.1 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัยและสามารถป้องกันภัยจากอันตรายได้	0.240**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
2.2 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	0.280**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
2.3 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีการจัดวาง และจัดเก็บเอกสารอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย	0.331**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	0.340**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
3. ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน				
3.1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสมอย่างเป็นธรรม	0.388**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
3.2 ท่านได้รับการอบรม ฝึกฝน รวมถึงการพัฒนาให้พร้อมก้าวสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้น	0.373**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
3.3 ในองค์กรของท่านมีการโยกย้ายปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล	0.387**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานโดยรวม	0.444**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
แรงจูงใจโดยรวม	0.498**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า แรงจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.498 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในด้านแรงจูงใจโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง โดยอธิบายได้ ดังนี้

1. ผลตอบแทนและสวัสดิการ ประกอบด้วย

1.1 ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือน โบนัส และการปรับเงินเดือนที่ท่านได้รับกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือน โบนัส และการปรับเงินเดือนที่ท่านได้รับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.357 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือน โบนัส และการปรับเงินเดือนที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

1.2 ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ เช่นการตรวจสุขภาพประจำปี การเบิกค่ารักษาพยาบาล รถรับส่งพนักงาน เป็นต้นกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ เช่นการตรวจสุขภาพประจำปี การเบิกค่ารักษาพยาบาล รถรับส่งพนักงาน เป็นต้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.291 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในท่านมี

ความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ เช่นการตรวจสุขภาพประจำปี การเบิกค่ารักษาพยาบาล ารรับส่งพนักงาน เป็นต้นเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

1.3 องค์กรของท่านมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานที่ตั้งใจทำงาน เช่นการให้รางวัลแก่พนักงานดีเด่น เป็นต้นกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า องค์กรของท่านมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานที่ตั้งใจทำงาน เช่นการให้รางวัลแก่พนักงานดีเด่น เป็นต้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.300 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในองค์กรของท่านมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานที่ตั้งใจทำงาน เช่นการให้รางวัลแก่พนักงานดีเด่น เป็นต้นเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ผลตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ผลตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.400 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในผลตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย

2.1 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัยและสามารถป้องกันภัยจากอันตรายได้กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัยและสามารถป้องกันภัยจากอันตรายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.240 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัยและสามารถป้องกันภัยจากอันตรายได้เพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

2.2 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.280 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

2.3 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีการจัดวาง และจัดเก็บเอกสารอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อยกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีการจัดวาง และจัดเก็บเอกสารอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.331 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีการจัดวาง และจัดเก็บเอกสารอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อยเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ

0.340 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

3. ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ประกอบด้วย

3.1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสมอย่างเป็นธรรมชาติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสมอย่างเป็นธรรมชาติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.388 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสมอย่างเป็นธรรมชาติเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

3.2 ท่านได้รับการอบรม ฝึกฝน รวมถึงการพัฒนาให้พร้อมก้าวสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้นกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านได้รับการอบรม ฝึกฝน รวมถึงการพัฒนาให้พร้อมก้าวสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.373 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในท่านได้รับการอบรม ฝึกฝน รวมถึงการพัฒนาให้พร้อมก้าวสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้นเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

3.3 ในองค์กรของท่านมีการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ในองค์กรของท่านมีการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล มีความสัมพันธ์กับความ

ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.387 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในองค์กรของท่านมีการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.444 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 3.2 แรงจูงใจ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : แรงจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง

H_1 : แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นถ้ามีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง

แรงจูงใจ	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig. (2-tailed)		
1. ผลตอบแทนและสวัสดิการ				
1.1 ท่านมีความพึงพอใจกับ เงินเดือน โบนัส และการปรับเงินเดือน ที่ท่านได้รับ	0.559**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
1.2 ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการ ต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ เช่นการตรวจสุขภาพ ประจำปี การเบิกค่ารักษาพยาบาล รถ รับส่งพนักงาน เป็นต้น	0.359**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
1.3 องค์กรของท่านมีการสร้าง แรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน ที่ตั้งใจทำงาน เช่น การให้รางวัลแก่ พนักงานดีเด่น เป็นต้น	0.530**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ผลตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม	0.621**	0.000	สูง	เดียวกัน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน				
2.1 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมี ความปลอดภัยและสามารถป้องกัน ภัยจากอันตรายได้	0.244**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
2.2 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่ง อำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	0.262**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
2.3 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมี การจัดวาง และจัดเก็บเอกสารอย่าง เป็นระเบียบเรียบร้อย	0.251**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	0.299*	0.000	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 27 (ต่อ)

แรงจูงใจ	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig. (2-tailed)		
3. ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน				
3.1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการ เลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่ เหมาะสมอย่างเป็นธรรมชาติ	0.537**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3.2 ท่านได้รับการอบรม ฝึกฝน รวมถึง การพัฒนาให้พร้อมก้าวสู่หน้าที่การงาน ที่สูงขึ้น	0.501**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3.3 ในองค์กรของท่านมีการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสม กับความสามารถของแต่ละบุคคล	0.491**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความก้าวหน้าและมั่นคงในการ ทำงานโดยรวม	0.591**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
แรงจูงใจโดยรวม	0.644**	0.000	สูง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า แรงจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.644 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในด้านแรงจูงใจโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง เพิ่มขึ้นในระดับสูง โดยอธิบายได้ ดังนี้

1. ผลตอบแทนและสวัสดิการ ประกอบด้วย

1.1 ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือน โบนัส และการปรับเงินเดือนที่ท่านได้รับกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือน โบนัส และการปรับเงินเดือนที่ท่านได้รับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.559 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือน โบนัส และการปรับเงินเดือนที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

1.2 ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ เช่นการตรวจสุขภาพประจำปี การเบิกค่ารักษาพยาบาล รถรับส่งพนักงาน เป็นต้นกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ เช่นการตรวจสุขภาพประจำปี การเบิกค่ารักษาพยาบาล รถรับส่งพนักงาน เป็นต้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.359 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ เช่นการตรวจสุขภาพประจำปี การเบิกค่ารักษาพยาบาล รถรับส่งพนักงาน เป็นต้นเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

1.3 องค์กรของท่านมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานที่ตั้งใจทำงาน เช่นการให้รางวัลแก่พนักงานดีเด่น เป็นต้นกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า องค์กรของท่านมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานที่ตั้งใจทำงาน เช่นการให้รางวัลแก่พนักงานดีเด่น เป็นต้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้าน

ความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.530 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในองค์กรของท่านมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานที่ตั้งใจทำงาน เช่นการให้รางวัลแก่พนักงานดีเด่น เป็นต้นเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ผลตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ผลตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.621 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในผลตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง เพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย

2.1 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัยและสามารถป้องกันภัยจากอันตรายได้กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัยและสามารถป้องกันภัยจากอันตรายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.244 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัยและสามารถป้องกันภัยจากอันตรายได้เพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

2.2 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.262 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

2.3 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีการจัดวาง และจัดเก็บเอกสารอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อยกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีการจัดวาง และจัดเก็บเอกสารอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.251 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีการจัดวาง และจัดเก็บเอกสารอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อยเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.299 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

3. ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ประกอบด้วย

3.1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสมอย่างเป็นธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง

พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสมอย่างเป็นธรรมชาติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.537 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสมอย่างเป็นธรรมชาติเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3.2 ท่านได้รับการอบรม ฝึกฝน รวมถึงการพัฒนาให้พร้อมก้าวสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้นกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านได้รับการอบรม ฝึกฝน รวมถึงการพัฒนาให้พร้อมก้าวสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.501 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในท่านได้รับการอบรม ฝึกฝน รวมถึงการพัฒนาให้พร้อมก้าวสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้นเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3.3 ในองค์กรของท่านมีการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ในองค์กรของท่านมีการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.491 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในองค์กรของท่านมีการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ที่

เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.591 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 3.3 แรงจูงใจ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐานสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : แรงจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน

H_1 : แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นถ้ามีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน

แรงจูงใจ	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig. (2-tailed)		
1. ผลตอบแทนและสวัสดิการ				
1.1 ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือน โบนัส และการปรับเงินเดือนที่ท่านได้รับ	0.273**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
1.2 ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการ ต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ เช่นการตรวจสุขภาพ ประจำปี การเบิกค่ารักษาพยาบาล รถ รับส่งพนักงาน เป็นต้น	0.293**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
1.3 องค์กรของท่านมีการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานให้แก่พนักงานที่ตั้งใจทำงาน เช่นการให้รางวัลแก่พนักงานดีเด่น เป็นต้น	0.221**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ผลตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม	0.328**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน				
2.1 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมี ความปลอดภัยและสามารถป้องกัน ภัยจากอันตรายได้	0.218**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
2.2 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่ง อำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	0.260**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
2.3 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมี การจัดวาง และจัดเก็บเอกสารอย่าง เป็นระเบียบเรียบร้อย	0.243**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	0.285**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 28 (ต่อ)

แรงจูงใจ	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig. (2-tailed)		
3. ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน				
3.1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการ เลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสม อย่างเป็นธรรม	0.318**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
3.2 ท่านได้รับการอบรม ฝึกฝน รวมถึง การพัฒนาให้พร้อมก้าวสู่หน้าที่การงาน ที่สูงขึ้น	0.303**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
3.3 ในองค์กรของท่านมีการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับ ความสามารถของแต่ละบุคคล	0.315**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ความก้าวหน้าและมั่นคงในการ ทำงานโดยรวม	0.362**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
แรงจูงใจโดยรวม	0.410**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า แรงจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.410 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในด้านแรงจูงใจโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง โดยอธิบายได้ ดังนี้

1. ผลตอบแทนและสวัสดิการ ประกอบด้วย

1.1 ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือน โบนัส และการปรับเงินเดือนที่ท่านได้รับกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือน โบนัส และการปรับเงินเดือนที่ท่านได้รับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.273 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือน โบนัส และการปรับเงินเดือนที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

1.2 ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ เช่นการตรวจสุขภาพประจำปี การเบิกค่ารักษาพยาบาล รถรับส่งพนักงาน เป็นต้นกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ เช่นการตรวจสุขภาพประจำปี การเบิกค่ารักษาพยาบาล รถรับส่งพนักงาน เป็นต้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.293 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ เช่นการตรวจสุขภาพประจำปี การเบิกค่ารักษาพยาบาล รถรับส่งพนักงาน เป็นต้นเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

1.3 องค์กรของท่านมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานที่ตั้งใจทำงาน เช่นการให้รางวัลแก่พนักงานดีเด่น เป็นต้นกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า องค์กรของท่านมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานที่ตั้งใจทำงาน เช่นการให้รางวัลแก่พนักงานดีเด่น เป็นต้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้าน

บรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.221 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในองค์กรของท่านมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานที่ตั้งใจทำงาน เช่นการให้รางวัลแก่พนักงานดีเด่น เป็นต้นเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ผลตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ผลตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.328 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในผลตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย

2.1 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัยและสามารถป้องกันภัยจากอันตรายได้กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัยและสามารถป้องกันภัยจากอันตรายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.218 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัยและสามารถป้องกันภัยจากอันตรายได้เพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

2.2 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก

เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.260 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

2.3 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีการจัดวาง และจัดเก็บเอกสารอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อยกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีการจัดวาง และจัดเก็บเอกสารอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.243 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีการจัดวาง และจัดเก็บเอกสารอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อยเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.285 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

3. ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ประกอบด้วย

3.1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสมอย่างเป็นธรรมชาติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสมอย่างเป็นธรรมชาติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.318 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสมอย่างเป็นธรรมชาติเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

3.2 ท่านได้รับการอบรม ฝึกฝน รวมถึงการพัฒนาให้พร้อมก้าวสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้นกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านได้รับการอบรม ฝึกฝน รวมถึงการพัฒนาให้พร้อมก้าวสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.303 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในท่านได้รับการอบรม ฝึกฝน รวมถึงการพัฒนาให้พร้อมก้าวสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้นเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

3.3 ในองค์กรของท่านมีการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ในองค์กรของท่านมีการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.315 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในองค์กรของท่านมีการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.362 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 29 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ด้านลักษณะส่วนบุคคล

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ลักษณะส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1.1 พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน		
- ด้านความรู้สึกรัก	Independent Sample t-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านความต่อเนื่อง	Independent Sample t-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านบรรทัดฐาน	Independent Sample t-test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.3 พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน		
- ด้านความรู้สึกรัก	F- test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านความต่อเนื่อง	F-test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านบรรทัดฐาน	F-test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.3 พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน		
- ด้านความรู้สึกรัก	Independent Sample t-test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านความต่อเนื่อง	Independent Sample t-test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านบรรทัดฐาน	Independent Sample t-test	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 29 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1.4 พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน		
- ด้านความรู้สึกรัก	Independent Sample t-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านความต่อเนื่อง	Independent Sample t-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านบรรทัดฐาน	Independent Sample t-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.5 พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน		
- ด้านความรู้สึกรัก	F-test	ไม่สอดคล้องสมมติฐาน
- ด้านความต่อเนื่อง	F-test	สอดคล้องสมมติฐาน
- ด้านบรรทัดฐาน	F-test	สอดคล้องสมมติฐาน
1.6 พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน		
- ด้านความรู้สึกรัก	F-test	สอดคล้องสมมติฐาน
- ด้านความต่อเนื่อง	F-test	สอดคล้องสมมติฐาน
- ด้านบรรทัดฐาน	F-test	สอดคล้องสมมติฐาน

ตาราง 30 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ด้านลักษณะงาน

สมมติฐานข้อที่ 2 ลักษณะงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความอิสระในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

ลักษณะงาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
2.1 ลักษณะงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความอิสระในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้ลึก		
- ความหลากหลายในการทำงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ความท้าทายของงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ความอิสระในการทำงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.2 ลักษณะงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความอิสระในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง		
- ความหลากหลายในการทำงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ความท้าทายของงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ความอิสระในการทำงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 30 (ต่อ)

ลักษณะงาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
2.3 ลักษณะงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความอิสระในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน		
- ความหลากหลายในการทำงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ความท้าทายของงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ความอิสระในการทำงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 31 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ด้านแรงจูงใจ

สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

แรงจูงใจ	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
3.1 แรงจูงใจ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก		
- ผลตอบแทนและสวัสดิการ	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.2 แรงจูงใจ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง		
- ผลตอบแทนและสวัสดิการ	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 31 (ต่อ)

แรงจูงใจ	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
3.3 แรงจูงใจ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐาน		
- ผลตอบแทนและสวัสดิการ	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษา ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เพื่อนำผลการศึกษาวិจัยไปใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในการประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการดูแล รักษา ฝึกอบรมพัฒนา พนักงาน เพื่อเป็นสิ่งที่ช่วยดึงดูดให้พนักงานที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพคงอยู่กับองค์กรได้ตลอดไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของลักษณะงาน แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำแนก ตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร ต่างกันมี ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ลักษณะงานที่ประกอบด้วย ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความอิสระในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
3. แรงจูงใจที่ประกอบด้วย ผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 3,577 คน (ข้อมูลจากหน่วยงานทรัพยากรบุคคล 2563) ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) โดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดตัวอย่างระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified random sampling) โดยกำหนดขนาดตัวอย่างของพนักงานในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) แยกตามสายงาน

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random Sampling) โดยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ ให้พนักงานในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ตอบแบบสอบถามเท่านั้น และเก็บข้อมูลจนครบตามจำนวน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้มีลักษณะที่ง่ายในการตอบ ง่ายในการเข้าใจ อีกทั้งยังครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยตั้งเอาไว้โดยแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามส่วนที่เป็นลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Question) แบบให้เลือกตอบหลายข้อ (Multiple-Choice Question) มีจำนวน 6 ข้อ ดังนี้

1. เพศ : ลักษณะของแบบสอบถาม มีคำตอบให้เลือก 2 ทาง (Dichotomous Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ : ลักษณะของแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
3. สถานภาพ : ลักษณะของแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

4. ระดับการศึกษา : ลักษณะของแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน : ลักษณะของแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร : ลักษณะของแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความอิสระในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำนวน 11 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวเป็นลักษณะ Likert Scale และวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน จำนวน 9 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวเป็นลักษณะ Likert Scale และวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method)

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยบางออกเป็นด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำนวน 9 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว เป็นลักษณะ Likert Scale และวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร โดยจะใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับลักษณะงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความอิสระในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 แบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4 แบบสอบถามส่วนที่ 4 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยจะใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ลักษณะงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความอิสระในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สรุปผลการวิจัยค้นคว้าได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา แบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 31 ปี จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 สถานภาพโสด / หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 ระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 201 คนคิดเป็นร้อยละ 50.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรต่ำกว่า 6 ปี จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากระดับความคิดเห็นมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า

ความหลากหลายในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความหลากหลายในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ รวมถึงความชำนาญในการทำงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านได้พัฒนาความรู้ของท่านอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำมาใช้ในการงานของท่าน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ความท้าทายของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความท้าทายของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านต้องกระตือรือร้นอยู่เสมอ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ความอิสระในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความอิสระในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านสามารถใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานได้ด้วยตัวเอง ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และท่านมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเอง ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่จะต้องมีการประสานงานกับผู้อื่นภายในหรือภายนอกหน่วยงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านสามารถยอมรับและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และเพื่อนร่วมงานของท่านยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่องานของท่านเกิดปัญหา ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากระดับความคิดเห็นมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า

ผลตอบแทนและสวัสดิการ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อผลตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ เช่นการตรวจสุขภาพประจำปี การเบิกค่ารักษาพยาบาล รถรับส่งพนักงาน เป็นต้น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือน โบนัส และการปรับเงินเดือนที่ท่านได้รับ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และองค์กรของท่านมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานที่ตั้งใจทำงาน เช่น การให้รางวัลแก่พนักงานดีเด่น เป็นต้น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัยและสามารถป้องกันภัยจากอันตรายได้ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีการจัดวาง และจัดเก็บเอกสารอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับการอบรมฝึกฝน รวมถึงการพัฒนาให้พร้อมก้าวสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสมอย่างเป็นธรรม ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และในองค์กรของท่านมีการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาทางด้านเรียงจากระดับความคิดเห็นมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า

ด้านความรู้สึกรัก

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อด้านความรู้สึกรักโดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ และเต็มใจที่จะบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กร ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรอย่างเสียหาย หรือมีการเข้าใจองค์กรผิด ท่านจะรีบชี้แจงทันที ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านความต่อเนื่อง

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อด้านความต่อเนื่องโดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็น

บุคลากรขององค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ องค์กรนี้สามารถตอบสนองต่อสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างพอเพียง และสามารถให้สิ่งที่ท่านต้องการได้มากกว่าองค์กรอื่น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าท่านก็จะยังคงเลือกทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านบรรทัดฐาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อด้านบรรทัดฐานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์กร ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และท่านจะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานเสร็จทันเวลา แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก และด้านความต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน แต่ด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ลักษณะงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความอิสระในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

ผลการวิจัย พบว่า

ลักษณะงานทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความหลากหลายในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึกในระดับปานกลาง ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานในระดับต่ำ

ความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานในระดับปานกลาง ส่วนด้านความต่อเนื่องในระดับต่ำ

ความอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึกในระดับต่ำ ส่วนด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานในระดับปานกลาง

การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานในระดับต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

ผลการวิจัย พบว่า

แรงจูงใจทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานในระดับปานกลาง ส่วนด้านความต่อเนื่องในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ผลตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานในระดับต่ำ ส่วนด้านความต่อเนื่องในระดับสูง

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานในระดับต่ำ

ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึกและด้านความต่อเนื่องในระดับปานกลาง ส่วนด้านบรรทัดฐานในระดับต่ำ

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับ เพศ พบว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยพนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากเพศชายจะมีความทะเยอทะยานมากกว่าเพศหญิง มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และพร้อมที่จะสนับสนุนช่วยเหลือให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้ และจากบทบาททางสังคมของเพศหญิงที่นอกจากจะต้องรับผิดชอบชีวิตของตนเองแล้ว ยังต้องรับผิดชอบต่อความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัวไปพร้อม ๆ กันด้วย ทำให้เพศหญิงต้องใช้เวลาในการดูแลรับผิดชอบเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวไปพร้อม ๆ กันจึงไม่มีเวลาที่จะปฏิบัติเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายขององค์กรมากกว่าเพศชายนั่นเอง

การที่พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะแต่ละเพศมีความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกันออกไป รวมถึงการแสดงออกถึงการกระทำที่เป็นผลมาจากความรู้สึกนึกคิดของบุคคลนั้น ๆ ด้วย ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวคิดของธนัส เกษมไชยานันท์ (2544) ที่ได้กล่าวถึงว่า เพศหญิงและชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่อง ความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาท รวมถึงกิจกรรมของแต่ละเพศไว้ต่างกัน จึงส่งผลให้พฤติกรรมของทั้งหญิงและชายต่างกัน

2. ผลการศึกษาเกี่ยวกับ อายุ พบว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยพนักงานที่มีช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานมากที่สุด เนื่องจากผู้ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีประสบการณ์ เป้าหมาย ความเชื่อ ค่านิยมที่แตกต่างกัน (Oldham 1980) ผู้ที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย เนื่องจากการที่มีอายุมากขึ้นจะทำให้สามารถตระหนักถึงทางเลือกในการทำงานที่ลดลง การย้ายงานจะเป็นไปได้ค่อนข้างยาก และการที่มีอายุมากขึ้นย่อมมีการเรียนรู้ที่มากขึ้น มีประสบการณ์ในการทำงานที่มากขึ้น รวมถึงตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ทำให้มีความพึงพอใจในงานมากขึ้น มีความรู้สึกถึงการคงอยู่ในองค์กรต่อไปเป็นสิ่งที่ถูกต้อง

ดังนั้นแนวคิดในการทำงานของพนักงานกลุ่มนี้จึงต้องการเพียงความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งตรงกับความต้องการขั้นพื้นฐานในขั้นที่ 2 ของทฤษฎีมาสโลว์ ความต้องการด้านความปลอดภัย (Security of Safety Needs) หากพนักงานกลุ่มนี้ได้ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน มีเงินเดือนและสวัสดิการที่เป็นที่พึงพอใจแล้ว พนักงานกลุ่มนี้ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรนี้ และพร้อมที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของอุษาวดี บุญหุ่น (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม9 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดแตกต่างจากกลุ่มอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการศึกษาเกี่ยวกับ สถานภาพ พบว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01

โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน มากกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ เนื่องจากการพนักงานที่สมรส/อยู่ด้วยกันจะมีภาระรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทางครอบครัวมาก และในเรื่องของสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัวก็จะเป็นการช่วยดึงดูดให้พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่

มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานที่มีครอบครัวจะต้องรับผิดชอบจึงต้องมีความตั้งใจและอดทนในการทำงาน เพื่อนำรายได้ไปจุนเจือครอบครัว จึงทำให้พนักงานเหล่านี้มีความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานกับองค์กรเป็นอย่างมาก

4. ผลการศึกษาเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนื่องจากงานที่พนักงานปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในตัวเองแต่ละบุคคล ซึ่งไม่มีผลต่อความแตกต่างในแต่ละระดับการศึกษา เพราะงานของพนักงานทุกคนล้วนมีความสำคัญต่อองค์กรและได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นพนักงานของบริษัทเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติมา หลัทอง (2557) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตขึ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

5. ผลการศึกษาเกี่ยวกับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน แต่ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01

โดยพนักงานที่มีรายได้ 60,001 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานมากที่สุด เนื่องจาก รายได้เป็นสิ่งที่ช่วยในการส่งเสริมกำลังใจให้กับผู้ที่ปฏิบัติงาน และยังช่วยเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ในครอบครัวให้ดียิ่งขึ้น เพราะรายได้เป็นสิ่งสำคัญในการมีชีวิตอยู่ในชีวิตประจำวัน ซึ่งมาพร้อมกับค่าใช้จ่ายด้วย ถ้ารายได้ที่ได้รับสามารถครอบคลุมค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น พนักงานก็จะรู้สึกพึงพอใจเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความต้องการในการปฏิบัติงานได้ รวมถึงการที่พนักงานยังมีรายได้มากขึ้นรายได้นั้นมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายก็จะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานกับองค์กร และยังเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นที่อยากทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ รวมถึงเป้าหมายแก่องค์กรด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในเขต

กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรายได้ 25,000 ขึ้นไปมีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้มากที่สุด

6. ผลการศึกษาเกี่ยวกับ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร พบว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01

โดยพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร 16 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานมากที่สุด เนื่องจากพนักงานที่อยู่กับองค์กร มาเป็นเวลานาน จะมีความคุ้นเคยกับองค์กร เพราะทำงานที่บริษัทมาค่อนข้างนาน สามารถยอมรับ และเข้าใจนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมถึงมีความรู้สึกถึงการที่ร่วมมือร่วมใจมาพร้อม ๆ กับการเติบโตขององค์กรทำให้เกิดความผูกพันกับสิ่งนั้น ๆ ด้วย อีกทั้งยังเป็นการช่วยรับรู้ซ้ำ ๆ ซึ่งจะช่วยในการสร้างการจดจำ และสร้างความรู้สึกให้เกิดขึ้นภายในจิตใจของพนักงานได้ด้วย ส่วนในเรื่องของสวัสดิการ ความก้าวหน้าและมั่นคงก็เป็นสิ่งหนึ่งของพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรมานาน เป็นแรงจูงใจให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานอยู่ร่วมกับองค์กรนี้ เพราะผลตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิตได้ รวมถึงอายุที่มากขึ้นการที่จะไปหางานใหม่ หรือทำงานร่วมกับองค์กร เพื่อนร่วมงานใหม่ก็เป็นไปได้ยากมากขึ้น จึงทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระพร จันทภาโส (2558) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 16 ปีขึ้นไป มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ความรู้สึก และบรรทัดฐานมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

7.1 ความหลากหลายในการทำงาน ลักษณะงานด้านความหลากหลายในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานในระดับปานกลาง และต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากการที่พนักงานได้มีการใช้ความรู้ ความสามารถ รวมถึงความชำนาญในการปฏิบัติงานก็จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน

รวมถึงการพัฒนาความรู้ อยู่สม่ำเสมอ และสามารถนำทักษะ รวมถึงความรู้ที่ได้รับการพัฒนานั้น มาประยุกต์ใช้กับในการทำงานของตน ซึ่งจะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้น และกลายเป็นสิ่งที่ช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จนพัฒนามาเป็นความผูกพันต่อองค์กรได้นั่นเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา จันทรงาม (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาการทำงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.2 ความท้าทายของงาน ลักษณะงานด้านความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานในระดับปานกลาง ต่ำ และปานกลาง ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากงานที่มีความท้าทายทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่สม่ำเสมอ ยิ่งถ้างานที่พนักงานทำนั้นเป็นงานที่มีความสำคัญกับองค์กรมาก ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานอยู่นั้นมีคุณค่า มีความหมายแก่องค์กร ก็จะทำให้พนักงานอยากทำงาน พยายามศึกษา พัฒนาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้นจนกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Farr, James L. and Mathieu, John E. (1991) กล่าวคือ ถ้าพนักงานที่มีความรู้สึกว่าการที่ตนเองทำอยู่นั้นมีความท้าทาย และแปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา จะทำให้พนักงานได้มีโอกาสทำ และนำเสนอสิ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา สร้างความผูกพันต่องานและรักในงานที่ทำ จนพัฒนามาเป็นความผูกพันต่อองค์กรในภายหลังได้

7.3 ความอิสระในการทำงาน ลักษณะงานด้านความอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานในระดับต่ำ และปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากการที่พนักงานได้รับอิสระในการแสดงความคิดเห็น สามารถแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานให้ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบได้ รวมถึงการเสนอแนะแนวทางที่สามารถนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และการได้รับการยอมรับความคิดเห็นในการทำงาน โดยเฉพาะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ และรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนในเรื่องของการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ รวมถึงเป้าหมายขององค์กร จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง พนักงานไม่ถูกจับตามองในขณะทำงาน

ตลอดเวลา ทำให้พนักงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานได้อย่างอิสระ พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของโสมยศิริ มุลทองทิพย์ (2556) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.4 การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ลักษณะงานด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากการที่พนักงานสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี สามารถรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานได้ รวมถึงสามารถให้ความช่วยเหลือ และขอความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานได้ จะทำให้บรรยากาศในการทำงานดี ช่วยลดความตึงเครียดที่เกิดจากการทำงานลงได้ พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีความสบายใจต่อการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน จะทำให้เกิดความตั้งใจ และความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับแนวความคิดของมอร์แกนที่ว่า มนุษย์มีความต้องการผูกพันกับผู้อื่น เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรวรรณ แก้วเก็บ (2559) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันขององค์การของพนักงาน บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8. แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

8.1 ผลตอบแทนและสวัสดิการ แรงจูงใจ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานในระดับต่ำ สูง และต่ำ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากผลตอบแทนและสวัสดิการ เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่จะเป็นส่วนที่ช่วยกระตุ้นความผูกพันต่อองค์การ เพราะผลตอบแทนหรือเงินเดือนนั้นเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญสำหรับมนุษย์ทุกคน ซึ่งตรงกับความต้องการขั้นพื้นฐานของทฤษฎี

มาสโลว์ และยังตรงกับทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ ในหัวข้อความเป็นอยู่ ทำให้เห็นได้ว่า ผลตอบแทนนั้น ถือเป็นแรงจูงใจสำคัญอันดับแรกที่จะทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของทั้งตนเอง และครอบครัว ส่วนสวัสดิการก็เป็นอีกปัจจัยเสริมที่มีความสำคัญไม่แพ้กัน เพราะสวัสดิการจะเป็นสิ่งจูงใจเพิ่มเติมที่ช่วยดึงดูดให้พนักงานมีความสนใจที่จะอยากจะร่วมงานกับองค์กรได้ ถ้าองค์กรมีสวัสดิการที่มีความเหมาะสมตรงกับความต้องการของพนักงาน เช่นค่ารักษาพยาบาล มีรถรับ-ส่งพนักงาน เป็นต้น ก็จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับองค์กร และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กรมากขึ้น และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ รวมถึงเป้าหมายขององค์กร รวมถึงมีความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษาวดี บุญหุ่น (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาย่านถนนเพชรบุรี โอโศก รัชดาภิเษก พระราม9 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยค่าจ้าง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยน์าวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งตรงกับความต้องการขั้นพื้นฐานในขั้นที่ 2 ของทฤษฎีมาสโลว์ ความต้องการด้านความปลอดภัย (Security of Safety Needs) ถ้าพนักงานได้ทำงานอยู่ในสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยก็จะทำให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญรองลงมาจากปัจจัยขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะมีส่วนในการช่วยส่งเสริมให้ชีวิตการทำงานของพนักงานมีความมั่นคง และปลอดภัยมากยิ่งขึ้น ทำให้พนักงานรู้สึกมีความเชื่อมั่น และมั่นใจได้ว่าองค์กรจะสามารถดูแลพนักงานให้ได้รับความปลอดภัยตลอดจนที่ทำงานอยู่ในองค์กรนั่นเอง รวมถึงการมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ครบครันกับการทำงาน เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของญภาภัญ เจริญชันษา (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อบุคคลรายใหญ่นาคาพาณิชย์แห่งหนึ่ง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความ

จงรักภักดีในองค์กรของพนักงานสินเชื่อบริการรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8.3 ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานในระดับปานกลาง และต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญสำหรับพนักงานที่ได้คาดหวังกับองค์กร เพราะบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ถือเป็นบริษัทที่มีขนาดใหญ่ มีความมั่นคง พนักงานจึงมีความคาดหวังที่จะอยู่กับองค์กรไปจนถึงวันเกษียณอายุ โดยมีความตั้งใจ และแน่วแน่ที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในการช่วยกันผลักดัน พัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป เพราะถ้าองค์กรเจริญเติบโตก็จะส่งผลให้พนักงานได้รับโอกาสนั้นตามไปด้วย องค์กรจึงควรดูแล รักษาพนักงานไว้ โดยการทำให้พนักงานได้เล็งเห็นถึงความก้าวหน้า และมั่นคงในการทำงาน อาจมีการพัฒนาความรู้ให้กับพนักงาน รวมถึงส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาตนเองเพื่อเตรียมพร้อมในการเติบโตในอนาคตได้ ได้ให้พนักงานได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และตั้งใจทำงานพร้อมที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของอุษาวดี บุญหนู (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาย่านถนนเพชรบุรี โอโศก รัชดาภิเษก พระราม9 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของญภาภักญ์ เจริญชันษา (2561) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อบริการรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านการทำงานด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานสินเชื่อบริการรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

ผลจากการวิจัย ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ในเรื่องของเพศ โดยพบว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานมากกว่าเพศหญิง องค์กรควรมีการผลักดันให้เพศหญิง

สามารถดำรงตำแหน่งในระดับสูงได้ เช่น CEO, CFO เป็นต้น เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานเกิดความทะเยอทะยาน เกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ รวมถึงเป้าหมายขององค์กร และควรปฏิบัติกับพนักงานแต่ละเพศอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้พนักงานทุกเพศมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานพร้อมที่จะเติบโตก้าวหน้าไปกับองค์กรได้

เรื่องของอายุ โดยพบว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ องค์กรควรมีการทบทวนตรวจสอบความต้องการของพนักงาน เพื่อจะได้นำมาปรับใช้ในองค์กรให้เหมาะสมกับแต่ละช่วงอายุ เพราะพนักงานในแต่ละช่วงอายุก็มีความต้องการที่แตกต่างกันออกไป เช่น พนักงานในช่วงอายุ Gen Y ก็ต้องการการทำงานที่เป็นอิสระ อาจจะต้องมีการปรับองค์กรให้รองรับกับการทำงานที่เน้นแบบ work from home มากขึ้น หรือพนักงานในช่วงอายุ Gen X ก็อาจจะมีความต้องการที่เป็นระบบ ระเบียบ มีแบบแผน องค์กรก็อาจจะต้องมีการจัดทำคู่มือการทำงานที่มีความถูกต้อง เหมาะสม โดยสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การปรับองค์กรไปตามแต่ละช่วงอายุนั้นจะต้องมีความเป็นกลาง มีความเท่าเทียมกัน โดยทุกช่วงอายุจะต้องยอมรับในความแตกต่างนี้ได้ และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น เพื่อให้การทำงานนั้นเต็มไปด้วยความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน และพัฒนาต่อกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรได้

เรื่องของสถานภาพ โดยพบว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ องค์กรควรมีการส่งเสริมกิจกรรมให้กับพนักงาน เช่น การพบปะเพื่อนร่วมงานอื่นนอกสายงาน หรือจัดกิจกรรมที่ช่วยเหลือสังคม เพื่อให้พนักงานได้ใช้เวลาว่างจากการทำงานได้พอดี ทำความรู้จัก ช่วยคลายเครียดจากการทำงาน จะต้องทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน อีกทั้งยังมีส่วนในการช่วยส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานได้ สามารถให้ความช่วยเหลือในการทำงานกันได้ ซึ่งจะทำให้การทำงานนั้นมีความราบรื่น มีความพึงพอใจในการทำงานได้ และสำหรับพนักงานใหม่ควรมีการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศเพื่อให้พนักงานได้รู้จักกับองค์กร รวมถึงรู้จักกับเพื่อนร่วมงานด้วย ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความใกล้ชิด สนับสนุน ประทับใจในองค์กรได้

เรื่องของระดับการศึกษา โดยพบว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าระดับการศึกษาจะไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่เพื่อการเติบโตขององค์กรในระยะยาวต่อไป องค์กรจะต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่าการที่พนักงานทำอยู่นั้น

เป็นงานที่มีคุณค่าแก่องค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อจะทำให้พนักงานเล็งเห็นถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย เห็นถึงความสำคัญในการทำงาน และเลือกที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

เรื่องของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยพบว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ 60,001 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานมากกว่ารายได้ในช่วงอื่น ๆ ส่วนด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน องค์กรควรมีการแสดงให้ถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกอยากทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร เช่น มีการเปิดเผยผลการประเมินให้แก่พนักงานได้รับทราบ ซึ่งจะต้องเป็นความลับระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา โดยจะต้องมีการประเมินเงินเดือนของพนักงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย และจะต้องให้ความสำคัญกับการปรับเงินเดือนโดยจะต้องจัดโครงสร้างฐานเงินเดือนที่ง่ายต่อความเข้าใจของพนักงาน ซึ่งจะเป็นการทำให้พนักงานเล็งเห็นถึงเป้าหมายในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจ และทุ่มเทให้กับงานของตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมายมากขึ้น

ในเรื่องของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร โดยพบว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร 16 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานมากกว่าช่วงระยะเวลาอื่น ๆ องค์กรจะต้องมีการส่งเสริมให้พนักงานทุกคนในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น โดยทำได้ด้วยการให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการเปิดให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ เช่น จัดการประชุมผู้บริหารพบปะพนักงานประจำปี หรือพบปะตามสายงาน เป็นต้น เพื่อทำให้พนักงานรู้สึกได้ใกล้ชิดกับผู้บริหารมากขึ้น รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร แสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ผลการดำเนินงานในแต่ละไตรมาส เพื่อทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจในองค์กร และในเรื่องของความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชาถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้พนักงานรู้สึกดีไปกับการทำงานได้ เช่น มีการสอบถามถึงเรื่องของการทำงานของพนักงาน โดยจะต้องมีการมอบหมายงานให้มีความเหมาะสม มีความเท่าเทียมกันทุกคน ซึ่งล้วนแต่จะส่งผลให้พนักงานรู้สึกมีความรัก มีความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันกับองค์กรต่อไป

ในเรื่องของอายุกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญเท่าเทียมกันแก่พนักงาน เช่น ในเรื่องของผลการประเมินโดยวัดจากผลงานที่ได้ปฏิบัติจริงไม่ได้วัดกันจากระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร โดยจะต้องมีดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน ที่เรียกว่า

KPI สำหรับใช้ในการเทียบผลการปฏิบัติงานกับเป้าหมายหรือมาตรฐานของงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรมีการติดตามดูผลการปฏิบัติงานของพนักงานว่าพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อใช้เป็นผลในการประเมินผลงาน เงินเดือน รวมถึงการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้ความยุติธรรม ความถูกต้องเหมาะสม อย่างในเรื่องของตำแหน่งงานควรเลือกพนักงานที่เหมาะสมแก่ตำแหน่งนั้น ไม่ควรใช้การเลือกจากความพึงพอใจ หรือจากระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรมานาน ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจแก่พนักงานทุกคนที่พร้อมจะปฏิบัติงานเพื่อตำแหน่งความก้าวหน้า และมั่นคงในการทำงาน ถ้าองค์กรสามารถทำให้พนักงานตระหนักถึงเรื่องนี้ได้ พนักงานก็จะเกิดความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน และพัฒนาเป็นความผูกพันต่อองค์กรได้

2. จากการศึกษาลักษณะงาน ด้านความหลากหลายในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นองค์กรควรมีการสนับสนุนในเรื่องของการให้พนักงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และจะต้องมอบหมายงานให้กับพนักงานอย่างมีความถูกต้อง เหมาะสมตรงกับสายงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร และพัฒนากลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรได้

3. จากการศึกษาลักษณะงาน ด้านความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นองค์กรควรมีการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น เพื่อป้องกันความเบื่อหน่ายในการทำงานให้กับพนักงาน รวมถึงจะต้องทำให้พนักงานตระหนัก รับรู้ได้ว่างานที่ทำอยู่นั้นเป็นงานที่มีความสำคัญกับองค์กรเป็นอย่างมาก เพื่อให้พนักงานเกิดความท้าทายในงานที่ทำ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

4. จากการศึกษาลักษณะงาน ด้านความอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึกละเลยอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นองค์กรควรให้อิสระในการทำงานให้กับพนักงาน ให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจอยู่ภายใต้กฎระเบียบที่เหมาะสม ผู้บังคับบัญชาควรมีช่องทางการติดต่อสื่อสารกับพนักงานในหน่วยงานที่เข้าถึงได้ง่าย เพื่อให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น รวมถึงช่วยเสนอแนะวิธีการที่ช่วยปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น พนักงานจะรู้สึกความเป็นส่วนหนึ่งร่วมกับองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าการทำงานแบบซ้ำ ๆ เดิม ๆ ในทุกวัน ซึ่งในส่วนนี้จะพัฒนาให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้

5. จากการศึกษาลักษณะงาน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากในการทำงานมักเกิดปัญหาขึ้นระหว่างการทำงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมถึงผู้บังคับบัญชาที่ดี จะช่วยส่งเสริมให้การทำงานดีขึ้น ไม่มีการขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างสมาชิกในทีม ก็จะส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญและใส่ใจในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมากขึ้นเรื่อย ๆ เช่น การจัดสัมมนา หรือการจัดปฐมนิเทศพนักงานใหม่ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ให้พนักงานได้รู้จักกับพนักงานคนอื่นนอกสายงานของตน ให้สามารถช่วยเหลือกันได้ในอนาคต ถ้าพนักงานมีความสุขกับการทำงานร่วมกับผู้อื่นก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานจนพัฒนาไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรได้

6. จากการศึกษาแรงจูงใจ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญในเรื่องของผลตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ โดยควรจะมีการทำแบบสำรวจความพึงพอใจของพนักงานในเรื่องผลตอบแทนและสวัสดิการ หรือมีช่องทางที่ให้พนักงานสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความเห็นกับผู้บริหารได้ เพราะข้อเสนอแนะ รวมถึงข้อร้องเรียนจากพนักงานเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากส่วนใหญ่ข้อเสนอแนะ ข้อร้องเรียนนี้จะไปไม่ถึงผู้บริหารระดับสูง ทำให้นโยบายที่องค์กรออกมาให้พนักงานได้ปฏิบัติตามนั้นอาจไม่เหมาะสมกับพนักงานได้ ถ้าองค์กรสามารถสื่อสารกับพนักงานได้ การนำข้อเสนอแนะ ข้อร้องเรียน เพื่อมาปรับปรุงนโยบาย แนวทางการเติบโตขององค์กรได้ซึ่งพนักงานมีความพึงพอใจ และมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะผลต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ส่วนด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับสูง เนื่องจากผลตอบแทนและสวัสดิการนั้นปัจจัยหลักที่สำคัญที่ช่วยดึงดูดให้พนักงานอยากเป็นสมาชิกต่อองค์กรต่อไป ถ้าองค์กรสามารถให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ เหมาะกับงานของพนักงานก็จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน และพัฒนาเป็นความผูกพันต่อองค์กรได้

7. จากการศึกษาแรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับอุปกรณ์สำหรับสวมใส่ในระหว่างการทำงาน เช่น อุปกรณ์สวมใส่ในการปฏิบัติงานที่นั้น

จะต้องได้การรับรองมาตรฐาน รวมถึงผ่านการทดสอบในเรื่องของความปลอดภัยให้กับพนักงาน รวมถึงหมั่นตรวจอุปกรณ์ให้มีสภาพการใช้งานที่สมบูรณ์ตลอดเวลา และในเรื่องของสถานที่ทำงานก็จะต้องมีความปลอดภัย เช่น การติดตั้งแสงสว่างในการทำงานให้เหมาะสมกับประเภทของงาน เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8. จากการศึกษาแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นองค์กรควรมีการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาฝึกอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้น และมีตำแหน่งที่เหมาะสมกับศักยภาพของพนักงานมากขึ้นด้วย เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ รวมถึงเป้าหมายขององค์กรได้ เมื่อพนักงานรู้สึกถึงความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานจนเกิดเป็นความพึงพอใจต่อองค์กร และพัฒนาเป็นความผูกพันต่อองค์กรได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลสรุปการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เท่านั้น เพื่อประโยชน์ที่ดีขึ้น อาจมีการขยายผลการวิจัยไปยังองค์กรอื่น เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรอื่นสามารถนำแนวทางไปปรับปรุงและพัฒนาภายในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป
2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมโดยแบ่งเป็นสายงานที่อยู่ไกลออกไปจากสำนักงานใหญ่ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และต่อผู้บริหาร เพื่อจะได้นำผลวิจัยที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการในการดูแลพนักงานต่อไป
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรขององค์กรอื่น ๆ เพื่อนำวิธีการต่าง ๆ มาปรับปรุง พัฒนาให้เหมาะสมกับองค์กรต่อไป
4. ควรมีการศึกษาวิจัยที่ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ เพื่อจะได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งมากขึ้น ซึ่งจะสามารถได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
5. ควรมีการเพิ่มข้อคำถามแบบปลายเปิด เช่น ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นของพนักงานเพิ่มลงไปแบบสอบถามด้วย เพื่อที่จะได้นำข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นนั้นไปพิจารณา

ปรับปรุงส่วนงานต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการ
ของพนักงาน และเป็นสิ่งที่จะช่วยดึงดูดให้พนักงานอยากเป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป



บรรณานุกรม

- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press.
- Angle, H. L. P. (1981). *an empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness*: Administrative Science Quarterly.
- Associates, H. (2003). *Best Employers in Asia Research*: The engagement model.
- Cherrington, J. D. (1989). *Organization behavior the management of individual and organization performance*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Daft, R. L. (2003). *Management* (6nd ed). New York: Thomson.
- Farr, J. L. a. M., John E. (1991). Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement, and job satisfaction. *Applied Psychology*.
- Frederick, H., Bernard, M., และ Block, S. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Willey.
- Gubman, E. L. (2003). "Increasing and measuring engagement.". Retrieved from <http://www.Gubmanconsulting.com/wring-increasing.html>.
- Hartung, J. (2001). *Testing for Homogeneity in Combining of two-armed trials with normally distributed responses*. *The Indian Journal of Statistics*. Sankhya: Volume.
- Hodgetts, R. M. (1999). *Modern Human Relationship to Working* (7nd ed). New York: Dryden.
- Jaros, S. (2007). *Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues*: The ICFAI Journal of Organizational Behavior.
- Lahey, B. (2001). *Psychology an introduction*. New York: McGraw-Hill.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York: The Free Press.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Oldham, H. (1980). *Work redesign and motivation*: Professional psychology.
- Porter, L. M., และ Steers, R. M. (1977). *Organizational Work Personal Factors in Employee and Absenteeism*: Psychological Bulletin.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed). New York: Harper and Row Publications.

- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต บีโตเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- แก้วเก็บ, อ. (2559). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง. (การค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์ (1996).
- จิระพร จันทภาโส. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ชนัญธิดา ประโยขริต. (2547). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ชานนทร์ ปวงละคร. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน. (บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ญภาภัญ เจริญชันษา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ฐิติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีอีโอเคชั่น.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ธันส์ เกษมไชยยานนท์. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้เว็บไซต์ (Web Sites) ของผู้ใช้ในเขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ธัญธิภา แก้วแสง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์). (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธิดา สุขใจ. (2548). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณีส่วน โรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธีรภรณ์ กิจจารักษ์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อการพูดภาษาอังกฤษของนักศึกษาชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- นิตยา บ้านโก. (2558). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาดินชัยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. (การค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นิพนธ์ พรหมจारी. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- บริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน). (2563). ข้อมูลองค์กร. สืบค้นจาก <https://www.pttplc.com/th/Home.aspx>.
- ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร. (การค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ปรัชญา วัฒนจ้ง. (2549). ความผูกพันต่อองค์กร:ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทไทยพานิชย์ นิวอร์คไลฟ์ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน). (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ปริกมณ จินตananนท์. (2557). ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความ

- ผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม. (สารนิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2534). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พิชิต พัทธกะเทพสมบัติ จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และไชยนันท์ ปัญญาศิริ. (2552). ความพึงพอใจใน
งาน และความผูกพันต่อองค์กร = ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัยการวัด และงานวิจัย.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมมาตร.
- พรินทร์ชา สมานสินธุ์. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน ศึกษาเฉพาะ
กรณีบริษัท เบสท์เพอฟอร์แมนซ์เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.
- รุจิรา เรืองวิไลกฤตย์. (2556). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ที่มีผล
ต่อความจงรักภักดีในการ ปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน
จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน
สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. (การค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (การค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัย
ราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2543). คู่มือการวิจัย: การวิจัยเชิงปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: : โรงพิมพ์และ
ทำปกเจริญผล
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: วิสิทย์พัฒนา.
- สรวิชัย น้อยพิมพ์. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่ป้องกัน
ปราบปรามในสถานีตำรวจภูธร อำเภอซานามาน จังหวัดอำนาจเจริญ. (ปริญญานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุรเดช สุขสว่าง. (2548). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยขององค์การ
บริหารส่วนตำบล ในจังหวัดลพบุรี สระบุรีและสิงห์บุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี,
กรุงเทพฯ.
- โสมยสิรี มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน
มัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- อนุดิ ฤทัยธรรม. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิทแหลม

ฉบับ โอโต บอดี้ เวอร์ค จำกัด. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

อภิเดช นิธิธรรมย์ และวนิดา ธรรมถาวร. (2548). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

อรรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

(ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

อำนาจ ธีระวนิช. (2553). การจัดการยุคใหม่ ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อุษาวดี บุญหุ่น. (2561). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการวิจัย เรื่อง “ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามทั้งหมดแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

โดยข้อมูลที่ได้จากคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และจะถูกเก็บไว้เป็นความลับซึ่งจะนำเสนอเพียงในภาพรวมเท่านั้น

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

(1) เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

(2) อายุ

☐ 18 – 24 ปี

☐ 25 – 31 ปี

☐ 32 - 38 ปี

☐ 39 – 45 ปี

☐ 46 – 52 ปี

☐ 53 – 60 ปี

(3) สถานภาพ

☐ โสด

☐ สมรส / อยู่ด้วยกัน

☐ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

(4) ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

(5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐ 10,001 – 20,000 บาท

☐ 20,001 – 30,000 บาท

☐ 30,001 – 40,000 บาท

☐ 40,001 – 50,000 บาท

☐ 50,001 – 60,000 บาท

☐ 60,001 บาทขึ้นไป

(6) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร

☐ ต่ำกว่า 6 ปี

☐ 6 - 10 ปี

☐ 11 – 15 ปี

☐ 16 – 20 ปี

☐ 20 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 11 ข้อ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยดังนี้

- | | | |
|---|---------|----------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความหลากหลายในการทำงาน					
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน					
2. ท่านได้พัฒนาความรู้ของท่านอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำมาใช้ในงานของท่าน					
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ					
ความท้าทายของงาน					
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านต้องกระตือรือร้นอยู่เสมอ					
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร					

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความอิสระในการทำงาน					
6. ท่านมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเอง					
7. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานได้ด้วยตัวเอง					
8. ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ					
การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น					
9. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่จะต้องมีการประสานงานกับผู้อื่นทั้งภายในหรือภายนอกหน่วยงาน					
10. เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่องานของท่านเกิดปัญหา					
11. ท่านสามารถยอมรับและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 9 ข้อ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ผลตอบแทนและสวัสดิการ					
1. ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือน โบนัส และการปรับเงินเดือนที่ท่านได้รับ					
2. ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การเบิกค่ารักษาพยาบาล รถรับส่งพนักงาน เป็นต้น					
3. องค์กรของท่านมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานที่ตั้งใจทำงาน เช่น การให้รางวัลแก่พนักงานดีเด่น เป็นต้น					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
4. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัยและสามารถป้องกันภัยจากอันตรายได้					
5. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
6. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีการจัดวาง และจัดเก็บเอกสารอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย					

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน					
7. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสมอย่างเป็นธรรม					
8. ท่านได้รับการอบรม ฝึกฝน รวมถึงการพัฒนาให้พร้อมก้าวสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้น					
9. ในองค์กรของท่านมีการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ซึ่งประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 9 ข้อ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความรู้สึก					
1. ท่านยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรอย่างเต็มความสามารถ					
2. ท่านภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ และเต็มใจที่จะบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กร					
3. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรอย่างเสียหาย หรือมีการเข้าใจองค์กรผิด ท่านจะรีบชี้แจงทันที					
ด้านความต่อเนื่อง					
4. ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรขององค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุงาน					
5. องค์กรนี้สามารถตอบสนองต่อสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างพอเพียง และสามารถให้สิ่งที่ท่านต้องการได้มากกว่าองค์กรอื่น					
6. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านก็จะยังคงเลือกทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านบรรทัดฐาน					
1. ท่านมีความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์กร					
2. ท่านจะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานเสร็จทันเวลา แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน					
3. ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ					

ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม





ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่
1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ	ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.ณัฐพัชร มณีโรจน์	อาจารย์ประจำ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ที่ อว 8718/628



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

17 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบริการทรัพยากรบุคคล

เนื่องด้วย นางสาวประภารัตน์ จิรสินไพศาล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิสร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) กับพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่หน่วยงานของท่าน ระหว่างเดือน พฤษภาคม 2564 ถึงเดือนมิถุนายน 2564 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ณัฏฐ์ชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 083 836 6710

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ประภารัตน์ จิรสินไพศาล
วัน เดือน ปี เกิด	27 มกราคม 2537
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	บธ.บ. การบัญชีบริหาร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา บธ.ม. การจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	80 ซ.ริมทางด่วน2 ถ.สุขุมวิท62 แขวงบางจาก เขตพระโขนง กรุงเทพฯ 10260

