

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 112 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติ T-test และ F-test (One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่าง และใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด โดยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ มีรายละเอียดดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

##### 1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด จำนวน 112 คน พบดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มประชากรที่ศึกษาเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชาย มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 70.54 และเพศหญิง มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 29.46

จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มประชากรที่ศึกษา พนักงานส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 41.07 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 24.11 ถัดไปเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 และช่วงอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 – 29 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.39

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มประชากรที่ศึกษา พนักงานส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 58.04 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.32 และระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 19.64

จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มประชากรที่ศึกษา พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพสมรส กล่าวคือ พนักงานที่อยู่ในสถานภาพสมรส มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 58.93 รองลงมาเป็นพนักงานที่อยู่ในสถานภาพโสด มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 33.93 และสถานภาพที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14

จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า กลุ่มประชากรที่ศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 9 ปี กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 9 ปี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 41.07 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 ถัดไปเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 - 19 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.32 และระยะเวลาในการทำงานที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.89

จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มประชากรที่ศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับพนักงาน/เจ้าหน้าที่ กล่าวคือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงาน/เจ้าหน้าที่ มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 19.64 ถัดไปเป็นพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้าแผนก มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.39 และตำแหน่งงานที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับฝ่ายบริหาร มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.82

จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า กลุ่มประชากรที่ศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 15,000 - 39,999 บาท กล่าวคือ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 15,000 - 39,999 บาท มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 58.04 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 40,000 - 64,999 บาท มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 20.54 ถัดไปเป็นพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 65,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 19.64 และช่วงอัตราเงินเดือนที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงน้อยกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.79

จึงสรุปได้ว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อจำกัด จำนวน 112 คน พบว่า กลุ่มประชากรตัวอย่างที่ศึกษาเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชาย มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 70.54 และเพศหญิง มีจำนวน

33 คน คิดเป็นร้อยละ 29.46 พนักงานส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 41.07 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 24.11 พนักงานส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 58.04 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.32 พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพสมรส มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 58.93 รองลงมาเป็นพนักงานที่อยู่ในสถานภาพโสด มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 33.93 พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 9 ปี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 41.07 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 พนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับพนักงาน/เจ้าหน้าที่ มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 19.64 พนักงานส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 15,000 - 39,999 บาท มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 58.04 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 40,000 - 64,999 บาท มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 20.54

## 2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยก้ำจุน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) อธิบายเป็นรายด้าน พบดังนี้

2.1 แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ ) มีรายละเอียดดังนี้

1) แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ ในส่วนของความสำเร็จในการทำงานในภาพรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.29$ ) โดยมีเรื่อง ท่านมีความต้องการให้งานที่ทำมีผลปฏิบัติงานดีที่สุดในด้านนี้ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.63$ ) และเรื่อง ท่านพอใจในระดับผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 4.00$ )

2) แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ ในส่วนของการยอมรับนับถือในภาพรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) โดยมีเรื่อง งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความสำคัญและส่งผลต่อองค์กรของท่านเอง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.23$ ) และเรื่อง ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.82$ )

3) แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ ในส่วนของงานที่มีคุณค่าในภาพรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) โดยมีเรื่อง ท่านมีความเข้าใจลักษณะงานของตนเองเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ ) และเรื่อง ลักษณะงานของท่านเป็นงานที่ต้องปฏิบัติซ้ำเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.82$ )

4) แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ ในส่วนของความรับผิดชอบในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ ) โดยมีเรื่อง ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.13$ ) และเรื่อง ท่านได้รับมอบหมายงานตรงตามภาระหน้าที่ของท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.85$ )

5) แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ ในส่วนของความก้าวหน้าในตำแหน่งในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) โดยมีเรื่อง ท่านพอใจกับระดับความสำเร็จของท่านในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.87$ ) และเรื่อง ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.47$ )

2.2 แรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) มีรายละเอียดดังนี้

1) แรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน ในส่วนของนโยบายองค์การในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ) โดยมีเรื่อง บทบาทหน้าที่ของท่านมีการระบุไว้ให้ทราบอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.94$ ) และเรื่อง ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการดำเนินงานในหน่วยงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.56$ )

2) แรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน ในส่วนของความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ ) โดยมีเรื่อง ท่านยินดีให้คำปรึกษา และช่วยเพื่อนร่วมงานแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ ) และเรื่อง ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ดูแล หากเกิดปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 4.04$ )

3) แรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน ในส่วนของสภาพการทำงานในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ ) โดยมีเรื่อง สถานที่ทำงานมีการจัดไว้เหมาะสม กว้างขวาง อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่แออัด มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.91$ ) และเรื่อง การเบิกอุปกรณ์ในการทำงานสามารถทำได้ทันต่อความต้องการ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.64$ )

4) แรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน ในส่วนของเงินเดือนในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ ) โดยมีเรื่อง อัตราเงินเดือนมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานในตำแหน่งพนักงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.89$ ) และเรื่อง ทุกคนมีโอกาสขึ้นเงินเดือนโดยเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.35$ )

5) แรงจูงใจ ด้านปัจจัยค่าจูน ในส่วนของความมั่นคงในงานในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ) โดยมีเรื่อง งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.07$ ) และเรื่อง ความรู้สึกส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มีผลต่อการประเมินและการต่อสัญญาจ้าง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.48$ )

จึงสรุปได้ว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.29$ ) แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ได้แก่ งานที่มีคุณค่า ( $\bar{X} = 4.07$ ) รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.04$ ) การยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.96$ ) และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ( $\bar{X} = 3.60$ ) ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค่าจูนที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.12$ ) รองลงมาคือ ความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.85$ ) สภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.75$ ) นโยบายองค์กร ( $\bar{X} = 3.71$ ) และเงินเดือน ( $\bar{X} = 3.61$ ) ตามลำดับ

3. สรุปผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ ) เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ( $\bar{X} = 4.19$ ) รองลงมาคือความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ( $\bar{X} = 4.10$ ) และความผูกพันด้านจิตใจ ( $\bar{X} = 4.10$ ) ตามลำดับ

#### 4. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

4.1 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด แตกต่างกัน จากการทดสอบโดยใช้ค่าสถิติ T-test และ F-test (One-way ANOVA) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ มีรายละเอียดดังนี้

1) พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านแตกต่างกัน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และใช้วิธีการเปรียบเทียบคู่ของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่าในภาพรวมพนักงานที่มีตำแหน่งงานฝ่ายบริหาร มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับ

พนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานฝ่ายบริหารมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ( $\bar{X} = 4.60$ ) มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน ( $\bar{X} = 3.95$ )

2) พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านแตกต่างกัน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และใช้วิธีการเปรียบเทียบคู่ของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่าในภาพรวมพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 65,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000 – 39,999 บาท และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 40,000 บาท – 64,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 65,000 บาท ในแต่ละกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 น้อยกว่า 15,000 บาท ( $\bar{X} = 3.89$ ) กลุ่มที่ 2 ระหว่าง 15,000 – 39,999 บาท ( $\bar{X} = 4.08$ ) และกลุ่มที่ 3 ระหว่าง 40,000 – 64,999 บาท ( $\bar{X} = 3.96$ ) มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 65,000 บาทขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.47$ )

4.2 ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด จากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) พบว่าแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ ในส่วนของความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ งานที่มีคุณค่า ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และแรงจูงใจ ด้านปัจจัยก้ำจุน ในส่วนของนโยบายขององค์กร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน และเงินเดือน ไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด

อย่างไรก็ดี จากผลทดสอบสมมติฐานพบว่าแรงจูงใจ ด้านปัจจัยก้ำจุน ในส่วนของความมั่นคงในงาน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน อภิปรายผลการวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ จากผลการวิจัยพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวิวัฒน์ แสงเพชร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิตร จันท์เพ็ญ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส และส่วนงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสรนันทน์ บางแสง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบอรัลียุกเกอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ จากผลการวิจัยพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตวิมล สัตยารังสรรค์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของสมจิตร จันท์เพ็ญ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สอดคล้องกับ

งานวิจัยของวิวัฒน์ แสงเพชร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของสรนันท์ บางแสง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส จากผลการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตวิมล สัตยารังสรรค์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของวิวัฒน์ แสงเพชร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิตร



จันทร์เพ็ญ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส และส่วนงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา ทรงนุวัต (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตวิมล สัตยารังสรรค์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของสรนันท์ บางแสง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบอร์ลี่ ยูคเกอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน จากผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิระพร จันทภาโส (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และ

รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอนันต์ ภูมิรัตน์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันใน องค์กร: ศึกษากรณี สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน พบว่าในภาพรวมพนักงานที่มีตำแหน่งงาน ฝ่ายบริหาร มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน โดยพนักงานที่มี ตำแหน่งงานฝ่ายบริหาร ( $\bar{X} = 4.60$ ) จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงาน อื่น ๆ โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานหัวหน้างานจะมีความผูกพันน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.95$ ) อาจเป็นผล มาจากการที่พนักงานที่มีตำแหน่งงานหัวหน้างานนั้น มองว่าองค์กรไม่ได้มีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เพื่อรองรับสำหรับพนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานอื่น ๆ

1.7 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือน จากผลการวิจัยพบว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้อง กับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสรนันท์ บางแสง (2557) ได้ ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบอร์ลี่ ยูคเกอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และอัตรา เงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

ทั้งนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือน พบว่าในภาพรวมพนักงานที่มีอัตรา เงินเดือน 65,000 บาทขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.47$ ) มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีอัตรา เงินเดือนระหว่าง 15,000 – 39,999 บาท ( $\bar{X} = 4.08$ ) และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 40,000 – 64,999 บาท ( $\bar{X} = 3.96$ ) โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 65,000 บาทขึ้นไป จะมีความผูกพันต่อ องค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนอื่น อาจเนื่องมาจากพนักงานอาจเห็นว่าค่าใช้จ่ายตาม ภาวะเศรษฐกิจ ค่าครองชีพในปัจจุบันนั้นเติบโตเพิ่มสูงขึ้นมาก อัตราเงินเดือนจึงมีความจำเป็นที่ ทำ ให้พนักงานพร้อมทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ซึ่งพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่าย่อมมี ความพึงพอใจมากกว่า เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า

## 2. แรงจูงใจในการทำงาน อภิปรายผลการวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

2.1 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยก้ำจุน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานใน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิมาศ หอมบุญมา (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ โรงเรียน

ของครูโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด ได้แก่ แรงจูงใจ ด้านปัจจัยค่าจ้าง ในส่วนของเงินเดือน ข้อคำถามว่ามีการกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ทราบอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.37$ ) และข้อคำถามว่าทุกคนมีโอกาสขึ้นเงินเดือนโดยเท่าเทียมกัน ( $\bar{X} = 3.35$ ) นั้น มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับข้อคำถามอื่น ๆ แล้ว พบว่ามีผลระดับความคิดเห็นมากและมากที่สุดเกือบทุกข้อ จะเห็นได้ว่าเรื่องเงินเดือนนั้น เป็นส่วนที่พนักงานมองเห็นว่าองค์กรไม่ได้มีการเปิดเผย โปร่งใส และชัดเจนกับพนักงานทุก ๆ คน ไม่ได้มีการประกาศแจ้งการกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ทราบอย่างชัดเจน จะรับรู้ได้แก่ของตนเองว่ามีการประเมินผลงานออกมาอยู่ในระดับใด และได้รับการขึ้นอัตราเงินเดือนเท่าใดเท่านั้น และพนักงานไม่สามารถรับรู้ได้ว่าองค์กรมีการขึ้นเงินเดือนโดยเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งพนักงานเกือบทุกคนจะปฏิบัติตามหลักเกณฑ์นโยบายขององค์กร คือ การเก็บเรื่องเงินเดือนของตนเองเป็นความลับ ไม่เปิดเผยต่อพนักงานคนอื่น ๆ

อีกทั้งแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง ในส่วนของความมั่นคงในงาน ข้อคำถามว่าผลการปฏิบัติงานส่งผลต่อการประเมินและการต่อสัญญาจ้าง มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) และข้อคำถามว่าความรู้สึกส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มีผลต่อการประเมินและการต่อสัญญาจ้าง ถึงแม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุดในส่วนของความมั่นคงในงานก็ตาม แต่ก็มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.48$ ) ด้วยเหตุผลที่ว่าผลการปฏิบัติงานนั้นมีส่วนสำคัญมาก ในการประเมินและการต่อสัญญาจ้าง แต่ก็ยังมีเหตุผลอื่น ๆ มาประกอบการพิจารณาด้วย โดยพนักงานทุกคนในองค์กรแห่งนี้จะต้องเป็นทั้งคนเก่งและคนดี ความรู้สึกส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาจึงมีผลต่อการประเมินและการต่อสัญญาจ้างด้วย ซึ่งจะมีการปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในระหว่างฝ่ายบริหาร ว่าพนักงานคนนั้น ๆ มีพฤติกรรมอย่างไร เหมาะสมกับผลการประเมินหรือการต่อสัญญาจ้างดังกล่าวหรือไม่ เพียงใด

2.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง ในส่วนของความมั่นคงในงาน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด โดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนภดล เตชชัย (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านรูปแบบการบริหารงาน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีส่วนสำคัญอย่างมากกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องด้วยบริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด เป็นองค์กรที่ประกอบธุรกิจด้านการให้บริการขนส่งน้ำมันอากาศยานและน้ำมันภาคพื้นดินผ่านระบบท่อ ซึ่งผู้ให้บริการเป็นบริษัทผู้จำหน่ายน้ำมันชั้น

นำของประเทศ เป็นธุรกิจเกี่ยวกับพลังงานในประเทศ เป็นธุรกิจเฉพาะทางซึ่งมีคู่แข่งน้อย และที่ไม่  
มีสถาบันใดในประเทศเปิดหลักสูตรการเรียนการสอน โดยพนักงานจะได้รับความรู้จากการเข้ามา  
ทำงานที่องค์กรแห่งนี้ อีกทั้งองค์กรยังมีนโยบายการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนตำแหน่งงานและ  
หน้าที่การทำงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถรอบด้าน สามารถปฏิบัติได้  
ในทุก ๆ ตำแหน่ง และสามารถเติบโตไปในตำแหน่งงานอื่น ๆ ได้ หรืออีกนัยหนึ่งก็เป็นส่วนที่ช่วย  
ทำให้พนักงานได้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ตนเองถนัดได้ ซึ่งเป็นการพัฒนา  
จุดแข็งของพนักงานคนนั้น ๆ เป็นวิธีที่รวดเร็วที่สุดและมีศักยภาพมากที่สุด พนักงานจึงมีความรู้สึก  
มั่นใจได้ว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด มีข้อเสนอแนะดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่  
ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ มีรายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กร  
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงควรมีการเปิดตำแหน่งรองรับพนักงาน  
ที่มีตำแหน่งหัวหน้างานเพิ่มขึ้น จากเดิมที่มีแค่ตำแหน่งหัวหน้าแผนกรองรับเพียงตำแหน่งเดียว  
เท่านั้น เช่น ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) หรือผู้ช่วยหัวหน้าแผนก (Assistant District Manager)  
โดยผู้ที่จะได้ขึ้นดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) หรือผู้ช่วยหัวหน้าแผนก (Assistant District  
Manager) นั้น จะต้องเป็นพนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างานที่มีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี  
เหมาะสมกับตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งจะช่วยลดปัญหาให้กับองค์กรที่ไม่พร้อมจะเปิดรองรับพนักงาน  
ที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน ให้ขึ้นดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนก ทำให้พนักงานมี Career Path ในระดับ  
ตำแหน่งดังกล่าวเพิ่มจากเดิมอีกด้วย และควรมีการส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้พนักงาน  
ไปศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี หรือในระดับที่สูงกว่า เพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาของพนักงานให้สูงขึ้น  
และเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงาน โดยให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน ที่สามารถผ่าน  
การคัดเลือกให้ได้รับทุนศึกษาต่อในระดับนั้น ๆ ได้ จะทำให้พนักงานมีโอกาสเติบโตไปใน  
ตำแหน่งงานอื่น ๆ ในองค์กรได้เพิ่มมากขึ้น

2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงควรมีการเพิ่มช่องทางในเรื่องเกี่ยวกับค่าครองชีพให้กับพนักงาน เช่น การจัดให้มีข้าวเปล่ามื้อกลางวันฟรีสำหรับพนักงานทุกคนในองค์กร เนื่องจากจะช่วยให้พนักงานลดภาระค่าใช้จ่ายในค่าครองชีพมากกว่าเดิม อีกทั้งยังช่วยให้พนักงานในองค์กรมีการพบปะพูดคุยกันมากขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น

1.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด ได้แก่ แรงจูงใจ ด้านปัจจัยค่าจ้าง ในส่วนของเงินเดือน ข้อคำถามว่า มีการกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ทราบอย่างชัดเจน และข้อคำถามว่าทุกคนมีโอกาสขึ้นเงินเดือนโดยเท่าเทียมกันนั้น มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับข้อคำถามอื่นๆ แล้ว พบว่ามีผลระดับความคิดเห็นมากและมากที่สุดเกือบทุกข้อ ดังนั้นจึงควรมีการกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และมีการแจ้งให้พนักงานทุกคนทราบอย่างชัดเจน รวมไปถึงผลการประเมินซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยจะส่งผลให้พนักงานทุกคนรู้สึกว่าคุณเองมีโอกาสขึ้นเงินเดือนโดยเท่าเทียมกันกับพนักงานคนอื่น ๆ

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากกลุ่มประชากรตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี และมีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีจำนวนน้อยเกินไป โดยผู้วิจัยมองว่าไม่สามารถวิเคราะห์ได้เท่ากับกลุ่มประชากรตัวอย่างอื่น ๆ ซึ่งมีจำนวนคนมากกว่า ควรจะปรับแบบสอบถามในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ให้มีความห่างของช่วงระยะเวลาในการทำงาน และอัตราเงินเดือนขั้นต่ำที่สุดให้เพิ่มมากขึ้นจากเดิม เช่น จากระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี เปลี่ยนเป็นระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี ส่วนอัตราเงินเดือนนั้น จากอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท เปลี่ยนเป็นอัตราเงินเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท

2.2 ควรมีการสัมภาษณ์กับพนักงานแต่ละตำแหน่งขององค์กร เพิ่มเติมจากการที่ให้พนักงานตอบแบบสอบถาม เพื่อได้ทราบข้อมูลที่ชัดเจนและใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด

2.3 ควรมีการเพิ่มรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบการวิจัยดังกล่าว ซึ่งจะช่วยให้ทราบรายละเอียดของการวิจัยในเรื่องนี้ในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2.4 ควรมีการศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด เพิ่มเติมจากเดิม เช่น สวัสดิการ บรรยากาศขององค์กร ภาวะผู้นำ ทักษะคน ฯลฯ