

การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
โรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นในไทย

THE STUDY OF EMPLOYEE SATISFACTION COMPARISON BETWEEN
GAS SEPARATION PLANTS AND UPSTREAM PETROCHEMICAL
INDUSTRIES IN THAILAND



ธิดารัตน์ บุญฤทธิ

THIDARAT BOONRIT

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

วพ.

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

ค ๖๘๒๗

บัณฑิตวิทยาลัย

๒๕๔๗

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

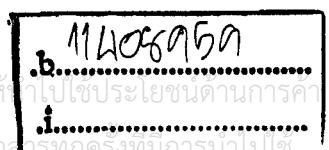
เลขหมู่.....

พ.ศ. ๒๕๔๗

เลขทะเบียน.....๕๑๘๑๗.....

ISBN 974-9709-04-7

วัน,เดือน,ปี 30 ก.ค. ๒๕๔๗



๑๑๔๐๘๙๕๐
๑๑/๔/๐๘

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์สำหรับการใช้ภายในห้องสมุดเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งทั้งในและนอกห้องสมุด

**THE STUDY OF EMPLOYEE SATISFACTION COMPARISON BETWEEN
GAS SEPARATION PLANTS AND UPSTREAM PETROCHEMICAL
INDUSTRIES IN THAILAND**



THIDARAT BOONRIT

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
2004**

ISBN 974-9709-04-7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2004

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อวิทยานิพนธ์

การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของ
พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรม
ปิโตรเคมีขั้นต้นในไทย

นักศึกษา

นางสาวธิดารัตน์ บุญฤทธิ์

รหัสประจำตัว

45063904

ปริญญา

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชา

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2547

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร. วรนาถ แสงมณี

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

รองศาสตราจารย์ อติคุณ กาญจนพิบูลย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนัส โพธิ์บุญเจริญลาภ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงาน 2 กลุ่ม คือ พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพของการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และ แผนงานที่สังกัด 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลร่วมกันระหว่างอายุ และ ตัวแปรคัดสรร คือ ตำแหน่งงาน แผนงานที่สังกัด ที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 518 คน เป็นพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ 175 คน พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น 343 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows ในการประมวลผล

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเดียวกัน คือความพึงพอใจในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ สถานภาพของการสมรส ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และแผนงานที่สังกัดต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน แต่ เพศ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน แต่ เพศ สถานภาพของการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงานและแผนงานที่สังกัดต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ไม่พบอิทธิพลร่วมกันระหว่างอายุ และตำแหน่งงาน ที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ซึ่งพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีอายุ และตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ไม่พบอิทธิพลร่วมกันระหว่างอายุ และแผนงานที่สังกัด ที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ซึ่งพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีอายุ และแผนงานที่สังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

Thesis Title	The study of employee satisfaction comparison between Gas Separation Plants and Upstream Petrochemical Industries in Thailand
Student	Miss Thidarat Boonrit
Student ID	45063904
Degree	Master of Science
Programme	Industrial Management
Year	2004
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Woranat Sangmanee
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Atinuch Kanchanapiboon Assistant Professor Dr. Manus Pitooncharoenlarp

ABSTRACT

The objective of this research were : (1) to comparatively study the level of satisfaction of employees who are working in the Gas Separation Plants and the Upstream Petrochemical Industries (2) to study the relationship between the level of employee satisfaction and the personal factors including gender, age, marital status, level of education, level of base salary, working period, position and department (3) to study the effect of the age and the selection variables (the position and the department) to the level of employee satisfaction.

In this research, the total of 518 employees is investigated. The 175 employees are from the Gas Separation Plants and the 343 employees are from the Upstream Petrochemical Industries. Questionnaires with 5 rating scales are used for data collection. The research's statistic includes the percentage, the mean, the standard deviation, the t-test, the one-way ANOVA and the two-way ANOVA at the 0.05 level of significance. The SPSS for Windows is used to analyze and process the data.

The research result were as follow :

1. The satisfaction of the Gas Separation Plants employees and that of the Upstream Petrochemical Industries employees are in a high level.
2. For the Gas Separation Plants employees, the age, the marital status, the level of base salary, the working period, the position and the department can differentiate the employee

satisfaction, while the gender and the level of education do not affect the overall employee satisfaction.

3. For the Upstream Petrochemical Industries employees, the age and the working period significantly differentiate the employee satisfaction, while the gender, the marital status, the level of base salary, the position and the department do not affect the overall employee satisfaction

4. For all employees, the age and the position do not affect the level of employee satisfaction.

5. For all employees, the age and the department do not affect the level of employee satisfaction.



กิตติกรรมประกาศ

งานศึกษาวิจัยนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากบุคลากรหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ

รองศาสตราจารย์ ดร. วรนาถ แสงมณี ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ได้กรุณาให้คำปรึกษาในการวางแผนการทำวิจัย ให้คำแนะนำและช่วยเหลือทุกอย่างมาโดยตลอด

รองศาสตราจารย์ อติคุณ กาญจนพิบูลย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำวิจัย ให้คำปรึกษาในด้านสถิติ และปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด

ดร. จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร และ รองศาสตราจารย์ สุชาติ เหล่าปรีดา ซึ่งเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้ให้คำแนะนำปรึกษาอย่างดียิ่ง รวมทั้งแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ดร.จันทน์ จิงธิรพามิช คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญและบริหารธุรกิจ ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง คุณชงยุทธ สง่างาม ผู้จัดการส่วนให้คำปรึกษาด้านทรัพยากรบุคคล สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ คุณจรรยาฤทธิ์ จำปีญญา ผู้จัดการฝ่ายโรงแยกก๊าซธรรมชาติระยอง คุณสุรพงษ์ หาญอมร ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทอะโรเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) และคุณจารุณี ดันติเวชวุฒิกุล ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัทไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) ที่ได้กรุณาตรวจแก้ไข และให้คำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลโรงแยกก๊าซธรรมชาติระยอง โรงแยกก๊าซธรรมชาติขอนแก่น บริษัทปิโตรเคมีแห่งชาติ จำกัด(มหาชน) บริษัทไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) บริษัทอะโรเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) บริษัทระยองโอเลฟินส์ จำกัด และบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมี คัลไทย จำกัด (มหาชน) ที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบคุณพนักงานทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดามารดาและครอบครัว ที่ให้โอกาสและสนับสนุนในการศึกษารวมถึงให้กำลังใจที่ดีมาโดยตลอด และขอขอบคุณผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่ได้เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือที่ดีเสมอมา

คุณประโยชน์ที่ได้จากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอบอกแด่กลุ่มบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย และยินดีรับฟังข้อผิดพลาดของงานวิจัยทุกประการ

ธิดารัตน์ บุญฤทธิ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ	V
สารบัญ	VI
สารบัญตาราง.....	IX
สารบัญภาพ.....	XIX
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 สมมติฐานการวิจัย	6
1.4 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	7
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	9
1.6 ขั้นตอนการวิจัย.....	10
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	11
1.8 นิยามคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน.....	15
2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน.....	15
2.1.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	17
2.1.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์.....	17
2.1.2.2 ทฤษฎี 2 ปัจจัย	21
2.1.2.3 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y.....	22
2.1.2.4 ทฤษฎีความคาดหวัง	23
2.1.2.5 ทฤษฎีความเสมอภาค.....	24
2.1.3 การสร้างสิ่งจูงใจที่จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน.....	25
2.1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน.....	26
2.1.5 มาตรการจูงใจ.....	36

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของเทคโนโลยีกับโครงสร้างองค์กร.....	42
2.3 แนวความคิดเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ เพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ.....	43
2.3.1 ความเป็นมาของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ.....	43
2.3.2 ค่านิยมหลัก และแนวคิด.....	44
2.3.3 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลกับมุมมองในเชิงระบบ.....	45
2.4 ประวัติความเป็นมาของโรงแยกก๊าซธรรมชาติ และอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น....	46
2.4.1 การพัฒนาก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย.....	47
2.4.2 โรงแยกก๊าซธรรมชาติ.....	47
2.4.3 โครงสร้างอุตสาหกรรมปิโตรเคมี.....	48
2.4.4 การพัฒนาอุตสาหกรรมปิโตรเคมีของประเทศไทย.....	49
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	58
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
3.2.1 ลักษณะแบบสอบถาม.....	60
3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	61
3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	62
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	65
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	77
4.2 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น.....	81
4.3 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน.....	108

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4.4	เปรียบเทียบอิทธิพลร่วมของอายุกับตัวแปรคัดสรรที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน	165
4.5	สรุปความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ.....	169
บทที่ 5	สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	174
5.1	สรุปผลการวิจัย.....	174
5.1.1	ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	174
5.1.2	ระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม และรายด้าน.....	175
5.1.3	เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน.....	177
5.1.4	สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	183
5.2	อภิปรายผล	185
5.3	ข้อเสนอแนะ	194
5.3.1	ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้.....	194
5.3.2	ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	196
บรรณานุกรม		197
ภาคผนวก		
ภาคผนวก ก.	แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	204
ประวัติผู้เขียน.....		215

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 แสดงผลิตภัณฑ์จากโรงแยกก๊าซธรรมชาติและวัตถุดิบประสงค์ในการนำไปใช้.....	2
1.2 แสดงการเปรียบเทียบสถานที่ตั้ง รูปแบบของธุรกิจ ลักษณะอุตสาหกรรม กระบวนการผลิต และเทคโนโลยีการผลิต ของโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น	5
2.1 แสดงการให้ค่าระดับเจตคติ.....	37
2.2 การศึกษาของ Woodward ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างความซับซ้อน ทางเทคโนโลยีและโครงสร้างองค์กร.....	43
3.1 แสดงข้อคำถามในแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ที่เป็นเชิงบวก และ เชิงลบ.....	61
3.2 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	62
3.3 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA	69
3.4 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี Two-way ANOVA	72
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น.....	77
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความพึงพอใจในการ ทำงานจำแนกตามรายชื่อของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรม ปิโตรเคมีขั้นต้น และค่า P-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับ ความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวม โดยวิธี t-test จำแนกตาม กลุ่มพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น	82
4.3 แสดง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และลำดับที่ของระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม ของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น.....	106
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P (P-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวมของพนักงาน โรงแยกก๊าซ ธรรมชาติ โดยวิธี t-test จำแนกตามเพศ	108
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P (P-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวมของพนักงานอุตสาหกรรม ปิโตรเคมีขั้นต้น โดยวิธี t-test จำแนกตามเพศ.....	109

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P (P-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ โดยวิธี One-way ANOVA จำแนกตามอายุ.....	110
4.7 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	111
4.8 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	112
4.9 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	112
4.10 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	113
4.11 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	113
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P (P-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น โดยวิธี One-way ANOVA จำแนกตามอายุ.....	114
4.13 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	115
4.14 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	116

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.15 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	116
4.16 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ขั้นต้นที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD	117
4.17 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ขั้นต้นที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD	117
4.18 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ขั้นต้นที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD	118
4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P (P-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวมของพนักงาน โรงแยกก๊าซ ธรรมชาติ โดยวิธี One-way ANOVA จำแนกตามสถานภาพของการสมรส.....	119
4.20 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีสถานภาพของการสมรส ต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	120
4.21 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีสถาน ภาพของการสมรสต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	120
4.22 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มี สถานภาพของการสมรสต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	121
4.23 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มี สถานภาพของการสมรสต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	121

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.24 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มี สถานภาพของการสมรสต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	122
4.25 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มี สถานภาพของการสมรสต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	122
4.26 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P (P-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวมของพนักงานอุตสาหกรรม ปิโตรเคมีขั้นต้น โดยวิธี One-way ANOVA จำแนกตามสถานภาพของการสมรส.....	123
4.27 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีสถานภาพของการสมรสต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	124
4.28 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ขั้นต้นที่มีสถานภาพของการสมรสต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	124
4.29 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีสถานภาพของการสมรสต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	125
4.30 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีสถานภาพของการสมรสต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	125
4.31 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P (P-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวมของพนักงาน โรงแยกก๊าซ ธรรมชาติ โดยวิธี One-way ANOVA จำแนกตามระดับการศึกษา.....	126
4.32 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	127

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.33 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลข้าราชการที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	128
4.34 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P (P-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวมของพนักงานอุตสาหกรรม ปิโตรเคมีขั้นต้น โดยวิธี One-way ANOVA จำแนกตามระดับการศึกษา	129
4.35 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ขั้นต้นที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	130
4.36 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่ มีระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	130
4.37 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P (P-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวมของพนักงานโรงพยาบาล ข้าราชการ โดยวิธี One-way ANOVA จำแนกตามระดับเงินเดือน	131
4.38 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลข้าราชการที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน เป็น รายคู่โดยวิธี LSD.....	132
4.39 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานพนักงานโรงพยาบาลข้าราชการ ที่มีระดับเงิน เดือนต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	133
4.40 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือพนักงานโรงพยาบาลข้าราชการ ที่มีระดับ เงินเดือนต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	133
4.41 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานพนักงานโรงพยาบาลข้าราชการ ที่มี ระดับเงินเดือนต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	134

· สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.42 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ ที่มีระดับ เงินเดือนต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	135
4.43 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P (P-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวมของพนักงานอุตสาหกรรม ปิโตรเคมีขั้นต้น โดยวิธี One-way ANOVA จำแนกตามระดับเงินเดือน	136
4.44 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	137
4.45 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P (P-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวมของพนักงาน โรงแยกก๊าซ ธรรมชาติ โดยวิธี One-way ANOVA จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	138
4.46 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	139
4.47 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีระยะ เวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD	140
4.48 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	140
4.49 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	141
4.50 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	142

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.51 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	142
4.52 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีระยะ เวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	143
4.53 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P (P-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวมของพนักงานอุตสาหกรรม ปิโตรเคมีขั้นต้น โดยวิธี One-way ANOVA จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	144
4.54 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานโดยรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	145
4.55 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	145
4.56 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	146
4.57 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านรายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทนของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ขั้นต้นที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	147
4.58 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ขั้นต้นที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	147
4.59 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ขั้นต้นที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	148

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.60 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	149
4.61 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P (P-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวมของพนักงาน โรงแยกก๊าซ ธรรมชาติ โดยวิธี One-way ANOVA จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	150
4.62 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานโดยรวมของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีตำแหน่งงานต่างกัน เป็น รายคู่โดยวิธี LSD.....	151
4.63 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านการได้รับกายอมรับนับถือของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีตำแหน่ง งานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD	151
4.64 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มี ตำแหน่งงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD	152
4.65 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านรายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทนของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มี ตำแหน่งงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	153
4.66 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มี ตำแหน่งงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	153
4.67 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P (P-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวมของพนักงานอุตสาหกรรม ปิโตรเคมีขั้นต้น โดยวิธี One-way ANOVA จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	154
4.68 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านการได้รับกายอมรับนับถือของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	155

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.69 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	156
4.70 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P (P-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวมของพนักงาน โรงแยกก๊าซ ธรรมชาติ โดยวิธี One-way ANOVA จำแนกตามแผนงานที่สังกัด.....	157
4.71 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	158
4.72 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มี แผนงานที่สังกัดต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	159
4.73 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มี แผนงานที่สังกัดต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	159
4.74 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มี แผนงานที่สังกัดต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	160
4.75 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P (P-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวมของพนักงานอุตสาหกรรม ปิโตรเคมีขั้นต้น โดยวิธี One-way ANOVA จำแนกตามแผนงานที่สังกัด.....	161
4.76 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านการได้รับกายอมรับนับถือของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD	162
4.77 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ขั้นต้นที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	162

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.78 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ขั้นต้นที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD163	163
4.79 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ขั้นต้นที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....164	164
4.80 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD164	164
4.81 แสดงค่า P (P-value) และสรุปการทดสอบอิทธิพลร่วมระหว่างอายุ และตัวแปรคัดสรร ของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวม ของ พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น โดยใช้ Two-way ANOVA.....166	166
4.82 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P (P-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น จำแนกตามอายุและแผนงานที่สังกัดต่างกัน167	167
4.83 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีอายุ 35 – น้อยกว่า 45 ปี และมีแผนงานที่สังกัดต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....168	168

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
2.1 ลำดับความต้องการ 5 ชั้น ของ Maslow	18
2.2 แบบจำลองความพึงพอใจในงาน	32
2.3 เกณฑ์เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ	45
2.4 แผนผังแสดงการใช้ประโยชน์จากก๊าซธรรมชาติ	47



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พลังงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์และสัตว์ นับตั้งแต่ในอดีต ได้มีการใช้พลังงานในรูปแบบต่างๆ อย่างเช่น แรงงานที่มาจากมนุษย์และสัตว์โดยตรง ต่อมาก็มีการพัฒนาเพิ่มขึ้น มีการนำไม้มาทำเป็นฟืนเพื่อเผาไหม้ให้ความร้อน พลังงานที่ได้จากน้ำ พลังงานลม แสงอาทิตย์ จากการที่มนุษย์เรามีความต้องการใช้พลังงานเพื่อการดำรงและใช้ในชีวิตประจำวันเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงต้องมีการพัฒนาและแสวงหาพลังงานเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ให้มีใช้ได้อย่างเพียงพอและเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น พลังงานที่ได้จากถ่านหิน น้ำมันดิบ และก๊าซธรรมชาติ ซึ่งเป็นพลังงานจากปิโตรเลียม เนื่องจากสะดวกต่อการใช้งานและสามารถพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อเนื่องได้มากมาย ดังนั้นพลังงานที่มาจากปิโตรเลียมจึงเป็นที่นิยมแพร่หลาย และกลายเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในภาวะปัจจุบัน และยังพบว่าความต้องการใช้พลังงานของโลกทั้งพลังงานจากน้ำมัน ก๊าซธรรมชาติ ถ่านหิน มีแนวโน้มปริมาณการใช้เพิ่มสูงขึ้นอยู่ตลอดเวลาซึ่งนับวันจะยิ่งหายากและมีราคาเพิ่มสูงขึ้น ดังนั้น จึงถือได้ว่าพลังงานปิโตรเลียมเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตอันเป็นผลจากความเจริญเติบโตของเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจพื้นฐานทางเกษตรกรรมไปสู่อุตสาหกรรมมากขึ้น

ก๊าซธรรมชาติ (Natural Gas) เป็นพลังงานที่สำคัญที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้นานับประการ ก๊าซธรรมชาติจัดว่าเป็นเชื้อเพลิงที่มีคุณภาพดีก่อผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมน้อยกว่าเชื้อเพลิงอื่น เช่น น้ำมันดิบหรือถ่านหิน ทั้งนี้เนื่องจากก๊าซธรรมชาติเป็นสารประกอบไฮโดรคาร์บอนเป็นส่วนใหญ่ มีสิ่งเจือปน เช่น กำมะถัน เจือปนอยู่น้อยมาก นอกจากก๊าซธรรมชาติจะถูกนำมาใช้เป็นเชื้อเพลิงให้ความร้อนโดยตรงแล้วยังสามารถนำมาแปรรูป เป็นวัตถุดิบในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับก๊าซธรรมชาติ และการนำไปใช้ในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ก็จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมขึ้นต่อเนื่องอีกหลายชนิด

อุตสาหกรรมปิโตรเลียมและปิโตรเคมีมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจไทย เนื่องจากมีความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมพลาสติกในการผลิตเม็ดพลาสติก ตลอดจนการผลิตสินค้าพลาสติกต้องพึ่งพาวัตถุดิบต้นน้ำจากอุตสาหกรรมปิโตรเลียม คือ น้ำมัน และก๊าซปิโตรเลียมซึ่งมีอยู่อย่างจำกัด เป็นวัตถุดิบพื้นฐานในการผลิต นอกจากนี้อุตสาหกรรมปิโตรเลียมยังมีความอ่อนไหวต่อสถานการณ์เศรษฐกิจโลกเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับน้ำมันและก๊าซปิโตรเลียมที่ราคาผันผวนตามตลาดโลก ในขณะเดียวกันอีกด้านหนึ่งก็

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต้องพึ่งพิงการส่งออก และความต้องการใช้พลาสติกจากอุตสาหกรรมต่อเนื่องนานาประเภท อาทิ อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ อาหารแปรรูป ชิ้นส่วนยานยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องแต่งกาย เฟอร์นิเจอร์ วัสดุก่อสร้าง ฯลฯ ที่ล้วนต้องใช้พลาสติกเป็นส่วนประกอบในการผลิตสินค้า โดยใช้น้ำมันและก๊าซปิโตรเลียมเป็นวัตถุดิบพื้นฐานในการผลิต

ก๊าซธรรมชาติจัดเป็นก๊าซปิโตรเลียม ในก๊าซธรรมชาติประกอบด้วยสารไฮโดรคาร์บอนที่เป็นประโยชน์มากมายหลายชนิด ซึ่งสามารถแยกออกมาใช้ประโยชน์ได้โดยผ่านกระบวนการผลิตของโรงแยกก๊าซธรรมชาติ เพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับก๊าซธรรมชาติและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยการแยกสารประกอบไฮโดรคาร์บอนชนิดต่างๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในก๊าซธรรมชาติ ผลิตภัณฑ์จากโรงแยกก๊าซธรรมชาติ ประกอบด้วย ก๊าซฮีเทน ก๊าซโพรเพน ก๊าซปิโตรเลียมเหลว หรือก๊าซหุงต้ม และก๊าซโซลินธรรมชาติ นอกจากนี้ยังมีผลพลอยได้จากการแยกก๊าซธรรมชาติ คือ ก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในอุตสาหกรรมต่างๆ ได้ เช่น อุตสาหกรรมผลิตน้ำอัดลม น้ำแข็งแห้ง หรือนำไปทำแผ่นเทียม เป็นต้น ซึ่งผลิตภัณฑ์จากโรงแยกก๊าซธรรมชาติและวัตถุประสงคในการนำไปใช้แสดงในตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 แสดงผลิตภัณฑ์จากโรงแยกก๊าซธรรมชาติและวัตถุประสงคในการนำไปใช้

ผลิตภัณฑ์	วัตถุประสงคในการใช้ประโยชน์
ก๊าซฮีเทน	เป็นวัตถุดิบในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น
ก๊าซโพรเพน	เป็นวัตถุดิบในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น
ก๊าซปิโตรเลียมเหลว (ก๊าซหุงต้ม)	เป็นเชื้อเพลิงในครัวเรือน ยานพาหนะ และโรงงานอุตสาหกรรม และเป็นวัตถุดิบในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น
ก๊าซโซลินธรรมชาติ	เป็นวัตถุดิบสำหรับป้อนเข้าโรงกลั่นน้ำมันเพื่อผลิตน้ำมันสำเร็จรูป และเป็นวัตถุดิบในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

ที่มา : บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). 2544 : ส่วนที่ 2 37

ในประเทศไทยมีโรงแยกก๊าซธรรมชาติทั้งสิ้น 4 โรง มีความสามารถแยกก๊าซธรรมชาติได้สูงสุด 1,180 ล้านลูกบาศก์ฟุตต่อวัน ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2546 (โรงแยกก๊าซธรรมชาติระยอง. ม.ป.ป.) บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เป็นผู้ประกอบการธุรกิจโรงแยกก๊าซธรรมชาติรายเดียวในประเทศไทย

อุตสาหกรรมปิโตรเคมี เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้ผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมเป็นวัตถุดิบ โดยสามารถจำแนกได้เป็น 3 ชั้น คือ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ทำการผลิตสารประกอบโอเลฟินส์ หรือสารประกอบอะโรเมติกส์ อุตสาหกรรมขั้นกลาง เป็นการผลิตเม็ดพลาสติกขั้นกลาง ซึ่งจะใช้

เป็นวัตถุดิบของอุตสาหกรรมขั้นปลายที่ทำการผลิตเม็ดพลาสติกและเรซิน ซึ่งจะนำไปใช้ในอุตสาหกรรมอื่นๆ ต่อไป (ขงยุทธ องค์วัฒนะพัฒน์. 2543 : 2)

สถานการณ์เศรษฐกิจโลกในปัจจุบัน การเติบโตของเศรษฐกิจสหรัฐที่เป็นกลจักรสำคัญช่วยผลักดันการขยายตัวทางเศรษฐกิจของโลกเสมอมา ขณะนี้เศรษฐกิจของสหรัฐชะลอตัวจนส่งผลกระทบต่อภาคการส่งออกของหลายประเทศในภูมิภาคเอเชีย ญี่ปุ่นซึ่งเคยเป็นมหาอำนาจทางเศรษฐกิจของภูมิภาคนี้ก็กำลังประสบปัญหาอย่างหนักจนกระทบถึงเศรษฐกิจการเงินในภูมิภาค ในขณะที่การเปิดเสรีทางการค้าของจีน จากการเข้าเป็นสมาชิกองค์การการค้าโลก (World Trade Organization : WTO) แม้จะยังประโยชน์ต่อประเทศในภูมิภาคให้สามารถขยายตลาดไปยังจีนเพิ่มเติมได้ แต่จะสร้างแรงกดดันด้านการแข่งขันทางการค้าเช่นกัน เพราะจีนจะกลายเป็นคู่แข่งทางการค้ารายใหญ่ที่สุด และมีต้นทุนต่ำในภูมิภาคและเป็นแหล่งดึงดูดเงินลงทุนจากต่างประเทศ (Foreign Direct Investment : FDI) ไปจากประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคด้วย ภายใต้สภาวะแวดล้อมทางการแข่งขันที่รุนแรงในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงตนเองอย่างเร่งด่วน เพื่อสร้างศักยภาพทางการแข่งขัน และพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยให้เติบโตต่อไปอย่างยั่งยืน ดังนั้นอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจึงถือเป็นกลไกหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด คนเป็นผู้ลงมือ ลงแรง ออกความคิดผลิตสินค้าหรือให้บริการที่มีคุณภาพ ตามที่ลูกค้าต้องการ แต่คนก็มีความหลากหลาย แต่ละบุคคลล้วนแตกต่างกัน แม้ฝ่าฝืนที่เกิดต่างกันไม่ก็เท่านี้ ดังนั้นองค์การจึงต้องใช้ทักษะในการบริหารงานบุคคล ให้พนักงานสามารถสร้างสรรค์งาน หรือให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธัญญา ผลอนันต์. 2546 : 16)

ความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงาน มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็ส่งผลบวกต่อการปฏิบัติงาน ผลงานก็มีคุณภาพ ดังนั้นหากผู้นำระดับสูงขององค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการทำงานก็มักจะได้ผลลัพธ์ และผลการดำเนินงานที่น่าพอใจ ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดพนักงานไม่มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ก็จะเป็นต้นเหตุประการหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงาน และการลาออกจากงานสูง มีปัญหาทางวินัยและปัญหาอาชญากรรม เช่น ยาเสพติด ซึ่งส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง และในที่สุดผลลัพธ์และผลการดำเนินการขององค์กรก็ไม่น่าพอใจ (ธัญญา ผลอนันต์. 2546 : 74)

และในปัจจุบันองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เนื่องจากคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความสามารถในการดำเนินงานขององค์การ โดยเฉพาะโลกของการสื่อสารไร้พรมแดน ปัจจัยภายนอกองค์การไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง หรือเทคโนโลยีต่างๆ ล้วนส่งผลกระทบต่อภายในองค์การทั้งสิ้น นอกจากนั้น ปัจจัยภายในองค์การเองซึ่งมีปัจจัยที่มองไม่เห็น เช่น การให้ความสำคัญ การมีความเอื้ออาทรเป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นับว่าได้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เข้าใจอันดีต่อกัน ความเป็นมิตร และทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร (เสนาะ ดิยาว. 2535 : 296) หรือปัจจัยที่มองเห็นได้ เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ แบบของความเป็นผู้นำ ล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพการทำงานทั้งสิ้น และเป็นลักษณะธรรมชาติของสิ่งแวดล้อมภายใน (อรุณ รักธรรม. 2523 : 223)

การพัฒนาประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร มีความจำเป็นจะต้องจัดให้มีการพัฒนาเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องเป็นระบบ โดยมีโครงการหรือแผนงานเป็นระบบทั่วทั้งองค์กร โดยสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาด้านอื่นๆ อีกหลายประการ (สุพัตรา เพชรมณี. 2531 : 1) คือ องค์กรจะต้องสร้างบรรยากาศที่จะสนับสนุนให้บุคลากรมีความปรารถนาแสวงหาความรู้ หรือ พึ่งพาตัวเองอย่างเป็นอิสระ โดยเน้นวิธีการที่จะทำ ให้ทุกฝ่ายในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผน หรือ โครงการในการพัฒนา เพราะการสร้างบรรยากาศขององค์กร ให้มีลักษณะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จะส่งผลให้บุคลากรมีการทำงานที่ดีขึ้น สิ่งที่จะเป็นปัจจัยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เช่น การมีการบังคับบัญชาที่ดี สมาชิกในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ในทางกลับกัน การที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม และจิตใจที่ดีก็สามารถสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กรได้ (นิภา แก้วศรีงาม. 2532 : 204)

นอกจากนี้ยังพบว่าหลักเกณฑ์ของ “เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ เพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ (Thailand Quality Award – TQA)” ได้ให้ความสำคัญต่อการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (หมวด 5) และ การวัดผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคล (หมวด 7.3) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแสดงให้เห็นว่าองค์กรสามารถสร้างและ รักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สร้างสรรค์เพิ่มผลิตภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ และเอื้ออาทรต่อกันให้แก่พนักงานทั้งหมดได้ดีเพียงใด และองค์กรต้องแสดงระดับการเรียนรู้ การพัฒนา ความผาสุก ความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจของพนักงานในปัจจุบันและแนวโน้ม และข้อมูลเปรียบเทียบที่เหมาะสม (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2546 : 99 - 100)

จากความสำคัญของการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลที่จะส่งผลดีไปยังการดำเนินงานของธุรกิจ ความสามารถในการแข่งขัน การบริหารงานเพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ และการให้ความสำคัญกับข้อมูลเปรียบเทียบที่เหมาะสมของ “เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ เพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ (Thailand Quality Award – TQA)” ทำให้ผู้วิจัยสนใจทำการศึกษาข้อมูลเปรียบเทียบในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ซึ่งได้ปรับเปลี่ยนการบริหารงานในรูปแบบรัฐวิสาหกิจ เป็น บริษัทมหาชน จำกัด โดยจดทะเบียนจัดตั้งขึ้นเป็นบริษัท (มหาชน) จำกัด ภายใต้พระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2544 และเนื่องจาก บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เป็นผู้ประกอบการธุรกิจโรงแยกก๊าซธรรมชาติรายเดียวในประเทศไทย การศึกษาข้อมูลเปรียบเทียบในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานจึงไม่สามารถเปรียบเทียบในอุตสาหกรรมเดียวกันได้ ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบในอุตสาหกรรมที่ใกล้เคียง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กัน คือ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ซึ่งสามารถสรุปความเหมือนกันของโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ได้ดังตารางที่ 1.2

ตารางที่ 1.2 แสดงการเปรียบเทียบสถานที่ตั้ง รูปแบบของธุรกิจ ลักษณะอุตสาหกรรม กระบวนการผลิต และเทคโนโลยีการผลิตของ โรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

รายการเปรียบเทียบ ประเภท อุตสาหกรรม	โรงแยกก๊าซธรรมชาติ	อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น
สถานที่ตั้ง	จ.ระยอง และ จ.นครศรีธรรมราช	จ. ระยอง
รูปแบบของธุรกิจ	ธุรกิจแบบบริษัท	ธุรกิจแบบบริษัท
วัตถุดิบ	ปิโตรเลียม	ปิโตรเลียม
กระบวนการผลิต	กระบวนการผลิตแบบต่อเนื่อง (Continuous Process Production)	กระบวนการผลิตแบบต่อเนื่อง (Continuous Process Production)
เทคโนโลยีการผลิต	ขั้นสูง	ขั้นสูง

ตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น พบว่าอุตสาหกรรมทั้ง 2 กลุ่มมีความใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม คือ โรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ว่ามีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ และมีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลในทางส่งเสริมหรือกระทบกระเทือนให้ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับที่สูง หรือ ต่ำ อย่างไร นอกจากนั้นจะทำการศึกษาดังปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและพนักงานในการร่วมมือกันปรับปรุง เพื่อทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางในการบริหารงานเพื่อบ่มงู่สู่เป้าประสงค์หลักขององค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงาน 2 กลุ่ม คือ พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพของการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และ แผนงานที่สังกัด

1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลร่วมกันระหว่างอายุ และตัวแปรอิสระ คือ ตำแหน่งงาน แผนงานที่สังกัด ที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 สมมติฐานที่ 1: พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

1.3.1.1 สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

1.3.1.2 สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

1.3.1.3 สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีสถานภาพของการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

1.3.1.4 สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

1.3.1.5 สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

1.3.1.6 สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

1.3.1.7 สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

1.3.1.8 สมมติฐานที่ 1.8 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

1.3.2 สมมติฐานที่ 2 : อายุ และตัวแปรคัดสรร คือ ตำแหน่งงาน และแผนงานที่สังกัด มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

1.3.2.1 สมมติฐานที่ 3.1 อายุ และ ตำแหน่งงาน มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ

1.3.2.2 สมมติฐานที่ 3.2 อายุ และ แผนงานที่สังกัด มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ

1.3.2.3 สมมติฐานที่ 3.3 อายุ และ ตำแหน่งงาน มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

1.3.2.4 สมมติฐานที่ 3.4 อายุ และ แผนงานที่สังกัด มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

1.4 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

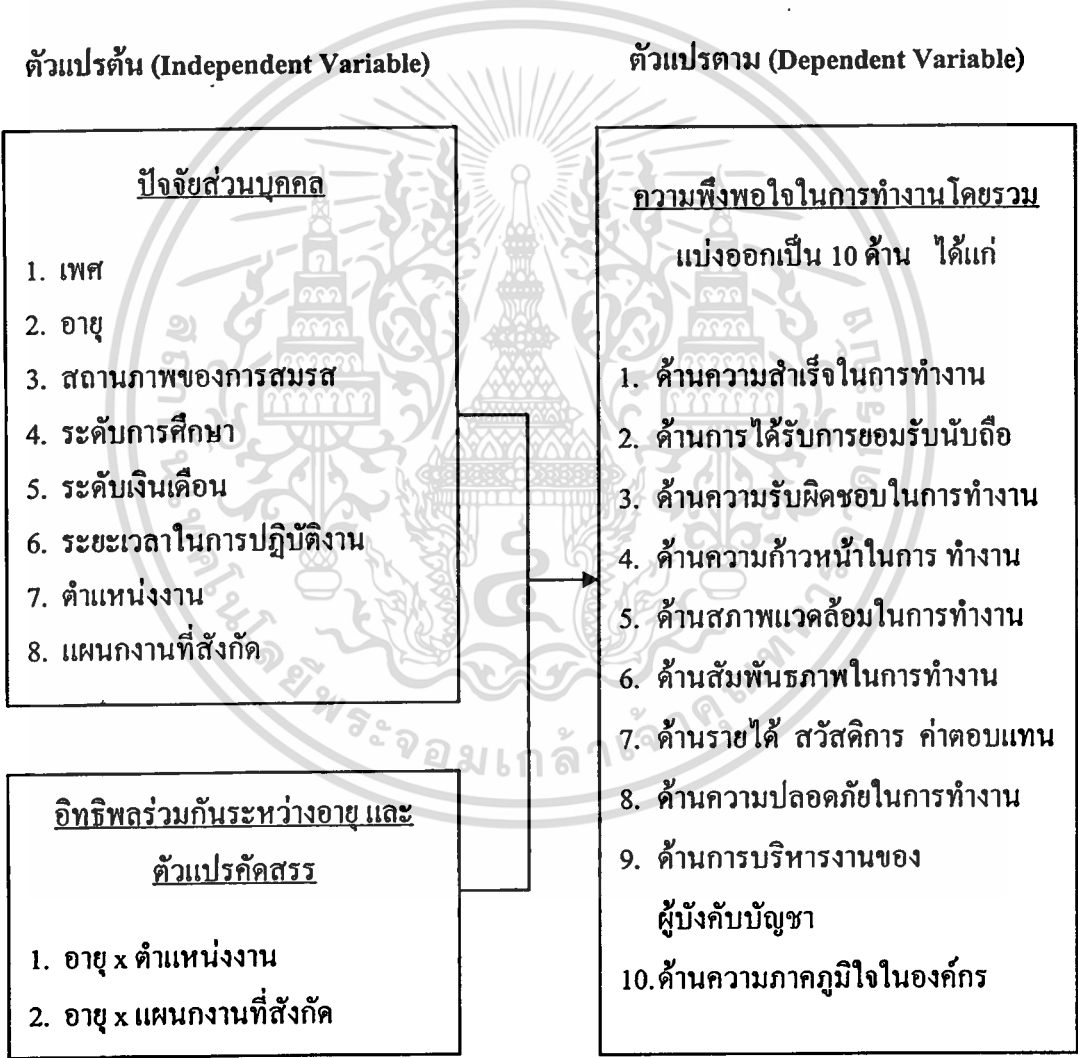
สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดจากแบบจำลองความพึงพอใจในงาน (ธัญญาพลอนันต์, 2546 : 79) ซึ่งกล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของพนักงานอาจมาจาก 3 แหล่ง ได้แก่ พนักงาน ผู้นำองค์กร และสภาพแวดล้อม ผสมผสานกับแนวคิดในงานวิจัยของธัญญา มนูญญา (2545 : 173) เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัทยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด ซึ่งมีลักษณะเป็นอุตสาหกรรมต้นน้ำ เช่นเดียวกับโรงแยกก๊าซธรรมชาติ และ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่ผู้วิจัยมีความสนใจ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ใน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านรายได้สวัสดิการ ค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

นอกจากนี้ยังศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพของการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และ แผนงานที่สังกัด เป็นตัวแปรที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น รวมทั้งศึกษาเพิ่มเติมถึงอิทธิพลร่วมกันระหว่างอายุ และตัวแปรคัดสรร คือ ตำแหน่งงาน และแผนงานที่สังกัด ที่มีอิทธิพลของปัจจัยคู่ต่อความพึงพอใจในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานโดยรวม สำหรับตัวแปรอิสระที่ทางผู้วิจัยได้คัดเลือกมานี้ ได้แนวคิดมาจากงานวิจัยของ อนุรักษ์ มนูญญา (2545 : 169) เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยใน บริษัทยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด ซึ่งพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ตำแหน่งงาน และแผนงานที่ สังกัด ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบกับตัวแปรอิสระ คือ ตำแหน่ง งาน และแผนงานที่สังกัด เป็นตัวแปรที่องค์กรสามารถปรับปรุง หรือ จัดทำโปรแกรมเพื่อ ส่งเสริมในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติระยองปฏิบัติงานประจำจังหวัดระยอง พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติขอนแก่นปฏิบัติงานประจำจังหวัดนครราชสีมา และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่ปฏิบัติงานประจำจังหวัดระยอง มีจำนวนพนักงานรวมทั้งสิ้น 2,503 คน (โรงแยกก๊าซธรรมชาติระยอง. 2546 ; โรงแยกก๊าซธรรมชาติ ขนอม. 2546 ; บริษัทปิโตรเคมีแห่งชาติ จำกัด (มหาชน). 2546 ; บริษัทไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน). 2546 ; บริษัทอะโรเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). 2546 ; บริษัทระยองโอเลฟินส์ จำกัด. 2546 ; บริษัทปิโตรเคมีกลุ่ไทย จำกัด (มหาชน). 2546) ได้แก่

- 1) โรงแยกก๊าซธรรมชาติ ประกอบด้วย
 - (1) โรงแยกก๊าซธรรมชาติระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
 - (2) โรงแยกก๊าซธรรมชาติขอนแก่น บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
- 2) อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ประกอบด้วย
 - (1) บริษัทปิโตรเคมีแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)
 - (2) บริษัทไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน)
 - (3) บริษัทอะโรเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
 - (4) บริษัทระยองโอเลฟินส์ จำกัด
 - (5) บริษัทปิโตรเคมีกลุ่ไทย จำกัด (มหาชน)

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1.5.2.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานภาพของการสมรส
- 4) ระดับการศึกษา
- 5) ระดับเงินเดือน
- 6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- 7) ตำแหน่งงาน
- 8) แผนงานที่สังกัด

1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมใน 10 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 3) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน
- 4) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
- 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 6) ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน
- 7) ด้านรายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน
- 8) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน
- 9) ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา
- 10) ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยนี้มีช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ. 2547 รวมเป็นเวลา 2 เดือน

1.6 ขั้นตอนการทำวิจัย

ขั้นตอนในการดำเนินการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จำแนกออกเป็น 6 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งทำการค้นคว้าจากเอกสารตำรา หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาข้อมูลต่างๆ ของโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษา และสร้างเครื่องมือวัด

ขั้นตอนที่ 4 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแบบสอบถามไปยังบริษัทต่างๆ ได้แก่ โรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ซึ่งในแบบสอบถามจะประกอบด้วยคำถาม เช่น คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไป ระดับความพึงพอใจในการทำงาน

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 6 สรุปอภิปรายผล พร้อมทั้งจัดทำข้อเสนอแนะ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยนี้ คือ

1.7.1 ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานประกอบการในการนำผลการศึกษานี้ไปใช้พิจารณาปรับปรุง แก้ไข และจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสม

1.7.2 ทำให้ทราบถึงความแตกต่างกันของปัจจัยส่วนบุคคล และอิทธิพลร่วมของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานประกอบการในการนำผลการศึกษานี้ไปใช้พิจารณาปรับปรุง แก้ไข และจัดการให้เหมาะสมกับกลุ่มพนักงาน เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล รวมถึงการวางแผน และบรรจุองค์ในการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ของทั้งภาครัฐ และองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลาย

1.8 นิยามคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้คือ

1.8.1 ปิโตรเลียม (Petroleum) หมายถึง น้ำมันดิบ ก๊าซธรรมชาติ ก๊าซธรรมชาติเหลว สารพลอยได้และสารประกอบไฮโดรคาร์บอนอื่นๆ ที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ และอยู่ในสภาพอิสระ ไม่ว่าจะมิลักษณะเป็นของแข็ง ของหนืด ของเหลว หรือ ก๊าซ และให้ความหมายรวมถึงบรรดาไฮโดรคาร์บอนหนักที่อาจนำขึ้นมาจากแหล่งโดยตรง โดยใช้ความร้อนหรือกรรมวิธีทางเคมี แต่ไม่หมายรวมถึงถ่านหิน หินน้ำมัน หรือหินอื่นที่สามารถนำมากลั่นเพื่อแยกเอาน้ำมันด้วยการใช้ความร้อนหรือกรรมวิธีทางเคมี

1.8.2 ปิโตรเคมี (Petrochemicals) หมายถึง สารอินทรีย์เคมี (Organic Chemical) ประเภทไฮโดรคาร์บอน (Hydrocarbon) ที่ผลิตขึ้นโดยใช้ผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมเป็นวัตถุดิบ โดยที่ “ปิโตรเลียม” คือ สารประกอบระหว่างไฮโดรเจนกับคาร์บอน ซึ่งเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ ประเภทที่อยู่ในสภาพของเหลว ของหนืดและของแข็งนั้น เรียกว่า น้ำมันดิบ ประเภทที่อยู่ในสภาพก๊าซ เรียกว่า ก๊าซธรรมชาติ ส่วนประเภทที่อยู่ในสภาพก๊าซได้ทั่วโลก ซึ่งเมื่อขึ้นมาสู่ผิวโลกแล้วกลายเป็นของเหลว เรียกว่า ก๊าซธรรมชาติเหลว (Condensate)

1.8.3 อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น คือ การผลิตสารประกอบโอเลฟินส์ เช่น เอทิลีน, โพรพิลีน, บิวทาไดอิน (Ethylene, Propylene, Butadiene) หรือสารประกอบอะโรมาติกส์ คือ เบนซีน, โทลูอิน, ไซลีน (Benzene, Toluene, Xylene) เพื่อเป็นวัตถุดิบขั้นต้นของอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เป็นการผลิตโดยการนำผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมไปผ่านกระบวนการกลั่น (Distillation) แยก (Separating) หรือทำให้แตกตัว (Cracking)

วัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตโอเลฟินส์ ได้แก่ อีเทน โพรเพน บิวเทน แก๊สหุงต้มหรือแอลพีจี (Ethane, Propane, Butane, LPG-Liquified Petroleum Gas) ซึ่งเหล่านี้เป็นผลิตภัณฑ์ที่ได้จากก๊าซธรรมชาติ หรือ แนปธา (Naphtha) จากโรงกลั่นน้ำมัน ส่วนวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตสารอะโรมาติกส์ ได้แก่ แนปธา (Naphtha) จากโรงกลั่นน้ำมัน คอนเดนเสด (Condensate) จากหลุมก๊าซธรรมชาติ และ ไพโรไลซิส แก๊สไซลีน (Pyrolysis Gasoline) จากโรงโอเลฟินส์

1.8.4 พนักงาน หมายถึง พนักงานทุกระดับที่ปฏิบัติงานในโรงแยกก๊าซธรรมชาติระยอง ประจำจังหวัดระยอง โรงแยกก๊าซธรรมชาติชนอม ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ประจำจังหวัดระยอง

1.8.5 เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ เพศหญิง หรือ เพศชาย

1.8.6 อายุ หมายถึง อายุจริงของพนักงาน

1.8.7 สถานภาพของการสมรส แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

- 1) โสด
- 2) สมรสแล้ว
- 3) หย่าร้าง แยกกันอยู่ หรือคู่สมรสเสียชีวิต

1.8.8 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดที่ได้รับ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

1.8.9 ระดับเงินเดือน หมายถึง รายได้ประจำที่ได้รับเป็นรายเดือน ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานล่วงเวลา และค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับเป็นรายเดือน

1.8.10 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนปีที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานในองค์กรนั้นๆ โดยนับระยะเวลาดังแต่วันที่เริ่มปฏิบัติงาน

1.8.11 ตำแหน่งงาน หมายถึง ระดับตำแหน่งของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

- 1) ผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป หมายถึงผู้บังคับบัญชา ระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป
- 2) ผู้บริหารระดับกลาง หมายถึง พนักงานที่ได้รับการแต่งตั้งจากบริษัทฯ ให้ดำรง

ตำแหน่งหัวหน้าส่วนใดส่วนหนึ่ง ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การบังคับบัญชาพนักงานและ/หรือมีเอกสารเป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อำนาจหน้าที่ในการกำกับควบคุมการดำเนินงานของพนักงานอื่นๆ ในระดับได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ และระเบียบปฏิบัติซึ่งผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือตนขึ้นไปกำหนด

3) ผู้บริหารระดับต้น หมายถึง พนักงานที่ยังไม่ได้รับการแต่งตั้งจากบริษัทฯ ให้ดำรงตำแหน่งใดๆ แต่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้ และสามารถกำกับดูแลการดำเนินงานของพนักงานอื่นๆ ในระดับได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ และระเบียบปฏิบัติซึ่งผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือตนขึ้นไปกำหนด

4) พนักงานปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานในระดับปฏิบัติการ

1.8.12 แผนงานที่สังกัด หมายถึง แผนงานที่พนักงานปฏิบัติการอยู่ที่บริษัทฯ แบ่งออกเป็น ฝ่ายผลิต ฝ่ายซ่อมบำรุง ฝ่ายสนับสนุนการผลิต และฝ่ายอำนวยการ/ธุรการ/อื่นๆ

1.8.13 ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่เกิดจากการได้รับสิ่งต่างๆ ภายในองค์กร ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรม หรือการพัฒนาของพนักงานในองค์กร ได้แก่

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถทำงาน หรือแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง พนักงานได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับความยินดีจากผู้บังคับบัญชาและร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ

3) ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา มีขอบเขตหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่ชัดเจน

4) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม การศึกษาต่อเนื่องให้วุฒิสูงขึ้น หรือเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง และการได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสมและยุติธรรม

5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ห้องทำงานกว้าง สะอาด มีแสงสว่างที่เหมาะสม อากาศถ่ายเทได้ดี สีของห้องทำงานก่อให้เกิดความสบายในการทำงานและมีอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการทำงาน

6) ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและกับผู้บังคับบัญชาในทางที่ดี เช่น การได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

7) ด้านรายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนต่างๆ ที่พนักงานได้รับรายเดือนเป็นประจำ เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด เงินช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร ตลอดจนเงินสวัสดิการประเภทต่างๆ ที่พนักงานเห็นว่ามีความเหมาะสมทำให้การครองชีพไม่เดือดร้อน และสามารถเป็นหลักประกันในความมั่นคงของการทำงานได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยในการทำงานอันเนื่องมาจากหน่วยงานมีระบบความปลอดภัยที่ดี รวมทั้งระบบความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสม

9) ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อผู้บังคับบัญชาว่ามีความสามารถในการบริหาร ควบคุม ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม

10) ความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ภาคภูมิใจต่อการได้เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งยอมรับในค่านิยมขององค์กรด้วย



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมเนื้อหาของทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้หลายแนวคิด โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้น ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังต่อไปนี้

- 2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- 2.2 แนวความคิดความสัมพันธ์ของเทคโนโลยีกับโครงสร้างองค์กร
- 2.3 แนวความคิดเกี่ยวกับเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ เพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ (Thailand Quality Award)
- 2.4 ประวัติความเป็นมาของโรงเย็บกระดาษธรรมชาติ และอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น
- 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

Strauss and Sayles (1960 : 6) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทักษะที่มีต่องานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้

Gilmer (1971 : 253) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงผลของเจตคติต่างๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพื่อนั้น ได้แก่ รู้สึกว่ามีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

Good (1973 : 320) ให้ความหมายของพึงพอใจในงานว่าหมายถึงคุณภาพ สภาพ หรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน

Crolley (1989) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงานเกี่ยวข้องกับการที่คนเรามีความรู้สึกต่องานของเขาอย่างไร เป็นสิ่งที่ประกอบด้วยทัศนคติ ความรู้สึก ความชอบไม่ชอบ ซึ่งคนมีต่องานของตน พวกผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถที่จะใช้ความรู้ความชำนาญพิเศษของเขาได้มากเท่าไรเขายังมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้นเท่านั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติมา ปริดีดิลก (2529 : 331 – 332) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของงานและ ผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองตามความต้องการของเขาได้

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2529 : 98) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้น เนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของ คนคนหนึ่ง

อารี เพรชชุด (2530 : 49) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า เป็นสิ่งที่ เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่คนงานมีต่องานและต่อนายจ้าง เป็นอารมณ์พึงพอใจ สบายใจที่ผลงาน นั้นได้ทำให้ความต้องการได้รับการตอบสนอง

พิมลจรรย์ นามวัฒน์ (2532 : 80) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทศนคติ หรือภาวะภายในของบุคคลแต่ละคนโดยที่ความพึงพอใจไม่ใช่สิ่งเดียวกับแรงจูงใจ การ ปฏิบัติงานที่ดียอมก่อให้เกิดรางวัลหรือผลตอบแทน ในขณะที่เดียวกันรางวัลหรือผลตอบแทนก็อาจ ก่อให้เกิดความพึงพอใจของลูกจ้างคนงานได้

สมยศ นาวิการ (2537 : 221) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนต่องานของพวกเขา เมื่อเราพูดว่าคนมีความพอใจในงานสูง โดยทั่วไปเราจะหมายความว่าคนชอบ และให้คุณค่ากับงานของพวกเขาสูง และมีความรู้สึกที่ดีต่อ งานของพวกเขา ความพอใจในงานของพนักงานภายในองค์กรทุกระดับจะมีผลต่อความมี ประสิทธิภาพขององค์กรอย่างมาก

ลัทธิกาล ศรีธรรมย์ (2541 : 95) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ทศนคติทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของเขา

เช่นเดียวกับ สิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541 : 100) ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจใน งาน หมายถึง ทศนคติทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของเขา งานของคนใดคนหนึ่งเป็นสิ่งที่มีความหมายมากกว่าการเป็นสิ่งที่ปรากฏให้เห็นเท่านั้น เช่น การพิมพ์ การรอกยลูกค้า การขับรถ ส่งของ งานที่เราทำจะรวมถึงการมีปฏิภิกิริยาโต้ตอบต่อกันกับผู้ร่วมงานและเจ้านาย การทำตาม กฎเกณฑ์และนโยบายขององค์กร การทำงานให้มีคุณภาพเข้าขั้นมาตรฐาน การมีชีวิตกับสภาพ การทำงานซึ่งบ่อยครั้งมีคุณภาพต่ำกว่าที่เราคิดและอื่นๆ ซึ่งสิ่งต่างๆ ดังที่กล่าวมาพนักงานจะมีการ ประเมินว่าเขาพอใจหรือไม่

สุรพล พยอมแถม (2541 : 50) ได้กล่าวว่า เมื่อบุคคลอยู่ในสภาวะอารมณ์ที่พึงพอใจใน งาน ข้อมหมายถึงบุคคลนั้นมีสภาวะอารมณ์ที่ดี หรือเป็นไปในทางบวกด้วยการประเมินภาพรวม ในระหว่างการทำงานหรือประสบการณ์ทั้งหมดของบุคคลนั้น โดยทั่วไปแล้วการที่จะระบุว่า บุคคลหนึ่งบุคคลใดมีความพึงพอใจในงานมากน้อยเพียงใดจะต้องอาศัยการศึกษาองค์ประกอบของ ความพึงพอใจในงานเสียก่อน

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 130) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกรวมของบุคคล ที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งการส่งผลกระทบต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

เรียบ ศรีทอง (2542 : 368) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดโดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในเชิงบวก พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความพอใจอาจสังเกตได้จาก

1. ความคิด : คิดถึงงานในแง่ดี ทำง่าย น่าทำ มีคุณค่า มีประโยชน์
2. อารมณ์ความรู้สึก : พอใจ ตื่นเต้น สนุก เพลิดเพลิน มีกำลังใจ
3. การกระทำ : ตั้งใจทำงาน อดทน กระตือรือร้น ขยัน มุ่งมั่น มีความสนใจ ทำให้สำเร็จ และมีคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานที่กล่าวมานั้น พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ทศนคติ หรือเจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานหรือสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานหรือกิจกรรมที่บุคคลทำ ซึ่งเป็นผลให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อให้งานที่ได้มีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ และสิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์การด้วย

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีรวมทั้งแนวความคิดทางด้านความพึงพอใจในการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับเชื่อมโยงกับจิตใจของมนุษย์กับสภาพแวดล้อมของการทำงาน ความสัมพันธ์ในสังคมและธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไป ความพึงพอใจในการทำงานมักจะเข้ามาเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล เพราะฉะนั้นในการศึกษาครั้งนี้นำเสนอแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยทฤษฎีต่างๆประกอบด้วย ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ Mc.Gregor ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีความเสมอภาค โดยรายละเอียดของแต่ละทฤษฎีมีดังนี้

2.1.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) (Maslow, 1954 : 69 - 82)

Abraham Maslow เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มของนักมนุษยสัมพันธ์อยู่ที่มหาวิทยาลัยแบรนดีส์ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจของมนุษย์ซึ่งกล่าวไว้ว่า “มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการอย่างไม่สิ้นสุด” หลังจากที่เขาได้สังเกตพฤติกรรมของคนจำนวนมากที่เขาได้ทำงานร่วมอยู่ด้วย ดังนั้นเมื่อ

มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีลักษณะดังกล่าวเขาจึงมีความเห็นต่อไปว่าเป็นไปไม่ได้ที่จะทำให้ความต้องการของมนุษย์แต่ละคนได้รับความพึงพอใจ เพราะมนุษย์แต่ละคนมีลำดับขั้นของความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบข่ายของ Maslow จะอยู่บนพื้นฐานของสมมุติฐานรากฐาน 3 ข้อ คือ

1) มนุษย์คือสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุดแต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ถ้าความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ โดยกระบวนการเหล่านี้จะไม่สิ้นสุดและจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป

3) ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ กล่าวคือเมื่อความต้องการในขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการขั้นสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันทีที่ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow ได้แบ่งลำดับขั้นของความต้องการไว้ 5 ขั้นตามลำดับดังแสดงไว้ในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ลำดับความต้องการ 5 ขั้นของ Maslow

(1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs)

ความต้องการทางร่างกายจะอยู่ลำดับขั้นต่ำที่สุดเป็นความต้องการพื้นฐานที่มาก่อนระบุโดย Maslow ความต้องการเหล่านี้จะหมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการ อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น โดยทั่วไปความต้องการทางร่างกายจะถูกตอบสนองด้วยรายได้ที่เพียงพอ และสภาพแวดล้อมของงานที่ดี เช่น ห้องน้ำที่สะอาด แสงสว่างที่เพียงพอ อุณหภูมิที่สบาย และการระบายอากาศที่ดี

(2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs)

ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เป็นความต้องการลำดับที่สองของ Maslow จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ซึ่งความต้องการความมั่นคงปลอดภัยนี้มีอยู่ 2 แบบ คือ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทางด้านร่างกาย และความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทางด้านเศรษฐกิจ ดังนั้นความต้องการความมั่นคงปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกาย และจิตใจ องค์การสามารถทำได้หลายสิ่งหลายอย่างเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เช่น องค์การอาจจะให้การประกันชีวิต และสุขภาพ กฎข้อบังคับที่ยุติธรรมและสมควร สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและการยอมให้มีสภาพแรงงาน

(3) ความต้องการทางสังคม (Social needs)

ความต้องการทางด้านสังคม คือ ความต้องการระดับที่สามระบุโดย Maslow ความต้องการเหล่านี้จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายและความมั่นคงปลอดภัยได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมจะหมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยวพัน การมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคมสำหรับในองค์การควรสนองความต้องการนี้โดยการให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับซึ่งการแสดงความคิดเห็นก็เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ส่วนในด้านการบริหารความต้องการนี้เป็นวิธีการกระตุ้นหรือจูงใจเบื้องต้น บุคคลจะมองเห็นคุณค่าของงานที่เขาทำในลักษณะเป็นการเปิดโอกาสสำหรับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน การประสานสามัคคีปรองดอง ดังนั้นผู้บริหารงานที่เข้าใจผู้ร่วมงานในแง่ของความต้องการนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานอย่างมาก

(4) ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับในสังคม (Esteem needs)

ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับในสังคมนั้นอยู่ในระดับที่สี่ ความต้องการนี้หมายถึง ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์การ หรือการที่สามารถเข้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญๆ อีกทั้งมีความต้องการที่จะสร้างการเคารพตนเอง และการชมเชยจากบุคคลอื่นๆซึ่งสามารถอาจพิจารณาได้ 2 ลักษณะ คือ เน้นที่ลักษณะภายใน หมายถึง ความต้องการประสบความสำเร็จ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความอิสระในการทำงาน หากเน้นที่ลักษณะภายนอกจะหมายถึง ความต้องการชื่อเสียง เกียรติยศ สถานภาพ ความสำคัญ และการยกย่องสรรเสริญ โดยความต้องการเหล่านี้องค์การสามารถสร้างให้เกิดแก่พนักงานในองค์การได้ด้วยการพัฒนาบุคลากร จัดการฝึกอบรม เสริมสร้างความรู้ และเพิ่มพูนทักษะใหม่ๆ อันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้ในที่สุด

(5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self - actualization)

ความต้องการขั้นสุดท้ายนี้เป็นความต้องการพิเศษ ซึ่งคนธรรมดาเป็นส่วนมากนึกอยากจะเป็นอยากจะได้ แต่ไม่สามารถเสาะหาได้ การที่บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ก็ได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษไป เช่น ความนึกคิดที่อยากจะเป็นนายกรัฐมนตรี หรือนักกีฬาที่มีความสามารถ ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป แต่ละคนย่อมมีความรู้สึกนึกคิดแตกต่างกันไป

สเตียร์ เหลืองอร่าม (2525. 68 - 69) ได้จัดความพึงพอใจในงานตามแนวความคิดของ Maslow ไว้ 2 ประการ คือ

- 1) ความพึงพอใจในขณะที่ทำงานเป็นความพอใจเมื่อทำงานได้ผลดี มีโอกาสก้าวหน้าพอใจที่มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน มีคนนับถือยกย่องในหมู่คนทำงาน
- 2) ความพึงพอใจผลพลอยได้จากงาน ได้แก่ ค่าจ้าง วันหยุดพักผ่อน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินประกันชีวิตที่นายจ้างออกให้ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะได้รับหลังจากปฏิบัติงานแล้ว

จากความพึงพอใจข้างต้น เมื่อเทียบกับความต้องการของมนุษย์จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจที่ได้จากงานมีส่วนสนองตอบความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ส่วนความพึงพอใจขณะทำงานมีส่วนสนองตอบความต้องการขั้นสูงขึ้นไป

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow พบว่า มนุษย์จะถูกจูงใจให้ตอบสนองความต้องการระดับต่ำก่อนที่จะพยายามตอบสนองความต้องการระดับสูง กล่าวคือ ถ้าความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะเกิดความต้องการในลำดับขั้นถัดไป ยิ่งกว่านั้นเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งถูกตอบสนองแล้วความต้องการนี้จะไม่เป็นสิ่งจูงใจที่มีพลังต่อไปอีก ดังนั้นการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดีนั้นผู้บริหารควรที่จะต้องเข้าใจว่าผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการอะไรบ้างอยู่ในลำดับขั้นใดของความต้องการทั้ง 5 ขั้น แล้วพยายามตอบสนองความต้องการเหล่านั้น ซึ่งทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เป็นตัวช่วยแนะแนวทางให้ฝ่ายบริหาร

ทราบว่าควรที่จะใช้วิธีการจูงใจแบบไหนต่อผู้ได้บังคับบัญชา โดยคำนึงความต้องการลำดับขั้นต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

2.1.2.2 ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two – Factor or Hygiene Theory) ของ Frederick Herzberg (Herzberg. 1967 : 234 -240)

Herzberg และเพื่อนร่วมงานของเขา ได้พัฒนาทฤษฎีของเขาด้วยการเริ่มศึกษาโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี 200 คน เพื่อจะดูความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพในการผลิต เขาได้พยายามค้นคว้า สิ่งใดที่มีให้ลูกจ้างหรือคนงานรู้สึกดี หรือไม่ดีพอใจหรือไม่พอใจเกี่ยวกับงานที่พวกเขาทำ ผลการศึกษาได้ค้นพบและกำหนดเป็นทฤษฎีสรุปได้ว่า 2 กลุ่มดังนี้

กลุ่มแรก เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานนั้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับหรือสัมพันธ์กับความรู้สึกลงในทางลบกับงานที่ปฏิบัติและเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมที่พวกเขาทำงาน โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องเหล่านี้ — Herberg และคณะเรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุง (Hygiene Factors) ประกอบด้วย

1) นโยบายและการบริหารขององค์กร คือ หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดนโยบายที่เด่นชัด รวมถึงการจัดการและการบริหารขององค์กร การสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร

2) ความมั่นคงในงาน คือ ความรู้สึกที่มีผลมาจากความเชื่อของคนว่าตนเองได้รับการปกป้องในเรื่องของความปลอดภัย

3) เงินเดือนและสิ่งตอบแทน คือ การจ่ายเงินและองค์ประกอบทางเศรษฐกิจอื่นๆอันรวมถึงค่าจ้าง เงินเดือน และผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานในตำแหน่งซึ่งควบคู่ไปกับการทำงาน รวมทั้งผลตอบแทนเมื่อไม่ได้ทำงานหรือออกจากงาน

4) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา คือ ความรู้สึกที่ต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาซึ่งความสัมพันธ์นั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

5) สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในการอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ปรีกษาหารือ ความเข้าใจกัน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

6) ฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม หมายถึง งานหรือสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับ มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม

7) โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต คือ โอกาสที่บุคคลจะได้รับการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะต่างๆในวิชาชีพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8) สภาพการทำงาน คือ ความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ระดับของเสียง อุปกรณ์ในการทำงาน เป็นต้น

9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ สภาพบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

10) วิธีการปกครองบังคับบัญชา คือ ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานและบุคคล ความยุติธรรมในการบริหารและความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

กลุ่มที่สอง เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ โดยปัจจัยเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกในทางบวกกับงานที่ปฏิบัติและเกี่ยวกับเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ ซึ่ง Herzberg และคณะเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย

1) ความสำเร็จของงาน เป็นความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเราทำงานสำเร็จหรือความต้องการที่จะทำให้สำเร็จ

2) การยอมรับนับถือ เป็นผลมาจากความสำเร็จ ซึ่งการยอมรับนับถือนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้เกิดการจูงใจอย่างต่อเนื่อง

3) ลักษณะของงาน เป็นผลมาจากความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายตามกำลังความสามารถ

4) ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมา เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ในงานของตนซึ่งจะช่วยให้เกิดความผูกพันในงาน

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพัฒนา ให้เกิดทักษะใหม่จากการทำงาน

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้นำการศึกษาวิจัยของ Herzberg ทฤษฎีสองปัจจัยเป็นแนวทางในการศึกษาความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มีความชัดเจน เข้าใจง่าย และครอบคลุม

2.1.2.3 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Mc. Gregor (Mc. Gregor. 1960 : 33 - 57)

Mc. Gregor เขามองมนุษย์ออกเป็น 2 แบบคือ แบบทฤษฎี X นั้นหมายความว่า มนุษย์ในสายตาของทฤษฎีนี้ค่อนข้างจะติดลบ ต้องควบคุมกันอยู่เสมอ จะปล่อยให้ทำงานอะไรตามลำพังมิได้ ส่วนทฤษฎี Y นั้น มองมนุษย์ในแง่ดีว่า มนุษย์มีศักยภาพที่สามารถพัฒนาตนเองได้โดยไม่ต้องมาคอยควบคุม ซึ่งจากจุดนี้ทำให้มนุษย์มีโอกาสได้แสดงความสามารถ ความคิดริเริ่มต่างๆ ได้อย่างเต็มที่ และทฤษฎีนี้เองที่เป็นปัจจัยจูงใจตัวหนึ่งต่อการเต็มใจในการปฏิบัติงานของมนุษย์

ทฤษฎี X (การมองมนุษย์ว่าเลวร้ายโดยธรรมชาติ) ดังนี้

- 1) มองว่ามนุษย์โดยธรรมชาติแล้วไม่ชอบทำงาน ต้องใช้นโยบายลงโทษและให้รางวัลเท่านั้นที่จะให้มนุษย์ทำงาน
- 2) มองว่ามนุษย์จะไม่พยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ถ้าไม่ถูกบังคับหรือไม่ถูกออกคำสั่ง
- 3) มนุษย์สบายใจที่จะทำงานเฉพาะที่ได้รับคำสั่งแล้วก็เลิก ไม่ต้องรับผิดชอบอะไรมากกว่าจะทำงานให้ก้าวหน้าออกไปด้วยตนเอง

ทฤษฎี Y (การมองมนุษย์ว่าดีงามโดยธรรมชาติ) ดังนี้

- 1) มนุษย์โดยธรรมชาติแล้วชอบทำงาน มนุษย์จะแสดงความเป็นนายตนเอง
- 2) มนุษย์จะบังคับตนเองให้ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายและทำงานให้ก้าวหน้าออกไป
- 3) เป็นเรื่องธรรมชาติอย่างยิ่งที่มนุษย์จะใช้กำลังกายกำลังใจในการทำงานเช่นเดียวกับในการเล่นหรือพักผ่อน

2.1.2.4 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) (Vroom, 1964)

เป็นแนวความคิดที่พิจารณาผลกระทบ ที่ปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถของบุคคลกับปัจจัยทางองค์การที่มีผลกระทบต่อการจูงใจ ซึ่ง Victor H. Vroom และนักวิชาการอื่นๆ อีกหลายท่าน ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการทำงานกับรางวัลตอบแทน โดยคำนึงองค์ประกอบ 3 ประการต่อไปนี้

1) ความคาดหวัง (Expectancy) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานกับผลงานที่เกิดขึ้น คือ การที่บุคคลประเมินความเป็นไปได้ว่า ถ้ามีความพยายามเพิ่มขึ้นหรือทำงานหนักขึ้น จะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น นั่นก็คือ การประเมินความสามารถในการทำงานของตนถ้าบุคคลมีความคาดหวังเช่นนี้ ก็จะมีความพยายามเพิ่มขึ้น

2) สิ่งที่เป็นเครื่องมือ (Instrumentality) คือ การรับรู้และหวังว่าผลงานที่เกิดขึ้นจากการมีความพยายามเพิ่มขึ้น จะนำไปสู่รางวัลตอบแทนที่ต้องการ ถ้าบุคคลใดคิดว่าเมื่อทำงานได้ผลดีแล้ว จะไม่ได้รับความสนใจและรางวัลตอบแทน บุคคลนั้นก็จะไม่เลือกทำงานหนัก องค์ประกอบนี้จึงแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงานกับรางวัล

3) ความชอบพอ (Valence) เป็นความต้องการภายในของบุคคล คือ การดีคุณค่าหรือการมีค่านิยมต่อรางวัลหรือผลได้ หรืออาจเรียกว่า เป็นความชอบพอในรางวัลตอบแทนก็ได้ ความชอบพอนี้ไม่ได้เกิดจากตัวรางวัลที่ได้ แต่เกิดจากปัจจัยภายในบุคคล จึงมีความแตกต่างออกไปตามแต่ละบุคคล คนบางคนชอบทำงานบางอย่างเพราะได้เงินเดือนดี เพราะดีคุณค่าของรางวัลตอบแทน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แทนที่เป็นเงินเอาสูง บางคนชอบทำงานเพราะเป็นงานที่ท้าทาย มีความรับผิดชอบสูง เพราะมีค่านิยมสูงเกี่ยวกับรางวัลตอบแทนที่เป็นความสำเร็จ เป็นต้น

องค์ประกอบทั้งสามประการนี้เป็นสิ่งซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจ โดยต้องสัมพันธ์ต่อเนื่องกันเป็นกระบวนการ การจูงใจในการทำงานนั้น เริ่มขึ้นจากการที่บุคคลมีความคาดหวังในการทำงานของตน นั่นก็คือ รู้ว่าความสามารถของตนจะนำไปสู่ผลงานที่ดีและรับรู้ว่าจะได้รับรางวัลนั้นด้วย เมื่อองค์ประกอบทั้งสามประการเป็นไปอย่างสอดคล้องกันดังนี้แล้วก็จะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะไปกระตุ้นความพยายามให้สูงขึ้นอีก การจูงใจในการทำงานเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

สรุปว่าทฤษฎี ความคาดหวังชี้ให้เห็นว่า การจูงใจให้คนทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่คนเชื่อว่า ความพยายามของตนจะสัมฤทธิ์ผลออกมาเป็นผลระดับแรก และสิ่งที่เป็นเครื่องมือของผลระดับแรกมีผลต่อผลระดับที่สอง ซึ่งในที่สุดนั้น การที่คนจะปฏิบัติงานให้สำเร็จหรือไม่ประการใด ย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการ(การตีคุณค่า) และความเชื่อของเขา ว่าเขาต้องการหรือไม่ต้องการอะไรและจะใช้กลยุทธ์อะไรที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามที่เขาเลือกไว้

2.1.2.5 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

Davis and Newstrom (1989) กล่าวถึงทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams ชี้ให้เห็นว่า เมื่อบุคคลรับรู้ว่าอัตราส่วนของสิ่งที่เขาให้กับงาน กับผลที่ได้รับจากงาน เมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนกับบุคคลอื่นๆอยู่ในระดับเดียวกัน บุคคลก็จะรู้สึกว่าเป็นธรรม แต่ถ้าสัดส่วนไม่สมดุลความรู้สึกไม่เป็นธรรมก็เกิดขึ้น และบุคคลก็จะถูกจูงใจให้ทำอะไรเพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมขึ้น ซึ่งสิ่งที่ใช้เปรียบเทียบในทฤษฎีนี้ ประกอบด้วย

1) ผลลัพธ์ที่ได้จากงาน (Job Outcomes) หมายถึง รางวัลที่ได้จากความสำเร็จในงานที่ทำ เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง การยอมรับ และสถานภาพ

2) สิ่งที่ใช้กับงาน (Job Input) หมายถึง ความพยายาม การปฏิบัติงาน ทักษะคุณภาพของผลผลิต ปริมาณของผลผลิต

เมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ได้จากงาน และสิ่งที่ให้กับงานกับบุคคลอื่นๆที่มีลักษณะเท่าเทียมกันอย่างคร่าวๆปรากฏว่า

(1) อัตราส่วนทั้งสองไม่สมดุลกัน บุคคลนั้นจะได้รับการกระตุ้นหรือจูงใจให้ลดความไม่เสมอภาค โดยการเพิ่ม หรือลดผลลัพธ์ที่ได้จากงาน หรือสิ่งที่ให้กับงาน

(2) ในกรณีที่เปรียบเทียบกันแล้วปรากฏว่า อัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากงาน กับสิ่งที่ให้กับงานของบุคคลผู้นั้นต่ำกว่าบุคคลที่อ้างถึง บุคคลนั้นก็อาจจะขอให้มีการเพิ่มผลลัพธ์ให้มากขึ้น หรืออาจจะลดสิ่งที่ให้กับงานลง

(3) ถ้าอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากงาน กับสิ่งที่ให้กับงานของบุคคลนั้นสูงกว่าบุคคลที่อ้างถึง บุคคลนั้นจะถูกจงใจให้ลดความไม่เสมอภาคโดยการลดผลลัพธ์ หรือการเพิ่มสิ่งที่ให้กับงาน

(4) แต่เมื่อเปรียบเทียบแล้วปรากฏว่ามีความเสมอภาคกัน ก็จะเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุปทฤษฎีความเสมอภาค แสดงให้เห็นว่าการที่คนจะทำงานมากหรือน้อย ดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบ ความพยายาม และค่าตอบแทนของตนเองกับผู้อื่น ในสภาพของการทำงานที่คล้ายกัน หรือการเปรียบเทียบความเสมอภาคของความพยายามและค่าตอบแทนของตนกับผู้อื่น ความเสมอภาคจะเกิดขึ้นหากเปรียบเทียบแล้ว มีอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกัน และหากบุคคลมีความรู้สึกว่ามี ความไม่เสมอภาคเกิดขึ้น จะเกิดความไม่พอใจ และนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ลดลงหรือลาออกจากการงานไปเลย

2.1.3 การสร้างสิ่งจูงใจที่จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

เสถียร เหลืองอร่าม (2525: 80) ได้กล่าวถึงสิ่งที่ช่วยสร้างความจูงใจบางอย่างที่จะทำให้พนักงานได้รับความพอใจไปพร้อมๆ กันไว้ ดังนี้ คือ

1) หน่วยงานแต่ละหน่วยงาน ควรจะมีคนไม่มากเกินไป เพื่อให้พนักงานได้สังสรรค์กันขณะที่ทำงาน ถ้ามีคนกลุ่มใหญ่จนเกินไป จะทำให้สมาชิกรู้สึกว่ามีความสัมพันธ์ไม่แน่นแฟ้น

2) ไม่ควรจัดงานให้บุคคลทำโดยสันโดษ ถ้าบุคคลทำงานคนเดียวโดยไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับคนอื่นๆ จะทำให้เบื่อหน่าย ทางที่ดีควรให้ทำงานร่วมกับคนอื่นบ้าง เพื่อที่จะได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในงาน ทำให้ใช้เวลาในงานให้เป็นประโยชน์ขึ้น

3) ควรจะมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างงาน งานทุกๆ งานควรจะมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคนงาน วิธีที่จะทำให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันก็คือ การตั้งคณะกรรมการขึ้น หรือโดยบังคับให้งานหลายๆ งานมีการประชุมปรึกษาหารือกัน

สุรพล พยอมแย้ม (2541 : 22) ได้กล่าวว่าการที่จะสร้างสิ่งจูงใจที่จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะต้องพิจารณาถึงความต้องการทางร่างกายและจิตใจของมนุษย์เป็นพื้นฐาน โดยแนวทางในการสร้างสิ่งจูงใจที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีดังนี้

1) สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน กล่าวคือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน แล้วย่อมมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งในการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานนั้นอาจทำได้โดย

(1) สร้างทัศนคติให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญของผลงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- (2) ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่
- (3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน
- (4) ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและบทบาทของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการด้วยการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานโดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร
2. การควบคุมการบังคับบัญชา
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน

2) การกำหนดมาตรฐานในการวัดผลงานอาจนำมาใช้ในเรื่องต่างๆ เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ฯลฯ ดังนั้นการสร้างเครื่องมือหรือกำหนดมาตรฐานในการวัดผลงานจึงเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการบริหารองค์การและจะเป็นแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการกำหนดมาตรฐานในการวัดผลงานจะเป็นหลักประกันของความยุติธรรมให้กับผู้ปฏิบัติงาน

3) เงินเดือนและค่าจ้าง นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการเงินเดือนและค่าจ้างที่เหมาะสมกับค่าครองชีพ ตลอดจนความคุ้มค่ากับแรงงานที่ใช้ไป

4) ให้ทำงานตามความรู้ความสามารถหรือความชำนาญอันจะทำให้บรรลุผลสำเร็จได้มากขึ้น

- 5) ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงาน
- 6) เสริมสร้างโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน
- 7) ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน

2.1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระยะแรกๆ สนใจกันมากในเรื่องค่าจ้าง แต่ระยะต่อมาได้หันมาศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานมากขึ้น เช่น ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ ความมั่นคงในอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชา ลักษณะงานที่ทำ เป็นต้น นักวิชาการได้เสนอปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในทัศนะที่แตกต่างกันดังนี้

เกติณี หงส์สุนันท์ (2518 : 129 – 130) ได้กล่าวถึงปัจจัยพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานดังนี้

- 1) การให้เกียรติและตระหนักในผลงานที่กระทำ
- 2) เป็นงานที่ควรแก่ความสนใจ
- 3) การทำงานเป็นกลุ่มที่มีการประสานงานกันอย่างดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 4) มีอิสระในการวินิจฉัยแก้ปัญหา
- 5) มีความมั่นคงในการทำงาน
- 6) มีความก้าวหน้าในการทำงาน
- 7) มีการควบคุมที่ดี

สมยศ นาวิการ (2535 : 434 – 435) ได้กล่าวถึงปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

- 1) โอกาสของความก้าวหน้า
- 2) เงิน
- 3) ความท้าทายของงาน
- 4) การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน
- 5) การยกย่องและสถานภาพ
- 6) ความรับผิดชอบและอำนาจ
- 7) ความมั่นคงในอาชีพ
- 8) ความอิสระในการทำงาน
- 9) โอกาสของความเจริญเติบโตส่วนบุคคล
- 10) สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี

พงศ์ หรดาล (2540 : 45 - 49) ได้กล่าวว่า งานไม่ใช่ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คนจะเกิดความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจนั้นยังมีตัวแปรอื่นอีกมากที่เกี่ยวข้องกับการทำงานรวมทั้งความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ สิ่งตอบแทน ตลอดจนการให้รางวัล โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน มีปัจจัยอยู่ 4 ประการ คือ

1) ปัจจัยด้านบุคคล (personal factors) จะประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว อายุ เวลาในการทำงาน เยาว์ปัญหาการศึกษา ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

2) ปัจจัยด้านงาน (factors in the job) ประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ ลักษณะของงาน ทักษะและความชำนาญในการทำงาน ฐานะทางอาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ โครงสร้างของงาน

3) ปัจจัยด้านการจัดการ (factors controllable by management) ประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (environmental factors) ประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ สิ่งแวดล้อมด้านการเมืองและเศรษฐกิจ ลักษณะอาชีพ สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน เทคโนโลยี

โดยกล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของคนแต่ละคน อาจจะพิจารณาได้เป็น ส่วนๆ คือ ส่วนที่ควรจะเป็นและส่วนที่เป็นจริง ซึ่งทั้งสองส่วนนี้เป็นเครื่องมือที่สามารถชี้ให้เห็น ถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจและการรับรู้ถึงสภาพที่ต้องรักษาไว้ ซึ่งความต้องการและค่านิยม ตลอดจนประสบการณ์ สถานภาพทางสังคมกลุ่มอิทธิพลและเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ซึ่งเป็นการ รับรู้ถึงสิ่งที่ควรจะเป็น แต่สภาพการรับรู้ส่วนที่เป็นจริง ได้แก่ การจ่ายค่าชดเชย การจ่าย ค่าแรงงาน การให้คำแนะนำ เป็นต้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 132 – 139) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความ พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ

1) ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย

(1) ประสบการณ์ โดยบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

(2) เพศ โดยจากการวิจัยกล่าวว่า เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้อง ใช้ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

(3) จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความ พึงพอใจในการทำงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มี ทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีผลที่จะนำไปสู่ ความสำเร็จในการทำงาน

(4) อายุ โดยผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย

(5) เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ปกติคนอื่นไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและ การสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

(6) เชาว์ปัญญา

(7) การศึกษา ขึ้นอยู่กับว่างานที่ทำนั้นเหมาะสมกับความรู้ความสามารถใน งานหรือไม่

(8) บุคลิกภาพ

(9) ระดับเงินเดือน ซึ่งเงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากที่จะทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน รวมทั้งผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

(10) แรงจูงใจในการทำงาน เป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล

(11) ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน และได้ทำงานที่ตัวเองถนัด และพอใจ จะมีความสุข และความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิต ไม่ได้อยู่ทำงาน

2) ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย

(1) ลักษณะของงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวเอง ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกรักต่องานที่ทำอยู่ว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ ทำหาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันกับงาน

(2) ทักษะในการงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ ต้องพิจารณาไปด้วยกัน จึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

(3) ฐานะทางวิชาชีพ โดยตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า

(4) ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะมีมากกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากพนักงานมีความรู้จักคุ้นเคย มีความเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดี

(5) ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน โดยบ้านที่อยู่ห่างไกล การเดินทางไปมาไม่สะดวก รถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทางมีผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

(6) สภาพทางภูมิศาสตร์ ซึ่งคนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและความสัมพันธ์กัน

(7) โครงสร้างของงาน เป็นความชัดเจนของงาน ที่สามารถอธิบาย ชี้แจง เป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

3) ปัจจัยด้านการจัดการ ประกอบด้วย

- (1) ความมั่นคงในงาน
- (2) รายรับ
- (3) ผลประโยชน์
- (4) โอกาสก้าวหน้า
- (5) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่
- (6) สภาพการทำงาน
- (7) เพื่อนร่วมงาน การมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี จะทำให้

คนเรามีความสุขในการทำงาน

(8) ความรับผิดชอบของงาน โดยถ้าพนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง

(9) การนิเทศงาน ขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

(10) การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา

(11) ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

(12) ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกัน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สัญญา ผลอนันต์ (2546 : 74 - 79) ได้กล่าวถึง ความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงานดังนี้

1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญที่จะกระทบกับความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงานโดยตรง จึงจำเป็นที่องค์กรต้องกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน จากนั้นก็จัดตั้งหน่วยงานขึ้นมารองรับ และปลูกจิตสำนึกให้พนักงานร่วมมือรับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อม

สาเหตุที่สภาพแวดล้อม เช่น อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง เสียง ตารางเวลาการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้บริเวณรอบๆ อาคาร สถานที่ ฯลฯ มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงาน ก็ค่อนข้างจะชัดเจนอยู่ในตัวของมัน นั่นคือ พนักงานต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพราะต้องการความสะดวกสบายทางร่างกาย ประการที่สองคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลกระทบต่อชีวิตนอก,

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เวลาทำงานของพนักงานด้วย เช่น ถ้าเขาทำงานในสถานที่ที่มีดส่วนานๆ หรือมีเสียงก้องตลอดเวลา ก็อาจทำให้ตาหรือหูของเขาเสียไปในอนาคตได้ด้วย

2) การให้การสนับสนุนและความพึงพอใจของพนักงาน

การศึกษาอบรมและพัฒนาอย่างเดียวยังไม่ได้ช่วยให้พนักงานในองค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยังมีปัจจัยที่จับต้องไม่ได้อีกมากมาย เช่น การให้ความสำคัญ ความเข้าใจอันดี ดังนั้นในองค์การ ความพึงพอใจของพนักงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ กล่าวอย่างกว้างๆ ความพึงพอใจของพนักงานก็คือ สภาพทางใจหรือความรู้สึกที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของพนักงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความตั้งใจ ความเป็นเจ้าของงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงาน เกิดความสำเร็จในงาน เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งยังก่อให้เกิดการรักษาวินัยในองค์การอีกด้วย

3) การกำหนดปัจจัยที่สำคัญ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของพนักงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของพนักงานอาจมาจาก 3 แหล่ง ได้แก่

(1) พนักงาน เป็นผู้อยู่ระหว่างผู้นำองค์กรกับสภาพแวดล้อม ปฏิบัติงานที่มีต่อปัจจัยทั้ง 2 จึงมีผลสำคัญต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของพนักงานเป็นอย่างมาก ทั้งนี้รวมไปถึงผู้ร่วมงานก็ส่งผลกระทบต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานได้เช่นกัน

(2) ผู้นำขององค์กร เป็นผู้ชี้ทิศทางขององค์การ ดังนั้น การวางตัว ความโปร่งใส การเข้าถึงได้ และที่ท่าทีของผู้นำจึงมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของพนักงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรขนาดเล็กที่ผู้บริหารไม่ถือตัว ลงมาคลุกคลีกับพนักงานย่อมแตกต่างจากองค์กรขนาดใหญ่ที่พนักงานแทบไม่ได้พบเห็นผู้นำระดับสูงเลย

(3) สภาพแวดล้อม ดังได้กล่าวไปแล้วว่า พนักงานต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี หากสภาพแวดล้อมไม่เป็นไปตามความคาดหวังของพนักงาน ความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของพนักงานก็ย่อมจะลดลงเป็นธรรมดา

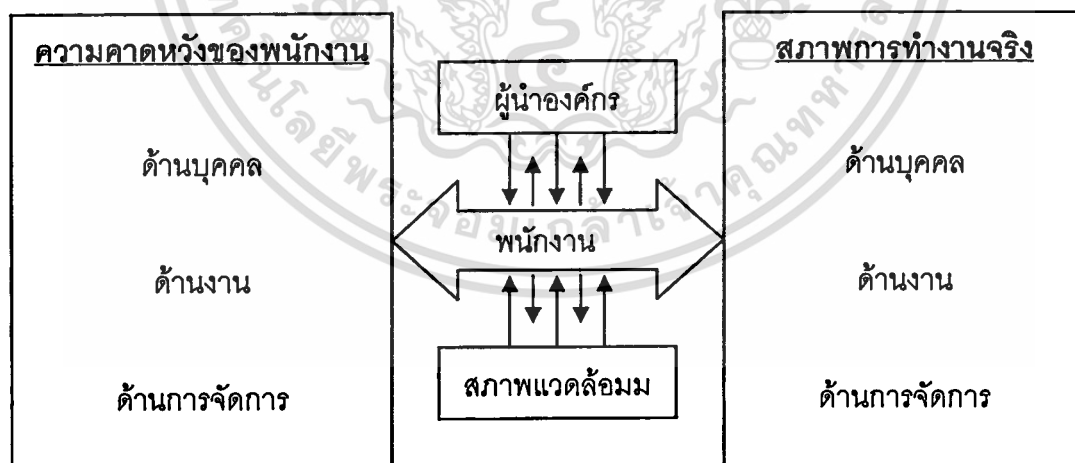
ความสัมพันธ์ระหว่าง 3 ปัจจัยนี้ดูได้จาก แบบจำลองความพอใจในงานตามภาพที่ 2.2 และยังแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ด้านบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ เช่น พนักงานที่สั่งสมความเจนจัดในการทำงาน ย่อมเกิดความพึงพอใจในงานที่ตนทำอย่างชำนาญแล้ว หรือพนักงานสาวนับถือศาสนาอิสลาม ย่อมพอใจที่จะทำงานที่ไม่ขัดกับความเชื่อทางศาสนาของเธอ โดยจะพิจารณาได้จาก เพศ อายุ ศาสนา การศึกษา พื้นเพ (คนเมือง คนอีสาน ชาวปักษ์ใต้) นुकคลิกภาพ เชาวนปัญญา ประสบการณ์ ความสนใจในงาน มุมมองต่อฝ่ายบริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของเนื้องาน เช่น งานนี้น่าสนใจหรือไม่ มีความท้าทายแปลกใหม่มากน้อยเพียงใด เปิดโอกาสในการศึกษา ฝึกอบรมและพัฒนา มากน้อยเพียงใด ฐานะทางวิชาชีพและขนาดขององค์กร ตลอดจนความยากง่ายของงานก็มีผลต่อ ความพึงพอใจของพนักงานเช่นกัน โดยจะพิจารณาได้จาก ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดขององค์กรหรือหน่วยงาน โครงสร้างของงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ ระยะทางระหว่างบ้าน กับที่ทำงาน ลักษณะงาน ความปลอดภัย การฝึกอบรมและการพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน ปริมาณงานที่รับผิดชอบ ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม

3. ด้านการจัดการ คือ ความมั่นคงในงานเป็นอย่างไร ทำงานแล้วมี โอกาสก้าวหน้าหรือไม่ ได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจมากน้อยเพียงใด ค่าตอบแทน ตลอดจน สวัสดิการพอเพียงหรือไม่ และยังสามารถรวมถึงเพื่อนร่วมงานด้วย โดยจะพิจารณาได้จาก ความ มั่นคงในงาน การแก้ไขข้อร้องทุกข์หรือปัญหาของพนักงาน การเตรียมพนักงานเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การปรับโครงสร้างของงาน การให้อำนาจในการตัดสินใจ การให้ ข้อมูลของฝ่ายบริหาร การยกย่องชมเชย การบริการและสวัสดิการ การให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้นำระดับสูง ความเข้าใจระหว่างพนักงานกับผู้นำ ระดับสูง ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร ความรับรู้ตลอดจนการให้ การยอมรับในคุณค่าและค่านิยมขององค์กร การให้ค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า อำนาจ/ความรับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน



ภาพที่ 2.2 แบบจำลองความพึงพอใจในงาน (ธัญญา ผลอนันต์. 2546 : 79)

Gilmer (1971: 280 – 283) ได้กล่าวถึงปัจจัยต่างๆ ที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ด้าน ได้แก่

- 1) ความมั่นคงปลอดภัย (security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และได้รับความเป็นธรรม
- 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) เช่น การมีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในงานที่ทำ
- 3) ความพอใจในการจัดการ (company and management) ได้แก่ ความพึงพอใจในการงานที่ทำ และความพึงพอใจในการจัดการ
- 4) ค่าจ้าง (wages) มีความรู้สึกพอใจในค่าจ้าง และรู้สึกสมเหตุสมผลในสิ่งตอบแทนนั้น
- 5) ลักษณะงานที่ทำ (intrinsic aspects of the job) ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ การได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัด
- 6) การบังคับบัญชา (supervision) การได้รับความเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่องานได้ ถ้าการนิเทศงานที่ไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายงาน และการลาออกจากการงาน
- 7) ลักษณะทางสังคม (social aspects of the job) หากผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นๆ ได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
- 8) การคมนาคมและการสื่อสาร (communication) การติดต่อบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างประสบความสำเร็จ มีส่วนช่วยก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นต่างกัน
- 9) สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน มีส่วนช่วยก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นต่างกัน
- 10) สิ่งตอบแทน (benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน รักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย ก็มีมีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

Barnard (1972 : 143 – 148) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

- 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของตอบแทนที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในรูปของวัตถุ
- 2) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (Personal Non-Material Opportunities) หมายถึง โอกาสจะมีชื่อเสียงได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษส่วนตัวหรือโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) แก่สภาพอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน

4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefit) หมายถึง การที่หน่วยงานสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือความรู้สึที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่

5) ความดึงดูดในทางสังคม (Association Attractiveness) หมายถึงความสัมพันธ์อันดีมิตรในหมู่ผู้ร่วมงาน การยกย่องยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

6) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Adaptation of Conditions to Habitual Methods and Attitudes) หมายถึง การปรับวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของบุคคล และให้สอดคล้องกับทัศนคติแต่ละบุคคล

7) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง (The Opportunity of Enlarged Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น ช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงาน

Locke (1976 : 1301 – 1302) ได้ศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ในการทำงานหลายทักษะที่เกี่ยวข้องกัน พบว่า มีองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1) ลักษณะงาน (Work) เป็นงานที่น่าสนใจ มีความหลากหลาย มีโอกาสได้เรียนรู้ หรือเป็นงานที่สามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ

2) รายได้ (Pay) หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ มีความยุติธรรม และเท่าเทียมกัน จัดให้มีระเบียบวิธีการจ่ายเงินเป็นระบบ

3) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม

4) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องสรรเสริญในความสามารถเมื่อทำงานได้สำเร็จ ได้รับการยอมรับและมีความเชื่อถือได้ไว้วางใจในการทำงาน

5) ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) หมายถึง การได้รับสิทธิและประโยชน์ตอบแทนต่างๆ เช่น บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล วันหยุดประจำปี หรือค่าใช้จ่ายระหว่างการลา

6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น สถานที่ตั้ง หรือรูปแบบการก่อสร้างอาคาร

7) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ มีวิธีการชักจูง มีมนุษยสัมพันธ์ และมีความชำนาญในการดำเนินการบริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8) เพื่อนร่วมงาน (Co-Worker) หมายถึง การที่มีผู้ร่วมงานที่มีความสามารถให้ความช่วยเหลือแนะนำกันได้ หรือมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

9) หน่วยงานและการจัดการ (Company and Management) หมายถึง การได้รับความเอาใจใส่ดูแล และมีนโยบายการจัดการของหน่วยงานที่เอื้อประโยชน์แก่นักวิชาการ

Rebeaux and Poppleton (1978 : 185 – 189) เสนอว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 2 ลักษณะ คือ

1) ลักษณะเกี่ยวกับงาน ได้แก่

(1) ระดับการทำงาน โดยเห็นว่า ผู้มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับสูงเท่าใด ยังมีความพึงพอใจในการทำงานมากเท่านั้น โดยมีโอกาสที่จะบรรลุความต้องการที่ดีกว่า และมีศักดิ์ศรีสูงกว่า

(2) เนื้อหาของงาน บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่ไม่ซ้ำซากมากกว่าการทำงานที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงเลย

(3) พฤติกรรมการบริหาร ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อการบริหารที่ยึดคนเป็นหลัก มีการพิจารณาไตร่ตรองที่ดี และเป็นประชาธิปไตยมากกว่าผู้บริหารที่ยึดงานเป็นหลัก

2) ลักษณะเกี่ยวกับบุคลากร ได้แก่

(1) อายุ ผลการวิจัยพบว่า อายุกับความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อกันคือ เมื่อมีวัยสูงขึ้น ความพึงพอใจในการทำงานจะมีมากขึ้นด้วย จนกระทั่งวัยก่อนเกษียณอายุความสัมพันธ์จึงค่อยๆ ลดลง

(2) ระดับการศึกษา แม้ว่าระดับการศึกษาจะมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการทำงาน แต่บุคคลจะไม่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อตำแหน่งหรือระดับในการทำงานไม่มีการเปลี่ยนแปลงเลย อาจเป็นเพราะว่าเมื่อการศึกษาที่ได้รับสูงขึ้น ความคาดหวังของบุคคลอาจสูงขึ้นด้วย ซึ่งต้องการการตอบสนองความคาดหวังเหล่านั้น

(3) สุขภาพจิต เช่น การแสดงความกระตือรือร้นในการทำงาน ความเครียดทางอารมณ์ ความรู้สึกต่างๆ และการยอมรับนับถือบุคคลอื่น เป็นต้น

Miltion (1981 : 158) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1) ลักษณะของงาน (Work) หมายถึง ความน่าสนใจภายในของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้ ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำได้สำเร็จ งานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ

2) เงินเดือน (Pay) หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับตามคุณธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้ วิธีการจ่ายเงิน

3) การเลื่อนตำแหน่งการทำงาน (Promotions) หมายถึงโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง

4) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ในผลสำเร็จของงาน การวิพากษ์การทำงาน ความเชื่อถือในผลงาน

5) ผลประโยชน์ (Benefits) หมายถึง บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด ฯลฯ

6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก วัสดุ อุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง สิ่งอำนวยความสะดวกทางกาย

7) การนิเทศ (Supervision) หมายถึง รูปแบบของการนิเทศ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ในการนิเทศงาน และทักษะทางบริหารของผู้นิเทศ

8) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Co-workers) เช่น การยกย่องนับถือ การช่วยเหลือ และความมีไมตรีที่ดีต่อกัน

9) บริษัทและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ การดูแลลูกจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนและการบริหารงาน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนสัมพันธ์กับปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล เช่น เพศ อายุ ศาสนา การศึกษา ประสบการณ์ ความสนใจในงาน ปัจจัยด้านงาน เช่น ทักษะในการทำงาน โครงสร้างของงาน ความปลอดภัย การฝึกอบรมและการพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน การให้ค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า อำนาจ/ความรับผิดชอบ รวมทั้งความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และพนักงานกับหน่วยงาน เป็นต้น

2.1.5 มาตรวัดเจตคติ

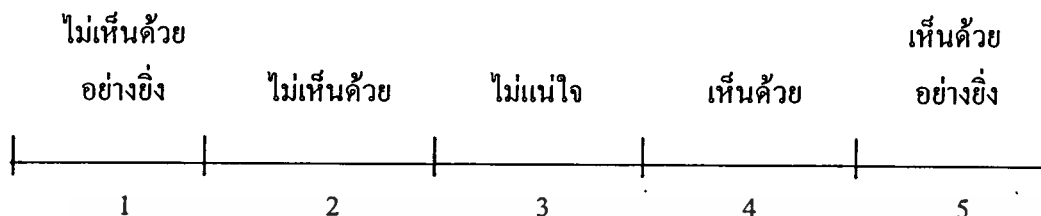
มาตรวัดเจตคติที่รู้จักแพร่หลายมี 4 แบบ (สุมณฑา แสงทิพย์ 2539 : 22-29) คือ

1) มาตรวัดเจตคติของ Likert

วิธีประเมินค่าแบบรวม (Summated Rating หรือ Likert Method) วิธีการนี้สร้างขึ้นโดย Likert เป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากที่สุดเพราะสร้างง่าย รวดเร็ว และมีความเที่ยงสูง วิธีการของ Likert นี้อาศัยหลักแนวความคิดการวัดผล การทดสอบคือ ถือว่าเจตคติทั้งหลายมีแนวการแจกแจงอยู่ในลักษณะเป็นโค้งปกติและใช้หน่วยความเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นเกณฑ์วัด ต่อมา Likert พบว่า คำของหน่วยวัด ซึ่งใช้หน่วยความเบี่ยงเบน มาตรฐานเป็นเกณฑ์นั้น เมื่อเทียบกับคะแนนที่จัดอันดับของการตอบสนอง (1, 2, 3, 4, 5) นั้น มีค่าสหสัมพันธ์กันสูง สามารถที่จะใช้แทนกันได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฉะนั้นมาตรวัดเจตคติของ Likert ประกอบด้วยข้อความคิดเห็นหลายๆ ข้อ และแต่ละข้อมีคุณค่าเจตคติตามสเกลตามระดับของความต่อเนื่องจากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly disagree) ไม่เห็นด้วย (Disagree) ไม่แน่ใจ (Uncertain) เห็นด้วย (Agree) และเห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly agree)



การสร้างมาตรวัดเจตคติตามแบบของ Likert มีขั้นตอนการสร้างดังนี้คือ

ขั้นที่ 1 พิจารณาว่า เราจะวัดเจตคติของใครที่มีต่ออะไร และให้ความหมายของเจตคติ และสิ่งที่จะวัดนั้นให้แน่นอน เมื่อตีความหมายของสิ่งที่จะวัดแน่นอนแล้ว ก็สร้างข้อความ (Statement หรือ Item) ในแต่ละหัวข้อนั้น โดยให้กลุ่มเนื้อหาและให้พิจารณาว่าข้อความเหล่านั้นเป็นข้อความที่ถามเกี่ยวกับความรู้สึกหรือความเชื่อของผู้ตอบ จำนวนข้อความที่สร้างขึ้นควรมีประมาณ 30 ข้อขึ้นไป และควรมีคำถามทั้งประเภทนิมาน (Favourable Statement) และประเภทนิเสธ (Unfavourable Statement) เท่าๆ กัน

ขั้นที่ 2 เมื่อสร้างข้อความได้แล้วก็กำหนดค่าระดับเจตคติว่า ควรมีตั้งแต่เท่าใดถึงเท่าใด เช่น กำหนดเป็น 5 ลักษณะ ดังนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงการให้ค่าระดับเจตคติ

ข้อความประเภทนิมาน	ข้อความประเภทนิเสธ
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- เห็นด้วย	- ไม่เห็นด้วย
- ไม่แน่ใจ	- ไม่แน่ใจ
- ไม่เห็นด้วย	- เห็นด้วย
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	- เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อกำหนดระดับค่าเจตคติแล้วก็กำหนดคะแนนในแต่ละระดับของค่าเจตคติเป็นเท่าใด

ข้อความประเภทนิมานจะให้คะแนนสูงสุดที่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และคะแนนต่ำสุดที่ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”

ข้อความประเภทยกย่อง (Favourable Statement)

- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	5	คะแนน
- เห็นด้วย	ได้	4	คะแนน
- ไม่แน่ใจ	ได้	3	คะแนน
- ไม่เห็นด้วย	ได้	2	คะแนน
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	1	คะแนน

ข้อความประเภทยกย่อง จะให้คะแนนสูงสุดที่ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และคะแนนต่ำสุดที่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”

ข้อความประเภทยกย่อง (Unfavourable Statement)

- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	1	คะแนน
- เห็นด้วย	ได้	2	คะแนน
- ไม่แน่ใจ	ได้	3	คะแนน
- ไม่เห็นด้วย	ได้	4	คะแนน
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	5	คะแนน

ขั้นที่ 3 นำข้อความที่สร้างขึ้นไปใช้กับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะพื้นฐานคล้ายๆ กับกลุ่ม 1 ที่จะศึกษา เพื่อเป็นการปรับปรุงข้อความและคัดเลือกข้อความโดยใช้วิธีวิเคราะห์ข้อความ (Item Analysis) อาจจะใช้กลุ่มตัวอย่างทดลองทำแบบวัดนี้ประมาณ 80-100 คน เหตุผลที่ต้องทำวิเคราะห์ข้อความก็เพื่อจะเลือกเอาเฉพาะข้อความที่มีความแตกต่างกันของคะแนนในกลุ่มที่ได้คะแนนสูงสุดกับกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำสุด เพราะถือว่าข้อความเหล่านี้สามารถจะวัดความรู้สึกที่แตกต่างกันได้

แบบวัดเจตคติของ Likert นี้ จำนวนข้อความควรจะมีประมาณ 20-25 ข้อความ สำหรับบรรจุลงในสเกล จากนั้นก็นำแบบวัดเจตคติทั้งฉบับไปใช้กับกลุ่มที่จะศึกษาเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีแบ่งครึ่ง (Split-Half) โดยทั่วไปแล้วจะได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความเชื่อมั่นของมาตรวัดแบบนี้สูงกว่า .85

2) มาตรวัดเจตคติของ Thurstone

มาตรวัดชนิดนี้เป็นมาตรวัดที่มีช่วงเท่าๆ กัน ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

ขั้นแรก จะต้องสร้างข้อความหรือประโยค (Statement of Items) ที่เกี่ยวกับสิ่งที่เราต้องการจะวัด เช่น สิ่งของ บุคคล สถานการณ์ ซึ่งข้อความเหล่านี้อาจจะได้มาจากข้อมูลจากการทำโครงการทดลองหรือจากบทความ การวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจากแหล่งอื่นๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อความเหล่านั้นจะแทนความรู้สึกที่มีต่อวัตถุสิ่งของ บุคคล หรือเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานการณ์ที่เราต้องการจะวัดเจตคติที่มีต่อสิ่งนั้น เมื่อได้ข้อความมากที่สุดเท่าที่จะมากได้แล้ว กลุ่มบุคคลที่ต้องการคือ กลุ่มบุคคลที่จะให้เป็นผู้พิจารณาหรือตุลาการหรือผู้ตัดสิน ในการที่จะให้ความคิดเห็นต่อข้อความที่สร้างขึ้นมา แล้วนำข้อความเหล่านี้แยกพิมพ์ไว้ในบัตร โดยแต่ละบัตรประกอบด้วย ข้อความหนึ่งข้อความ นอกจากบัตรซึ่งบรรจุข้อความต่างๆ แล้ว ผู้ตัดสินใจยังได้รับแฟ้มอีก 11 แฟ้ม ซึ่งมีอักษร ก ถึง ญ แฟ้มเหล่านี้เรียงลำดับจาก ก ถึง ญ แฟ้ม “ก” หมายถึง ความรู้สึกที่ไม่เห็นด้วยอย่างมากที่สุดต่อข้อความที่มีต่อสิ่งที่ต้องการจะวัด ลำดับของความรู้สึกนี้จะลดน้อยลงจากความรู้สึกที่ไม่เห็นด้วยมากที่สุดตามลำดับ จนถึงความรู้สึกเฉยๆ หรือไม่แน่ใจ ซึ่งแทนโดยแฟ้มอักษร “ฉ” ความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งที่ต้องการจะวัดจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ (Favourable Feeling) จนถึงแฟ้มอักษร “ญ” ซึ่งแทนความรู้สึกเห็นด้วยมากที่สุด หรือความชอบมากที่สุด (The Most Favourable Feeling) โปรดดูแผนภูมิ เพื่อจะได้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น แผนภูมิแสดงความรู้สึกที่มีต่อสิ่งหนึ่งเรียงลำดับจากน้อยที่สุดไปหามากที่สุด

ก	ข	ค	ง	จ	ฉ	ช	ซ	ฌ	ญ	ฎ
“ไม่เห็นด้วย”				“เฉย”			“เห็นด้วย”			

การสร้างแฟ้ม ก ถึง ญ เกิดจากข้อสรุปที่ว่าบุคคลมีความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในลักษณะที่บ่งถึงความมากน้อย (Degree) ที่แตกต่างกันและสามารถจะนำลำดับความมากน้อยนี้มาเรียงลำดับจากน้อยไปหามากได้ และเชื่อว่าความรู้สึกนี้มีลักษณะที่ต่อเนื่องกัน (Continuous)

ผู้ตัดสินที่ได้บัตรเหล่านี้จะต้องพิจารณา “ลำดับความมากน้อย” ของความชอบหรือไม่ชอบ การเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ความพอใจหรือไม่พอใจ (Favourableness และ Unfavourableness) ของแต่ละข้อความในบัตรที่ได้รับโดยนำไปรวมกลุ่มในแฟ้ม ก ถึง ญ จำนวน 11 แฟ้ม ดังกล่าว จากการศึกษาของ Thurstone และ Chave ซึ่งศึกษาเจตคติที่มีต่อวัด (Church) ใช้ผู้ตัดสินจำนวน 300 คน พิจารณา “ลำดับความมากน้อย” ของข้อความต่างๆ 130 ข้อความ โดยใช้เวลาเรียงลำดับข้อความเหล่านี้ประมาณ 45 นาที

จากการศึกษาของหลายๆ คน พบว่า ใช้จำนวนผู้ตัดสินไม่เท่ากัน ถึงแม้จะน้อยก็สามารถทำให้ค่าของคะแนนจากสเกลเป็นที่เชื่อถือได้ Edward กล่าวว่า ถ้าจะลดจำนวนผู้ตัดสินจาก 300 คน ไปเป็น 50 คน ก็จะลดกำลังและเวลาที่จะใช้ในการคัดเลือกข้อความบรรจุลงในสเกล และขณะเดียวกันก็จะได้คะแนนของสเกลที่เชื่อถือได้

ขั้นต่อไปก็นำข้อมูลที่ได้จากผู้ตัดสินเรียงลำดับของข้อความต่างๆ โดยใช้แฟ้ม ก ถึง ญ มาคำนวณหาค่าเอส (S Value) และค่าคิว (Q Value)

การคัดเลือกข้อความทำได้โดยพิจารณาค่าเอส (S Value) และค่าคิว (Q Value) โดยให้เหลือจำนวนข้อความที่เหมาะสมประมาณ 20-22 ข้อความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อคัดเลือกข้อความได้ครบแล้วก็บรรจุข้อความเหล่านี้ลงในสเกลแล้ว ให้กลุ่มประชากรที่เราจะศึกษาตอบความรู้สึกของเขาที่มีต่อข้อความต่างๆ โดยให้เลือกตอบว่า

1. เห็นด้วย หรือ
2. ไม่เห็นด้วย

ค่าคะแนนของเจตคติ (Attitude Score) คำนวณโดยใช้ค่าตัวกลางเลขคณิต (Arithmetic Mean) หรือค่าคะแนนตรงกึ่งกลาง (Medium) ของค่าเอส (S Value) ของข้อความที่ผู้ตอบเฉพาะเห็นด้วย ค่าที่คำนวณออกมาได้จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าเจตคติของเขามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นมีความรู้สึกทำที่ต่อสิ่งนั้นอย่างไร โดยใช้ค่าสเกลจาก ก ถึง ญ เป็นเกณฑ์

โดยทั่วไปแล้วการใช้สเกลวัดเจตคติแบบ Thurstone นี้จะนิยมสร้างแบบทดสอบเป็น 2 ชุด โดยคัดเลือกจากค่าคะแนนค่าเอส (S Value) และค่าคิว (Q Value) เช่นเดียวกับชุดแรก ซึ่งจะได้ความประมาณ 20-22 ข้อความ ในการสำรวจเจตคติของกลุ่มประชากรที่ต้องการจะสำรวจก็ใช้แบบสอบถามทั้ง 2 แบบนี้พร้อมกัน ผู้วิจัยสามารถหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนที่ได้จากทั้งสองฉบับ

การแปลความหมายของคะแนน (Interpretation of Scores) แบบสอบถามโดยใช้หลักเกณฑ์ของเทอร์สโตน (Thurstone's Equal Appearing Interval Scale) นี้ด้วย หรือเป็นกลางเพราะเราถือว่าข้อความ (Statements) ที่เราเลือกมานั้นอยู่กระจายกันในสเกลตั้งแต่ ก ถึง ญ และสเกล ก ถึง ญ นี้สร้างขึ้นจากสมมติฐานที่ว่าข้อความที่เลือกมาทั้งหมดแสดงถึงความผิดทางด้านจิตใจหรือความรู้สึกที่ต่อเนื่องกัน (Psychological Continue)

3) มาตรวัดเจตคติของ Guttman

การกำหนดเจตคติโดยใช้วิธีการวิเคราะห์มาตราส่วน (Scalogram Analysis) นี้แตกต่างอย่างเห็นได้ชัดกับวิธีวัดเจตคติของ Thurstone และ Likert อาจกล่าวได้ว่าการวิเคราะห์มาตราส่วน เป็นวิธีการที่อธิบายถึงขบวนการในการประเมินผลกลุ่มของข้อความกลุ่มหนึ่งๆ ว่า เป็นไปตามข้อจำกัด หรือครบถ้วนตามลักษณะที่ถูกต้องในการสร้างสเกลโดยวิธีของ Guttman หรือไม่ ซึ่งสเกลนั้นเป็นที่ทราบกันในนามของคำว่ามาตร Guttman

ตามความคิดเห็นของ Guttman เขาเชื่อว่าในสเกลสำหรับวัดเจตคตินั้น ควรจะเลือกข้อความจำนวนเล็กน้อยใส่ลงไป โดยเลือกจากข้อความหลายๆ ข้อความ ซึ่งเป็นตัวแทนของเรื่องนั้นทั้งหมด Guttman แนะนำการเลือกข้อความ 4-6 (อย่างมากที่สุด 10-12 ข้อความ) ก็เพียงพอแล้ว

วิธีการวิเคราะห์สเกลนี้ Guttman สร้างขึ้นโดยใช้ชื่อว่า เทคนิคเคอร์เนลล์ (Coornell Technique) ขั้นแรกต้องสร้างข้อความต่างๆ หลายๆ ข้อความ เพื่อที่จะพิจารณาบรรจุในสเกลสำหรับวัดเจตคติ การสร้างข้อความก็ใช้หลักเกณฑ์ในการเขียนข้อความ เช่นเดียวกับ

หลักเกณฑ์ของ Thurstone ซึ่งกล่าวมาแล้ว การตอบคำถามให้มีข้อเลือก 2 ข้อ คือ “เห็นด้วย” และ “ไม่เห็นด้วย” การให้คะแนน 1 คะแนน สำหรับข้อความที่เห็นด้วย และ 0 คะแนน สำหรับข้อความที่ไม่เห็นด้วย เมื่อสร้างข้อความเสร็จก็ใช้ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อยที่สุด 100 คน แล้วนำมารวมคะแนนของแต่ละคน หลังจากนั้นเรียงลำดับคะแนนรวมของแต่ละคนจากมากไปหาน้อย ขั้นตอนต่อไปก็จะใช้วิธีประเมินค่าสเกล อะบิลิตี้ (Ability) ของกลุ่มข้อความเหล่านี้ โดยใช้วิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ การถ่ายแบบ (Reproducibility) “R” ค่าของ R จะต้องไม่ต่ำกว่า .9 ถ้าค่า R น้อยกว่า .9 แสดงว่าสเกลนั้นไม่มีความเชื่อถือได้

4) มาตรการหาความแตกต่างของความหมาย (Semantic Difference)

เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความคิดรวบยอดของสิ่งต่างๆ ผู้ที่คิดการวัดเจตคติแบบนี้ก็คือ Osgood และผู้ร่วมงานซึ่งเป็นการศึกษาถึงความหมายของสิ่งต่างๆ ตามความคิดเห็นของกลุ่มที่ต้องการศึกษาทั่วไป สเกลแบบนี้จะประกอบด้วย ข้อให้เลือก 7 ข้อ หรือระดับความมากน้อยจากด้านหนึ่งไปสู่อีกด้านหนึ่งรวมทั้งหมด 7 ลำดับ

การสร้างและการใช้มาตรวัดเจตคติแบบความแตกต่างของความหมาย

1. เลือกแนวความคิด (Concepts) ซึ่งจะทำหน้าที่คล้ายๆ เป็นสิ่งเร้าที่จะเร้าให้ผู้ตอบประเมินค่าของสเกลนั้น แนวความคิดนั้นควรจะเกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆ หลายด้านที่ประกอบกันเข้าเป็นส่วนประกอบของสิ่งที่เราต้องการศึกษา
2. การสร้างสเกลโดยเลือกคำคุณศัพท์ที่ตรงกันข้ามที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสิ่งที่เราจะศึกษา
3. นำคุณศัพท์ที่ตรงกันข้ามไปบรรจุลงในสเกลแบบ 5 หรือ 7 ส่วน การเรียงลำดับคุณศัพท์นั้นให้ละกันเพื่อป้องกันการตอบ โดยมีอคติหรือตอบโดยไม่คิด
4. การวิเคราะห์ข้อมูล การให้คะแนนขึ้นอยู่กับจำนวนช่องที่ให้ผู้ตอบประเมินค่า ในกรณีที่มีจำนวนช่อง 7 ช่อง การให้คะแนนอาจจะให้คะแนนจาก 1-7 โดยกำหนดคะแนนมากไว้ทางคุณศัพท์ด้านบวก (Positive) และคะแนนน้อยไว้ทางคุณศัพท์ด้านลบ (Negative) อีกวิธีหนึ่งอาจจะให้โดยใช้ช่องกลางมีค่าเท่ากับศูนย์จะเป็น +1, +2, +3 และ -1, -2, -3 ตามลำดับ ซึ่งการให้คะแนนทั้ง 2 แบบนี้ ไม่มีความแตกต่างกันในการคำนวณทางสถิติ ถ้าผู้ตอบทำเครื่องหมายลงในช่องใด ก็ให้คะแนนตามช่องนั้นตามตัวเลขที่กำกับไว้สำหรับแต่ละสเกล แล้วนำคะแนนของสเกลทั้งหมดมารวมกันจะเป็นคะแนนรวมของหนึ่งคนในหนึ่งแนวความคิด ซึ่งในการรวมคะแนนนี้มักจะรวมคะแนนของสเกลที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันแล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) จะสามารถเปรียบเทียบความคิดเห็นในแต่ละองค์ประกอบที่มีต่อสิ่งหนึ่งได้

สรุป เจตคติเป็นภาวะของจิตใจ เป็นพฤติกรรมทางสมอง ซึ่งเป็นพฤติกรรมภายใน ไม่สามารถวัดหรือสังเกตโดยตรง จะสังเกตได้ก็ต่อเมื่อบุคคลได้แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมภายนอกที่มองเห็นได้ จึงได้มีผู้ที่พยายามจะถ่ายทอดเจตคติของบุคคลให้เป็นพฤติกรรมภายนอก เพื่อจะได้ศึกษาและวัดได้

2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของเทคโนโลยีกับโครงสร้างองค์กร

นักวิชาการชื่อ Joan Woodward (อ้างถึงใน วรรณารถ แสงมณี. 2544 : 6-2) ได้ศึกษาเรื่อง เทคโนโลยีที่มีผลต่อการกำหนดโครงสร้างขององค์กรในกลางปี ค.ศ. 1960 โดยได้เน้นไปที่ เทคโนโลยีทางการผลิต ซึ่งเธอได้พยายามศึกษาถึงการจัดโครงสร้างขององค์กรให้ได้สัดส่วน โดยใช้เทคโนโลยี

Woodward ได้แบ่งบริษัทออกเป็น 3 ประเภท โดยแบ่งตามความซับซ้อนของเทคโนโลยีที่ใช้ อยู่ภายในองค์กร ได้แก่ Unit production, Mass production, Continuous process production ซึ่ง Unit production มีลักษณะของการผลิตสินค้าตามความต้องการของลูกค้าในจำนวนน้อยชิ้น และเป็นสินค้าเฉพาะอย่างที่เน้นความต้องการเป็นพิเศษของลูกค้า เช่น ช่างตัดเสื้อสูทหรือชุดของผู้หญิง การผลิตเครื่องบิน ส่วน Mass production เป็นการผลิตสินค้าจำนวนมาก เช่น การผลิตตู้เย็น หรือ การผลิตรถยนต์ของฟอร์ด ส่วน Continuous process production เป็นการผลิตแบบต่อเนื่องโดยใช้ เครื่องจักรผลิตแบบไม่มีการหยุด (Non-stop process production) เช่น โรงกลั่นน้ำมัน โรงผลิต ไฟฟ้านิวเคลียร์ และ โรงงานผลิตสารเคมี (Chemical plant) เป็นต้น

Woodward ได้พบว่า ความแตกต่างของความสัมพันธ์ระหว่างชนิดของเทคโนโลยีและ โครงสร้างของบริษัท กับประสิทธิผลขององค์กรจะต้องมีความสัมพันธ์กับความพอดีระหว่าง เทคโนโลยีกับโครงสร้าง ซึ่งระดับของความแตกต่างในแนวตั้งจะถูกเพิ่มความซับซ้อน นอกจากนี้ Woodward ได้พบว่าองค์ประกอบของการบริหารจะเปลี่ยนแปลงโดยตรงกับชนิดของ เทคโนโลยี รวมทั้งความซับซ้อนของเทคโนโลยีที่เพิ่มขึ้น จะเป็นสัดส่วนกับการบริหารงาน แต่อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์นั้นจะไม่เป็นเส้นตรงเสมอไป สำหรับกรณีของบริษัทที่ใช้ เทคโนโลยีการผลิตแบบ Mass-production จะมีสัดส่วนของพนักงานที่มีทักษะต่ำสุด แต่จะมีความ ซับซ้อน (Complexity) สูงกว่าบริษัทที่มีเทคโนโลยีเป็นแบบ Unit และ Continuous process production ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 2.2 การศึกษาของ Woodward ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างความซับซ้อนทางเทคโนโลยีและโครงสร้างองค์กร

ลักษณะโครงสร้าง	Unit production	Mass production	Continuous process production
จำนวนของระดับแนวตั้ง	3	4	6
ขอบเขตของการควบคุมบังคับบัญชา	23	48	15
สัดส่วนของทักษะพนักงาน	High	Low	High
ความซับซ้อน	Low	High	Low
รูปแบบที่เป็นทางการ	Low	High	Low
อำนาจการตัดสินใจอยู่ศูนย์กลาง	Low	High	Low

ที่มา : วรรณรต แสงมณี. 2544 : 6-3

2.3 แนวความคิดเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ เพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ (Thailand Quality Award)

2.3.1 ความเป็นมาของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2546 : 3)

รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award – TQA) เริ่มต้นตั้งแต่มีการลงนามในบันทึกความเข้าใจระหว่างสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติและสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2539 เพื่อศึกษาแนวทางการจัดตั้งรางวัลคุณภาพแห่งชาติขึ้นในประเทศไทยและด้วยตระหนักถึงความสำคัญของรางวัลนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจึงได้บรรจุรางวัลคุณภาพแห่งชาติไว้ในแผนยุทธศาสตร์การเพิ่มผลผลิตของประเทศ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 โดยมีสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติเป็นหน่วยงานหลักในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อ เผยแพร่สนับสนุน และผลักดันให้องค์กรต่างๆ ทั้งภาคการผลิตและบริการ นำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติไปพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ องค์กรที่มีวิธิปฏิบัติและผลการดำเนินการในระดับมาตรฐานโลกจะได้รับการประกาศเกียรติคุณด้วยรางวัลคุณภาพแห่งชาติ และองค์กรที่ได้รับรางวัลจะนำเสนอวิธิปฏิบัติที่น่าองค์กรของตนไปสู่ความสำเร็จเพื่อเป็นแบบอย่างให้องค์กรอื่นๆ นำไปประยุกต์เพื่อให้ประสบผลสำเร็จเช่นเดียวกัน ซึ่งเมื่อมีการขยายการดำเนินงานไปอย่างกว้างขวางย่อมจะส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้สามารถแข่งขันในตลาดการค้าโลกได้

รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ถือเป็นรางวัลระดับมาตรฐานโลก เนื่องจากมีพื้นฐานทางด้านเทคนิคและกระบวนการตัดสินรางวัลเช่นเดียวกับรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือ The Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) ซึ่งเป็นต้นแบบรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่ประเทศต่างๆ หลายประเทศทั่วโลกนำไปประยุกต์ เช่น ประเทศญี่ปุ่น ออสเตรเลีย สิงคโปร์ มาเลเซีย และฟิลิปปินส์ เป็นต้น

2.3.2 ค่านิยมหลัก และแนวคิด (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2546 : 6 - 7)

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาตินี้ จัดทำขึ้นโดยอาศัยค่านิยมหลักและแนวคิดต่างๆ ดังนี้

- 2.3.2.1 การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์
- 2.3.2.2 ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นลูกค้า
- 2.3.2.3 การเรียนรู้ขององค์กรและของแต่ละบุคคล
- 2.3.2.4 การให้ความสำคัญกับพนักงานและคู่ค้า
- 2.3.2.5 ความคล่องตัว
- 2.3.2.6 การมุ่งเน้นอนาคต
- 2.3.2.7 การจัดการเพื่อนวัตกรรม
- 2.3.2.8 การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง
- 2.3.2.9 ความรับผิดชอบต่อสังคม
- 2.3.2.10 การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า
- 2.3.2.11 มุมมองในเชิงระบบ

ค่านิยมหลักและแนวคิดต่างๆ ดังกล่าว มาจากความเชื่อและพฤติกรรมขององค์กรที่มี การดำเนินการที่ดีหลายแห่งด้วยกันทั้งค่านิยมหลักและแนวคิดนี้จึงเป็นพื้นฐานในการนำความต้องการหลักของธุรกิจมาบูรณาการภายในกรอบการจัดการที่เน้นผลลัพธ์ เพื่อสร้างพื้นฐานในการ ปฏิบัติการและการให้ข้อมูลป้อนกลับของผลที่เกิดขึ้น

โดยในเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ได้ให้ความหมายของคำว่า “ผลลัพธ์” (สถาบันเพิ่มผลผลิต. 2546 : 62) ไว้ดังนี้

คำว่า “ผลลัพธ์ (results)” หมายถึง ผลที่องค์กรได้รับจากการดำเนินการตาม วัตถุประสงค์ของหัวข้อในเกณฑ์นี้ ในการประเมินผลลัพธ์จะพิจารณาผลการดำเนินการปัจจุบัน ผลการดำเนินการเมื่อเทียบกับตัวเปรียบเทียบที่เหมาะสม รวมทั้งอัตราความครอบคลุม และ ความสำคัญของการปรับปรุงการดำเนินการ และความสัมพันธ์ระหว่างตัววัดผลลัพธ์กับเป้าหมาย หลักๆ ของผลการดำเนินการ

และได้ให้ความหมายของคำว่า “ตัวเปรียบเทียบ หรือ เกณฑ์เปรียบเทียบ” (สถาบันเพิ่มผลผลิต. 2546 : 56) ไว้ดังนี้

คำว่า “เกณฑ์เปรียบเทียบ (Benchmark)” หมายถึง กระบวนการและผลดำเนินการซึ่ง แสดงการปฏิบัติการและผลดำเนินการที่เป็นเลิศของกิจกรรมที่คล้ายคลึงกันทั้งภายในและภายนอก

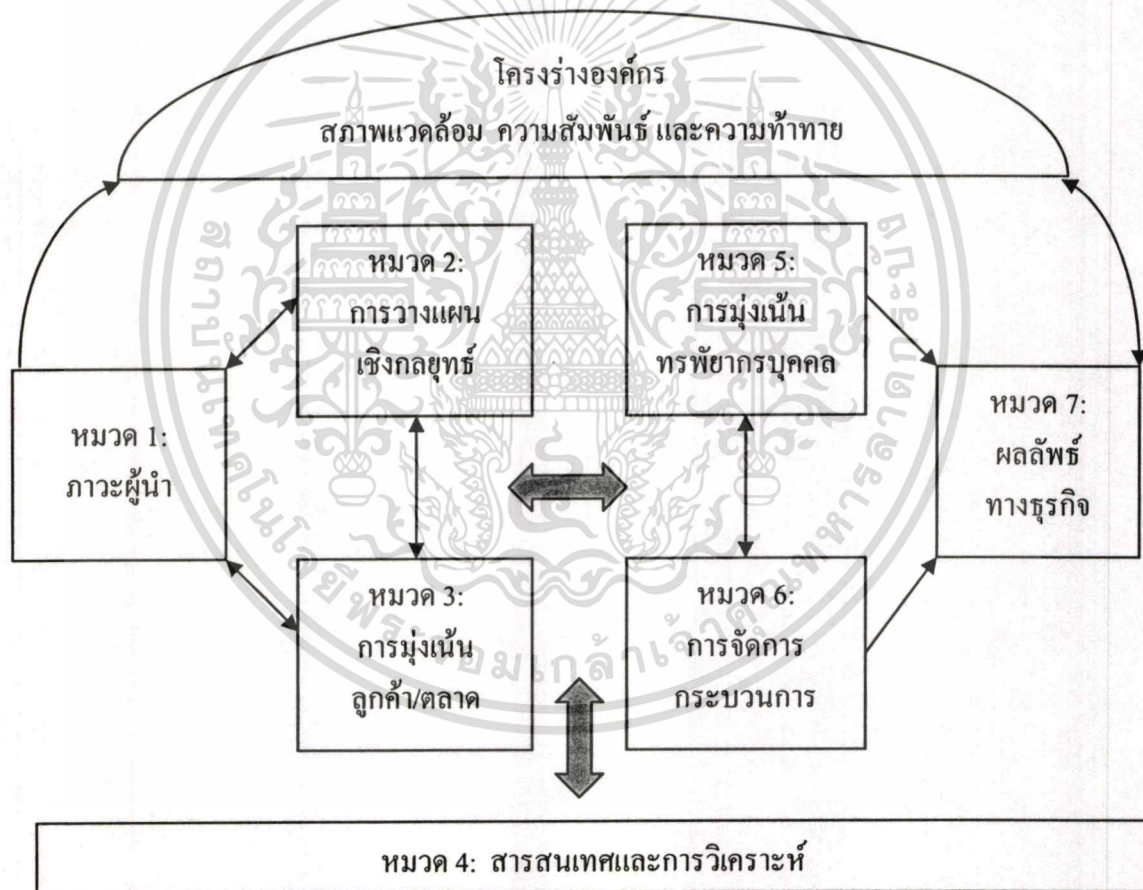
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุตสาหกรรมเดียวกัน องค์การทำการเปรียบเทียบกับองค์กรที่เป็นเลิศ เพื่อให้เข้าใจมิติใหม่ของการดำเนินการในระดับโลก และเพื่อให้บรรลุผลในการปรับปรุงอย่างก้าวกระโดด

เกณฑ์เปรียบเทียบเป็นรูปแบบหนึ่งของข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบ องค์การอาจใช้ข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบอื่นๆ ได้ เช่น ข้อมูลระดับอุตสาหกรรมซึ่งรวบรวมโดยบุคคลที่สาม (ส่วนมากเป็นค่าเฉลี่ยต่างๆ ของอุตสาหกรรม) ข้อมูลด้านผลการดำเนินการของกลุ่ม และ การเปรียบเทียบกับองค์กรคล้ายๆ กันในพื้นที่เดียวกัน

2.3.3 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลกับมุมมองในเชิงระบบ (สัญญา ผลอนันต์. 2546 : 13 - 14)

ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ได้กำหนดมุมมองในเชิงระบบในการจัดการองค์กร เพื่อให้บรรลุผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ โดยตั้งค่านิยมและหลักเกณฑ์เป็นรากฐาน และกลไกในการเชื่อมโยงระบบทั้งหมดเข้าด้วยกัน ดังภาพ



ภาพที่ 2.3 เกณฑ์เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ : มุมมองในเชิงระบบ (สัญญา ผลอนันต์. 2546 : 13)

ภาพที่ 2.3 แสดงให้เห็นว่า “การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล” (หมวด 5) จัดไว้ในกลุ่มส่วนหลังในระนาบเดียวกับ การจัดการกระบวนการ (หมวด 6) ซึ่งจะเป็นระบบย่อย 2 ระบบท้ายสุดก่อนที่จะประกอบกับระบบสุดท้าย ผลลัพธ์ทางธุรกิจ (หมวด 7) และจัดเป็น กลุ่มผลลัพธ์ นั่นคือเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานและกระบวนการหลักมีบทบาททำให้การดำเนินงานสำเร็จและนำไปสู่ผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร

ที่จริงแล้วกิจกรรมทุกอย่างก็มุ่งสู่ผลลัพธ์ทางธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นผลลัพธ์ด้านลูกค้า การเงิน และการปฏิบัติงาน และครอบคลุมไปถึง ผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคล และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ดังนั้นเมื่อมองตามภาพ จะเห็นว่าส่วนท้ายทั้ง 3 ระบบ (หมวด 5 – 7) จะมีลูกศรแนวนอนที่วางไว้ตรงกลางแสดงการเชื่อมโยง กลุ่มการนำองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำ (หมวด 1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (หมวด 2) และการมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด (หมวด 3) ทั้งลูกศรนี้ยังชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ (หมวด 1) กับผลลัพธ์ทางธุรกิจ (หมวด 7) เป็นพิเศษอีกด้วย ข้อสังเกตอีกประการหนึ่ง คือ ลูกศรคอกนี้มีหัวสองข้าง ซึ่งสะท้อนให้เห็นความสำคัญของการป้อนข้อมูลกลับในระบบการจัดการที่มีประสิทธิผล

อย่างไรก็ดีด้านล่างสุดของภาพยังมี สารสนเทศและการวิเคราะห์ (หมวด 4) ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่ทำให้องค์กรมีการจัดการที่มีประสิทธิผล รวมทั้งการปรับปรุงผลการดำเนินการและความสามารถในการแข่งขันโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริง สารสนเทศและการวิเคราะห์จึงเป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการจัดการและการดำเนินการโดยรวม

นอกจากนี้ภาพที่ 2.3 ยังสามารถให้มุมมองในเชิงระบบว่า “การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล” เป็นพื้นที่ที่สำคัญตัวหนึ่ง ที่ต้องหมุนตัวเองให้สอดคล้องกับระบบย่อยที่ตนสังกัด คือ กลุ่มผลลัพธ์ ขณะเดียวกันก็ต้องกลมกลืนกับระบบส่วนหน้า คือ กลุ่มการนำองค์กร โดยมีระบบสารสนเทศและการวิเคราะห์ร่วมกัน ดังนั้นจึงขอเน้นย้ำว่า “การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล” มิใช่ระบบที่เป็นเอกเทศ แต่เป็นส่วนหนึ่งของระบบย่อยที่จำเป็นต้องปรับแต่งให้ประสานกับระบบอื่นทั้งระบบย่อยและระบบใหญ่ในภาพรวม

2.4 ประวัติความเป็นมาของโรงแยกก๊าซธรรมชาติ และอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

ก๊าซธรรมชาติเป็นปิโตรเลียมหรือสารประกอบไฮโดรคาร์บอน (Hydrocarbon) ชนิดหนึ่ง มีสูตรทางเคมีเป็น C_nH_{2n+2} เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ประกอบด้วยธาตุไฮโดรเจนและคาร์บอนที่เกิดจากการทับถมของซากพืชซากสัตว์ที่อาศัยอยู่ในโลกมาหลายร้อยล้านปี ซึ่งแปรสภาพเป็นก๊าซหรือน้ำมัน เนื่องจากความร้อนและความกดดันของผิวโลกที่สะสมอยู่ในชั้นดิน ก๊าซธรรมชาติสามารถผลิตได้จากแหล่งก๊าซธรรมชาติได้พิภพโดยตรง หรือเป็นก๊าซที่ติดมากับน้ำมันดิบจากหลุมน้ำมันดิบ องค์ประกอบของสารไฮโดรคาร์บอนในก๊าซธรรมชาติขึ้นอยู่กับแหล่งผลิต ได้แก่ มีเทน อีเทน โพรเพน บิวเทน เพนเทน ฯลฯ โดยทั่วไปจะประกอบด้วยก๊าซมีเทน ตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของแหล่งก๊าซธรรมชาติแต่ละแห่งเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังมีก๊าซ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเภทอื่นๆ เจือปนอยู่ด้วย เช่น ก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ไฮโดรเจนซัลไฟด์และไนโตรเจน รวมทั้งอาจมีสิ่งอื่นๆ เจือปนอีก เช่น น้ำ

2.4.1 การพัฒนาก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย (โรงแยกก๊าซธรรมชาติระยอง. 2546 : 1)

ประเทศไทยมีการสำรวจพบก๊าซธรรมชาติที่มีปริมาณมากพอในเชิงพาณิชย์ในอ่าวไทย เมื่อปี พ.ศ. 2516 และพบก๊าซธรรมชาติที่แหล่งน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น เมื่อปี พ.ศ. 2524 การค้นพบก๊าซธรรมชาติในประเทศไทยได้จุดประกายการพึ่งตนเองทางพลังงานที่มีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศมาตลอดจนถึงปัจจุบัน เพราะการพัฒนาการใช้ประโยชน์จากก๊าซธรรมชาติให้เกิดมูลค่าสูงสุดโดยผ่านกระบวนการของโรงแยกก๊าซธรรมชาติ ได้ทำให้เกิดอุตสาหกรรมต่อเนื่องตามมาอีกมากมาย แสดงในภาพที่ 2.4 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อุตสาหกรรมปิโตรเคมี ซึ่งไม่เพียงแต่ทำให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น แต่สามารถทดแทนการนำเข้า เชื้อเพลิงและวัตถุดิบได้ปีละหลายหมื่นล้านบาท



ภาพที่ 2.4 แสดงแผนผังการใช้ประโยชน์จากก๊าซธรรมชาติ (โรงแยกก๊าซธรรมชาติระยอง. 2546)

2.4.2 โรงแยกก๊าซธรรมชาติ (โรงแยกก๊าซธรรมชาติระยอง. 2546 : 2)

ก๊าซธรรมชาติจากอ่าวไทยประกอบด้วยสารไฮโดรคาร์บอนที่เป็นประโยชน์มากมายหลายชนิด ซึ่งสามารถแยกออกมาใช้ประโยชน์ได้มากกว่าการนำไปใช้เป็นเชื้อเพลิงอย่างเดียว โดยแยกส่วนประกอบไฮโดรคาร์บอนที่มีคุณค่าออกมาก่อนส่งไปใช้เป็นเชื้อเพลิง นับเป็นก้าวเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำคัญของการพัฒนาอุตสาหกรรมในพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกและบริเวณพื้นที่ซึ่งแนวท่อส่งก๊าซธรรมชาติผ่าน โดยเฉพาะอุตสาหกรรมปิโตรเคมี และอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่นๆ ปตท. ได้ก่อสร้างโรงแยกก๊าซธรรมชาติหน่วยที่ 1 ขึ้น ด้วยขนาดแยกก๊าซธรรมชาติวันละ 350 ล้านลูกบาศก์ฟุต ที่ตำบลมาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2525 การก่อสร้างแล้วเสร็จและเริ่มเปิดดำเนินการอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 18 เมษายน 2528 โดยได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช (รัชกาลที่ 9) เสด็จพระราชดำเนินทรงประกอบพิธีเปิด ต่อมาได้ก่อสร้างโรงแยกก๊าซธรรมชาติหน่วยที่ 2 ขนาดแยกก๊าซธรรมชาติวันละ 250 ล้านลูกบาศก์ฟุต และโรงแยกก๊าซหน่วยที่ 3 ขนาดแยกก๊าซธรรมชาติวันละ 350 ล้านลูกบาศก์ฟุต ในบริเวณเดียวกับหน่วยที่ 1 ซึ่งเปิดดำเนินการอย่างเป็นทางการในปี พ.ศ. 2534 และ พ.ศ. 2540 ตามลำดับ เพื่อสนองความต้องการใช้ก๊าซปิโตรเลียมเหลวหรือก๊าซหุงต้มที่เพิ่มขึ้นมาก จนต้องนำเข้าทดแทน รวมทั้งเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงให้กับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในบริเวณพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก นอกจากนั้น ปตท. ยังนำร่องการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมในบริเวณภาคใต้โดยก่อสร้างโรงแยกก๊าซหน่วยที่ 4 ที่อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช มีขนาดแยกก๊าซธรรมชาติวันละ 230 ล้านลูกบาศก์ฟุต ซึ่งเปิดดำเนินการอย่างเป็นทางการในปี พ.ศ. 2539 นอกจากนี้ ปริมาณการใช้ก๊าซธรรมชาติของประเทศไทยได้เพิ่มสูงขึ้นตามลำดับ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จึงมีโครงการก่อสร้างโรงแยกก๊าซหน่วยที่ 5 ขนาดแยกก๊าซธรรมชาติวันละ 530 ล้านลูกบาศก์ฟุต อยู่ในพื้นที่บริเวณเดียวกับ 3 หน่วยแรกที่จังหวัดระยอง

2.4.3 โครงสร้างอุตสาหกรรมปิโตรเคมี (บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). 2544 : ส่วนที่ 2 114)

โครงสร้างอุตสาหกรรมปิโตรเคมี สามารถแบ่งได้เป็น 3 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 เรียกว่า อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น เป็นการนำก๊าซปิโตรเลียม อันได้แก่ ก๊าซอีเทนและก๊าซโพรเพน หรือผลิตภัณฑ์ในรูปของน้ำมัน อันได้แก่ แนฟทา มาแปรสภาพเป็นสารโอเลฟินส์ (ก๊าซเอทิลีน และก๊าซโพรพิลีน) และคอนเดนเสทมาแปรสภาพเป็นสารอะโรเมติกส์ (เบนซีน โทลูอีน และไซลีน) โดยผ่านกระบวนการกลั่น แยก ทำให้แตกตัวและแปรรูป

ชั้นที่ 2 เรียกว่า อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นกลาง เป็นการนำผลิตภัณฑ์ที่เกิดขึ้นจากผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีขั้นต้นไปผ่านกระบวนการต่างๆ จนได้เป็นผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีขั้นกลาง เช่น สไตรีนโมโนเมอร์ ไวนิลคลอไรด์โมโนเมอร์ เอทิลีนไกลคอล และกรดเทรฟทาλικบริสุทธิ์ เป็นต้น

ชั้นที่ 3 เรียกว่า อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นปลาย เป็นการนำผลิตภัณฑ์ที่เกิดขึ้นจากผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีขั้นกลางไปผ่านกระบวนการต่างๆ จนได้เป็นผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีขั้นปลาย เช่น เม็ดพลาสติกชนิดต่างๆ หรือวัตถุดิบเกรดต่างๆ ซึ่งจะถูกนำไปใช้เป็นวัตถุดิบพื้นฐานในการผลิต

ของอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่นๆ เช่น อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า อุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ และอุตสาหกรรมสิ่งทอ เป็นต้น

2.4.4 การพัฒนาอุตสาหกรรมปิโตรเคมีของประเทศไทย (บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). 2544 : ส่วนที่ 2 114 – 115)

อุตสาหกรรมปิโตรเคมีของไทย เป็นอุตสาหกรรมที่มีภาวะการเปลี่ยนแปลงขึ้นลงตามอุปสงค์และอุปทานของตลาดโลก และมีการพัฒนาแบบย้อนกลับ กล่าวคือ เริ่มต้นจากการผลิตผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีขั้นปลายของภาคเอกชน โดยวัตถุดิบที่ใช้ต้องมีการนำเข้าทั้งหมด และในขณะนั้นรัฐบาลยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจนสำหรับอุตสาหกรรมนี้ จนกระทั่งมีการค้นพบก๊าซธรรมชาติจากอ่าวไทย ซึ่งมีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นวัตถุดิบสำหรับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น และผลิตภัณฑ์ที่ได้จากอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นจะนำมาใช้เป็นวัตถุดิบของอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต่อไป กอปรกับรัฐบาลมีเป้าหมายที่จะลดการพึ่งพาการนำเข้า จึงได้จัดตั้งโครงการปิโตรเคมีขึ้นเป็นระยะต่างๆ คือ

โครงการอุตสาหกรรมปิโตรเคมีระยะที่ 1 เริ่มต้นในปี 2526 โดยที่คณะกรรมการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกได้คัดเลือกบริษัทเอกชนจำนวน 4 ราย เพื่อลงทุนในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นปลาย ได้แก่ บริษัทไทยโพลีเอททีลิน จำกัด บริษัท อุตสาหกรรมปิโตรเคมีคัลไทย จำกัด (มหาชน) บริษัท เอ็ชเอ็มซีโพลีเมอร์ส จำกัด และ บริษัท ไทยพลาสติกและเคมีภัณฑ์ จำกัด ต่อจากนั้นผู้ลงทุนทั้ง 4 รายนี้ได้ร่วมกับ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จัดตั้งบริษัทปิโตรเคมีแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ขึ้น เพื่อดำเนินการในส่วนของอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น โดยการรับก๊าซธรรมชาติจาก บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เป็นวัตถุดิบในการผลิตสารเอทิลีน และโพรพิลีนส่งให้แก่อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นปลายทั้ง 4 ราย

โครงการอุตสาหกรรมปิโตรเคมีระยะที่ 2 คณะกรรมการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกได้เสนอแผนแม่บทการพัฒนาโครงการอุตสาหกรรมปิโตรเคมีระยะที่ 2 เพื่อตอบสนองความต้องการในประเทศที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างมากในขณะนั้น โดยได้มีการวางโครงการออกเป็นสายโอเลฟินส์และสายอะโรเมติกส์ เพื่อปูพื้นฐานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีไทยให้สามารถขยายการผลิตออกไปยังผลิตภัณฑ์อื่นๆ ที่ไม่เคยมีการผลิตในประเทศมาก่อน โดยมี บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เป็นแกนนำในการก่อตั้งบริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด ในปี 2533 และบริษัท อะโรเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในปี 2532 ซึ่งเป็นผู้ผลิตสารโอเลฟินส์ และผู้ผลิตสารอะโรเมติกส์ ตามลำดับ

อุตสาหกรรมปิโตรเคมีหลังการเปิดเสรี ในปี 2537 รัฐบาลมีนโยบายที่จะเปิดเสรีอุตสาหกรรมปิโตรเคมีเกือบทั้งหมด ยกเว้นผลิตภัณฑ์อะโรเมติกส์ที่จะเปิดเสรีในปี 2542 ทำให้ภาคเอกชนหลายรายขยายการลงทุนในอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นอย่างมาก มีการขยายกำลังการผลิตผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีขั้นปลายหลายชนิดรวมทั้งผลิตภัณฑ์ที่มีการผลิตอยู่ก่อนหน้านี้ เพื่อให้เกิดการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประหยัดจากขนาด (Economy of Scale) อันจะช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งมีผลทำให้มีการแข่งขันในตลาดอุตสาหกรรมขั้นปลายมากขึ้น นอกจากนี้ ผู้ผลิตขั้นปลายบางรายได้ทำการขยายการผลิตโดยการลงทุนในอุตสาหกรรมขั้นต้น ทำให้รูปแบบการดำเนินงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีเปลี่ยนจากบริษัทเดียวมาเป็นกลุ่มบริษัทปิโตรเคมีแบบครบวงจร

ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น อุตสาหกรรมปิโตรเคมีได้จัดแบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก โดยการประกอบกิจการของอุตสาหกรรมปิโตรเคมีทั้ง 3 ส่วนมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน ทั้งทางด้านระบบการผลิต และการบริหารงาน เนื่องจากอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ซึ่งถือเป็นอุตสาหกรรมต้นน้ำ มีระบบการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง รวมถึงความสามารถของพนักงานจะต้องมีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน โดยในปัจจุบันอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น และโรงแยกก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย (สถาบันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย : 2546) ประกอบด้วย

1. กลุ่มโรงแยกก๊าซ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย

1.1 โรงแยกก๊าซธรรมชาติระยอง

1.2 โรงแยกก๊าซธรรมชาติชนอม

2. กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ประกอบด้วย

2.1 บริษัทปิโตรเคมีแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)

2.2 บริษัทไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน)

2.3 บริษัทอะโรแมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

2.4 บริษัทระยองโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน)

2.5 บริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีคัลไทย จำกัด (มหาชน)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิโรจน์ กุลสรรค์ศุภกิจ (2524 : บทคัดย่อ) วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ ต้องการทราบถึงระดับขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด ซึ่งเป็นธนาคารพาณิชย์ในภาคธุรกิจเอกชน เปรียบเทียบกับพนักงานธนาคารออมสิน ซึ่งเป็นธนาคารภาครัฐว่ามีลักษณะเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร และมีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลในทางส่งเสริมหรือกระทบกระเทือนให้ขวัญและความพึงพอใจในงานของพนักงานทั้งสองธนาคารอยู่ในระดับที่สูง หรือ ต่ำ อย่างไร

ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นกรอบแห่งความคิด (Conceptual Framework) รวมทั้งได้ทำการวิจัยในภาคสนาม (Field Research) โดยอาศัยวิธีการสุ่มศึกษาแบบ Stratified Random Sampling ทั้งนี้โดยส่งแบบสอบถามไปยังพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด และพนักงานธนาคารออมสินเป็นจำนวน

436 ฉบับ และได้รับคืนมาเป็นจำนวน 410 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.04 สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้ใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean) และตารางต่างๆ ประกอบการอธิบาย สำหรับผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ระดับขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด และพนักงานธนาคารออมสิน อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ทั้งนี้โดยที่ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งสองธนาคารอยู่ในระดับปานกลางด้วยกัน

2. สำหรับพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด ปัจจัยที่มีผลในทางส่งเสริมให้ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงและปานกลางค่อนข้างสูง ได้แก่ ลักษณะงาน, ปริมาณงานตามที่ได้รับมอบหมาย, ความมั่นคงในการทำงาน, ผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบกระเทือนให้ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ได้แก่ ลักษณะการบริหารงาน หรือนโยบายของฝ่ายจัดการ, โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน, เพื่อนร่วมงานและเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ

3. ส่วนพนักงานธนาคารออมสิน ปัจจัยที่มีผลในทางส่งเสริมให้ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงและปานกลางค่อนข้างสูง ได้แก่ ลักษณะงาน, ปริมาณงานตามที่ได้รับมอบหมาย, ความมั่นคงในการทำงาน, ผู้บังคับบัญชา และเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบกระเทือนให้ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ได้แก่ลักษณะการบริหารงาน หรือนโยบายของฝ่ายจัดการ, โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน, เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จूरितน์ รุ่มอ้อม (2537 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในชีวิตผู้ใหญ๋ตอนต้นที่ทำงานแล้วในกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุและเพศ สถานภาพของการสมรส ระดับการศึกษาและระดับรายได้ ที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลวัยผู้ใหญ๋ตอนต้นที่ทำงานแล้วในกรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน คอบแบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิตที่ปรับปรุงขึ้นจากแบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิต คัชนีบ่งชี้ A (LSI-A) ของ Neugarten gt.al. (1961) และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง รวมทั้งการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ ในการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคคลวัยผู้ใหญ๋ตอนต้นที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตไม่แตกต่างกัน
2. พบความสัมพันธ์ระหว่างอายุและเพศที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลวัยผู้ใหญ๋ตอนต้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า .01 โดยบุคคลวัยผู้ใหญ๋ตอนต้น เพศชายอายุ 33 – 40 ปี มีความพึงพอใจในชีวิตสูงกว่าเพศหญิงในวัยเดียวกัน

3. ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างอายุ และสถานภาพของการสมรส ที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลวัยผู้ใหญ่ตอนต้น บุคคลวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีช่วงอายุและสถานภาพของการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตไม่แตกต่างกัน

4. ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างอายุ และระดับการศึกษาที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลวัยผู้ใหญ่ตอนต้น แต่บุคคลวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีความพึงพอใจในชีวิตสูงกว่าบุคคลวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคคลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในชีวิตสูงกว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา

5. ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างอายุ และระดับรายได้ที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลวัยผู้ใหญ่ตอนต้น แต่บุคคลวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีระดับรายได้สูงกว่ามีความพึงพอใจในชีวิตสูงกว่าบุคคลวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคคลที่มีรายได้ระหว่าง 6,000 – 15,000 บาท มีความพึงพอใจในชีวิตสูงกว่าบุคคลที่มีรายได้ต่ำกว่า 6,000 บาท

อธิเกียรติ ทองเพิ่ม (2539 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ รวม 5 ด้าน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในด้านต่างๆ โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติ กลุ่มประชากรที่ใช้ศึกษาได้แก่ ข้าราชการสายบริการวิชาการและธุรการทั้งหมด จำนวน 303 คน ใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ข้าราชการสายบริการวิชาการและธุรการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกๆ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานอยู่ในอันดับที่หนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าจ้างและสวัสดิการจะอยู่ในอันดับสุดท้าย เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติ พบว่ามีความแตกต่างกันและเมื่อเปรียบเทียบตามระดับการศึกษา พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ธนิต บุญยงค์ (2540 : บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณที่สังกัดฝ่ายอำนวยการกับฝ่ายปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณที่สังกัดฝ่ายอำนวยการกับฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 379 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และค่า F-test โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณที่สังกัดฝ่ายอำนวยการกับฝ่ายปฏิบัติการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและหน่วยงานที่สังกัดไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ยงยุทธ ภักดีมงคล (2540 : บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนักเรียนพบตำรวจในโรงเรียนพลตำรวจภูธร 7 จังหวัดนครปฐม 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนักเรียนพลตำรวจในโรงเรียนพลตำรวจภูธร 7 จังหวัดนครปฐม จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และชั้นยศ จากประชากรทั้งหมดจำนวน 175 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดสร้างขึ้นเอง และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS/PC+ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test ทดสอบสมมติฐานระดับนัยสำคัญที่ .05

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า โดยภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนักเรียนพลตำรวจในโรงเรียนพลตำรวจภูธร 7 จังหวัดนครปฐม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด 9 ปัจจัย และการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5 ปัจจัย ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่าง 4 ปัจจัย อายุและชั้นยศแตกต่าง 2 ปัจจัย ส่วนวุฒิทางการศึกษาไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ภิญโญ เสือพิทักษ์ (2541 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจลาออกจากองค์การของพนักงานบริหารระดับกลาง ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจลาออกจากองค์การ โดยรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริหารระดับกลางธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 225 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติ t-test F-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for window'95

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน 3) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออกจากการ 4) เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน เงินเดือน และสวัสดิการ สามารถทำนายความตั้งใจลาออกจากการได้ร้อยละ 63.26

วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล (2541 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพส่วนตัวของวิศวกรในบริษัทเอกชน สภาพความพึงพอใจของวิศวกรในบริษัทเอกชนและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ วิศวกรในบริษัทเอกชนซึ่งมีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครหรือในเขตปริมณฑล จำนวน 10 แห่ง และเป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานในสาขาใดสาขาหนึ่งตามวุฒิการศึกษาใน 3 สาขา สาขาละ 2 คน คือ วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมโยธาและวิศวกรรมเครื่องกล รวมทั้งสิ้น 60 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานสร้างขึ้นตามทฤษฎีของ Herzberg ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน พบว่า ภาพรวมของความพึงพอใจในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีระดับมาก คือความรับผิดชอบฐานะของอาชีพในสายตาของสังคมและยังพบว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีความสัมพันธ์กับผู้ที่มียามาก ระดับการศึกษาสูง เงินเดือนสูง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน และมีความรู้สึที่ดีในการปฏิบัติงานตามนโยบายบริษัท ในขณะที่เดียวกันผู้ที่มียามากจะมีสัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานและมีเงินเดือนสูง ส่วนผู้ที่มียามากจะใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานน้อย และผู้ที่มีเงินเดือนสูงจะมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน

จรัส เทียรเที่ยง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมปานกลาง โดยพนักงานที่มีเพศ ระดับตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และอายุต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน สำหรับพนักงานที่มีปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ลักษณะเป็นช่างเท้าหน้า ลักษณะสุขุมใจเย็น ลักษณะมีความคิดริเริ่ม และลักษณะควบคุมตนเองต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีปัจจัยด้านบุคลิกภาพลักษณะกล้าที่ขึ้นหัดเรียกร้อง ลักษณะต้องการความสำเร็จ ลักษณะเป็นตัวของตัวเองและลักษณะต้องการเป็นที่ยอมรับต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อารยา ธนประสิทธิ์พัฒนา (2544 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน 2) แบบบุคลิกภาพของพนักงาน 3) เปรียบเทียบบุคลิกภาพและความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน 4) เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน โดยศึกษาจากพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่ง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 206 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพ ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) t-test F-test และ Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับปานกลาง 2) พนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออก-เก็บตัว (Scales E) อยู่ในเกณฑ์แสดงออก และมีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว-มั่นคงในสภาวะอารมณ์ (Scale N) อยู่ในเกณฑ์อารมณ์มั่นคง 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงาน และรายได้/ค่าตอบแทน ต่างกันมีบุคลิกภาพแบบแสดงออก-เก็บตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .001 ตามลำดับ พนักงานที่มีอายุ อายุงาน และรายได้/ค่าตอบแทน ต่างกันมีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว-มั่นคงในสภาวะอารมณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีตำแหน่งงาน และรายได้/ค่าตอบแทน ต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .001 ตามลำดับ และ 4) พบว่าบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว-มั่นคงในสภาวะอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ฐานิพัทธ์ พรหมศาสตร์ (2545 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ 5 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง เป็นภาพรวมและรายด้าน 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ 5 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 234 คน เป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกเป็นพนักงานระดับหัวหน้างานจำนวน 52 คน พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 182 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/for Windows สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที่

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. พนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. พนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีกับที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. พนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

อรรถธัญญา มนูญธัญญา (2545 : บทคัดย่อ) วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด และการศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล รวมทั้งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ กลุ่มประชากรตัวอย่างของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด อยู่ในระดับสูง ส่วนการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประเภทของพนักงาน ระดับเงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร ไม่ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด แตกต่างกัน และปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะและงาน เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน และความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน

ศิริพร รัตนพันธุ์ (2546 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมขนาดกลาง และขนาดใหญ่ (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทของการจ้างงาน ที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานโรงแรมขนาดกลาง และขนาดใหญ่ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทของการจ้างงาน ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ (4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานที่จำแนกได้ดังนี้ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน คุณค่าของงาน สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ บทบาทเชิงวิชาชีพ ผลประโยชน์ตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ของพนักงานโรงแรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 309 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยใช้วิธี t-test และวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows ในการประมวลผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมีความพึงพอใจในงานรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
2. พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส และประเภทการจ้างงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประเภทการจ้างงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีความพึงพอใจในงานทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านคุณค่าของงาน ด้านสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน และด้านความมั่นคงในการทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นของไทย ซึ่งผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การตรวจสอบและทดสอบเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การกำหนดค่าตัวแปร
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเรื่องการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ประกอบด้วย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาจากประชากรที่เป็นพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จำนวน 293 คน (โรงแยกก๊าซธรรมชาติระยอง: 2546 และ โรงแยกก๊าซธรรมชาติখনอม: 2546) และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ปฏิบัติงานประจำจังหวัดระยอง จำนวน 2,210 คน (บริษัทปิโตรเคมีแห่งชาติ จำกัด (มหาชน). 2546 ; บริษัทไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน). 2546 ; บริษัทอะโรเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). 2546 ; บริษัทระยองโอเลฟินส์ จำกัด. 2546 ; บริษัทปิโตรเคมีคัลไทย จำกัด (มหาชน). 2546) โดยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 2,503 คน (ข้อมูล ณ เดือนพฤศจิกายน 2546) ได้แก่

1) โรงแยกก๊าซธรรมชาติ ประกอบด้วย

- (1) โรงแยกก๊าซธรรมชาติระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 243 คน
เลขที่ 555 ถนนสุขุมวิท ตำบลมาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

- (2) โรงแยกก๊าซธรรมชาติখনอม บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 50 คน
เลขที่ 123 ตำบลท้องเนียน อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ประกอบด้วย

- | | |
|--|--------------|
| (1) บริษัทปิโตรเคมีแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)
เลขที่ 14 นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด ถนนไอ-หนึ่ง
ตำบลมาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง | จำนวน 520 คน |
| (2) บริษัทไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน)
เลขที่ 9 นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด ถนนไอ-สี่
ตำบลมาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง | จำนวน 471 คน |
| (3) บริษัทอะโรเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
เลขที่ 4 นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด ถนนไอ-สอง
ตำบลมาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง | จำนวน 519 คน |
| (4) บริษัทระยองโอเลฟินส์ จำกัด
เลขที่ 271 ถนนสุขุมวิท ตำบลมาบตาพุด อำเภอเมือง
จังหวัดระยอง | จำนวน 200 คน |
| (5) บริษัทปิโตรเคมีคัลไทย จำกัด (มหาชน)
เลขที่ 299 ตำบลเชิงเนิน อำเภอเมือง จังหวัดระยอง | จำนวน 500 คน |

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กระบวนการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจ มีพื้นฐานมาจากจุดมุ่งหมายที่จะศึกษา เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติระยองปฏิบัติงานประจำจังหวัดระยอง พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติขนอมปฏิบัติงานประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 167 คน และพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่ปฏิบัติงานประจำจังหวัดระยอง จำนวน 329 คน โดยมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 496 คน

การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540: 303) กรณีขนาดประชากรของงานวิจัย ไม่เท่ากับจำนวนประชากรในตาราง ผู้วิจัยใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย แล้วเทียบตามสัดส่วน จำนวนประชากรแต่ละกลุ่ม และเก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งคำถามจะมีทั้งคำถามแบบปิด (Close Ended Question) ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ และคำถามแบบเปิด (Open Ended Question) ที่ให้ผู้ตอบ สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

3.2.1 ลักษณะแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ซึ่งเป็นชนิดเลือกรายการ (Check-list) โดยมีตัวแปรอิสระของปัจจัยส่วนบุคคล มีจำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานภาพของการสมรส
- 4) ระดับการศึกษา
- 5) ระดับเงินเดือน
- 6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- 7) ตำแหน่งงาน
- 8) แผนงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในด้านต่างๆ เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตรวัดของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ .2543 : 107-108) ทั้งหมด 5 ระดับ และแบบสอบถามปลายเปิด(Open End Question) เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระดับคะแนนเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณา ดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	คะแนนข้อความเชิงบวก	คะแนนข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

แบบสอบถามสำหรับวัดความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ในด้านต่างๆ รวม 10 ด้าน ประกอบด้วย

ตารางที่ 3.1 แสดงข้อคำถามในแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ที่เป็นเชิงบวก และ เชิงลบ

ความพึงพอใจในการทำงาน	เลขที่ข้อคำถามที่เป็น ข้อความเชิงบวก	เลขที่ข้อคำถามที่เป็น ข้อความเชิงลบ
1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	-
2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	-
3) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	20, 22, 23, 24	21
4) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	25, 26, 27, 28, 29	31
5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39	-
6) ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	40, 41, 42, 43, 44, 45	-
7) ด้านรายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน	46, 47, 48, 49, 50, 51	-
8) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	52, 53, 54, 55, 56	-
9) ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	57, 58, 59, 60, 61, 62	-
10) ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	63, 64, 65, 66, 67	-

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open End Question) เกี่ยวกับ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม จากหนังสือ เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยของ บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2542 : 97 – 117) และระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ของสุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2540 : 165 – 210)

3. กำหนดประเด็นและขอบข่ายของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างแล้วนำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อขอความคิดเห็นในการพิจารณาด้านความครอบคลุมเนื้อหา และภาษาที่ใช้

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ จำนวน 6 ท่าน ดังแสดงในตารางที่ 3.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.2 แสดงรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. ดร.จ่านงค์ จีงธีรพานิช	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยและอาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการงานคอมพิวเตอร์และวิศวกรรม	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ และบริหารธุรกิจ
2. ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ	อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3. คุณยงยุทธ สง่างาม	ผู้จัดการส่วนให้คำปรึกษาด้านทรัพยากรบุคคล	สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ
4. คุณจรูญฤทธิ์ จำปอญญา	ผู้จัดการฝ่ายโรงแยกก๊าซระยอง	โรงแยกก๊าซธรรมชาติระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
5. คุณสุรพงษ์ หาญอมร	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล	บริษัทอะโรเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
6. คุณจารุณี ดันติเวชวุฒิกุล	ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	บริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน)

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง แล้วนำไปสอบถาม

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการตรวจสอบและทดสอบเครื่องมือในการวิจัย โดยแบบสอบถามที่ถูกสร้างขึ้นนี้ นำไปตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

3.3.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามแล้วนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการสร้างเครื่องมือด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 6 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษา หลังจากนั้นนำมาเพื่อแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำเสนอแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง และนำไปทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient) โดยมีสูตรในการคำนวณ

$$\alpha = \frac{m}{m-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right] \quad (3.1)$$

เมื่อ	α	คือ สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	m	คือ จำนวนข้อคำถามทั้งหมด
	S_i^2	คือ ความแปรปรวนของข้อคำถามที่ i
	S_t^2	คือ ความแปรปรวนรวม

จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ในการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 และมีค่าความเชื่อมั่นเป็นรายด้านดังนี้

ด้านความด้านความสำเร็จในการทำงาน เท่ากับ 0.78

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เท่ากับ 0.86

ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน เท่ากับ 0.81

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เท่ากับ 0.76

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เท่ากับ 0.86

ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน เท่ากับ 0.77

ด้านรายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน เท่ากับ 0.77

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เท่ากับ 0.84

ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา เท่ากับ 0.92

ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร เท่ากับ 0.90

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดส่งแบบสอบถามไปยังฝ่ายบุคคลของบริษัทต่างๆ เพื่อแจกจ่ายให้กับพนักงานในสังกัด เพื่อทำการวัดระดับความพึงพอใจในการทำงานในด้านต่างๆ

3.4.2 ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับมาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม

3.4.3 นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้แบบสอบถามกลับคืนมา และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ดังนี้

3.5.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงบรรยายกับแบบสอบถาม ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงบรรยายในรูปค่าร้อยละ (Percentage) ของตัวแปร และนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในด้านต่างๆ โดยนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยการนำมาเปรียบเทียบเพื่อแปลความหมายกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จากนั้นทำการเปรียบเทียบระดับคะแนนความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุทสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น และในส่วนของข้อมูลปลายเปิด (Open ended) ซึ่งเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน จะนำเสนอข้อมูลในรูปแบบการพรรณนา

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (ชูศรี วงศ์รัตนะ.2544 : 75) ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นน้อยที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นมากที่สุด

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ชูศรี วงศ์รัตน์.2544 : 75) ใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง มีการกระจายของข้อมูลน้อย
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.000 ขึ้นไป หมายถึง มีการกระจายของข้อมูลมาก

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

3.6.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analytical statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพของการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และแผนงานที่สังกัด

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลแต่ละข้อ}}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.2)$$

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 ที่เกี่ยวกับการวัดความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group data) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543 : 137-142)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.3)$$

เมื่อ $\bar{X}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง

n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

3.6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ซึ่งใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนแต่ละครั้ง โดยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543:143)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.4)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- เมื่อ S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
 X หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
 n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential analysis statistics) เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงลักษณะของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน ดังนี้

3.6.2.1 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเลขคณิตด้วยสถิติ (Independent t-test) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543 :162-163) โดยใช้ทดสอบสมมติฐานวิจัยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ
 $H_0: \mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน
 $H_1: \mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน
3. สถิติที่ใช้ทดสอบ
 กรณีที่ 1 เมื่อ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}} \quad (3.5)$$

เมื่อ

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \quad (3.6)$$

$$S_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n_i - 1} \quad (3.7)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรณีที่ 2 เมื่อ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.8)$$

โดยมี

$$df., v = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}} \quad (3.9)$$

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ (α) = 0.05

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ V แล้วแต่กรณี หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ V แล้วแต่กรณี หรือ ถ้ามีค่า p -value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ โดยทำการทดสอบโดยใช้ F-test ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

สมมติฐานสถิติ $H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$H_1 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \text{ เมื่อ } S_1 > S_2, \quad df = (n_1 - 1), (n_2 - 1) \quad (3.10)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือ
$$F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \text{ เมื่อ } S_2 > S_1, \quad df = (n_2 - 1), (n_1 - 1) \quad (3.11)$$

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ (α) = 0.05

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$

หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

3.6.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543 :162-163) โดยใช้ทดสอบสมมติฐานวิจัยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีสถานภาพของการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.8 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน
 H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน
หรือ
 H_0 : $\mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$
 H_1 : $\mu_i \neq \mu_j$ เมื่อ $i \neq j$
; $i, j = 1, 2 \dots k$

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F_j = \frac{MS_b}{MS_w}$$

(3.12)

วิธีวิเคราะห์ค่าต่างๆ แสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

Source of Variation	Degree of Freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Group	$k-1$	$SS_b = \sum_{i=1}^k n_i (x_i - \bar{X}_{..})^2$	$MS_b = \frac{SS_b}{k-1}$	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$
Within Group	$n-k$	$SS_w = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_j} (x_{ij} - \bar{X}_{i.})^2$	$MS_k = \frac{SS_k}{k-1}$	
Total	$n-1$	$SS_t = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_j} (x_{ij} - \bar{X}_{..})^2$		

- เมื่อ
- k

คือจำนวนประชากร

n

คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

n_i

คือ ขนาดตัวอย่างของประชากรที่ i

X_{ij}

คือ คะแนนของตัวอย่างที่ j ของประชากรที่ i

$\bar{X}_{i.}$

คือ คะแนนรวมของตัวอย่างของประชากรที่ i

$\bar{X}_{..}$

คือค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของประชากรที่ i

คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของประชากรที่ i

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ (α) = 0.05

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k-1), (n-1)$ หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตาราง ที่ $df = (k-1), (n-1)$ หรือ ถ้ามีค่า p -value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

3.6.2.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบมี 2 ตัวประกอบ (Two-way analysis of Variance) หรือ การวิเคราะห์แบบสองทาง (Two-way Classification) เป็นการศึกษาถึงผลของตัวแปรต้นแต่ละตัวที่มีต่อตัวแปรตามและศึกษาปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างตัวแปรต้น 2 ตัว ในการส่งผลร่วมกันต่อตัวแปรตาม (ชูศรี วงศ์รัตน์:2544 : 232)

สมมติฐานที่ 2.1 อายุ และ ตำแหน่งงาน มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเกษราชนครินทร์

สมมติฐานที่ 2.2 อายุ และ แผนกงานที่สังกัด มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาลเกษราชนครินทร์

สมมติฐานที่ 2.3 อายุ และ ตำแหน่งงาน มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

สมมติฐานที่ 2.4 อายุ และ แผนกงานที่สังกัด มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

ขั้นตอนในการทดสอบ มีดังนี้

ขั้นที่ 1 ตั้งสมมติฐานสถิติ มี 3 สมมติฐาน คือ

- 1) H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรในด้านแถว j กลุ่มไม่แตกต่างกัน
 H_0 : ค่าเฉลี่ยของประชากรในด้านแถวอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน
 หรือ
 $H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_j$
 $H_1 : \mu_i \neq \mu_j \text{ for some } i, j; i, j = 1, 2, \dots, j$

- 2) H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรในด้านแถว k กลุ่มไม่แตกต่างกัน
 H_0 : ค่าเฉลี่ยของประชากรในด้านแถวอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน
 หรือ
 $H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$
 $H_1 : \mu_i \neq \mu_k \text{ for some } i, k ; i, k = 1, 2, \dots, k$
- 3) H_0 : ไม่มีปฏิริยาสัมพันธ์ระหว่างประชากรในด้านแถวและคอลัมน์
 H_1 : มีปฏิริยาสัมพันธ์ระหว่างประชากรในด้านแถวและคอลัมน์
 หรือ
 $H_0 : (\alpha\beta)_{11} = (\alpha\beta)_{12} = \dots = (\alpha\beta)_{jk} = 0$
 $H_1 : (\alpha\beta)_{jk} \text{ อย่างน้อยหนึ่งค่าที่ไม่เท่ากับ } 0$

ขั้นที่ 2 กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ $(\alpha) = 0.05$

ขั้นที่ 3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ดังนี้
 สมมติฐาน ข้อ 1) (ในด้านแถว)

$$F_J = \frac{MS_J}{MS_w} \quad (3.13)$$

สมมติฐาน ข้อ 2) (ในด้านคอลัมน์)

$$F_k = \frac{MS_k}{MS_w} \quad (3.14)$$

สมมติฐาน ข้อ 3) (Interaction)

$$F_{jk} = \frac{MS_{jk}}{MS_w} \quad (3.15)$$

ขั้นที่ 4 วิเคราะห์

วิเคราะห์ค่าต่างๆ แสดงดังในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี Two-way ANOVA

Source of Variation	Degree of Freedom	Sum Square	Mean Square	F
Row	$j-1$	$SS_j = nk \sum_{j=1}^j (\bar{X}_{j\cdot} - \bar{X})^2$	$MS_j = \frac{SS_j}{j-1}$	$F = \frac{MS_j}{MS_w}$
Column	$k-1$	$SS_k = nj \sum_{k=1}^k (\bar{X}_{\cdot k} - \bar{X})^2$	$MS_k = \frac{SS_k}{k-1}$	$F = \frac{MS_k}{MS_w}$
Interac tion	$(j-1)(k-1)$	$SS_{jk} = n \sum_{k=1}^k \sum_{j=1}^j (\bar{X}_{jk} - \bar{X}_{j\cdot} - \bar{X}_{\cdot k} + \bar{X})^2$	$MS_{jk} = \frac{SS_{jk}}{(j-1)(k-1)}$	$F = \frac{MS_{jk}}{MS_w}$
Within Cell	$jk(n-1)$	$SS_w = \sum_{k=1}^k \sum_{j=1}^j \sum_{i=1}^n (X_{ijk} - \bar{X}_{jk})^2$	$MS_w = \frac{SS_w}{jk(n-1)}$	
Total	$n-1$	$SS_t = \sum_{k=1}^k \sum_{j=1}^j \sum_{i=1}^n (X_{ijk} - \bar{X})^2$		

- เมื่อ
- k คือจำนวนประชากรของ Column
 - j คือจำนวนประชากรของ Row
 - N คือขนาดตัวอย่างทั้งหมด
 - n คือขนาดตัวอย่างในแต่ละ (แถว X คอลัมน์)
 - X_{ijk} คือคะแนนของตัวอย่างที่ i ของแถวที่ j คอลัมน์ที่ k
 - $\bar{X}_{j\cdot}$ คือค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของแถวที่ j
 - $\bar{X}_{\cdot k}$ คือค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของคอลัมน์ที่ k
 - $\bar{X}_{jk}$ คือค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของแถวที่ j คอลัมน์ที่ k
 - $\bar{X}$ คือค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างทั้งหมด

ขั้นที่ 5 สรุปผล

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ (α) = 0.05

(1) สมมติฐาน ข้อ 1) (ในด้านแถว)

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (j-1), jk(n-1)$ หรือเมื่อค่า $p\text{-value}$ มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรในด้านแถวอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (j-1), jk(n-1)$ หรือเมื่อค่า p -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรระหว่างแต่ละกลุ่มประชากรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน

(2) สมมติฐาน ข้อ 2) (ในด้านคอลัมน์)

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k-1), jk(n-1)$ หรือเมื่อค่า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรในด้านคอลัมน์อย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k-1), jk(n-1)$ หรือเมื่อค่า p -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรระหว่างแต่ละกลุ่มประชากรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน

(3) สมมติฐาน ข้อ 3) (Interaction)

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (j-1)(k-1), jk(n-1)$ หรือเมื่อค่า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า มีปฏิริยาสัมพันธ์กันระหว่างประชากรในด้านแถวและคอลัมน์

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (j-1)(k-1), jk(n-1)$ หรือเมื่อค่า p -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ไม่มีปฏิริยาสัมพันธ์กันระหว่างประชากรในด้านแถวและคอลัมน์

3.6.2.4 การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD) สำหรับ One-way ANOVA ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที่ใช้ F-test ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีนัยสำคัญโดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$
2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, (n-k)} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.16)$$

3. คำนวณค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ เมื่อ $i \neq j$; $ij = 1, 2, \dots, k$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ถ้าค่า $|\bar{X}_{i.} - \bar{X}_{j.}|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียมนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ถ้าค่าที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียมนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

3.6.2.5 การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD) สำหรับ Two-way ANOVA ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที่ใช้ F-test ในการวิเคราะห์ Two-Way ANOVA มีนัยสำคัญ เพื่อให้ทราบว่าค่าเฉลี่ยของประชากรใดบ้างที่แตกต่างกัน มีวิธีการดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$

2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

สูตรที่ใช้ในการทดสอบ

กรณียอมรับว่าค่าเฉลี่ยของประชากรในด้านแถวอย่างน้อย 2 ประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, jk(n-1)} \sqrt{MSw \left(\frac{2}{kn} \right)} \quad (3.17)$$

กรณียอมรับว่าค่าเฉลี่ยของประชากรในด้านคอลัมน์อย่างน้อย 2 ประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, jk(n-1)} \sqrt{MSw \left(\frac{2}{jn} \right)} \quad (3.18)$$

กรณียอมรับว่าค่าเฉลี่ยของประชากรมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างประชากรในด้านแถวและคอลัมน์

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, jk(n-1)} \sqrt{MSw \left(\frac{2}{n} \right)} \quad (3.19)$$

3. คำนวณหาค่าความแตกต่างทั้ง 3 กรณี

4. การสรุปผล

ถ้าค่าความแตกต่างที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า $p\text{-value}$ มีค่าน้อยกว่า α หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่าความแตกต่างที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า $p\text{-value}$ มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ตอนที่ 2 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

4.3 ตอนที่ 3 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ประกอบด้วย

4.3.1 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

4.3.2 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

4.3.3 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีสถานภาพของการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

4.3.4 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

4.3.5 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

4.3.6 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

4.3.7 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

4.3.8 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

4.4 ตอนที่ 4 เปรียบเทียบอิทธิพลร่วมของ อายุ กับ ตัวแปรคัดสรร คือ ตำแหน่งงาน และ แผนงานที่สังกัด ที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ประกอบด้วย

4.4.1 อายุ และ ตำแหน่งงาน มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4.2 อายุ และ แผนงานที่สังกัด มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ

4.4.3 อายุ และ ตำแหน่งงาน มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

4.4.4 อายุ และ แผนงานที่สังกัด มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

4.5 ตอนที่ 5 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ส่งไปยังโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จำนวน 210 ฉบับ และ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น จำนวน 540 ฉบับ โดยได้รับกลับคืน จากโรงแยกก๊าซธรรมชาติจำนวน 175 ฉบับ และ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น จำนวน 343 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83 และ 63 ตามลำดับ โดยมีจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนรวมทั้งสิ้น 518 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 69

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพของการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และ แผนงานที่สังกัด ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล	พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ (n = 175)		พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น (n=343)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ				
ชาย	158	90.29	279	81.34
หญิง	17	9.71	64	18.66
2. อายุ				
น้อยกว่า 25 ปี	4	2.29	16	4.66
25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี	64	36.57	212	61.81
35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี	75	42.86	111	32.36
45 ปีขึ้นไป	32	18.28	4	1.17

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	พนักงานโรงแยกก๊าซ ธรรมชาติ (n = 175)		พนักงานอุตสาหกรรม ปิโตรเคมีขั้นต้น (n=343)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3. สถานภาพของการสมรส				
โสด	45	25.71	140	40.82
สมรส	125	71.43	196	57.14
หย่าร้าง หม้าย หรือคู่สมรสเสียชีวิต	5	2.86	7	2.04
4. ระดับการศึกษา(ชั้นสูงสุดที่ได้รับ)				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	66	37.71	92	26.82
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	90	51.43	220	64.14
สูงกว่าปริญญาตรี	19	10.86	31	9.04
5. ระดับเงินเดือน				
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	26	14.86	93	27.11
20,001 – 30,000 บาท	46	26.28	104	30.32
30,001 – 40,000 บาท	34	19.43	75	21.87
40,001 บาทขึ้นไป	69	39.43	71	20.70
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน				
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	18	10.29	49	14.28
มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	28	16.00	180	52.48
มากกว่า 10 ปี – 15 ปี	55	31.43	89	25.95
15 ปีขึ้นไป	74	42.28	25	7.29
7. ตำแหน่งงาน				
พนักงานปฏิบัติการ	107	61.14	135	39.36
ผู้บริหารระดับต้น	50	28.57	138	40.23
ผู้บริหารระดับกลาง	14	8.00	64	18.66
ผู้บริหารระดับสูง	4	2.29	6	1.75
8. แผนงานที่สังกัด				
ฝ่ายผลิต	72	41.14	162	47.23
ฝ่ายซ่อมบำรุง	53	30.29	60	17.49
ฝ่ายสนับสนุนการผลิต	36	20.57	53	15.45
ฝ่ายอำนวยการ/ธุรการ/อื่นๆ	14	8.00	68	19.83

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.1 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติเป็นเพศชาย มีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 90.29 และเป็นเพศหญิง มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.71 สำหรับพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นเป็นเพศชาย มีจำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 81.34 และเป็นเพศหญิง มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 18.66

อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า

- พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติส่วนใหญ่มีอายุ 35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี ซึ่งมีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 36.57 และกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 18.28 สำหรับกลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.29

- พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นส่วนใหญ่มีอายุ 25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี ซึ่งมีจำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 61.81 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 32.36 และกลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.66 สำหรับกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.17

สถานภาพของการสมรส กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า

- พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ และ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสมากที่สุด มีจำนวน 125 และ 196 คน ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 71.43 และ 57.14 ตามลำดับ รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีจำนวน 45 และ 140 คน ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 25.71 และ 40.82 ตามลำดับ และกลุ่มสถานภาพหย่าร้าง หม้าย หรือ คู่สมรสเสียชีวิต มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 5 และ 7 คน ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 2.86 และ 2.04 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า

- พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ และ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด มีจำนวน 90 และ 220 คน ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 51.43 และ 64.14 ตามลำดับ รองลงมาคือ กลุ่มระดับการศึกษาค่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 66 และ 92 คน ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 37.71 และ 26.82 ตามลำดับ และกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 19 และ 31 คน ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 10.86 และ 9.04 ตามลำดับ

ระดับเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า

- พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป ซึ่งมีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 39.43 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 26.28 และกลุ่มที่มีระดับเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 19.43 สำหรับกลุ่มที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.86

- พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท ซึ่งมีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 30.32 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 27.11 และกลุ่มที่มีระดับเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 21.87 สำหรับกลุ่มที่มีระดับเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 71 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า

- พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป ซึ่งมีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 42.28 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี – 15 ปี มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 31.43 และกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี – 10 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 สำหรับกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.29

- พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี – 10 ปี ซึ่งมีจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 52.48 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี – 15 ปี มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 25.95 และกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.28 สำหรับกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.29

ระดับตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า

- พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 61.14 รองลงมาคือ พนักงานระดับผู้บริหารระดับต้น มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 และพนักงานระดับผู้บริหารระดับกลาง มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 สำหรับพนักงานระดับผู้บริหารระดับสูง มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.29

- พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น มีสัดส่วนของพนักงานระดับปฏิบัติการ และพนักงานระดับผู้บริหารระดับต้นใกล้เคียงกัน ซึ่งมีจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 135 คน และมีจำนวนพนักงานระดับผู้บริหารระดับต้นจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 39.36 และ 40.23

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามลำดับ รองลงมาคือ พนักงานระดับผู้บริหารระดับกลาง มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 18.66 สำหรับพนักงานระดับผู้บริหารระดับสูง มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.75

แผนงานที่สังกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า

- พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายผลิต ซึ่งมีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 41.14 รองลงมาคือ สังกัดฝ่ายซ่อมบำรุง มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 30.29 และพนักงานที่สังกัดฝ่ายสนับสนุนการผลิต มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.57 สำหรับจำนวนพนักงานที่สังกัดฝ่ายอำนวยการ/ธุรการ/อื่นๆ มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00

- พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายผลิต ซึ่งมีจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 47.23 ส่วนฝ่ายซ่อมบำรุง ฝ่ายสนับสนุนการผลิต และ ฝ่ายอำนวยการ/ธุรการ/อื่นๆ มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน โดยพนักงานที่สังกัดฝ่ายซ่อมบำรุงมีจำนวน 60 คน ฝ่ายสนับสนุนการผลิตจำนวน 53 คน และฝ่ายอำนวยการ/ธุรการ/อื่นๆ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.49 15.45 และ 19.83 ตามลำดับ

4.2 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามรายชื่อของพนักงานโรงพยาบาลก๊าชธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น และค่า P-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวม โดยวิธี t-test จำแนกตามกลุ่มพนักงานโรงพยาบาลก๊าชธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

ความพึงพอใจในการทำงาน	พนักงานโรงพยาบาลก๊าชธรรมชาติ (n = 175)			พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น (n=343)			P-value
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยรวม)	3.98	0.39	มาก	3.93	0.37	มาก	0.153
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่จนได้รับผลสำเร็จตามความต้องการขององค์กร	4.10	0.55	มาก	4.10	0.53	มาก	
2. ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนและยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.90	0.50	มาก	3.91	0.49	มาก	
3. งานของท่านเสร็จเรียบร้อยทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ	3.95	0.60	มาก	3.98	0.56	มาก	
4. ท่านพอใจกับความสำเร็จ ในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างมาก	4.06	0.68	มาก	3.93	0.61	มาก	
5. ท่านได้ประยุกต์ใช้วิชาความรู้ที่ท่านได้ศึกษามา ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จไปด้วยดี	3.94	0.63	มาก	3.83	0.71	มาก	
6. ผลงานของท่านสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	4.04	0.50	มาก	3.95	0.58	มาก	
7. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา จนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.87	0.67	มาก	3.74	0.77	มาก	
8. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน จนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	4.00	0.62	มาก	4.02	0.59	มาก	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	พนักงานโรงแยกก๊าซ ธรรมชาติ (n = 175)			พนักงานอุตสาหกรรม ปิโตรเคมีขั้นต้น (n=343)			P-value
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึง พอใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึง พอใจ	
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ยรวม)	3.68	0.42	มาก	3.64	0.47	มาก	0.353
10. ผลงานของท่านได้รับการ สนับสนุนและยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา	3.81	0.55	มาก	3.73	0.66	มาก	
11. ผลงานของท่านได้รับการ สนับสนุนและยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	3.89	0.52	มาก	3.86	0.52	มาก	
12. ท่านมีโอกาสดำเนินการมอบหมายให้ ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญๆ แทน ผู้บังคับบัญชา	3.46	0.85	ปาน กลาง	3.39	0.86	ปาน กลาง	
13. บุคลากรในหน่วยงานให้การ ยอมรับความคิดเห็นของท่าน	3.81	0.51	มาก	3.69	0.61	มาก	
14. ท่านได้รับการยอมรับจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.75	0.53	มาก	3.66	0.62	มาก	
15. เพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำ และ ปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน จากท่าน	3.86	0.53	มาก	3.83	0.55	มาก	
16. ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่อง ชมเชยในผลการปฏิบัติงานของ ท่าน	3.50	0.67	มาก	3.48	0.72	ปาน กลาง	
17. ผู้บังคับบัญชา มักจะขอความ คิดเห็นในการปฏิบัติงานจากท่าน	3.44	0.68	ปาน กลาง	3.44	0.78	ปาน กลาง	
18. การปฏิบัติงานของท่านเป็น แบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน	3.57	0.63	มาก	3.64	0.60	มาก	
ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยรวม)	3.44	0.70	ปาน กลาง	3.02	0.80	ปาน กลาง	0.000**
20. ท่านพอใจกับความรับผิดชอบ ในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย เป็นอย่างมาก	3.58	0.98	มาก	2.94	1.13	ปาน กลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบให้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	พนักงานโรงแยกก๊าซ ธรรมชาติ (n = 175)			พนักงานอุตสาหกรรม ปิโตรเคมีขั้นต้น (n=343)			P-value
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึง พอใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึง พอใจ	
21. ท่านมักเกิดความขัดแย้งใน คำสั่งที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา	3.37	0.85	ปาน กลาง	3.27	0.89	ปาน กลาง	0.000**
22. ท่านพอใจกับปริมาณงานที่ท่าน ได้รับ และเหมาะสมกับตำแหน่ง งานของท่าน	3.29	0.97	ปาน กลาง	2.93	1.01	ปาน กลาง	
23. หน่วยงานของท่านได้กำหนด ขอบเขต ความรับผิดชอบใน ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ อย่างชัดเจน	3.46	1.00	ปาน กลาง	2.97	1.13	ปาน กลาง	
24. ท่านมีความชัดเจนของงานใน หน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายจาก องค์กร	3.50	0.95	มาก	2.98	1.15	ปาน กลาง	
<u>ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน</u> <u>(ค่าเฉลี่ยรวม)</u>	2.94	0.67	ปาน กลาง	2.67	0.69	ปาน กลาง	
26. ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง การทำงานที่ปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบัน	3.13	0.91	ปาน กลาง	2.80	0.99	ปาน กลาง	
27. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ ท่านได้รับการศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าใน การทำงาน	2.86	0.98	ปาน กลาง	2.70	1.12	ปาน กลาง	
28. องค์กรของท่านสนับสนุนใน การแสวงหาความก้าวหน้า ตาม ความรู้ความสามารถของท่าน	3.11	1.03	ปาน กลาง	2.70	1.05	ปาน กลาง	
29. องค์กรของท่านจัดให้มีการ ฝึกอบรม และดูงาน อย่าง สม่ำเสมอ	3.31	1.02	ปาน กลาง	2.85	1.13	ปาน กลาง	
30. ท่านได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ รวมทั้งการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่มีความเหมาะสม และยุติธรรม	3.06	0.93	ปาน กลาง	2.78	0.99	ปาน กลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	พนักงานโรงแยกก๊าซ ธรรมชาติ (n = 175)			พนักงานอุตสาหกรรม ปิโตรเคมีขั้นต้น (n=343)			P-value
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึง พอใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึง พอใจ	
31. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การ งานของท่านมีขีดจำกัด	2.17	0.82	น้อย	2.17	0.97	น้อย	0.000**
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยรวม)	3.88	0.60	มาก	3.67	0.61	มาก	
33. หน่วยงานของท่านมีห้องทำงาน เป็นสัดส่วนกว้างขวางเพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ สะดวก	3.75	0.96	มาก	3.59	1.04	มาก	
34. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมทั้ง หนังสือคู่มือต่างๆ ในการ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.83	0.77	มาก	3.69	0.87	มาก	
35. หน่วยงานของท่านมีแสงสว่าง เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4.12	0.61	มาก	4.06	0.73	มาก	
36. บริเวณที่ทำงานของท่านมีความ สะอาดดี	4.11	0.64	มาก	3.96	0.72	มาก	
37. ในที่ทำงานของท่านมีอากาศ ถ่ายเทได้สะดวก ทำให้รู้สึก สบายในขณะที่ทำงาน	3.87	0.86	มาก	3.73	0.92	มาก	
38. ในขณะที่ปฏิบัติงาน ท่านไม่ได้ รับการรบกวนจากกลิ่นต่างๆ จากภายในและภายนอกที่ทำงาน	3.58	1.05	มาก	3.14	1.13	ปาน กลาง	
39. เสียงของห้องทำงานก่อให้เกิดความ สบายในการทำงาน	3.97	0.78	มาก	3.82	0.80	มาก	
40. ท่านไม่ได้รับเสียงรบกวนจาก ภายในและภายนอกที่ทำงาน	3.64	1.03	มาก	3.34	1.05	ปาน กลาง	
41. หน่วยงานของท่านมีอุณหภูมิที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4.02	0.68	มาก	3.70	0.83	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	พนักงานโรงแยกก๊าซ ธรรมชาติ (n = 175)			พนักงานอุตสาหกรรม ปิโตรเคมีขั้นต้น (n=343)			P-value
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึง พอใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึง พอใจ	
ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยรวม)	3.79	0.45	มาก	3.75	0.52	มาก	0.373
43. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ บังคับบัญชาทั้งในด้านการงาน และส่วนตัว	3.71	0.64	มาก	3.68	0.77	มาก	
44. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ร่วมงานทั้งในด้านการงานและ ส่วนตัว	4.01	0.49	มาก	4.04	0.52	มาก	
45. เมื่อท่านมีปัญหาในการ ปฏิบัติงานหรือส่วนตัว สามารถ ปรึกษาหารือ กับผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน และได้รับ การช่วยเหลืออย่างดี	3.73	0.73	มาก	3.79	0.76	มาก	
46. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความ ร่วมมือเห็นอกเห็นใจในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.93	0.53	มาก	3.96	0.60	มาก	
47. ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน / หน่วยงาน	3.58	0.89	มาก	3.36	1.00	ปาน กลาง	
48. ท่านได้รับความเป็นกันเองจาก ผู้บังคับบัญชาในโอกาสต่างๆ	3.79	0.63	มาก	3.68	0.80	มาก	
ด้านรายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ยรวม)	3.85	0.51	มาก	3.68	0.57	มาก	0.001**
50. เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ใน ปัจจุบัน สามารถดำรงชีพอยู่ได้ โดยไม่เดือดร้อน	3.91	0.76	มาก	3.59	0.92	มาก	
51. เงินเดือนที่ท่านได้รับสมดุกับ ปริมาณงานหรือความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงานของท่าน	3.67	0.85	มาก	3.38	0.91	ปาน กลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	พนักงานโรงแยกก๊าซ ธรรมชาติ (n = 175)			พนักงานอุตสาหกรรม ปิโตรเคมีขั้นต้น (n=343)			P-value
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึง พอใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึง พอใจ	
52. เงินเดือนที่ท่านได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน มีความเหมาะสม	3.45	0.94	ปานกลาง	3.23	0.90	ปานกลาง	0.049*
53. ท่านได้รับความเอาใจใส่และดูแลในเรื่องสวัสดิการผลประโยชน์ต่างๆ เป็นอย่างดี	3.94	0.70	มาก	3.70	0.85	มาก	
54. ท่านคิดว่าเงินรางวัลเป็นสิ่งจูงใจให้ท่านทำงาน	3.41	0.98	ปานกลาง	3.55	1.02	มาก	
55. องค์กรมีการประกันสุขภาพและประกันชีวิตให้กับท่าน ขามที่ท่านเจ็บ ป่วย หรือประสบอุบัติเหตุเป็นอย่างดี	4.29	0.68	มาก	4.19	0.75	มาก	
56. องค์กรของท่านตระหนักถึงความมั่นคง โดยมีสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่ท่านพอใจ	4.27	0.56	มาก	4.14	0.79	มาก	
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยรวม)	4.05	0.48	มาก	3.94	0.62	มาก	
58. ท่านรู้สึกว่ามีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร	3.75	0.86	มาก	3.67	0.85	มาก	
59. ท่านมีความสะดวกและปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติงาน	4.03	0.56	มาก	3.92	0.69	มาก	
60. องค์กรของท่านมีระบบตรวจสอบและป้องกันอัคคีภัยเป็นอย่างดี	4.12	0.58	มาก	4.03	0.71	มาก	
61. หน่วยงานของท่าน มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลให้กับพนักงานเป็นอย่างดี รวมทั้งการมีกฎข้อบังคับด้านความปลอดภัยที่ชัดเจน	4.27	0.55	มาก	4.12	0.76	มาก	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	พนักงานโรงแยกก๊าซ ธรรมชาติ (n = 175)			พนักงานอุตสาหกรรม ปิโตรเคมีขั้นต้น (n=343)			P-value
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึง พอใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึง พอใจ	
62. องค์กรของท่านมีการจัดขาม รักษาการณ์เป็นอย่างดี	4.06	0.79	มาก	3.96	0.85	มาก	0.010**
<u>ด้านการบริหารงานของ</u> <u>ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ยรวม)</u>	3.70	0.58	มาก	3.53	0.71	มาก	
64. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้มี วิสัยทัศน์ และสามารถนำพา องค์กรไปสู่ความสำเร็จได้เป็น อย่างดี	3.94	0.67	มาก	3.69	0.88	มาก	
65. ท่านมีความพึงพอใจใน ความสามารถเชิงการปกครอง ของผู้บังคับบัญชา	3.64	0.72	มาก	3.46	0.89	ปาน กลาง	
66. ผู้บังคับบัญชาของท่านถ่ายทอด แผนการปฏิบัติงาน รวมทั้ง เป้าหมายขององค์กรให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	3.71	0.75	มาก	3.57	0.89	มาก	
67. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการ ชี้แจงถึงวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้ท่านสามารถทำงานได้ง่าย ขึ้น	3.65	0.63	มาก	3.50	0.81	มาก	
68. เมื่อท่านมีปัญหาในการ ปฏิบัติงาน หรือเรื่องส่วนตัว ท่านสามารถหาหรือ หรือขอ ความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา ได้	3.60	0.75	มาก	3.48	0.89	ปาน กลาง	
69. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการเอา ใจใส่ ติดตามการปฏิบัติงานเสมอ	3.77	0.68	มาก	3.66	0.76	มาก	
70. ผู้บังคับบัญชาของท่านพิจารณา ความดี ความชอบ ด้วยความเป็น ธรรม	3.57	0.72	มาก	3.38	0.93	ปาน กลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	พนักงานโรงแยกก๊าซ ธรรมชาติ (n = 175)			พนักงานอุตสาหกรรม ปิโตรเคมีขั้นต้น (n=343)			P-value
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึง พอใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึง พอใจ	
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร (ค่าเฉลี่ยรวม)	4.41	0.56	มาก	3.98	0.64	มาก	0.000**
72. ท่านมีความภูมิใจในการได้เข้า มาทำงานในองค์กรนี้	4.56	0.55	มากที่สุด	4.16	0.67	มาก	
73. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่า ท่านเป็นพนักงานขององค์กรนี้	4.57	0.60	มากที่สุด	4.18	0.69	มาก	
74. ท่านมักจะพูดถึงองค์กรของท่าน ให้เพื่อนฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่ น่าทำงาน	4.32	0.74	มาก	3.90	0.84	มาก	
75. เมื่อมีบุคคล กล่าวถึง องค์กรของ ท่านอย่างเสียๆ หายๆ ท่านจะรีบ ชี้แจงกล่าวแก้ไขทันที	4.38	0.69	มาก	3.98	0.73	มาก	
76. ค่านิยมขององค์กรนี้เป็นค่านิยม ที่ท่านยอมรับ และเป็นประ โยชน์ ต่อการปฏิบัติงาน	4.22	0.77	มาก	3.67	0.91	มาก	
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	3.77	0.35	มาก	3.60	0.35	มาก	0.000**

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติเท่ากับ 3.98 และค่าเฉลี่ยรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นเท่ากับ 3.93 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.39 และ 0.37 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ในทุกประเด็นหัวข้อได้แก่ ข้อที่ 1 เรื่องพนักงานสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่จนได้รับผลสำเร็จตามความต้องการขององค์กร โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.55 และ 0.53 ตามลำดับ ข้อที่ 2 เรื่องผลงานของพนักงานได้รับการสนับสนุนและยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ย 3.91 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.50 และ 0.49 ตามลำดับ ข้อที่ 3 เรื่องงานของพนักงานเสร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเวลาเสมอ โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ย 3.98 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.60 และ 0.56 ตามลำดับ ข้อที่ 4 เรื่องพนักงานพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างมาก โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ย 3.93 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.68 และ 0.61 ตามลำดับ ข้อที่ 5 เรื่องพนักงานได้ประยุกต์ใช้วิชาความรู้ที่ได้ศึกษามาช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จไปด้วยดี โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ย 3.83 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.63 และ 0.71 ตามลำดับ ข้อที่ 6 เรื่องผลงานของพนักงานสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ย 3.95 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.50 และ 0.58 ตามลำดับ ข้อที่ 7 เรื่องพนักงานได้รับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาจนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ย 3.74 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.67 และ 0.77 ตามลำดับ ข้อที่ 8 เรื่องพนักงานได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานจนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ย 4.02 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.62 และ 0.59 ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม ของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติเท่ากับ 3.68 และค่าเฉลี่ยรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นเท่ากับ 3.64 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.42 และ 0.47 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ในประเด็นหัวข้อที่ 16 เรื่องผู้บังคับบัญชาให้การยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีระดับความพึงพอใจในประเด็นนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.67 ส่วนพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น มีระดับความพึงพอใจในประเด็นนี้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.72

สำหรับในประเด็นต่อไปนี้ พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ได้แก่ ข้อที่ 10 เรื่องผลงานของพนักงานได้รับการสนับสนุนและยอมรับจากผู้บังคับบัญชา โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ย 3.73 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ

0.55 และ 0.66 ตามลำดับ ข้อที่ 11 เรื่องผลงานของพนักงานได้รับการสนับสนุนและยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.52 เท่ากัน ข้อที่ 13 เรื่องบุคลากรในหน่วยงานให้การยอมรับในความคิดเห็น โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.51 และ 0.61 ตามลำดับ ข้อที่ 14 เรื่องพนักงานได้รับการยอมรับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.53 และ 0.62 ตามลำดับ ข้อที่ 15 เรื่องเพื่อนร่วมงานมักจะขอคำแนะนำ และปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.53 และ 0.55 ตามลำดับ ข้อ 18 เรื่องการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.63 และ 0.60 ตามลำดับ

ส่วนในประเด็นข้อที่ 12 เรื่องพนักงานมีโอกาสดำเนินการให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ แทนผู้บังคับบัญชา และข้อที่ 17 เรื่องผู้บังคับบัญชามักจะขอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจากพนักงานนั้น พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ยในข้อที่ 12 เรื่องพนักงานมีโอกาสดำเนินการให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ แทนผู้บังคับบัญชา เท่ากับ 3.46 และ 3.39 ตามลำดับ และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.85 และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

0.86 ตามลำดับ และคะแนนเฉลี่ยของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นในข้อที่ 17 เรื่องผู้บังคับบัญชามักจะขอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจากพนักงาน เท่ากับ 3.44 เท่ากัน โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 และ 0.78 ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 แต่พบว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่มมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติเท่ากับ 3.44 และค่าเฉลี่ยรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นเท่ากับ 3.02 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.70 และ 0.80 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ได้แก่ ประเด็นหัวข้อที่ 20 เรื่องพนักงานพอใจกับความรับผิดชอบในงานที่พนักงานได้รับมอบหมายเป็นอย่างมาก โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีระดับความพึงพอใจในประเด็นนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.98 ส่วนพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น มีระดับความพึงพอใจในประเด็นนี้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 และพบว่าพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.13 และประเด็นหัวข้อที่ 24 เรื่องพนักงานมีความชัดเจนของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีระดับความพึงพอใจในประเด็นนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.95 ส่วนพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น มีระดับความพึงพอใจในประเด็นนี้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 และพบว่าพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.15

และในประเด็นต่อไปนี้ พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ได้แก่ ข้อที่ 21 เรื่องพนักงานมักเกิดความขัดแย้งในคำสั่งที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนน

เฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.85 และ 0.89 ตามลำดับ ข้อที่ 22 เรื่องพนักงานพอใจกับปริมาณงานที่พนักงานได้รับและเหมาะสมกับตำแหน่งงานของพนักงาน โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 แต่พบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.97 ในขณะที่พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกันโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.01 และข้อที่ 23 เรื่องหน่วยงานของพนักงานได้กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในตำแหน่งที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่อย่างชัดเจน โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.00 และ 1.13 ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 แต่พบว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่มมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติเท่ากับ 2.94 และค่าเฉลี่ยรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นเท่ากับ 2.67 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.67 และ 0.69 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ในประเด็นหัวข้อต่อไปนี้ ข้อที่ 26 เรื่องการได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.91 และ 0.99 ตามลำดับ ข้อที่ 27 เรื่องการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนน

เฉลี่ยเท่ากับ 2.86 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ย 2.70 แต่พบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.98 ในขณะที่พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกันโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.12 ข้อที่ 28 เรื่องการสนับสนุนในเรื่องของการแสวงหาความก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถของพนักงาน โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ย 2.70 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.03 และ 1.05 ตามลำดับ ข้อที่ 29 เรื่องการจัดให้มีการฝึกอบรมและดูงานอย่างสม่ำเสมอ โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ย 2.85 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.02 และ 1.13 ตามลำดับ ข้อที่ 30 เรื่องพนักงานได้รับการพิจารณาความดี ความชอบรวมทั้งการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่มีความเหมาะสมและยุติธรรม โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ย 2.78 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.93 และ 0.99 ตามลำดับ

และในประเด็นข้อที่ 31 เรื่องโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานมีขีดจำกัดนั้นพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากันคือ 2.17 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.82 และ 0.97 ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 แต่พบว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่มมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติเท่ากับ 3.88 และค่าเฉลี่ยรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นต้นเท่ากับ 3.67 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.60 และ 0.61 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ได้แก่ ประเด็นหัวข้อที่ 38 เรื่องในขณะที่ปฏิบัติงาน พนักงานไม่ได้รับการรบกวนจากกลิ่นต่างๆ จากภายในและภายนอกที่ทำงาน โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีระดับความพึงพอใจในประเด็นนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 แต่พบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.05 ส่วนพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น มีระดับความพึงพอใจในประเด็นนี้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 และพบว่าพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.13 และประเด็นหัวข้อที่ 40 เรื่องพนักงานไม่ได้รับเสียงรบกวนจากภายในและภายนอกที่ทำงาน โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีระดับความพึงพอใจในประเด็นนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 แต่พบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.03 ส่วนพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น มีระดับความพึงพอใจในประเด็นนี้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และพบว่าพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.05

และในประเด็นต่อไปนี้ พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ได้แก่ ข้อที่ 33 เรื่องหน่วยงานมีห้องทำงานเป็นสัดส่วนกว้างขวางเพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสะดวก โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 แต่พบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.96 ในขณะที่พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.04 ข้อที่ 34 เรื่องหน่วยงานมีเครื่องมือเครื่องใช้ รวมทั้งหนังสือ คู่มือต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.77 กับ 0.87 ตามลำดับ ข้อที่ 35 เรื่องหน่วยงานมีแสงสว่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 และ 0.73 ตามลำดับ ข้อที่ 36 เรื่องบริเวณที่ทำงานมีความสะอาดดี โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 และ 0.72 ตามลำดับ ข้อที่ 37 เรื่องในที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก ทำให้รู้สึกสบายในขณะที่ทำงาน โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 และ 0.92 ตามลำดับ ข้อที่ 39 เรื่องสิ่งของห้องทำงานก่อให้เกิดความสบายในการทำงาน โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 และ 0.80 ตามลำดับ และข้อที่ 41 เรื่องหน่วยงานมีอุณหภูมิเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 และ 0.83 ตามลำดับ

ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติเท่ากับ 3.79 และค่าเฉลี่ยรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นเท่ากับ 3.75 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.45 และ 0.52 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ขั้นต้น ในประเด็นหัวข้อที่ 47 เรื่องไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกระหว่างเพื่อนร่วมงาน/หน่วยงาน โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีระดับความพึงพอใจในประเด็นนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.89 ส่วนพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น มีระดับความพึงพอใจในประเด็นนี้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.00

สำหรับในประเด็นต่อไปนี้ พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ได้แก่ ข้อที่ 43 เรื่องพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาทั้งในด้านการงานและส่วนตัว โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ย 3.68 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.64 และ 0.77 ตามลำดับ ข้อที่ 44 เรื่องพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านการงานและส่วนตัว โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.49 และ 0.52 ตามลำดับ ข้อที่ 45 เรื่องเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานหรือส่วนตัว สามารถปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน และได้รับการช่วยเหลืออย่างดี โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.73 และ 0.76 ตามลำดับ ข้อที่ 46 เรื่องพนักงานและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือเห็นอกเห็นใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.53 และ 0.60 ตามลำดับ และข้อที่ 48 เรื่องพนักงานได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชาในโอกาสต่างๆ โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.63 และ 0.80 ตามลำดับ

ด้านรายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านรายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทนในภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 แต่พบว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่มมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติเท่ากับ 3.85 และค่าเฉลี่ยรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นเท่ากับ 3.68 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.51 และ 0.57 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ในประเด็นหัวข้อที่ 51 เรื่องเงินเดือนที่พนักงานได้รับสมดุลงบกับปริมาณงานหรือความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของท่าน โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีระดับความพึงพอใจในประเด็นนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.85 ส่วนพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น มีระดับความพึงพอใจในประเด็นนี้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.91

แต่ในประเด็นข้อที่ 54 เรื่องพนักงานคิดว่าเงินรางวัลเป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานนั้น พบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ มีระดับความพึงพอใจต่ำกว่า พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีระดับความพึงพอใจในประเด็นนี้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.98 ส่วนพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น มีระดับความพึงพอใจในประเด็นนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.02

และในประเด็นต่อไปนี้ พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ได้แก่ ข้อที่ 50 เรื่องเงินเดือนที่พนักงานได้รับอยู่ในปัจจุบันสามารถดำรงชีพอยู่ได้โดยไม่เดือดร้อน โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมี

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ย 3.59 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.76 และ 0.92 ตามลำดับ ข้อที่ 53 เรื่องพนักงานได้รับความเอาใจใส่และดูแลในเรื่องสวัสดิการผลประโยชน์ต่างๆ เป็นอย่างดี โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.70 และ 0.85 ตามลำดับ ข้อที่ 55 เรื่ององค์กรมีการประกันสุขภาพและประกันชีวิตให้กับท่าน ยามที่ท่านเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุเป็นอย่างดี โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.68 และ 0.75 ตามลำดับ ข้อที่ 56 เรื่ององค์กรตระหนักถึงความมั่นคงโดยมีสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ท่านพอใจ โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.56 และ 0.79 ตามลำดับ

สำหรับประเด็นข้อที่ 52 เรื่องเงินเดือนที่พนักงานได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันมีความเหมาะสม พบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.94 และ 0.90 ตามลำดับ

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่พบว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่มมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติเท่ากับ 4.05 และค่าเฉลี่ยรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นเท่ากับ 3.94 และพบว่า

พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.48 และ 0.62 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ในทุกประเด็นหัวข้อได้แก่ ข้อที่ 58 เรื่องพนักงานรู้สึกมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.86 และ 0.85 ตามลำดับ ข้อที่ 59 เรื่องพนักงานมีความสะดวกและปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติงาน โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.56 และ 0.69 ตามลำดับ ข้อที่ 60 เรื่ององค์กรมีระบบตรวจสอบและป้องกันอัคคีภัยเป็นอย่างดี โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.58 และ 0.71 ตามลำดับ ข้อที่ 61 เรื่องหน่วยงานมีการจัดอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลให้กับพนักงานเป็นอย่างดี รวมทั้งการมีกฎข้อบังคับด้านความปลอดภัยที่ชัดเจน โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.55 และ 0.76 ตามลำดับ ข้อที่ 62 เรื่ององค์กรมีการจัดยารักษาการณเป็นอย่างดี โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.79 และ 0.85 ตามลำดับ

ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาในภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 แต่พบว่าพนักงานทั้งสองส่วนนี้เป็นเอกสารที่สวอนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2 กลุ่มมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของพนักงานโรงแรมภัทราภิรมย์เท่ากับ 3.70 และค่าเฉลี่ยรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขึ้นต้นเท่ากับ 3.53 และพบว่าพนักงานโรงแรมภัทราภิรมย์แต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขึ้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.58 และ 0.71 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานโรงแรมภัทราภิรมย์ มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขึ้นต้น ได้แก่ ประเด็นหัวข้อที่ 65 เรื่องพนักงานมีความพึงพอใจในความสามารถเชิงการปกครองของผู้บังคับบัญชา โดยพนักงานโรงแรมภัทราภิรมย์มีระดับความพึงพอใจในประเด็นนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และพนักงานโรงแรมภัทราภิรมย์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.72 ส่วนพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขึ้นต้น มีระดับความพึงพอใจในประเด็นนี้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขึ้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.89 หัวข้อที่ 68 เรื่องเมื่อพนักงานมีปัญหาในการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัว พนักงานสามารถหาหรือขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาได้ โดยพนักงานโรงแรมภัทราภิรมย์มีระดับความพึงพอใจในประเด็นนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และพนักงานโรงแรมภัทราภิรมย์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.75 ส่วนพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขึ้นต้น มีระดับความพึงพอใจในประเด็นนี้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขึ้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.89 และหัวข้อที่ 70 เรื่องผู้บังคับบัญชาของพนักงานพิจารณาความดี ความชอบด้วยความเป็นธรรม โดยพนักงานโรงแรมภัทราภิรมย์มีระดับความพึงพอใจในประเด็นนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และพนักงานโรงแรมภัทราภิรมย์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.72 ส่วนพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขึ้นต้น มีระดับความพึงพอใจในประเด็นนี้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขึ้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.93

และในประเด็นต่อไปนี้ พนักงานโรงแรมภัทราภิรมย์ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขึ้นต้นมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ได้แก่ ข้อที่ 64 เรื่องผู้บังคับบัญชาเป็นผู้วิสัยทัศน์และสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้เป็นอย่างดี โดยพนักงานโรงแรมภัทราภิรมย์มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขึ้นต้นมีคะแนนเฉลี่ย 3.69 และพบว่าพนักงานโรงแรมภัทราภิรมย์แต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.67 และ 0.88 ตามลำดับ ข้อที่ 66 เรื่องผู้บังคับบัญชาสามารถถ่ายทอดแผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป้าหมายขององค์กรให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ย 3.57 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.75 และ 0.89 ตามลำดับ ข้อที่ 67 เรื่องผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงถึงวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้ง่ายขึ้น โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ย 3.50 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.63 และ 0.81 ตามลำดับ และข้อที่ 69 เรื่องผู้บังคับบัญชามีการเอาใจใส่และติดตามการปฏิบัติงานเสมอ โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ย 3.66 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.68 และ 0.76 ตามลำดับ

ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 แต่พบว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่มมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติเท่ากับ 4.41 และค่าเฉลี่ยรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นเท่ากับ 3.98 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.56 และ 0.64 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ มีระดับความพึงพอใจสูงกว่า พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ได้แก่ ประเด็นหัวข้อที่ 72 เรื่องพนักงานมีความภาคภูมิใจในการได้เข้ามาทำงานในองค์กรนี้ โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีระดับความพึงพอใจในประเด็นนี้อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.55 ส่วนพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น มีระดับความพึงพอใจในประเด็นนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เท่ากับ 4.16 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.67 และประเด็นหัวข้อที่ 73 เรื่องพนักงานภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่าเป็นพนักงานขององค์กรนี้ โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีระดับความพึงพอใจในประเด็นนี้อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.60 ส่วนพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น มีระดับความพึงพอใจในประเด็นนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.69

และในประเด็นต่อไปนี้ พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ได้แก่ ข้อที่ 74 เรื่องพนักงานมักจะพูดถึงองค์กรให้เพื่อนฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงาน โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ย 3.90 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.74 และ 0.84 ตามลำดับ ข้อที่ 75 เรื่องเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรอย่างเสียๆ หายๆ พนักงานจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ไขทันที โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ย 3.98 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.69 และ 0.73 ตามลำดับ และข้อที่ 76 เรื่องค่านิยมขององค์กรนี้เป็นค่านิยมที่ท่านยอมรับ และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีคะแนนเฉลี่ย 3.67 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.77 และ 0.91 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม พบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 แต่พบว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่มมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติเท่ากับ 3.77 และค่าเฉลี่ยรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นเท่ากับ 3.60 และพบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซ

ธรรมชาติแต่ละคน กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับคือ 0.35

และเมื่อแยกวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดลำดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมใน 10 ประเด็นหลัก ของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ได้ดังตารางที่ 4.3



ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และลำดับที่ของระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมของแต่ละด้านของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นดังนี้

ความพึงพอใจในการทำงาน	พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ (n = 175)				พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น (n=343)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.98	0.39	มาก	3	3.93	0.37	มาก	3
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.68	0.42	มาก	8	3.64	0.47	มาก	7
3. ความรับผิดชอบในการทำงาน	3.44	0.70	ปานกลาง	9	3.02	0.80	ปานกลาง	9
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.94	0.67	ปานกลาง	10	2.67	0.69	ปานกลาง	10
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.88	0.60	มาก	4	3.67	0.61	มาก	6
6. สัมพันธภาพในการทำงาน	3.79	0.45	มาก	6	3.75	0.52	มาก	4
7. รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน	3.85	0.51	มาก	5	3.68	0.57	มาก	5
8. ความปลอดภัยในการทำงาน	4.05	0.48	มาก	2	3.94	0.62	มาก	2
9. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.70	0.58	มาก	7	3.53	0.71	มาก	8
10.ความภาคภูมิใจในองค์กร	4.41	0.56	มาก	1	3.98	0.64	มาก	1
รวม	3.77	0.35	มาก	-	3.60	0.35	มาก	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมสูงกว่า พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นเล็กน้อย แต่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเดียวกันคือระดับมาก โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.77 ส่วนพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.60 ทั้งนี้พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแต่ละคน และ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากันทั้ง 2 กลุ่ม คือ 0.35

และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น มีระดับความพึงพอใจในการทำงานใน 3 ลำดับแรกเหมือนกัน คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ความปลอดภัยในการทำงาน และ ความสำเร็จในการทำงาน

พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ มีความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้าน โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ความภาคภูมิใจในองค์กร ลำดับที่ 2 ความปลอดภัยในการทำงาน ลำดับที่ 3 ความสำเร็จในการทำงาน ลำดับที่ 4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลำดับที่ 5 รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน ลำดับที่ 6 สัมพันธภาพในการทำงาน ลำดับที่ 7 การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ลำดับที่ 8 การได้รับการยอมรับนับถือ ลำดับที่ 9 ความรับผิดชอบในการทำงาน และลำดับที่ 10 ความก้าวหน้าในการทำงาน

สำหรับพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น มีความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้าน โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ความภาคภูมิใจในองค์กร ลำดับที่ 2 ความปลอดภัยในการทำงาน ลำดับที่ 3 ความสำเร็จในการทำงาน ลำดับที่ 4 สัมพันธภาพในการทำงาน ลำดับที่ 5 รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน ลำดับที่ 6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลำดับที่ 7 การได้รับการยอมรับนับถือ ลำดับที่ 8 การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ลำดับที่ 9 ความรับผิดชอบในการทำงาน และลำดับที่ 10 ความก้าวหน้าในการทำงาน

4.3 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ของ
พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

4.3.1 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานระหว่างพนักงานที่มีเพศต่างกัน ของ
พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีเพศ
ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซ
ธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ระหว่างเพศที่ต่างกันนั้น ผลการทดสอบแสดงใน
ตารางที่ 4.4 และ 4.5

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ
ระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวมของพนักงานโรงแยก
ก๊าซธรรมชาติ โดยวิธี t-test จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ($\bar{X}$)		P-value
	เพศชาย (n = 158)	เพศหญิง (n = 17)	
ความสำเร็จในการทำงาน	3.986	3.980	0.955
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.675	3.693	0.865
ความรับผิดชอบในการทำงาน	3.424	3.553	0.470
ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.931	3.011	0.640
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.862	4.008	0.346
สัมพันธภาพในการทำงาน	3.784	3.853	0.550
รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน	3.853	3.798	0.675
ความปลอดภัยในการทำงาน	4.041	4.094	0.666
การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.729	3.395	0.149
ความภาคภูมิใจในองค์กร	4.420	4.318	0.478
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	3.769	3.769	0.997

จากตารางที่ 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า
พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่
แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ระดับความ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พึงพอใจในการทำงานในทุกๆ ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน ความปลอดภัยในการทำงาน การบริหารของผู้บังคับบัญชา และ ความภาคภูมิใจในองค์กรก็ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น โดยวิธี t-test จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ($\bar{X}$)		P-value
	เพศชาย (n = 158)	เพศหญิง (n = 17)	
ความสำเร็จในการทำงาน	3.930	3.955	0.627
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.619	3.719	0.072
ความรับผิดชอบในการทำงาน	3.050	2.866	0.098
ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.652	2.734	0.391
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.658	3.729	0.404
สัมพันธภาพในการทำงาน	3.724	3.862	0.021*
รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน	3.677	3.710	0.682
ความปลอดภัยในการทำงาน	3.943	3.925	0.809
การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.486	3.746	0.008**
ความภาคภูมิใจในองค์กร	3.953	4.094	0.114
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	3.583	3.655	0.084

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.5 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีเพศต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านสัมพันธภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบความแตกต่างในการบริหารของผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนในด้านอื่นๆ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน
ความปลอดภัยในการทำงาน และ ความภาคภูมิใจในองค์กรพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

4.3.2 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานระหว่างพนักงานที่มีอายุต่างกัน ของ
พนักงานโรงพยาบาลเกษราธรรมชคดี กับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานโรงพยาบาลเกษราธรรมชคดี กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีอายุ
ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล
เกษราธรรมชคดี กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ระหว่างอายุที่ต่างกันั้น ผลการทดสอบแสดงใน
ตารางที่ 4.6 และ 4.12

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ
ระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้าน และภาพรวมของพนักงาน
โรงพยาบาลเกษราธรรมชคดี โดยวิธี One-way ANOVA จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) แบ่งตามช่วงอายุ				P-value
	น้อยกว่า 25 ปี	25 - น้อย กว่า 35ปี	35 - น้อย กว่า 45ปี	45 ปีขึ้นไป	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.660	3.900	4.016	4.123	0.014*
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.415	3.551	3.747	3.795	0.006**
3. ความรับผิดชอบในการทำงาน	3.100	3.288	3.445	3.756	0.013*
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.793	2.781	2.956	3.230	0.018*
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.945	3.742	3.916	4.046	0.105
6. สัมพันธภาพในการทำงาน	3.750	3.807	3.755	3.848	0.774
7. รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน	3.893	3.728	3.922	3.911	0.136
8. ความปลอดภัยในการทำงาน	3.850	3.975	4.069	4.156	0.277
9. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.535	3.587	3.765	3.772	0.246
10.ความภาคภูมิใจในองค์กร	4.300	4.262	4.488	4.538	0.054
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	3.628	3.660	3.809	3.911	0.004**

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว
(One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า พนักงานโรงพยาบาลเกษราธรรมชคดีที่มีอายุต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีอายุต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบความแตกต่างในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนในด้านอื่นๆ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน ความปลอดภัยในการทำงาน การบริหารของผู้บังคับบัญชา และ ความภาคภูมิใจในองค์กรพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ โดยการทดสอบ LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.7 ถึง 4.11 ดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 25 ปี	3.628	1	-	0.853	0.298	0.116
25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี	3.660	2		-	0.010*	0.001**
35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี	3.809	3			-	0.156
45 ปีขึ้นไป	3.911	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุ 25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่พนักงานที่มีช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุ 25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 25 ปี	3.660	1	-	0.219	0.068	0.022*
25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี	3.900	2		-	0.075	0.007**
35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี	4.016	3			-	0.178
45 ปีขึ้นไป	4.123	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่พนักงานที่มีช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุ 25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 25 ปี	3.415	1	-	0.517	0.113	0.079
25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี	3.551	2		-	0.005**	0.006**
35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี	3.747	3			-	0.574
45 ปีขึ้นไป	3.795	4				-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี และช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุ 25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่า

พนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลชุมชนที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 25 ปี	3.100	1	-	0.594	0.325	0.071
25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี	3.288	2		-	0.175	0.002**
35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี	3.445	3			-	0.032*
45 ปีขึ้นไป	3.756	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุ 25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่พนักงานที่มีช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานแตกต่างจาก พนักงานที่มีช่วงอายุ 35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลชุมชนที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 25 ปี	2.793	1	-	0.974	0.628	0.209
25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี	2.781	2		-	0.119	0.002**
35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี	2.956	3			-	0.049*
45 ปีขึ้นไป	3.230	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุ 25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่พนักงานที่มีช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุ 35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น โดยวิธี One-way ANOVA จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) แบ่งตามช่วงอายุ				P-value
	น้อยกว่า 25 ปี	25 - น้อยกว่า 35 ปี	35 - น้อยกว่า 45 ปี	45 ปีขึ้นไป	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.870	3.884	4.043	3.907	0.003**
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.417	3.549	3.838	3.668	0.000**
3. ความรับผิดชอบในการทำงาน	3.250	3.067	2.861	3.600	0.036*
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.522	2.663	2.688	2.958	0.677
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.549	3.607	3.790	4.280	0.011*
6. สัมพันธภาพในการทำงาน	3.812	3.723	3.787	3.875	0.670
7. รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน	3.626	3.633	3.769	4.180	0.061
8. ความปลอดภัยในการทำงาน	3.775	3.869	4.083	4.350	0.009**
9. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.544	3.468	3.650	3.820	0.145
10. ความภาคภูมิใจในองค์กร	3.850	3.933	4.070	4.400	0.128
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	3.526	3.550	3.684	3.903	0.002**

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีอายุต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีอายุต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยกย่องสรรเสริญเป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยอมรับนับถือ และความปลอดภัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบความแตกต่างในด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านอื่นๆ ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การบริหารของผู้บังคับบัญชา และความภาคภูมิใจในองค์กรพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ โดยการทดสอบ LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.13 ถึง 4.18 ดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 25 ปี	3.526	1	-	0.785	0.082	0.048*
25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี	3.550	2	-	-	0.001**	0.041*
35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี	3.684	3	-	-	-	0.208
45 ปีขึ้นไป	3.902	4	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุ 25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่พนักงานที่มีช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี และ พนักงานที่มีช่วงอายุ 35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 25 ปี	3.870	1	-	0.887	0.080	0.856
25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี	3.884	2		-	0.000**	0.898
35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี	4.043	3			-	0.471
45 ปีขึ้นไป	3.908	4				-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างจาก พนักงานที่มีช่วงอายุ 25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 25 ปี	3.417	1	-	0.252	0.000**	0.315
25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี	3.549	2		-	0.000**	0.599
35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี	3.838	3			-	0.454
45 ปีขึ้นไป	3.668	4				-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี และช่วงอายุ 25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 25 ปี	3.250	1	-	0.375	0.068	0.431
25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี	3.067	2		-	0.028*	0.185
35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี	2.861	3			-	0.069
45 ปีขึ้นไป	3.600	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานแตกต่างจาก พนักงานที่มีช่วงอายุ 25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน คู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 25 ปี	3.549	1	-	0.714	0.139	0.032*
25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี	3.607	2		-	0.011*	0.029*
35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี	3.790	3			-	0.114
45 ปีขึ้นไป	4.280	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี และพนักงานที่มีช่วงอายุ 35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี อีกทั้งพนักงานที่มีช่วงอายุ 35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุ 25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 25 ปี	3.775	1	-	0.556	0.062	0.095
25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี	3.869	2		-	0.003**	0.122
35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี	4.083	3			-	0.394
45 ปีขึ้นไป	4.350	4				-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างจาก พนักงานที่มีช่วงอายุ 25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน คู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4.3.3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานระหว่างพนักงานที่มีสถานภาพของการสมรสต่างกัน ของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีสถานภาพของการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ระหว่างสถานภาพของการสมรสที่ต่างกันนั้น ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.19 และ 4.26

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวมของพนักงานโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติ โดยวิธี One-way ANOVA จำแนกตามสถานภาพของการสมรส

ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) แบ่งตามสถานภาพของการสมรส			P-value
	โสด	สมรส	หย่าร้าง / หม้าย	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.816	4.034	4.276	0.001**
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.549	3.717	3.822	0.049*
3. ความรับผิดชอบในการทำงาน	3.204	3.498	4.000	0.009**
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.812	2.959	3.568	0.044*
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.714	3.919	4.290	0.043*
6. สัมพันธภาพในการทำงาน	3.788	3.793	3.768	0.991
7. รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน	3.734	3.887	3.916	0.223
8. ความปลอดภัยในการทำงาน	4.036	4.043	4.200	0.769
9. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.695	3.690	3.858	0.820
10. ความภาคภูมิใจในองค์กร	4.298	4.440	4.680	0.195
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	3.660	3.798	4.030	0.017*

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติที่มีสถานภาพของการสมรสต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติที่มีสถานภาพของการสมรสต่างก็มีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน และความรับผิดชอบในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบความแตกต่างในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านอื่นๆ ได้แก่ สัมพันธภาพในการทำงาน รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน ความปลอดภัยในการทำงาน การบริหารของผู้บังคับบัญชา และ ความภาคภูมิใจในองค์กรพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติที่มีสถานภาพของการสมรสต่างกันเป็นรายคู่ โดยการทดสอบ LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.20 ถึง 4.25 ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.20 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีสถานภาพของการสมรสต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

สถานภาพของการสมรส	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
โสด	3.660	1	-	0.021*	0.023*
สมรส	3.798	2		-	0.141
หย่าร้าง / หม้าย	4.030	3			-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่สมรสแล้ว และ พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่เป็นโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วกับพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีสถานภาพของการสมรสต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

สถานภาพของการสมรส	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
โสด	3.816	1	-	0.001**	0.010*
สมรส	4.034	2		-	0.157
หย่าร้าง / หม้าย	4.276	3			-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่สมรสแล้ว มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่เป็นโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่เป็นโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วกับพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานโรงพยาบาล
ธรรมชาติที่มีสถานภาพของการสมรสต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

สถานภาพของการสมรส	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
โสด	3.549	1	-	0.020*	0.162
สมรส	3.717	2		-	0.577
หย่าร้าง / หม้าย	3.822	3			-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่สมรสแล้ว มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากพนักงานที่เป็นโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพของการสมรสต่างกลุ่มอื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล
ธรรมชาติที่มีสถานภาพของการสมรสต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

สถานภาพของการสมรส	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
โสด	3.204	1	-	0.014*	0.014*
สมรส	3.498	2		-	0.108
หย่าร้าง / หม้าย	4.000	3			-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่สมรสแล้ว และพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่เป็นโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานสมรสแล้วกับพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีสถานภาพของการสมรสต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

สถานภาพของการสมรส	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
โสด	2.812	1	-	0.201	0.016*
สมรส	2.959	2		-	0.044*
หย่าร้าง / หม้าย	3.568	3			-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่เป็นโสด และพนักงานที่สมรสแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่เป็นโสด กับพนักงานที่สมรสแล้ว มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีสถานภาพของการสมรสต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

สถานภาพของการสมรส	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
โสด	3.714	1	-	0.049*	0.041*
สมรส	3.919	2		-	0.172
หย่าร้าง / หม้าย	4.290	3			-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่สมรสแล้ว และพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่เป็นโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วกับพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้ายมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น โดยวิธี One-way ANOVA จำแนกตามสถานภาพของการสมรส

ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) แบ่งตามสถานภาพของการสมรส			P-value
	โสด	สมรส	หย่าร้าง / หม้าย	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.892	3.963	3.984	0.216
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.533	3.700	3.999	0.001**
3. ความรับผิดชอบในการทำงาน	3.116	2.929	3.429	0.041*
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.643	2.691	2.524	0.706
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.649	3.680	3.889	0.578
6. สัมพันธภาพในการทำงาน	3.762	3.737	3.857	0.787
7. รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน	3.629	3.721	3.693	0.346
8. ความปลอดภัยในการทำงาน	3.824	4.016	4.086	0.016*
9. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.530	3.525	3.899	0.396
10.ความภาคภูมิใจในองค์กร	3.871	4.044	4.314	0.020*
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	3.558	3.617	3.783	0.105

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีสถานภาพของการสมรสต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีสถานภาพของการสมรสต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบความแตกต่างในด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และความภาคภูมิใจในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านอื่นๆ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน และการบริหารของผู้บังคับบัญชา พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีสถานภาพของการสมรสต่างกันเป็นรายคู่ โดยการทดสอบ LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.27 ถึง 4.30 ดังนี้

ตารางที่ 4.27 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีสถานภาพของการสมรสต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

สถานภาพของการสมรส	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
โสด	3.532	1	-	0.001**	0.009**
สมรส	3.700	2		-	0.090
หย่าร้าง / หม้าย	3.999	3			-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่สมรสแล้ว และ พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากพนักงานที่เป็นโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วกับพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีสถานภาพของการสมรสต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

สถานภาพของการสมรส	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
โสด	3.116	1	-	0.034*	0.311
สมรส	2.929	2		-	0.104
หย่าร้าง / หม้าย	3.429	3			-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่สมรสแล้ว มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่เป็นโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้ายมีระดับความพึงพอใจในการ

ทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานไม่แตกต่างจากพนักงานที่เป็นโสด และพนักงานที่สมรสแล้ว

ตารางที่ 4.29 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีสถานภาพของการสมรสต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

สถานภาพของการสมรส	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
โสด	3.824	1	-	0.005**	0.274
สมรส	4.016	2		-	0.770
หย่าร้าง / หม้าย	4.086	3			-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่เป็นโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างจากพนักงานที่เป็นโสด และพนักงานที่สมรสแล้ว

ตารางที่ 4.30 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีสถานภาพของการสมรสต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

สถานภาพของการสมรส	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
โสด	3.871	1	-	0.015*	0.074
สมรส	4.044	2		-	0.271
หย่าร้าง / หม้าย	4.314	3			-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่เป็นโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างจากพนักงานที่เป็นโสด และพนักงานที่สมรสแล้ว

4.3.4 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ระหว่างระดับการศึกษาที่ต่างกันนั้น ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.31 และ 4.34

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ โดยวิธี One-way ANOVA จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) แบ่งตามระดับการศึกษา			P-value
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.025	3.948	4.023	0.427
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.645	3.675	3.976	0.380
3. ความรับผิดชอบในการทำงาน	3.603	3.358	3.232	0.037*
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.091	2.830	2.922	0.053
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.811	3.873	4.123	0.136
6. สัมพันธภาพในการทำงาน	3.803	3.757	3.913	0.375
7. รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน	3.808	3.839	4.029	0.248
8. ความปลอดภัยในการทำงาน	4.000	4.013	4.358	0.011*
9. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.747	3.655	3.714	0.619
10.ความภาคภูมิใจในองค์กร	4.412	4.396	4.474	0.861
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	3.786	3.737	3.866	0.308

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มี

ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านอื่นๆ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การบริหารของผู้บังคับบัญชา และ ความภาคภูมิใจในองค์กรพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ โดยการทดสอบ LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.32 และ 4.33 ดังนี้

ตารางที่ 4.32 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.603	1	-	0.029*	0.040*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.358	2	-	-	0.468
สูงกว่าปริญญาตรี	3.232	3	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

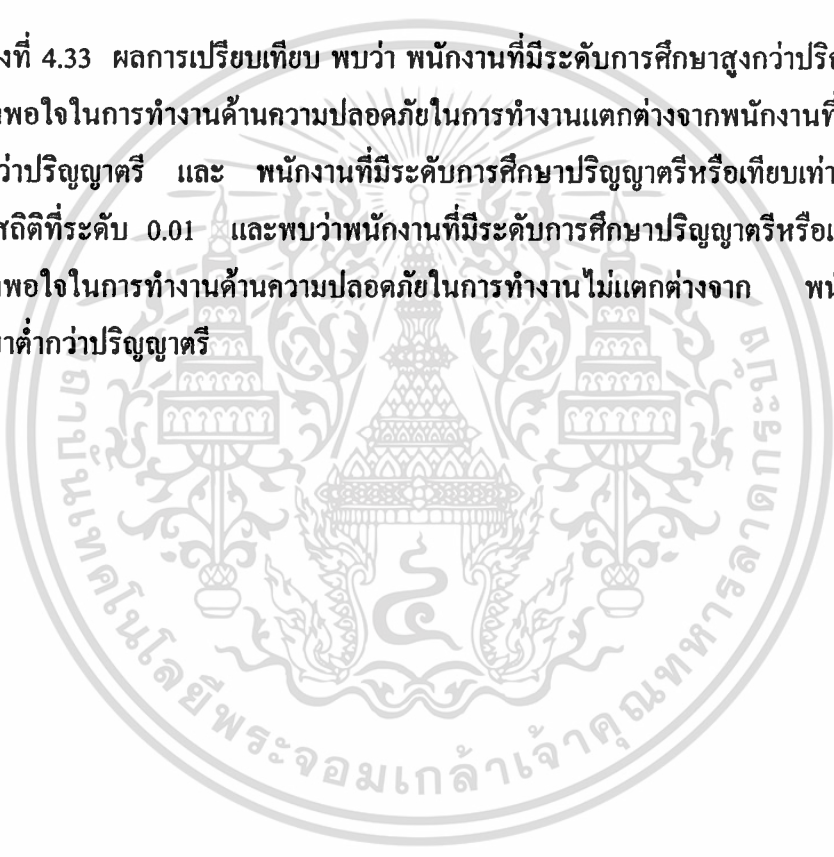
จากตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานไม่แตกต่างจาก พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.33 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.000	1	-	0.862	0.004**
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	4.013	2		-	0.005**
สูงกว่าปริญญาตรี	4.358	3			-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างจาก พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี



ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น โดยวิธี One-way ANOVA จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) แบ่งตามระดับการศึกษา			P-value
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.966	3.908	4.034	0.138
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.609	3.624	3.822	0.067
3. ความรับผิดชอบในการทำงาน	3.015	3.031	2.903	0.710
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.718	2.612	2.914	0.053
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.543	3.704	3.825	0.038*
6. สัมพันธภาพในการทำงาน	3.747	3.745	3.796	0.878
7. รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน	3.603	3.710	3.733	0.285
8. ความปลอดภัยในการทำงาน	3.980	3.899	4.103	0.176
9. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.576	3.509	3.590	0.679
10. ความภาคภูมิใจในองค์กร	4.159	3.901	4.000	0.005**
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	3.596	3.583	3.967	0.230

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบความแตกต่างในด้านความภาคภูมิใจในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนในด้านอื่นๆ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน ความปลอดภัยในการทำงาน และการบริหารของผู้บังคับบัญชา พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
โรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ โดยการทดสอบ LSD ผลการ
เปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.35 และ 4.36 ดังนี้

ตารางที่ 4.35 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความ
พึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรม
ปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.543	1	-	0.035*	0.027*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.703	2		-	0.301
สูงกว่าปริญญาตรี	3.825	3			-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือ
เทียบเท่า และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามี
ระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างจากพนักงานที่มี
ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.36 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความ
พึงพอใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรม
ปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.159	1	-	0.001**	0.230
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.901	2		-	0.417
สูงกว่าปริญญาตรี	4.000	3			-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.36 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือ
เทียบเท่ามีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มี
ระดับการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าพนักงานที่มี
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และ พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

4.3.5 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานระหว่างพนักงานที่มีระดับเงินเดือน ต่างกัน ของพนักงานโรงพยาบาลเกษรธรรมชาติ กับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานโรงพยาบาลเกษรธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีระดับ เงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล ธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ระหว่างระดับเงินเดือนที่ต่างกันนั้น ผลการทดสอบ แสดงในตารางที่ 4.37 และ 4.43

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวมของพนักงานโรงพยาบาล เกษรธรรมชาติ โดยวิธี One-way ANOVA จำแนกตามระดับเงินเดือน

ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) แบ่งตามระดับเงินเดือน				P-value
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 บาท ขึ้นไป	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.829	3.912	4.017	4.077	0.017*
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.518	3.517	3.735	3.814	0.000**
3. ความรับผิดชอบในการทำงาน	3.015	3.561	3.400	3.530	0.006**
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.712	2.921	3.025	2.993	0.256
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.851	3.773	3.792	3.997	0.183
6. สัมพันธภาพในการทำงาน	3.789	3.840	3.793	3.758	0.821
7. รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน	3.797	3.749	3.768	3.973	0.075
8. ความปลอดภัยในการทำงาน	3.854	4.017	4.065	4.128	0.098
9. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.549	3.789	3.744	3.666	0.355
10.ความภาคภูมิใจในองค์กร	4.277	4.230	4.429	4.571	0.007**
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	3.629	3.720	3.775	3.852	0.028*

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบความแตกต่างในด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน และความภาคภูมิใจในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนในด้านอื่นๆ ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน ความปลอดภัยในการทำงาน และการบริหารของผู้บังคับบัญชา พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีระดับเงินเดือนต่างกันเป็นรายคู่ โดยการทดสอบ LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.38 ถึง 4.42 ดังนี้

ตารางที่ 4.38 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระดับเงินเดือน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.629	1	-	0.280	0.105	0.005**
20,001 – 30,000 บาท	3.720	2	-	-	0.484	0.046*
30,001 – 40,000 บาท	3.775	3	-	-	-	0.285
40,001 บาทขึ้นไป	3.852	4	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.38 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไปมีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไปมีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระดับเงินเดือน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.829	1	-	0.372	0.058	0.005**
20,001 – 30,000 บาท	3.912	2		-	0.221	0.023*
30,001 – 40,000 บาท	4.017	3			-	0.452
40,001 บาทขึ้นไป	4.077	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไปมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างจาก พนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระดับเงินเดือน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.518	1	-	0.993	0.038*	0.001**
20,001 – 30,000 บาท	3.517	2		-	0.017*	0.000**
30,001 – 40,000 บาท	3.735	3			-	0.346
40,001 บาทขึ้นไป	3.814	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจาก พนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท และ พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจาก พนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท และพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระดับเงินเดือน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.015	1	-	0.001**	0.031*	0.001**
20,001 – 30,000 บาท	3.561	2		-	0.296	0.814
30,001 – 40,000 บาท	3.400	3			-	0.360
40,001 บาทขึ้นไป	3.530	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท และพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรของพนักงานโรงงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระดับเงินเดือน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ต่ำกว่า 20,000 บาท	4.277	1	-	0.731	0.288	0.021*
20,001 – 30,000 บาท	4.230	2			0.111	0.001**
30,001 – 40,000 บาท	4.429	3			-	0.220
40,001 บาทขึ้นไป	4.571	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.42 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรแตกต่างจาก พนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น โดยวิธี One-way ANOVA จำแนกตามระดับเงินเดือน

ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) แบ่งตามระดับเงินเดือน				P-value
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 บาทขึ้นไป	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.931	3.900	3.906	4.021	0.160
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.472	3.631	3.671	3.829	0.000**
3. ความรับผิดชอบในการทำงาน	3.028	3.002	3.077	2.952	0.816
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.652	2.612	2.667	2.770	0.518
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.607	3.721	3.641	3.717	0.521
6. สัมพันธภาพในการทำงาน	3.753	3.779	3.724	3.730	0.896
7. รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน	3.651	3.633	3.644	3.839	0.083
8. ความปลอดภัยในการทำงาน	3.944	3.960	3.792	4.059	0.073
9. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.567	3.536	3.510	3.515	0.955
10. ความภาคภูมิใจในองค์กร	4.075	3.973	3.840	4.009	0.125
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	3.572	3.590	3.568	3.667	0.269

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.43 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนในด้านอื่นๆ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน ความปลอดภัยในการทำงาน การบริหารของผู้บังคับบัญชา และความภาคภูมิใจในองค์กร พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีระดับเงินเดือนต่างกันเป็นรายคู่ โดยการทดสอบ LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.44 ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.44 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระดับเงินเดือน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.472	1	-	0.014*	0.005**	0.000**
20,001 – 30,000 บาท	3.631	2		-	0.558	0.005**
30,001 – 40,000 บาท	3.671	3			-	0.036*
40,001 บาทขึ้นไป	3.829	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.44 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท และพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไปมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจาก พนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 40,001 บาทขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอีกคู่หนึ่งคือพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไปมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจาก พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่พบว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

4.3.6 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

สมมติฐานที่ 1.6 : พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันนั้น ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.45 และ 4.53

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวมของพนักงานโรงงาน แก๊สธรรมชาติ โดยวิธี One-way ANOVA จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) แบ่งตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน				P-value
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	มากกว่า 5 – 10 ปี	มากกว่า 10 – 15 ปี	15 ปีขึ้นไป	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.759	3.894	3.961	4.092	0.003**
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.488	3.544	3.629	3.808	0.002**
3. ความรับผิดชอบในการทำงาน	3.144	3.000	3.538	3.597	0.000**
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.009	2.602	2.879	3.093	0.008**
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.963	3.556	3.869	3.983	0.013*
6. สัมพันธภาพในการทำงาน	3.907	3.726	3.730	3.833	0.324
7. รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน	3.897	3.669	3.818	3.927	0.140
8. ความปลอดภัยในการทำงาน	4.089	3.871	3.996	4.138	0.070
9. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.793	3.556	3.603	3.795	0.127
10. ความภาคภูมิใจในองค์กร	4.222	4.236	4.382	4.543	0.029*
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	3.727	3.570	3.737	3.879	0.000**

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.45 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า พนักงานโรงงานแก๊สธรรมชาติที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานโรงงานแก๊สธรรมชาติที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบความแตกต่างในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความภาคภูมิใจในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านอื่นๆ ได้แก่ สัมพันธภาพในการทำงาน รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน ความปลอดภัยในการทำงาน และการบริหารของผู้บังคับบัญชา พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
โรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่ โดยการทดสอบ LSD ผล
การเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.46 ถึง 4.52 ดังนี้

ตารางที่ 4.46 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความ
พึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีระยะเวลาใน
การปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.727	1	-	0.122	0.918	0.087
มากกว่า 5 – 10 ปี	3.570	2		-	0.034*	0.000**
มากกว่า 10 – 15 ปี	3.737	3			-	0.018*
15 ปีขึ้นไป	3.879	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.46 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า
10 – 15ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงานมากกว่า 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่พนักงานพนักงานที่มี
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจาก
พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ
อีกคู่หนึ่งคือพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการ
ทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สำหรับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างคู่อื่นๆ มีระดับความ
พึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.47 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลก๊าชธรรมชาติที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.759	1	-	0.235	0.049*	0.001**
มากกว่า 5 – 10 ปี	3.894	2		-	0.442	0.018*
มากกว่า 10 – 15 ปี	3.961	3			-	0.052
15 ปีขึ้นไป	4.092	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.47 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 – 15 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างจาก พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และอีกคู่หนึ่งคือพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สำหรับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.48 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานโรงพยาบาลก๊าชธรรมชาติที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.488	1	-	0.651	0.200	0.003**
มากกว่า 5 – 10 ปี	3.544	2		-	0.362	0.004**
มากกว่า 10 – 15 ปี	3.629	3			-	0.014*
15 ปีขึ้นไป	3.808	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.48 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 - 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.49 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานโรงแรมภัทราธรราชธานีที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.144	1	-	0.472	0.030*	0.010*
มากกว่า 5 - 10 ปี	3.000	2		-	0.001**	0.000**
มากกว่า 10 - 15 ปี	3.538	3			-	0.617
15 ปีขึ้นไป	3.597	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.49 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 - 15 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานแตกต่างจาก พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 - 15 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานแตกต่างจาก พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.50 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลชุมชนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.009	1	-	0.040*	0.460	0.627
มากกว่า 5 – 10 ปี	2.602	2		-	0.069	0.001**
มากกว่า 10 – 15 ปี	2.879	3			-	0.066
15 ปีขึ้นไป	3.093	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.50 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 – 10 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่สำหรับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.51 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลชุมชน ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.963	1	-	0.023*	0.557	0.898
มากกว่า 5 – 10 ปี	3.556	2		-	0.023*	0.001**
มากกว่า 10 – 15 ปี	3.869	3			-	0.278
15 ปีขึ้นไป	3.983	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.51 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 – 10 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 – 15 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่สำหรับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.52 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	4.222	1	-	0.936	0.290	0.029*
มากกว่า 5 – 10 ปี	4.236	2			0.258	0.013*
มากกว่า 10 – 15 ปี	4.382	3			-	0.104
15 ปีขึ้นไป	4.543	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สำหรับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.53 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น โดยวิธี One-way ANOVA จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) แบ่งตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน				P-value
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	มากกว่า 5 – 10 ปี	มากกว่า 10 – 15 ปี	15 ปีขึ้นไป	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.918	3.881	4.014	4.072	0.011*
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.508	3.582	3.754	3.880	0.000**
3. ความรับผิดชอบในการทำงาน	3.163	3.030	2.962	2.808	0.285
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.555	2.689	2.729	2.520	0.346
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.656	3.603	3.768	3.854	0.083
6. สัมพันธภาพในการทำงาน	3.802	3.706	3.800	3.786	0.440
7. รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน	3.487	3.674	3.798	3.720	0.023*
8. ความปลอดภัยในการทำงาน	3.776	3.877	4.130	4.032	0.002**
9. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.464	3.436	3.724	3.702	0.009**
10. ความภาคภูมิใจในองค์กร	3.869	3.923	4.103	4.152	0.047*
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	3.532	3.552	3.695	3.687	0.003**

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.53 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน และความภาคภูมิใจในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบความแตกต่างในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความปลอดภัยในการทำงาน และการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนในด้านอื่นๆ ได้แก่ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสัมพันธภาพในการทำงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่ โดยการทดสอบ LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.54 ถึง 4.60 ดังนี้

ตารางที่ 4.54 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.532	1	-	0.710	0.007**	0.065
มากกว่า 5 – 10 ปี	3.552	2		-	0.001**	0.065
มากกว่า 10 – 15 ปี	3.695	3			-	0.913
15 ปีขึ้นไป	3.687	4				-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.54 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 – 15 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี และ พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่สำหรับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.55 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.918	1	-	0.538	0.148	0.092
มากกว่า 5 – 10 ปี	3.881	2		-	0.006**	0.017*
มากกว่า 10 – 15 ปี	4.014	3			-	0.488
15 ปีขึ้นไป	4.072	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.55 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 – 15 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สำหรับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.56 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.508	1	-	0.311	0.002**	0.001**
มากกว่า 5 – 10 ปี	3.582	2		-	0.004**	0.002**
มากกว่า 10 – 15 ปี	3.754	3			-	0.221
15 ปีขึ้นไป	3.880	4				-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.56 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 – 15 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่สำหรับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.57 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านรายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทนของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.487	1	-	0.041*	0.002**	0.096
มากกว่า 5 – 10 ปี	3.674	2		-	0.095	0.706
มากกว่า 10 – 15 ปี	3.798	3			-	0.546
15 ปีขึ้นไป	3.720	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.57 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 – 10 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านรายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทนแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 – 15 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านรายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทนแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่สำหรับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านรายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.58 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.776	1	-	0.306	0.001**	0.089
มากกว่า 5 – 10 ปี	3.877	2		-	0.002**	0.235
มากกว่า 10 – 15 ปี	4.130	3			-	0.478
15 ปีขึ้นไป	4.032	4				-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.58 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 – 15 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างจากเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่สำหรับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.59 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.463	1	-	0.812	0.039*	0.169
มากกว่า 5 – 10 ปี	3.436	2		-	0.002**	0.078
มากกว่า 10 – 15 ปี	3.724	3			-	0.891
15 ปีขึ้นไป	3.702	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.59 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 – 15 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 – 15 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาแตกต่างจาก พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่สำหรับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.60 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.869	1	-	0.601	0.040*	0.073
มากกว่า 5 – 10 ปี	3.923	2		-	0.030*	0.094
มากกว่า 10 – 15 ปี	4.103	3			-	0.737
15 ปีขึ้นไป	4.152	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.60 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 – 15 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สำหรับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

4.3.7 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

สมมติฐานที่ 1.7 : พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ระหว่างตำแหน่งงานที่ต่างกันนั้น ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.61 และ 4.67

ตารางที่ 4.61 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวมของพนักงานโรงพยาบาลชุมชนชาติ โดยวิธี One-way ANOVA จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) แบ่งตามตำแหน่งงาน				P-value
	พนักงานปฏิบัติการ	ผู้บริหารระดับต้น	ผู้บริหารระดับกลาง	ผู้บริหารระดับสูง	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.979	3.925	4.236	4.005	0.067
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.621	3.707	3.913	3.945	0.039*
3. ความรับผิดชอบในการทำงาน	3.503	3.236	3.543	3.800	0.088
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.905	2.873	3.227	3.625	0.054
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.746	3.976	4.222	4.918	0.000**
6. สัมพันธภาพในการทำงาน	3.761	3.776	4.011	4.000	0.187
7. รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน	3.726	4.006	4.092	4.285	0.001**
8. ความปลอดภัยในการทำงาน	3.942	4.148	4.257	4.800	0.000**
9. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.708	3.597	3.929	3.820	0.271
10.ความภาคภูมิใจในองค์กร	4.338	4.488	4.614	4.650	0.155
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	3.718	3.777	4.012	4.185	0.002**

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.61 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า พนักงานโรงพยาบาลชุมชนชาติที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานโรงพยาบาลชุมชนชาติที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบความแตกต่างในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน และความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนในด้านอื่นๆ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน การบริหารของผู้บังคับบัญชา และความภาคภูมิใจในองค์กร พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
โรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีตำแหน่งงานต่างกันเป็นรายคู่ โดยการทดสอบ LSD ผลการเปรียบเทียบ
แสดงในตารางที่ 4.62 ถึง 4.66 ดังนี้

ตารางที่ 4.62 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความ
พึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีตำแหน่งงาน
ต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
พนักงานปฏิบัติการ	3.718	1	-	0.310	0.003**	0.007**
ผู้บริหารระดับต้น	3.777	2		-	0.022*	0.021*
ผู้บริหารระดับกลาง	4.012	3			-	0.368
ผู้บริหารระดับสูง	4.185	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.62 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารระดับกลาง
และผู้บริหารระดับสูง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานปฏิบัติการ
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารระดับกลาง
และผู้บริหารระดับสูง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากผู้บริหารระดับต้น
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สำหรับพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับ
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.63 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความ
พึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานโรงแยกก๊าซ
ธรรมชาติ ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
พนักงานปฏิบัติการ	3.621	1	-	0.224	0.013*	0.124
ผู้บริหารระดับต้น	3.707	2		-	0.100	0.267
ผู้บริหารระดับกลาง	3.913	3			-	0.890
ผู้บริหารระดับสูง	3.945	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.63 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารระดับกลาง มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างจากพนักงานปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สำหรับพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.64 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีตำแหน่งงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
พนักงานปฏิบัติการ	3.746	1	-	0.018*	0.003**	0.000**
ผู้บริหารระดับต้น	3.976	2		-	0.152	0.002*
ผู้บริหารระดับกลาง	4.222	3			-	0.031*
ผู้บริหารระดับสูง	4.918	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.64 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารระดับต้น มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจาก พนักงานปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูงมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจาก พนักงานปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารระดับสูงมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากผู้บริหารระดับต้น และ ผู้บริหารระดับกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สำหรับพนักงานที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างจากผู้บริหารระดับต้น

ตารางที่ 4.65 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านรายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทนของพนักงานโรงพยาบาลก๊าชรรมชาติที่มีตำแหน่งงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
พนักงานปฏิบัติการ	3.726	1	-	0.001**	0.010*	0.027*
ผู้บริหารระดับต้น	4.006	2		-	0.562	0.277
ผู้บริหารระดับกลาง	4.092	3			-	0.491
ผู้บริหารระดับสูง	4.285	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.65 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารระดับต้น มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านรายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทนแตกต่างจาก พนักงานปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารระดับกลาง และ ผู้บริหารระดับสูง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านรายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทนแตกต่างจากพนักงานปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สำหรับพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านรายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.66 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลก๊าชรรมชาติที่มีตำแหน่งงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
พนักงานปฏิบัติการ	3.942	1	-	0.010*	0.017*	0.000**
ผู้บริหารระดับต้น	4.148	2		-	0.434	0.007**
ผู้บริหารระดับกลาง	4.257	3			-	0.039*
ผู้บริหารระดับสูง	4.800	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.66 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารระดับต้น และผู้บริหารระดับกลาง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แตกต่างจากพนักงานปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารระดับสูง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างจากพนักงานปฏิบัติการ และ ผู้บริหารระดับต้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารระดับสูง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างจากผู้บริหารระดับกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สำหรับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารระดับกลางมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างจากผู้บริหารระดับต้น

ตารางที่ 4.67 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น โดยวิธี One-way ANOVA จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) แบ่งตามตำแหน่งงาน				P-value
	พนักงานปฏิบัติการ	ผู้บริหารระดับต้น	ผู้บริหารระดับกลาง	ผู้บริหารระดับสูง	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.918	3.936	3.974	3.857	0.744
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.550	3.663	3.772	3.612	0.014*
3. ความรับผิดชอบในการทำงาน	3.007	2.961	3.075	3.800	0.079
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.696	2.656	2.565	3.388	0.040*
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.633	3.729	3.593	4.057	0.161
6. สัมพันธภาพในการทำงาน	3.757	3.753	3.734	3.665	0.971
7. รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน	3.638	3.699	3.700	4.143	0.181
8. ความปลอดภัยในการทำงาน	3.975	3.923	3.850	4.467	0.104
9. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.613	3.488	3.444	3.808	0.250
10. ความภาคภูมิใจในองค์กร	4.065	3.926	3.875	4.367	0.065
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	3.592	3.594	3.581	3.895	0.202

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.67 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันในด้านการได้รับการเอกสารเป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยอมรับนับถือ และ ความก้าวหน้าในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านอื่นๆ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน ความปลอดภัยในการทำงาน การบริหารของผู้บังคับบัญชา และความภาคภูมิใจในองค์กร พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีตำแหน่งงานต่างกันเป็นรายคู่ โดยการทดสอบ LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.68 และ 4.69 ดังนี้

ตารางที่ 4.68 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีตำแหน่งงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
พนักงานปฏิบัติการ	3.550	1	-	0.043*	0.002**	0.747
ผู้บริหารระดับต้น	3.663	2	-	-	0.119	0.790
ผู้บริหารระดับกลาง	3.772	3	-	-	-	0.416
ผู้บริหารระดับสูง	3.612	4	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.68 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารระดับต้น มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจาก พนักงานปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารระดับกลาง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจาก พนักงานปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่สำหรับพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.69 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีตำแหน่งงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
พนักงานปฏิบัติการ	2.696	1	-	0.627	0.207	0.016*
ผู้บริหารระดับต้น	2.656	2		-	0.380	0.011*
ผู้บริหารระดับกลาง	2.565	3			-	0.005**
ผู้บริหารระดับสูง	3.388	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.69 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารระดับสูง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างจาก พนักงานปฏิบัติการ และผู้บริหารระดับต้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารระดับสูง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างจากผู้บริหารระดับกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่สำหรับพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4.3.8 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานระหว่างพนักงานที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกัน ของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

สมมติฐานที่ 1.8 : พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ระหว่างแผนงานที่สังกัดต่างกันนั้น ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.70 และ 4.75

ตารางที่ 4.70 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวมของพนักงานโรงงาน แก้วธรรมชาติ โดยวิธี One-way ANOVA จำแนกตามแผนงานที่สังกัด

ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) แบ่งตามแผนงานที่สังกัด				P-value
	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายซ่อมบำรุง	ฝ่ายสนับสนุนการผลิต	ฝ่ายอำนวยการ /ธุรการ	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.926	4.064	3.961	4.056	0.212
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.607	3.690	3.713	3.889	0.113
3. ความรับผิดชอบในการทำงาน	3.511	3.438	3.239	3.557	0.248
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.912	3.013	2.802	3.143	0.311
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.707	3.983	3.828	4.469	0.000**
6. สัมพันธภาพในการทำงาน	3.673	3.917	3.787	3.929	0.013*
7. รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน	3.766	3.897	3.817	4.163	0.052
8. ความปลอดภัยในการทำงาน	3.897	4.125	4.100	4.371	0.001**
9. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.637	3.846	3.647	3.560	0.150
10.ความภาคภูมิใจในองค์กร	4.358	4.460	4.439	4.414	0.775
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	3.693	3.843	3.736	3.968	0.013*

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.70 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานโรงงานแก้วธรรมชาติที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานโรงงานแก้วธรรมชาติที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบความแตกต่างในด้านสัมพันธภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านอื่นๆ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การบริหารของผู้บังคับบัญชา และความภาคภูมิใจในองค์กร พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
โรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกันเป็นรายคู่ โดยการทดสอบ LSD ผลการ
เปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.71 ถึง 4.74 ดังนี้

ตารางที่ 4.71 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ
ทำงานโดยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกัน เป็น
รายคู่โดยวิธี LSD

แผนงานที่สังกัด	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ฝ่ายผลิต	3.693	1	-	0.016*	0.542	0.007**
ฝ่ายซ่อมบำรุง	3.843	2		-	0.147	0.226
ฝ่ายสนับสนุนการผลิต	3.736	3			-	0.032*
ฝ่ายอำนวยการ/ธุรการ	3.968	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.71 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่สังกัดในฝ่ายซ่อมบำรุง มีระดับความ
พึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่สังกัดในฝ่ายผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 ในขณะที่พนักงานที่สังกัดในฝ่ายอำนวยการ/ธุรการมีระดับความพึงพอใจในการ
ทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่สังกัดในฝ่ายผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ
พบว่าพนักงานที่สังกัดในฝ่ายอำนวยการ/ธุรการ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม
แตกต่างจากพนักงานที่สังกัดในฝ่ายสนับสนุนการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีก
ด้วย แต่สำหรับพนักงานที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน
โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.72 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

แผนงานที่สังกัด	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ฝ่ายผลิต	3.707	1	-	0.008**	0.298	0.000**
ฝ่ายซ่อมบำรุง	3.983	2		-	0.208	0.005**
ฝ่ายสนับสนุนการผลิต	3.828	3			-	0.000**
ฝ่ายอำนวยการ/ธุรการ	4.469	4				-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.72 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่สังกัดในฝ่ายซ่อมบำรุง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจาก พนักงานที่สังกัดในฝ่ายผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าพนักงานที่สังกัดในฝ่ายอำนวยการ/ธุรการ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่สังกัดในฝ่ายผลิต ฝ่ายซ่อมบำรุง และฝ่ายสนับสนุนการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่สำหรับพนักงานที่สังกัดในฝ่ายสนับสนุนการผลิต มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างจากพนักงานที่สังกัดในฝ่ายผลิต และ ฝ่ายซ่อมบำรุง

ตารางที่ 4.73 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงานของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

แผนงานที่สังกัด	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ฝ่ายผลิต	3.673	1	-	0.002**	0.205	0.047*
ฝ่ายซ่อมบำรุง	3.917	2		-	0.169	0.932
ฝ่ายสนับสนุนการผลิต	3.787	3			-	0.306
ฝ่ายอำนวยการ/ธุรการ	3.929	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.73 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่สังกัดในฝ่ายซ่อมบำรุง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงานแตกต่างจาก พนักงานที่สังกัดในฝ่ายผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าพนักงานที่สังกัดในฝ่ายอำนวยการ/ธุรการ มี

ระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงานแตกต่างจาก พนักงานที่สังกัดในฝ่ายผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สำหรับพนักงานที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.74 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

แผนงานที่สังกัด	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ฝ่ายผลิต	3.897	1	-	0.008**	0.035*	0.001**
ฝ่ายซ่อมบำรุง	4.125	2		-	0.808	0.080
ฝ่ายสนับสนุนการผลิต	4.100	3			-	0.067
ฝ่ายอำนวยการ/ธุรการ	4.371	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.74 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่สังกัดในฝ่ายซ่อมบำรุง และฝ่ายอำนวยการ/ธุรการ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่สังกัดในฝ่ายผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าพนักงานที่สังกัดในฝ่ายสนับสนุนการผลิต มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่สังกัดในฝ่ายผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สำหรับพนักงานที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.75 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น โดยวิธี One-way ANOVA จำแนกตามแผนงานที่สังกัด

ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) แบ่งตามแผนงานที่สังกัด				P-value
	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายซ่อมบำรุง	ฝ่ายสนับสนุนการผลิต	ฝ่ายอำนวยการ /ธุรการ	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.906	3.981	3.960	3.943	0.545
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.541	3.769	3.663	3.733	0.002**
3. ความรับผิดชอบในการทำงาน	3.098	2.817	3.272	2.794	0.001**
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.664	2.495	2.711	2.796	0.095
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.605	3.598	3.756	3.830	0.039*
6. สัมพันธภาพในการทำงาน	3.714	3.697	3.748	3.882	0.126
7. รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน	3.662	3.642	3.733	3.729	0.718
8. ความปลอดภัยในการทำงาน	3.916	3.933	3.902	4.029	0.606
9. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.412	3.593	3.542	3.769	0.005**
10. ความภาคภูมิใจในองค์กร	4.016	3.860	3.759	4.168	0.002**
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	3.559	3.567	3.623	3.689	0.059

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.75 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และความภาคภูมิใจในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบความแตกต่างในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านอื่นๆ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน และความปลอดภัยในการทำงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกันเป็นรายคู่ โดยการทดสอบ LSD ผลการ
เปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.76 ถึง 4.80 ดังนี้

ตารางที่ 4.76 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความ
พึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานอุตสาหกรรม
ปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ฝ่ายผลิต	3.541	1	-	0.001**	0.094	0.004**
ฝ่ายซ่อมบำรุง	3.769	2		-	0.220	0.658
ฝ่ายสนับสนุนการผลิต	3.663	3			-	0.404
ฝ่ายอำนวยการ/ธุรการ	3.733	4				-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.76 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่สังกัดในฝ่ายซ่อมบำรุง และฝ่าย
อำนวยการ/ธุรการ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจาก
พนักงานที่สังกัดในฝ่ายผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่สำหรับพนักงานที่มีแผนก
งานที่สังกัดต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่
แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.77 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความ
พึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรม
ปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ฝ่ายผลิต	3.0975	1	-	0.019*	0.162	0.008**
ฝ่ายซ่อมบำรุง	2.817	2		-	0.002**	0.871
ฝ่ายสนับสนุนการผลิต	3.272	3			-	0.001**
ฝ่ายอำนวยการ/ธุรการ	2.794	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.77 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่สังกัดในฝ่ายซ่อมบำรุง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานแตกต่างจาก พนักงานที่สังกัดในฝ่ายผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่พนักงานที่สังกัดในฝ่ายสนับสนุนการผลิตมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานแตกต่างจาก พนักงานที่สังกัดในฝ่ายซ่อมบำรุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าพนักงานที่สังกัดในฝ่ายอำนาจการ/ธุรการ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่สังกัดในฝ่ายผลิต และฝ่ายสนับสนุนการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกด้วย แต่สำหรับพนักงานที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.78 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ฝ่ายผลิต	3.605	1	-	0.945	0.119	0.011*
ฝ่ายซ่อมบำรุง	3.598	2		-	0.172	0.032*
ฝ่ายสนับสนุนการผลิต	3.756	3			-	0.503
ฝ่ายอำนาจการ/ธุรการ	3.830	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.78 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่สังกัดในฝ่ายอำนาจการ/ธุรการ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่สังกัดในฝ่ายผลิต และฝ่ายซ่อมบำรุงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สำหรับพนักงานที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.79 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ฝ่ายผลิต	3.412	1	-	0.090	0.245	0.001**
ฝ่ายซ่อมบำรุง	3.593	2		-	0.702	0.158
ฝ่ายสนับสนุนการผลิต	3.542	3			-	0.079
ฝ่ายอำนวยการ/ธุรการ	3.769	4				-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.79 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่สังกัดในฝ่ายอำนวยการ/ธุรการ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาแตกต่างจาก พนักงานที่สังกัดในฝ่ายผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่สำหรับพนักงานที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.80 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ฝ่ายผลิต	4.016	1	-	0.882	0.241	0.010*
ฝ่ายซ่อมบำรุง	3.860	2		-	0.386	0.047*
ฝ่ายสนับสนุนการผลิต	3.759	3			-	0.302
ฝ่ายอำนวยการ/ธุรการ	4.168	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.80 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่สังกัดในฝ่ายอำนวยการ/ธุรการ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรแตกต่างจาก พนักงานที่สังกัดในฝ่ายผลิต และฝ่ายซ่อมบำรุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สำหรับพนักงานที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4.4 ผลการทดสอบอิทธิพลร่วมของ อายุ กับ ตัวแปรคัดสรร คือ ตำแหน่งงาน และ แผนงานที่สังกัด ที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาล ธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

4.4.1 ผลการทดสอบอิทธิพลร่วมกันระหว่างอายุ กับ ตัวแปรคัดสรร คือ ตำแหน่งงานและ แผนงานที่สังกัด ที่มีต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล ธรรมชาติ

สมมติฐานที่ 2.1 : อายุ และ ตำแหน่งงาน มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมของพนักงานโรงพยาบาล ธรรมชาติ

H_0 : ไม่มีอิทธิพลร่วมกันของอายุกับตำแหน่งงาน

H_1 : มีอิทธิพลร่วมกันของอายุกับตำแหน่งงาน

สมมติฐานที่ 2.2 : อายุ และ แผนงานที่สังกัด มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงพยาบาล ธรรมชาติ

H_0 : ไม่มีอิทธิพลร่วมกันของอายุกับแผนงานที่สังกัด

H_1 : มีอิทธิพลร่วมกันของอายุกับแผนงานที่สังกัด

4.4.2 ผลการทดสอบอิทธิพลร่วมกันระหว่างอายุ กับ ตัวแปรคัดสรร คือ ตำแหน่งงานและ แผนงานที่สังกัด ที่มีต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

สมมติฐานที่ 2.3 : อายุ และ ตำแหน่งงาน มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

H_0 : ไม่มีอิทธิพลร่วมกันของอายุกับตำแหน่งงาน

H_1 : มีอิทธิพลร่วมกันของอายุกับตำแหน่งงาน

สมมติฐานที่ 2.4 : อายุ และ แผนงานที่สังกัด มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

H_0 : ไม่มีอิทธิพลร่วมกันของอายุกับแผนงานที่สังกัด

H_1 : มีอิทธิพลร่วมกันของอายุกับแผนงานที่สังกัด

ตารางที่ 4.81 แสดงค่า P-value ในการทดสอบอิทธิพลร่วมระหว่างอายุ และตัวแปรคัดสรร ของ
ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและภาพรวมของพนักงาน
โรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น โดยใช้ Two-way ANOVA

ความพึงพอใจในการทำงาน	P-value			
	พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ		พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น	
	อิทธิพลร่วมระหว่างอายุ x ตำแหน่งงาน	อิทธิพลร่วมระหว่างอายุ x แผนกงานที่สังกัด	อิทธิพลร่วมระหว่างอายุ x ตำแหน่งงาน	อิทธิพลร่วมระหว่างอายุ x แผนกงานที่สังกัด
1. ความสำเร็จในการทำงาน	0.896	0.596	0.906	0.720
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	0.977	0.731	0.152	0.794
3. ความรับผิดชอบในการทำงาน	0.262	0.965	0.537	0.239
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน	0.052	0.170	0.055	0.010*
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.295	0.051	0.218	0.362
6. สัมพันธภาพในการทำงาน	0.415	0.204	0.545	0.863
7. รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน	0.736	0.968	0.851	0.434
8. ความปลอดภัยในการทำงาน	0.059	0.526	0.785	0.157
9. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	0.057	0.251	0.901	0.598
10.ความภาคภูมิใจในองค์กร	0.386	0.944	0.768	0.052
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	0.450	0.309	0.969	0.159

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.81 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า P-value ของการทดสอบที่มีอิทธิพลร่วมของอายุกับตำแหน่งงานของแต่ละด้านและโดยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 นั่นคือ อายุ และตำแหน่งงานไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้าน และโดยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

สำหรับการทดสอบอิทธิพลร่วมของ อายุกับแผนกงานที่สังกัดของแต่ละด้านและโดยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติพบว่ามีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 นั่นคือ อายุ และแผนกงานที่สังกัดไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้าน และโดยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ

แต่สำหรับการทดสอบอิทธิพลร่วมของอายุกับแผนงานที่สังกัดของแต่ละด้านและ โดยรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น พบว่าในด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีค่า P-value น้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน H_0 และยอมรับสมมุติฐาน H_1 นั่นคืออายุและแผนงานที่สังกัด มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น แต่สำหรับการทดสอบอิทธิพลร่วมของอายุกับแผนงานที่สังกัดของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นในด้านความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ความรับผิดชอบในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, สัมพันธภาพในการทำงาน, รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน, ความปลอดภัยในการทำงาน, การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา, ความภาคภูมิใจในองค์กรและความพึงพอใจโดยรวมมีค่า P-value มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐาน H_0 นั่นคือ อายุ และแผนงานที่สังกัดไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน ความปลอดภัยในการทำงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ความภาคภูมิใจในองค์กรและโดยรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

การทดสอบ LSD สำหรับผลการเปรียบเทียบอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นแสดงในตารางที่ 4.82 และ 4.83 ดังนี้

ตารางที่ 4.82 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น จำแนกตามอายุ และ แผนงานที่สังกัดต่างกัน

อายุ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) แบ่งตามแผนงานที่สังกัด				P-value
	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายซ่อมบำรุง	ฝ่ายสนับสนุนการผลิต	ฝ่ายอำนวยการ /ธุรการ	
น้อยกว่า 25 ปี	2.568	-	2.625	2.085	0.751
25 – น้อยกว่า 35 ปี	2.588	2.654	2.687	2.894	0.136
35 – น้อยกว่า 45 ปี	2.892	2.183	2.778	2.703	0.002**
45 ปีขึ้นไป	-	3.000	2.415	4.000	0.538

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.82 พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีอายุ 35 – น้อยกว่า 45 ปี และมีแผนงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 แต่พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อายุ 25 – น้อยกว่า 35 ปี และ อายุ 45 ปีขึ้นไป และมีแผนงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกัน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรม ปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีอายุ 35 – น้อยกว่า 45 ปี และมีแผนงานที่สังกัดต่างกัน เป็นรายคู่ โดยการทดสอบ LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.83 ดังนี้

ตารางที่ 4.83 แสดงค่า P-value ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีอายุ 35 – น้อยกว่า 45 ปี และมีแผนงานที่สังกัดต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

แผนงานที่สังกัด	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ฝ่ายผลิต	2.892	1	-	0.000**	0.581	0.241
ฝ่ายซ่อมบำรุง	2.183	2		-	0.012*	0.008**
ฝ่ายสนับสนุนการผลิต	2.778	3			-	0.727
ฝ่ายอำนวยการ/ธุรการ	2.703	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.83 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 35 – น้อยกว่า 45 ปี สังกัดฝ่ายซ่อมบำรุง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างจากพนักงานสังกัดฝ่ายผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่พนักงานที่มีอายุ 35 – น้อยกว่า 45 ปี สังกัดฝ่ายสนับสนุนการผลิต มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างจากพนักงานสังกัดฝ่ายซ่อมบำรุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่มีอายุ 35 – น้อยกว่า 45 ปี สังกัดฝ่ายอำนวยการ/ธุรการ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างจากพนักงานสังกัดฝ่ายซ่อมบำรุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกด้วย แต่สำหรับพนักงานที่มีอายุ 35 – น้อยกว่า 45 ปี สังกัดในแผนงานที่สังกัดต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4.5 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาความคิดเห็นเพิ่มเติมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ในการที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสรุปความคิดเห็นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกิดจากการเสนอความคิดเห็นดังนี้

4.5.1 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ

- 1) พนักงานต้องการให้มีการจัดระบบการถ่ายทอดประสบการณ์จากคนรุ่นเก่าสู่คนรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันการขาดช่วงของข้อมูลองค์กร
- 2) พนักงานต้องการจัดให้มีห้องสมุดที่มีข้อมูลครบถ้วน ค้นหาง่าย เพื่อใช้เป็นแหล่งความรู้ของทุกคนได้ โดยเฉพาะข้อมูลขององค์กร และข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ
- 3) พนักงานเสนอแนะ ให้มีการจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับปริมาณงานที่มีเพิ่มขึ้น เพื่อให้พนักงานมีเวลาที่จะได้ศึกษาข้อมูลใหม่ๆ นอกเหนือจากงานที่ทำเป็นประจำ เพื่อการพัฒนาไปข้างหน้า อย่างทันโลก ทันเหตุการณ์
- 4) บริษัทควรจัดสรรงานตามความถนัดของแต่ละบุคคล
- 5) พนักงานเสนอแนะ ให้มีการพบปะเยี่ยมเยียนสำหรับพนักงานต่างหน่วยงาน เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจลักษณะงานของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งจะประโยชน์มากขึ้นในการประสานงาน และส่งเสริมค่านิยมในด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work)
- 6) การปฏิบัติงานควรมุ่งเน้นเรื่องของการทำงานเป็นทีม (Team Work) ให้มากขึ้น
- 7) ผู้บริหารระดับกลางควรทำงานมากขึ้น เนื่องจากมีระดับหัวหน้างานต่างๆ อยู่แล้ว
- 8) บริษัทควรมีแนวทางปฏิบัติในส่วนของบริษัทให้เป็นแนวทางเดียวกัน
- 9) ผู้บังคับบัญชาควรยกย่องพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเพื่อให้เกิดกำลังใจในการทำงาน
- 10) การทำงานมีโอกาสก้าวหน้าน้อยมาก (ไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน) และแต่ละหน่วยงานมีความก้าวหน้าไม่เท่าเทียมกัน
- 11) การเลื่อนระดับตำแหน่งงานทำได้ยากมาก อยากจะให้ลดระดับเพดานเงินเดือนลง
- 12) บริษัทควรเพิ่มค่าเสี่ยงภัยให้พนักงานในส่วนปฏิบัติการ และควรเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน (ที่มีความเสี่ยงสูง)
- 13) พนักงานต้องการให้มีการปรับปรุงด้านวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้มีความทันสมัย และเพียงพอ

14) บริษัทควรมีการทบทวนวงเงินประกันภัยสำหรับพนักงาน เนื่องจากวงเงินที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีการใช้มานานแล้ว ซึ่งไม่เหมาะกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

15) บริษัทควรมีทีมดับเพลิงประจำ ตลอด 24 ชั่วโมง

16) ระบบการประเมินผลงานประจำปี ยังไม่มีเอกภาพ ที่เป็นอยู่แต่ละหน่วยงานต่างคนต่างทำ และยังเป็นระบบประเมินที่ประนีประนอมอยู่มาก ทำให้ผลการประเมินที่ออกมาไม่สะท้อนความเป็นจริง เด็กเส้นก็มีมาก ทำให้กระทบต่อบรรยากาศการทำงานพอสมควร

17) มีการปรับเปลี่ยน “กฎเกณฑ์ในการเลื่อนระดับ” อยู่ตลอดเวลา ทำให้พนักงานพลาดโอกาสในการเลื่อนระดับ

18) บริษัทควรเพิ่มเติมในด้านการพัฒนาบุคลากร และการอบรมอย่างต่อเนื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย

19) บริษัทยังขาดการพัฒนาพนักงานในระดับล่าง

20) วัฒนธรรมขององค์กรยังไม่เป็นรูปธรรม มีแต่นโยบาย

21) พนักงานเสนอแนะให้มีการจัดทำเส้นทางอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานจะได้มองเห็นอนาคตได้

22) ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น หรือมีโอกาสนำเสนอผลงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการได้รับการยอมรับนับถือ

23) รายได้ผลตอบแทน ยังน้อยอยู่ เมื่อเทียบกับบริษัทที่มีลักษณะการทำงานที่ใกล้เคียงกัน

24) หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายไม่ค่อยชัดเจน

25) ควรเพิ่มเติมในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากอุปกรณ์ในกระบวนการผลิตมีอายุการใช้งานเพิ่มขึ้น ทำให้รู้สึกมีความเสี่ยงในการทำงาน

26) ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเติมทักษะทางด้าน Coaching เนื่องจากผู้บริหารยังขาดวิสัยทัศน์ และสร้างความกดดันและไม่สามารถแก้ไขปัญหให้กับทีมงาน

27) หน่วยงานสนับสนุนถูกมองว่าเป็นหน่วยงานรอง ดังนั้นความสำเร็จ และคุณภาพงานเป็นเพียงแค่การทำงานให้เสมอตัวเท่านั้น รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรก็ไม่ได้รับความเป็นธรรม

28) องค์กรมีความมั่นคงและได้เปรียบในด้านสิทธิพิเศษในการทำธุรกิจ และลักษณะธุรกิจอำนวยการให้เกิดการผูกขาดอยู่แล้ว ดังนั้นองค์กรควรพัฒนาได้ดีกว่านี้ กว้างขวางกว่านี้ ซึ่งจะช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

29) องค์กรเริ่มเข้าระบบองค์กรใหญ่ที่มีระบบระเบียบที่ไม่สามารถดูแล และส่งเสริมคนเก่งได้ ต้องดำเนินการให้เป็นไปในรูปแบบที่เท่าๆ กัน จึงทำให้คนที่มีความสามารถขาดกำลังใจ และส่งเสริมเฉพาะงานที่สร้างภาพพจน์ที่ดีต่อภายนอกเท่านั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

30) ผู้บริหารระดับผู้บังคับบัญชา ต้องมีจิตใจกว้าง ขอมรับนับถือ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย และผู้บริหารควรมีคุณสมบัติของนักบริหารไม่ใช่มีคุณสมบัติของนักปฏิบัติการ โดยผู้บริหารควรเป็นทั้งผู้บริหารและผู้นำ

31) งานด้านการบริหารงานบุคคลไม่ค่อยชัดเจน

32) เสนอแนะให้มีสถานที่ออกกำลังกายสำหรับพนักงาน หลังจากการทำงาน

4.5.2 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

1) องค์กรให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อสำหรับพนักงานเฉพาะกลุ่มผู้บริหาร (Line Staff) สำหรับพนักงานปฏิบัติการไม่ได้รับการสนับสนุน

2) ผู้บริหารยังขาดการเสาะหา หรือการปฏิบัติที่เป็นตัวอย่างที่ดี

3) ผู้บริหารขาดความเชี่ยวชาญในการลงโทษ สำหรับผู้กระทำผิดกฎระเบียบขององค์กร

4) ผู้บังคับบัญชาควรทำในสิ่งที่อธิบายได้ และมีการประเมินผลที่เป็นรูปธรรมชัดเจนมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และควรพึงเหตุผล และยอมรับการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

5) ความก้าวหน้าในการทำงานมีน้อย และมีขีดจำกัดในบางสายงาน ควรมีการพิจารณาเพิ่มเติม

6) บริษัทควรมีเส้นทางการเติบโต (Career path) ที่ชัดเจน และการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่ชัดเจน การเลื่อนขั้น/ตำแหน่งงาน พิจารณาโดยผู้บังคับบัญชาเท่านั้น ไม่มีระบบการบริหารในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System)

7) บริษัทควรมีระบบการฝึกอบรม (Training) ของแต่ละสายงานที่เป็นระบบและมีมาตรฐานเดียวกัน

8) บริษัทควรอนุญาตให้มีการคิดภาพถ่าย สำหรับการเป็นการผ่อนคลายในขณะปฏิบัติงาน เนื่องจากบริเวณที่ทำงานมีความจำเริญด้านความปลอดภัย จึงต้องมีผนังที่รอบด้าน

9) บริษัทควรเพิ่มเติมสวัสดิการพื้นฐานที่จำเป็น เช่น การกู้ยืมเพื่อที่อยู่อาศัยเป็นต้น

10) ความสามารถมีผลต่อการขึ้นเงินเดือนประจำปีน้อยมาก

11) บริษัทควรเพิ่มเติมในด้านการพัฒนาบุคลากร และการอบรมอย่างต่อเนื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย

12) ด้านสวัสดิการ อยากให้ครอบคลุมถึง บิดา และมารดาด้วย

13) บริษัทควรที่จะเพิ่มค่าเสี่ยงภัยให้กับพนักงาน เนื่องจากเป็นโรงงานที่เป็นอันตรายอย่างมาก

14) บริษัทควรเพิ่มเติม รายได้ สวัสดิการ ให้กับพนักงานระดับล่างให้มากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 15) ความรับผิดชอบในการทำงาน ควรจะมาพร้อมกับรายได้
- 16) ปริมาณห้องน้ำไม่เพียงพอ ตู้เก็บของเล็กเกินไป
- 17) ค่าตอบแทน ควรให้เป็นเงินรางวัล แทนที่จะเป็นสิ่งของ เช่น กระเป๋ా หรือ นาฬิกา
- 18) บริเวณสถานที่ทำงานแคบ ไม่เป็นสัดส่วน และวุ่นวาย
- 19) การพิจารณาความดี ความชอบของผู้บังคับบัญชา ยังไม่มีความเป็นธรรม
- 20) พนักงานเสนอแนะให้องค์กรให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของธุรกิจ และแผนงานในอนาคตของบริษัท

21) ควรให้ความสำคัญกับทุกๆ งานเท่าเทียมกัน เพราะทุกส่วนงานมีความสำคัญต่อองค์กรทั้งสิ้น

22) งานที่ได้รับมอบหมายยังไม่ตรงตามความต้องการมากนัก เช่น ต้องการรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญมากกว่าที่เป็นอยู่ เพราะจะได้พัฒนาความสามารถ

23) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความแออัด และไม่เป็นสัดส่วน ทำให้ขาดสมาธิในการทำงาน

24) ความรับผิดชอบ และขอบเขตยังไม่ชัดเจน

25) ควรมีการปรับโครงสร้างเงินเดือนตามตำแหน่งงาน และความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายให้ชัดเจน อย่างมีกฎเกณฑ์ที่สามารถตรวจสอบได้ และเป็นธรรมมากกว่านี้

26) ความก้าวหน้าในการทำงานมีน้อยมาก ในระดับปฏิบัติการ

27) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีเสียงแอร์อยู่ตลอดเวลา และมีกลิ่นสารประกอบไฮโดรคาร์บอน (Hydrocarbon)

28) ความไม่ชัดเจนในนโยบายการบริหารงานจากผู้บริหารระดับสูง

29) แผนกกำหนด KPI ในการดำเนินงานด้านต่างๆ เอง โดยยึดเอามาตรฐานที่ปฏิบัติอยู่เป็นเกณฑ์

30) ต้องพัฒนาแนวคิดผู้บริหารในหลายระดับที่มักยึดถือ ความคิดเห็นส่วนตัวเป็นใหญ่ ไม่ว่าจะผิดหรือถูก มักจะไม่ค่อยฟังความคิดเห็นที่ขัดแย้ง แม้ว่าจะเป็นสิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ก็ตาม

31) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีกลิ่นของสารเคมีที่ใช้ในกระบวนการผลิต

32) การประเมินผลและประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งนำไปผูกกับเรื่องการปรับเงินเดือน ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน โดยให้คุณค่าของความรู้ ความสามารถน้อยเกินไป ทำให้คนตั้งใจทำงานและสร้างผลงานที่ดีกว่า จะหมดกำลังใจ

33) กฎระเบียบ/ข้อบังคับที่มี ไม่มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงาน ควรมีการทบทวนให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ตลอดเวลา

34) การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงในเรื่องวิสัยทัศน์ และแนวคิดในการบริหารงานองค์กรสมัยใหม่

35) การให้ความชื่นชมและการยอมรับในความสามารถ และช่วยกันปรับปรุงและให้คำแนะนำในสิ่งที่บกพร่อง

36) บริษัทควรเพิ่มเติมในเรื่องของการเรียนรู้จากผู้ที่มีความรู้เฉพาะด้าน ในการนำเรื่องราวทางทฤษฎีและการปฏิบัติ มาใช้งานอย่างสอดคล้องกัน และควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารบริษัทอย่างต่อเนื่อง

37) บริษัทควรเพิ่มเปอร์เซ็นต์การจ่ายสมทบค่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ สำหรับพนักงานปฏิบัติการ

38) ผู้บังคับบัญชาควรใช้เวลาเพิ่มขึ้นกับการบริหารองค์กร และควรแก้ปัญหาด้วยความรวดเร็ว ทันกับความต้องการ (กรณีที่สามารถทำได้เองไม่ต้องรอนโยบาย)

39) บริษัทควรมีการประเมินผลแบบวัดค่าได้ (Key Performance Indicator) ของแต่ละหน่วยงานในองค์กร เพราะบางหน่วยงานคนเยอะแต่ผลงานไม่ชัดเจน

40) บริษัทควรมีการกระจายอำนาจ (จะได้ไม่ต้องรอการตัดสินใจจากคนคนเดียว)

41) บริษัทควรเพิ่มเติมทักษะความเป็นผู้นำให้กับผู้บริหาร

42) ควรเพิ่มเติมสวัสดิการในส่วนของวันหยุดให้มากกว่านี้

43) บริษัทควรส่งเสริมทางด้านการศึกษาต่อให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นกะ

44) โครงสร้างองค์กรไม่เอื้ออำนวยต่อการสับเปลี่ยนหน้าทำงาน (Job Rotation)

45) ผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ ไม่มีจุดยืนที่ชัดเจน

46) บริษัทควรปรับปรุงในเรื่องความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่ควรยึดติดกับวุฒิ การศึกษาอย่างเดียว ควรพิจารณาในเรื่องของความสามารถ

47) พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน และยังมีขีดจำกัด

48) บริษัทควรจะกำหนดกฎระเบียบให้ชัดเจนเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น ไม่ใช่จำกัดอยู่แค่เพียงโอกาสและเวลา

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นในไทย” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของทั้ง 2 กลุ่ม ว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร และมีปัจจัยใดที่มีผลกระทบต่อการทำงานของทั้ง 2 กลุ่ม ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ โดยคาดว่าผลของความพึงพอใจจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาพนักงาน ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึง การสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยโดยแยกออกเป็นตอนๆ โดยผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

5.1.1 ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1) พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ เป็นพนักงานชาย คิดเป็นร้อยละ 90.29 มากกว่าพนักงานหญิง คิดเป็นร้อยละ 9.71 ในทำนองเดียวกันพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นเป็นพนักงานชาย คิดเป็นร้อยละ 81.34 ซึ่งมากกว่าพนักงานหญิง คิดเป็นร้อยละ 18.66 สรุปได้ว่าทั้ง 2 กลุ่ม เป็นพนักงานเพศชายมากกว่าเพศหญิงเหมือนกัน

2) พนักงานในโรงแยกก๊าซธรรมชาติส่วนใหญ่มีอายุ 35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.86 ในขณะที่พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นส่วนใหญ่มีอายุ 25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.81 สรุปได้ว่า อายุของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ในกลุ่มของพนักงานในโรงแยกก๊าซธรรมชาติเป็นพนักงานที่มีอายุมากกว่าพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

3) พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ และ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.43 และ 57.14 ตามลำดับ สรุปได้ว่าทั้ง 2 กลุ่ม เป็นพนักงานที่สมรสแล้วเหมือนกัน

4) พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ และ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 51.43 และ 64.14 ตามลำดับ สรุปได้ว่าทั้ง 2 กลุ่มเป็นพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

5) พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 39.43 ในขณะที่พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.32 สรุปได้ว่า เงินเดือนของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ในกลุ่มของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีสูงกว่าเงินเดือนของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

6) พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 42.28 ในขณะที่พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.48 สรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ในกลุ่มของพนักงานในโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มากกว่าพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

7) พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 61.14 ในขณะที่พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น มีสัดส่วนของพนักงานระดับผู้บริหารระดับต้น คิดเป็นร้อยละ 40.23 สรุปได้ว่า ระดับตำแหน่งงานของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ในกลุ่มของพนักงานในโรงแยกก๊าซธรรมชาติเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นเป็นพนักงานระดับผู้บริหารระดับต้น

8) พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติและ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 41.14 และ 47.23 ตามลำดับ สรุปได้ว่า แผนงานที่สังกัดของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม จะสังกัดฝ่ายผลิตมากที่สุดเหมือนกัน

5.1.2 ตอนที่ 2 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม และรายด้านของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

สรุปผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานจำนวน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านรายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร พบว่า พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเดียวกัน คือ ความพึงพอใจในระดับมาก โดยพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.77 ส่วนพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.60

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด 3 ลำดับแรก พบว่า พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น มีระดับความพึงพอใจในการทำงานใน 3 ลำดับแรกเหมือนกัน คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ความปลอดภัยในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงาน และสามารถสรุปความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้าน โดยส่วนใหญ่จะมีความพึงพอใจในระดับมาก จะสรุปผลโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ มีความพึงพอใจในการทำงาน คือ ลำดับที่ 1 ความภาคภูมิใจในองค์กร ลำดับที่ 2 ความปลอดภัยในการทำงาน ลำดับที่ 3 ความสำเร็จในการทำงาน ลำดับที่ 4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลำดับที่ 5 รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน ซึ่งในเรื่องเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน การให้เงินรางวัลเป็นสิ่งจูงใจ พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ลำดับที่ 6 สัมพันธภาพในการทำงาน ลำดับที่ 7 การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ลำดับที่ 8 การได้รับการยอมรับนับถือ ในเรื่องโอกาสที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติหน้าที่สำคัญ ๆ แทนผู้บังคับบัญชา การขอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจากพนักงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ลำดับที่ 9 ความรับผิดชอบในการทำงาน จะมีความขัดแย้งในคำสั่งที่ได้รับ ความพอใจในปริมาณงานที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงาน การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และ ลำดับที่ 10 ความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในปัจจุบัน มีความพึงพอใจในระดับน้อย ส่วนเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาต่อ การสนับสนุนความก้าวหน้า การได้รับการฝึกอบรม การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

สำหรับพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น มีความพึงพอใจในการทำงาน คือ ลำดับที่ 1 ความภาคภูมิใจในองค์กร ลำดับที่ 2 ความปลอดภัยในการทำงาน ลำดับที่ 3 ความสำเร็จในการทำงาน ลำดับที่ 4 สัมพันธภาพในการทำงาน ในเรื่องการไม่มีแบ่งพรรคแบ่งพวกระหว่างเพื่อนร่วมงาน/หน่วยงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ลำดับที่ 5 รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทนในเรื่องความสมดุลของเงินเดือนกับปริมาณงานหรือความรับผิดชอบ เงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ลำดับที่ 6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่องขณะปฏิบัติงานไม่ได้กลิ่น และเสียงรบกวนจากภายในและภายนอก มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ลำดับที่ 7 การได้รับการยอมรับนับถือ ในเรื่องโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญแทนผู้บังคับบัญชา การได้รับการยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงาน การที่ผู้บังคับบัญชาขอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ลำดับที่ 8 การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ในเรื่องของความพอใจในความสามารถเชิงการปกครองของผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาทั้งส่วนตัวและเรื่องงาน สามารถปรึกษากับผู้บังคับบัญชาได้ และผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ลำดับที่ 9 ความรับผิดชอบในการทำงาน ในเรื่องความรับผิดชอบในการทำงาน ความขัดแย้งในคำสั่งที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา ความพอใจในปริมาณงานที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงาน การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และความชัดเจนของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และลำดับที่ 10 ความก้าวหน้าในการทำงาน ในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในปัจจุบัน มีความพึงพอใจในระดับน้อย ส่วนเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาต่อ การสนับสนุนความก้าวหน้า การได้รับการฝึกอบรม การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

5.1.3 ตอนที่ 3 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

สมมติฐานที่ 1 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถอธิบายได้ว่าอายุใดที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ดังนี้

พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีช่วงอายุ 35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี และช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุ 25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดเฉพาะด้านที่เป็นไปตามสมมติฐาน ดังนี้ พนักงานที่มีช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี และช่วงอายุ 25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี ส่วนพนักงานที่มีช่วงอายุ 35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี และช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุ 25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี ในขณะที่พนักงานที่มีช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุ 25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี และช่วงอายุ 35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี

พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี ในขณะที่พนักงานที่มีช่วงอายุ 35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี และช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุ 25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เฉพาะด้านที่เป็นไปตามสมมติฐาน ดังนี้ พนักงานที่มีช่วงอายุ 35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุ 25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี ส่วนพนักงานที่มีช่วงอายุ 35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี และช่วงอายุ 25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี ในขณะที่พนักงานที่มีช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี และพนักงานที่มีช่วงอายุ 35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี ส่วนพนักงานที่มีช่วงอายุ 35 ปี – น้อยกว่า 45 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุ 25 ปี – น้อยกว่า 35 ปี

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีสถานภาพของการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีสถานภาพของการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ในขณะที่พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีสถานภาพของการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถอธิบายได้ว่าสถานภาพของการสมรสคู่ใดของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ดังนี้

พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่สมรสแล้ว และ พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่เป็นโสด ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดเฉพาะด้านที่เป็นไปตามสมมติฐาน ดังนี้ พนักงานที่สมรสแล้ว และ พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่เป็นโสด ส่วนพนักงานที่สมรสแล้ว มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากพนักงานที่เป็นโสด ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่เป็นโสด และพนักงานที่สมรสแล้ว

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สำหรับพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถอธิบายได้ว่าระดับเงินเดือนคู่ใดของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ดังนี้

พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีระดับเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท และพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดเฉพาะด้านที่เป็นไปตามสมมติฐาน ดังนี้ พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไปมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท และพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท ส่วนพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท และพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท และพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท ในขณะที่พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท และพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท และพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถอธิบายได้ว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานคู่ใดที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ดังนี้

พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 – 15 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 – 10 ปี อีกกลุ่มหนึ่ง คือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 – 15 ปี ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดเฉพาะด้านที่เป็นไปตามสมมติฐาน ดังนี้ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 – 15 ปี และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

[illegible]

พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 – 15 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี และ พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 – 10 ปี ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดเฉพาะด้านที่เป็นไปตามสมมติฐาน ดังนี้ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 – 15 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 – 10 ปี ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 – 15 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 – 10 ปี ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 – 10 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 – 15 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านรายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทนแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี อีกทั้งพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 – 15 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 – 10 ปี

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตาม พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถอธิบายได้ว่าตำแหน่งงานต่างกันคู่ใดของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ดังนี้

พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานปฏิบัติการ และผู้บริหารระดับต้น ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดเฉพาะด้านที่เป็นไปตามสมมติฐาน ดังนี้ พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารระดับกลาง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากพนักงานปฏิบัติการ ในขณะที่พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูงมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านรายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน และด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างจากพนักงานปฏิบัติการ และอีกคู่หนึ่ง คือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารระดับสูงมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างจากผู้บริหารระดับต้น และ ผู้บริหารระดับกลาง

สมมติฐานที่ 1.8 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สำหรับพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถอธิบายได้ว่าแผนงานที่สังกัดคู่ใดของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่สังกัดในฝ่ายซ่อมบำรุง และฝ่ายอำนวยการ/ธุรการ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่สังกัดในฝ่ายผลิต และอีกกลุ่มหนึ่ง คือ พนักงานที่สังกัดในฝ่ายอำนวยการ/ธุรการ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่สังกัดในฝ่ายสนับสนุนการผลิต ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดเฉพาะด้านที่เป็นไปตามสมมติฐาน ดังนี้ พนักงานที่สังกัดในฝ่ายซ่อมบำรุง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่สังกัดในฝ่ายผลิต และอีกกลุ่มหนึ่ง คือ พนักงานที่สังกัดในฝ่ายอำนวยการ/ธุรการ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่สังกัดในฝ่ายผลิต ฝ่ายซ่อมบำรุง และฝ่ายสนับสนุนการผลิต ในขณะที่พนักงานที่สังกัดในฝ่ายซ่อมบำรุง และฝ่ายอำนวยการ/ธุรการ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่สังกัดในฝ่ายผลิต ส่วนพนักงานที่สังกัดในฝ่ายซ่อมบำรุง ฝ่ายสนับสนุนการผลิต และฝ่ายอำนวยการ/ธุรการ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่สังกัดในฝ่ายผลิต

สมมติฐานที่ 2 อายุ และตัวแปรคัดสรร คือ ตำแหน่งงาน และแผนกงานที่สังกัด มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 อายุ และ ตำแหน่งงาน มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ ที่มีอายุ และตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แสดงว่าอายุ และ ตำแหน่งงาน ไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 อายุ และ แผนกงานที่สังกัด มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ ที่มีอายุ และแผนกงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แสดงว่าอายุ และ แผนกงานที่สังกัด ไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.3 อายุ และ ตำแหน่งงาน มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีอายุ และตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แสดงว่าอายุ และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตำแหน่งงานไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงาน
อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.4 อายุ และ แผนงานที่สังกัด มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีอายุ และแผนงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แสดงว่าอายุ และแผนงานที่สังกัด ไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.4 ตอนที่ 4 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติกับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

จากการรวบรวมความคิดเห็นของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น เกี่ยวกับการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสรุปความคิดเห็นออกเป็น 2 กลุ่ม คือ พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ และอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ดังนี้

พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลว่า ควรพิจารณาถึงคนกับงานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมกัน รวมถึงการมอบหมายความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมกับงาน นอกจากนี้บริษัทควรมีการวิเคราะห์และแสดงโครงสร้างของเส้นทางการเติบโตในหน้าที่งาน (Career Part) ให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้าในบริษัทต่อไป รวมทั้งควรจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพให้พนักงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และการบริหารงานสำหรับผู้บริหาร หรือจัดให้มีแหล่งรวบรวมความรู้ โดยเฉพาะข้อมูลขององค์กร และข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ อาทิเช่น การเผยแพร่ผ่านห้องสมุดของบริษัท โดยบริษัทต้องมุ่งเน้นถึงความสำคัญและการพัฒนา/ปรับปรุงข้อมูล การจัดเก็บ และการนำเสนอข้อมูลให้มากขึ้น เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลที่พนักงานสามารถศึกษาความรู้ได้ด้วยตนเอง ให้ทันต่อยุคต่อเหตุการณ์ในภายนอก ส่วนในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานนั้น บริษัทควรกำหนดนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรมและเหมาะสมโดยใช้หลักการเดียวกันในการพิจารณาทั้งบริษัท เพื่อใช้ในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง และขึ้นเงินเดือน และควรทบทวนวงเงินประกันภัยหรือผลประโยชน์ให้กับพนักงานให้มีความเหมาะสมกับงานในหน้าที่ เช่น ถ้าในหน้าที่งานมีความเสี่ยงสูง ก็ควรเพิ่มการประกันภัย และบริษัทควรสร้างสันทนาการให้กับพนักงาน เช่น การสร้างสถานที่ออกกำลังกาย เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพแข็งแรง สำหรับในด้านการทำงานนั้น บริษัทควรมีการปรับเปลี่ยนการทำงานให้เป็นลักษณะทำงานเป็นทีม (Team Work) มากขึ้น เพราะการทำงานเป็นทีมจะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และพิจารณาร่วมกันเพื่อตัดสินใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เลือกในสิ่งที่ดีที่สุด ควรมีการปรับปรุงวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานให้ทันสมัย และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงให้มีหน่วยดับเพลิงบริษัทตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อเพิ่มความปลอดภัยให้กับพนักงานมากขึ้น นอกจากนี้ บริษัทควรมีนโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจน และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคน เปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบริษัท และการกล่าวชมเชยหากพนักงานมีการปฏิบัติงานที่ดี หรือมีการปฏิบัติงานที่เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับพนักงานคนอื่นๆ เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน ควรมีนโยบายให้แต่ละแผนกงานพบปะเชื่อมโยงกัน เพื่อศึกษาและเข้าใจในงานของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งเป็นประโยชน์มากขึ้นในการประสานงาน และส่งเสริมค่านิยมในด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น มีข้อเสนอแนะว่า บริษัทควรมีการพัฒนาการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม โดยคำนึงตามความสามารถในการทำงานเป็นหลัก บริษัทควรมีการวิเคราะห์และแสดงโครงสร้างของเส้นทางการเติบโตในหน้าที่งาน (Career Part) ให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการวางแผนการเติบโตของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทต่อไป นอกจากนี้บริษัทควรมีการกำหนดแผนงาน และความรับผิดชอบในงานให้ชัดเจนตามตำแหน่งงาน เนื่องจากขอบเขตความรับผิดชอบในหน้าที่งานไม่ชัดเจน รวมทั้งการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานในแต่ละสายงาน เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน และการบริหารงานตามแนวทางยุคใหม่ ส่วนในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ บริษัทควรพิจารณาผลตอบแทนให้เหมาะสมกับงานและความรับผิดชอบที่ปฏิบัติ รวมทั้งการเพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงาน เช่น การกู้ยืมเพื่อที่อยู่อาศัย การเพิ่มสวัสดิการให้ครอบคลุมถึงบิดามารดา การเพิ่มค่าประกันภัยให้กับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงสูง การเพิ่มอัตราค่าจ้างค่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานปฏิบัติการ และการส่งเสริมพนักงานเรื่องการศึกษาต่ออย่างเท่าเทียมกันในทุกระดับงาน สำหรับในด้านการบริหารงานนั้น บริษัทควรมีนโยบายในการบริหารที่ชัดเจน และมีการสื่อสารถึงนโยบายและข้อมูลของบริษัทให้กับพนักงานได้รับทราบ เพื่อให้พนักงานเข้าใจในเป้าหมายของบริษัท รวมทั้งบริษัทควรพิจารณาปรับปรุงเรื่องโครงสร้างการบังคับบัญชาซึ่งมีหลายลำดับชั้น ทำให้การตัดสินใจล่าช้า โดยบริษัทควรพิจารณาให้มีการกระจายอำนาจ เพื่อให้มีการตัดสินใจที่ทันต่อเหตุการณ์ นอกจากนี้บริษัทควรปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการสืบเปลี่ยนหมุนเวียนงาน บริษัทควรมีการผ่อนปรนนโยบายการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม อีกทั้งมีบทลงโทษเมื่อมีการกระทำผิดวินัย และมีแนวทางการปฏิบัติอย่างเฉียบขาด นอกจากนี้บริษัทควรปรับปรุงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แออัด คับแคบ มีเสียงรบกวน และควรอนุญาตให้ติดภาพถ่ายเพื่อเป็นการผ่อนคลายในระหว่างการปฏิบัติงาน เนื่องจากสถานที่ปฏิบัติงานมีผนังที่รอบด้านจากกำแพงด้านความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน อีก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทั้งบริษัทควรเพิ่มเติมห้องน้ำให้เพียงพอต่อการใช้งาน และการปรับปรุงตู้เก็บของที่มียุติขนาดเล็กเกินไป

5.2 อภิปรายผล

การวิจัย เรื่องการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ได้ศึกษาตามแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเชื่อมโยงกับจิตใจของมนุษย์กับสภาพแวดล้อมของการทำงาน ความสัมพันธ์ในสังคมและธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไป โดยอาศัยทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ Mc.Gregor ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีความเสมอภาค เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ ผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น พบว่า มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเหมือนกัน เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน และลักษณะของงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่ใกล้เคียงกัน จึงไม่ค่อยมีความแตกต่างกันมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรัญญา มนูญญา (2545:169) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด ซึ่งเป็นต้นแบบในการกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ด้วย ผลการศึกษาของ อรัญญา มนูญญา พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด อยู่ในระดับสูง

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ได้แสดงถึงความพึงพอใจสูงสุดในด้านความภาคภูมิใจในองค์กร นั้นหมายถึงพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อภาพพจน์ ชื่อเสียง ผลการดำเนินงานของบริษัท รองลงมาคือมีความพึงพอใจกับความปลอดภัยในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งในปัจจัยบางด้านควรได้รับการปรับปรุงเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น อาทิเช่น ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้ง 2 กลุ่ม ควรต้องปรับปรุงในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ การเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การสนับสนุนให้แสวงหาความก้าวหน้า การจัดให้มีการฝึกอบรม และดูงาน การได้รับการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนตำแหน่งที่มีความเหมาะสมและยุติธรรม ส่วนด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ทั้ง 2 กลุ่ม ควรต้องปรับปรุงความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับกับตำแหน่งงาน การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่ชัดเจนยิ่งขึ้น และมีความชัดเจนมากขึ้นในคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เพื่อมิให้เกิดความสับสนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ทั้ง 2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่ม ควรปรับปรุงในเรื่องการเปิดโอกาสให้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญ ๆ แทนผู้บังคับบัญชา มากขึ้น และให้ผู้บังคับบัญชาขอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน หรือเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น อีกทั้งอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ควรปรับปรุงเรื่องการให้ผู้บังคับบัญชาก่อชมเชยในการปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานปฏิบัติงานดี ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ควรปรับปรุงเรื่องกลิ่น และเสียงที่รบกวนทั้งจากภายในและภายนอก ส่วนด้านรายได้สวัสดิการ ค่าตอบแทน อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นควรพิจารณาเรื่องเงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ ส่วนโรงแยกก๊าซธรรมชาติ ควรพิจารณาเรื่องเงินรางวัลเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน ควรเพิ่มปัจจัยอื่นที่เป็นรางวัลให้กับพนักงานได้ และทั้ง 2 กลุ่ม ควรพิจารณาเงินเดือนที่ได้ให้มีความเหมาะสมกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน ส่วนด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ควรปรับปรุงรูปแบบ/ลักษณะการปกครองของผู้บังคับบัญชา การเพิ่มสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานให้สามารถปรึกษาได้ทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน และการพิจารณาความดีความชอบของพนักงานให้มีความยุติธรรม รวมทั้งในด้านสัมพันธภาพในการทำงาน อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นต้องพยายามสร้างวัฒนธรรมไม่ให้มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในเพื่อนร่วมงานและแผนก

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลจากการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากโรงแยกก๊าซธรรมชาติ และอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น มีรูปแบบธุรกิจเป็นแบบบริษัท และมุ่งให้ความสนใจที่ผลิตภาพ(Productivity) มากกว่าสนใจที่ตัวบุคคลและให้โอกาสแก่ผู้หญิงได้ทำงานเท่าเทียมกับผู้ชาย และลักษณะงานของโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น จะมีระดับทักษะของพนักงานในระดับสูงซึ่งเป็นไปตามแนวความคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของเทคโนโลยีกับโครงสร้างองค์กรตามการศึกษาของ Woodward ซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ เพื่อนำความรู้ ความสามารถมาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และพบว่าผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของธนิต บุญยงค์ (2540 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประเภทที่สังกัดฝ่ายอำนวยการกับฝ่ายปฏิบัติการ ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า เพศที่ต่างกันไม่มีผลต่อความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ในขณะที่ผลงานวิจัยของอารยา ธนประสิทธิ์พัฒนา (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า เพศที่ต่างกันไม่ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ ผลงานวิจัยของ ภิญโญ เสือพิทักษ์ (2541 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ระดับความพึงพอใจในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานบริหารระดับกลาง ธนากรกรงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ในขณะที่ผลงานวิจัยของ จรัส เพ็ชรเที่ยง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า โดยพนักงานที่มีเพศต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน สำหรับผลงานวิจัยของ ชงยุทธ ภักดีมงคล (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนักเรียนพลตำรวจในโรงเรียนพลตำรวจภูธร 7 จังหวัด นครปฐม ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า เพศมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่าง และ ผลงานวิจัยของ ศิริพร รัตนพันธุ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า เพศที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานโรงแรมภัทธรธรรมชาติ กับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานโรงแรมภัทธรธรรมชาติ กับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานโรงแรมภัทธรธรรมชาติ กับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีอายุมากขึ้นและปฏิบัติงานในองค์กรมาเป็นระยะเวลานานได้รับการขึ้นเงินเดือนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการปรับเลื่อนตำแหน่งงาน และพนักงานที่มีอายุมากก็จะมีความรู้ความชำนาญมาก จึงทำให้สามารถทำงานได้คล่องตัวและง่ายขึ้น จึงเป็นผลให้มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานโดยรวมมากขึ้น สำหรับผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ ภิญโญ เสือพิทักษ์ (2541 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ระดับความพึงพอใจในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานบริหารระดับกลาง ธนากรกรงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ในขณะที่ผลงานวิจัยของ วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สถานภาพส่วนตัวของวิศวกรในบริษัทเอกชน สภาพความพึงพอใจของวิศวกรในบริษัทเอกชนและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า อายุจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ที่อายุมากจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก สำหรับผลงานวิจัยของ จรัส เพ็ชรเทียง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ ผลงานวิจัยของ จูรีรัตน์ ชุ่มอ้อม (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในชีวิตผู้ใหญ่ออนดั้นที่ทำงานแล้วในกรุงเทพมหานคร และความสัมพันธ์ระหว่างอายุ และ เพศ สถานภาพของการสมรส ระดับการศึกษา และระดับรายได้ ที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลวัยผู้ใหญ่ออนดั้นที่ทำงานแล้วในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่าบุคคลวัยผู้ใหญ่ออนดั้นที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ผลงานวิจัยของ ธนิต บุญยงค์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณที่สังกัดฝ่ายอำนวยการกับฝ่ายปฏิบัติการ ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า อายุ ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานโรงพยาบาลข้าราชการ กับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานโรงพยาบาลข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการบริหารงานของโรงพยาบาลข้าราชการยังคงมีรูปแบบกึ่งราชการอยู่ ซึ่งทำให้พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และ หย่าร้าง รู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน ประกอบกับโอกาสในการเปลี่ยนงานน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด ทำให้พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และ หย่าร้าง มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมมากขึ้น สำหรับผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ อธิเกียรติ ทองเพิ่ม (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ รวม 5 ด้าน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และเปรียบเทียบความพึงพอใจในด้านต่างๆ โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติ ของข้าราชการสายบริหารวิชาการและธุรการ ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ในขณะที่ผลงานวิจัยของ ศิริพร รัตนพันธุ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า สถานภาพการสมรส มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ ผลงานวิจัยของ ธนิต บุญยงค์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณที่สังกัดฝ่ายอำนวยการกับฝ่ายปฏิบัติการ ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า สถานภาพสมรส ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ผลงานวิจัยของ จรัส เพ็ชรเที่ยง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรสแล้ว หรือ หย่าร้าง ต่างก็มีเป้าหมายของการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยมีได้คำนึงถึงสถานภาพของตนเองนำมาเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ไม่รู้สึกถึงความแตกต่างในด้านความมั่นคงในงานที่ต่างกัน ทำให้พนักงานมีระดับความพึงพอใจใกล้เคียงกัน สำหรับผลงานที่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผลงานวิจัยของ ธนิต บุญยงค์ (2540 : บทคัดย่อ) และ จรัส เพ็ชรเที่ยง (2542 : บทคัดย่อ) และพบว่าผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผลงานวิจัยของ อธิเกียรติ ทองเพิ่ม (2539 : บทคัดย่อ) และศิริพร รัตนพันธุ์ (2546 : บทคัดย่อ) ซึ่งรายละเอียดได้กล่าวไว้ในข้างต้นแล้ว

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงแยกก๊าซธรรมชาติ และบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น มีการคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน และให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งงานเหมือนกัน โดยบริษัทมุ่งเน้นที่ความสามารถ และความตั้งใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ถึงแม้ว่าระดับการศึกษาจะเหมือนกันหรือไม่เหมือนกันก็ตาม ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าระดับการศึกษาจะมากหรือน้อย ไม่ทำให้ระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานแตกต่างกัน สำหรับผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ อธิเกียรติ ทองเพิ่ม (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ รวม 5 ด้าน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และเปรียบเทียบความพึงพอใจในด้านต่างๆ โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติ ของข้าราชการสายบริการวิชาการและธุรการ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ผลงานวิจัยของ อรัญญา มนูญญา (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ระดับการศึกษา ไม่ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผลงานวิจัยของ ธนิต บุญยงค์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณที่สังกัดฝ่ายอำนวยการกับฝ่ายปฏิบัติการ ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ระดับการศึกษา ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลงานวิจัยของ วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สถานภาพส่วนตัวของวิศวกรในบริษัทเอกชน สภาพความพึงพอใจของวิศวกรในบริษัทเอกชนและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน ผลการศึกษพบว่า ผู้ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานโรงแยกก๊าซในแต่ละตำแหน่งงานมีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมาก โดยเฉพาะพนักงานปฏิบัติการมีระดับเงินเดือนต่ำกว่าผู้บริหารระดับสูงค่อนข้างมาก ดังนั้นพนักงานที่มีระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน จึงมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน สำหรับผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ ธนิต บุญยงค์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณที่สังกัดฝ่ายอำนวยการกับฝ่ายปฏิบัติการ ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ระดับเงินเดือน ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ผลงานวิจัยของ อารยา ธนประสิทธิ์พัฒนา (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานต่อปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีรายได้/ค่าตอบแทน ต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ ผลงานวิจัยของ อรัญญา มนูญญา (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ระดับเงินเดือน ไม่ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการวิจัย พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นในทุกตำแหน่งงานมีระดับเงินเดือนในระดับที่สูง และสูงกว่าบริษัทอื่น เมื่อเทียบกับลักษณะงานหรือระดับการศึกษาที่เท่ากัน สำหรับผลงานที่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผลงานวิจัยของ ของ อรัญญา มนูญญา (2545 : บทคัดย่อ) ส่วนผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผลงานวิจัยของ อารยา ธนประสิทธิ์พัฒนา (2544 : บทคัดย่อ) และของ ธนิต บุญยงค์ (2540 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้กล่าวไว้ในข้างต้นแล้ว

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานทั้ง 2 กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ได้รับการขึ้นเงินเดือนอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีความก้าวหน้าในงานอย่างก้าวกระโดด เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้ได้เข้ามาปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นก่อตั้งโรงงาน ส่งผลให้พนักงานในกลุ่มนี้มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ สำหรับผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ ญิณูญ เสือพิทักษ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจลาออกจากการของพนักงานบริหารระดับกลาง ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ในขณะที่ผลงานวิจัยของ ขงยุทธ ภักดีมงคล (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนักเรียนพบตำรวจในโรงเรียนพลตำรวจภูธร 7 จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ ผลงานวิจัยของ อรัญญา มนูญญา (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด แตกต่างกัน ในขณะที่ผลงานวิจัยของ สุชาติพัทธ์ พรหมศาสตร์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ เป็นผู้ปฏิบัติงานซึ่งต้องสัมผัสกับอันตรายหรือความเสี่ยงอยู่ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน ประกอบกับรายได้ สวัสดิการ และค่าตอบแทน รวมถึงการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานปฏิบัติการมีความต่างจากผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูงค่อนข้างมาก สำหรับผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ ธนิต บุญยงค์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณที่สังกัดฝ่ายอำนวยการกับฝ่ายปฏิบัติการ ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ตำแหน่งงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ผลงานวิจัยของ อารยา ธนประสิทธิ์พัฒนา (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานค่อปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน และไม่มีผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกันในครั้งนี้

จากการวิจัย พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นมีการจัดการเกี่ยวกับรายได้ สวัสดิการ และค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมถึงความสำเร็จในการทำงานที่มีการจัดแบ่งงานตามความรับผิดชอบ ซึ่งผู้ที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางและสูงจะต้องรับผิดชอบในการทำงานมากกว่าพนักงานปฏิบัติการ และผู้บริหารระดับต้น ซึ่งมีผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้กล่าวไว้ในข้างต้นแล้ว

สมมติฐานที่ 1.8 พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานที่สังกัดในฝ่ายอำนวยการ/ธุรการ เป็นพนักงานระดับผู้บริหารระดับสูงซึ่งมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก ประกอบกับพนักงานที่สังกัดในฝ่ายผลิต ส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติการ สำหรับผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ อริเกียรติ ทองเพิ่ม (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ รวม 5 ด้าน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเอกสารเป็นเอกสารที่ส่งงานไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และเปรียบเทียบความพึงพอใจในด้านต่างๆ โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติ ของข้าราชการสายบริการวิชาการและธุรการทั้งหมด ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกับหน่วยงานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ในขณะที่ผลงานวิจัยของ อรัญญา มนูญญา (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า และปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ ผลงานวิจัยของ ธนิต บุญยงค์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่สังกัดฝ่ายอำนวยการกับฝ่ายปฏิบัติการ ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า หน่วยงานที่สังกัด ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการให้ความสำคัญของแต่ละหน่วยงานอย่างเท่าเทียมกัน และยังพบว่าผู้บริหารระดับสูงที่สังกัดฝ่ายอำนวยการ/ธุรการ จะได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ดังนั้นพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่สังกัดฝ่ายอำนวยการ/ธุรการมีความพึงพอใจในการทำงานใกล้เคียงกับฝ่ายอื่นๆ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าพนักงานปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีแผนงานที่สังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับผลงานที่สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ ผลงานวิจัยของ ธนิต บุญยงค์ (2540 : บทคัดย่อ) อย่างไรก็ดีตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ ผลงานวิจัยของ อธิเกียรติ ทองเพิ่ม (2539 : บทคัดย่อ) และของ อรัญญา มนูญญา (2545 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้กล่าวไว้ในข้างต้นแล้ว

สมมติฐานที่ 2 อายุ และตัวแปรคัดสรร คือ ตำแหน่งงาน และแผนงานที่สังกัด มีอิทธิพลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

อภิปรายผลการศึกษาจากสมมติฐานย่อย 2.1-2.4 ได้ว่า อายุ และตัวแปรคัดสรร คือ ตำแหน่งงาน และแผนงานที่สังกัดที่ต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ และพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อการนำไปใช้

นอกจากนี้ พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ และอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ได้เสนอแนะเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานซึ่งได้สรุปไว้ในข้างต้นแล้วนั้น ทางผู้วิจัยได้รวบรวมและวิเคราะห์ประกอบผลการศึกษา จึงใคร่ขอนำเสนอข้อเสนอแนะในภาพรวมสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1) บริษัทควรพิจารณาในส่วนของการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร เพื่อให้พนักงานมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงานโดยเฉพาะในระดับปฏิบัติการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นกำลังสำคัญขององค์กร

2) บริษัทควรมุ่งเน้นในนโยบายเรื่องการสับเปลี่ยนหมุนเวียนในการทำงาน และการย้ายงานอย่างจริงจัง เพื่อสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสดำเนินงานในบริษัทในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องหาพนักงานใหม่ เป็นการลดต้นทุนจากการหาพนักงานใหม่จากภายนอกที่มีต้นทุนที่สูงกว่า รวมถึงการทบทวน/จัดทำเส้นทางอาชีพ (Career Part) ให้กับพนักงานในทุกตำแหน่งงาน

3) บริษัทควรพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนของพนักงานในแต่ละตำแหน่งงานให้เกิดความสมดุลกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และไม่ให้เกิดความแตกต่างในแต่ละระดับมากเกินไป

4) ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ควรศึกษา/ปรับปรุงในเรื่องรายละเอียดของงาน โดยศึกษาค่าของงาน (Job Evaluation) แต่ละงาน เพื่อประเมินว่างานที่ทำได้ต้องจ่ายค่าตอบแทนให้เพื่อให้เกิดความยุติธรรมกับหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ถ้ารับผิดชอบมากต้องจ่ายมาก ถ้ารับผิดชอบน้อยต้องจ่ายน้อย และคำนึงถึงราคาของตลาดในอุตสาหกรรมเดียวกันด้วย และควรทบทวนการกำหนดหน้าที่ในงานแต่ละงาน และแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจนมากขึ้น (Job Description) รวมถึงความชัดเจนของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความรับผิดชอบของตนเอง ไม่เกิดความซ้ำซ้อน และยังไม่มีการให้พนักงานใดที่ได้รับการละเลยไม่ปฏิบัติ

5) ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ควรศึกษา/ปรับปรุงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ใช้ตัววัดจากผลการปฏิบัติงานจริง (Performance Appraisal) เพื่อนำไปพิจารณาการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงาน (Job Objective) และกำหนดการวัดผลการปฏิบัติที่สามารถวัดได้ ซึ่งหลักการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานต้องให้ทำทาบกับความสามารถในการทำงาน มีความเป็นไปได้ และสามารถวัดผลได้

6) บริษัทควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงานมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการให้ความรู้เฉพาะด้าน ความรู้ทั่วไป รวมถึงหลักการบริหารงานยุคใหม่ ซึ่งยุคปัจจุบันจะมีความแตกต่างจากการบริหารในยุคก่อน และสนับสนุนให้มีการศึกษานอกสถานที่ รวมถึงการให้การสนับสนุนให้พนักงานไปศึกษาต่อทั้งในประเทศ และต่างประเทศ และควรพิจารณาให้ครอบคลุมพนักงานทุกระดับ

7) บริษัทควรจัดให้มีแหล่งรวบรวมความรู้ โดยเฉพาะข้อมูลขององค์กร และข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ อาทิเช่น การเผยแพร่ผ่านห้องสมุดของบริษัท โดยบริษัทต้องมุ่งเน้นถึงความสำคัญและการพัฒนา/ปรับปรุงข้อมูล การจัดเก็บ และการนำเสนอข้อมูลให้มากขึ้น เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลที่พนักงานสามารถศึกษาความรู้ได้ด้วยตนเอง ให้ทันต่อยุคต่อเหตุการณ์ภายนอก

8) บริษัทควรพิจารณาสวัสดิการของพนักงานให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน และทัดเทียมกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน เช่น เรื่องค่าประกันภัยชีวิต การจ่ายสมทบกองทุนเลี้ยงชีพ และควรพิจารณาเพิ่มเติมในส่วนของค่าความเสี่ยงภัยสำหรับการปฏิบัติงานในธุรกิจที่มีระดับความเสี่ยงสูง รวมถึงการจัดสถานที่ออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตของพนักงาน การกู้ยืมที่อยู่อาศัย

9) บริษัทควรดูแลและปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อม โดยจัดให้มีสถานที่ทำงานที่ไม่คับแคบ แออัดจนเกินไป และไม่มีเสียง กลิ่น ที่รบกวนบรรยากาศในการทำงาน รวมถึงจัดให้มีการพักผ่อนของวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน และมีความทันสมัยต่อการทำงานในยุคปัจจุบัน เพราะจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ แต่ละบริษัทควรมีโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และรวดเร็ว เนื่องจากในยุคนี้เป็นยุคของการทำงานที่ใครเร็วกว่า และดีกว่า ถึงจะเป็นผู้ครองตลาดการแข่งขันเท่านั้น บริษัทจึงต้องพิจารณาความเหมาะสมของโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และมีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และให้พนักงานได้รู้สึกมีส่วนสำคัญกับบริษัทที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ทำงานสำคัญ ๆ นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีการสื่อสารถึงนโยบายของบริษัทที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงวิสัยทัศน์ ภารกิจของบริษัท เพื่อให้พนักงานทุกคนได้ทราบและปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันกับองค์กร และการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเป็นเชิงรุก เปิดโอกาสให้พนักงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็น และได้รับการยอมรับยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดี เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และเป็นตัวอย่างให้กับพนักงานอื่น ๆ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอให้ทำการศึกษาถึงการสร้างความพึงพอใจในการทำงานเฉพาะแผนงานที่สังกัด เพื่อให้ได้ข้อมูลเฉพาะกลุ่ม และนำไปใช้ในการพัฒนางานในแผนกของตนต่อไป
- 2) ควรจะมีการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานกับอุตสาหกรรมอื่นด้วย
- 3) ควรจะมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบในด้านอื่นๆ เช่น ความสามารถในการดำเนินงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม หรือ การวัดประสิทธิภาพในการผลิต ภายในอุตสาหกรรมเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน เป็นต้น



บรรณานุกรม

- กานดา พูนลาภทวี. 2530. สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ฟิสิกส์เซ็นเตอร์การพิมพ์.
- กิติมา ปรีดีติลล. 2529. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ชนะการพิมพ์.
- เกศินี หงส์สุนันท์. 2518. การบริหารงานบุคคลในราชการไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- จรัส เพ็ชรเที่ยง. 2542. “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จूरรัตน์ ชุ่มอ้อม. 2537. “การศึกษาความพึงพอใจในชีวิตของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่ทำงานแล้วในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชลธิชา นุ่มหอม. ม.ป.ป. “เอกสารการสอนชุดอุตสาหกรรมปิโตรเคมี.” กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. เอกสารอัดสำเนา.
- ชาดา ชัยยะศิริสุวรรณ. 2539. “เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสายวิชาสามัญและสายวิชาชีพเกษตรในวิทยาลัยเกษตรกรรม ภาคเหนือ.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต(เกษตรศาสตร์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ฐาณิพัทธ์ พรหมศาสตร์. 2545. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. 2542. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เทพพนม เมืองแมน และ สวีง สุวรรณ. 2529. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2530. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2535. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2542. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. 2537. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนิต บุญยงค์. 2540. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณ : ศึกษาเปรียบเทียบฝ่ายอำนวยการกับฝ่ายปฏิบัติการ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สัญญา พลอนันต์. 2546. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล แนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน.
กรุงเทพฯ : อินโนกราฟฟิกส์.
- นฤมล เปรมธีรวัฒน์ชัย. 2545. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์.” สารนิพนธ์วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- นิภา แก้วศรีงาม. 2532. จิตวิทยาองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). 2544. หนังสือชี้ชวนเสนอขายหุ้นสามัญ. ม.ป.ท.
- บุญดี บุญญากิจ. 2545. Benchmarking ทางลัดสู่ความเป็นเลิศทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : อินโนกราฟฟิกส์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2542. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย.
กรุงเทพฯ : พี แอนด์ บี.
- บุญมัน ธนาสุภวัฒน์. 2537. จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์.
- ประสงค์ ปราณีตพลกรัง และคณะ. 2543. การบริหารการผลิตและการปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ : ธน
ธัชการพิมพ์
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2542. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- พงศ์ หรดาล. 2540. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : คณะวิชาอุตสาหกรรม
ศึกษา, วิทยาลัยครูพระนคร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พสุ เดชะรินทร์. 2545. เส้นทางจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย Balance Scorecard. พิมพ์ครั้งที่ 5
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมลจรรยา นามวัฒน์. 2532. การบริหารงานบุคคล. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.
- เพ็ญแข แสงแก้ว. 2540. การวิจัยทางสังคมศาสตร์. ม.ป.ท.
- ภรณ์ มหามนต์. 2529. การประเมินประสิทธิภาพขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ภิญโญ เสือพิทักษ์. 2541. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจลาออก
จากองค์การของพนักงานบริหารระดับกลาง ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน).”
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มนูญ ตนะวัฒนา. 2532. การพัฒนาบุคคลในโลกธุรกิจ – อุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โอเอสพรีนติ้ง
เฮาส์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- เรียบม ศรีทอง. 2542. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : เจริญวัฒนาเคชั่น.
- ยงยุทธ ภักดีมงคล. 2540. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนักเรียนพลตำรวจในโรงเรียนตำรวจภูธร 7 จังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาผู้ใหญ่), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยงยุทธ องค์วัฒนะพัฒน์. 2543. วรรณกรรมปริทัศน์”อุตสาหกรรมปิโตรเคมี”. กรุงเทพฯ. ม.ป.ท.
- ยุทธ ไกยวรรณ. 2546. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- โรงแยกก๊าซธรรมชาติขอนแก่น. 2546.
- โรงแยกก๊าซธรรมชาติระยอง. ม.ป.ป. “เอกสารเผยแพร่โรงแยกก๊าซธรรมชาติระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).” ส่วนบริการกลาง. เอกสารอัดสำเนา.
- ลัทธิกาล ศรีวะรมย์. 2541. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- วรรณพร เจริญพร. 2545. “การศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโกลบอลโปรดักส์ จำกัด.” สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วรรณารด แสงมณี. 2543. การบริหารธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วรรณารด แสงมณี. 2544. องค์กรและการจัดองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ระเบียบทองการพิมพ์.
- วิโรจน์ กุลสรร์ศุภกิจ. 2524. “การศึกษาเรื่องขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน : เปรียบเทียบระหว่างพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด กับ พนักงานธนาคารออมสิน.” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีรพจน์ ลือประสิทธิ์สุกุล. 2535. ความรู้เกี่ยวกับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและการพัฒนาอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : เคียร์บุ๊ก.
- วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล. 2541. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศนิชา คงสุวรรณ. 2544. “การศึกษาความเหมาะสมของการกำหนดแผนปฏิบัติการ การปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ของกระทรวงอุตสาหกรรม.” สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ศิริจันทร์ ทองประเสริฐ และ จันทนา จันทโร. 2540. สถิติสำหรับงานวิศวกรรม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศิริพร รัตนพันธุ์. 2546. “การศึกษาความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมขนาดกลาง และขนาดใหญ่ในจังหวัดพิษณุโลก.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2539. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

สมยศ นาวิการ. 2535. การบริหาร. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

สมยศ นาวิการ. 2537. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.

สถาบันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย. 2546.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2546. เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ เพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : อินโนกราฟฟิกส์.

สันติ บางอ้อ. 2540. ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.

สุรพล พยอมแย้ม. 2541. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2540. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูพระนคร.

สุพัตรา เพชรมณี. 2531. ผลกระทบของบรรยากาศขององค์การที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : เฟื่องฟ้าพรินติ้ง.

สมณฑา แสงทิพย์. 2539. “เจตคติต่อการประกอบอาชีพอิสระของนักเรียนนครธรรม กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออก.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สุระ หีบโอสถ. 2540. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร โครงการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. การศึกษา (อุตสาหกรรมการศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุวิทย์ ศรีสุชาติ. 2545. ความคิดเห็นของข้าราชการต่อบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เสถียร เหลืองอร่าม. 2522. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เสถียร เหลืองอร่าม. 2525. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เสนาะ ดิยาว์. 2535. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- อทิเกียรติ ทองเพิ่ม. 2539. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการและ
ธุรการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อริญญา มนูญญา. 2545. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัทยูโนแคล
ไทยแลนด์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์),
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรุณ รักธรรม. 2523. การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อารยา ธนประสิทธิ์พัฒนา. 2544. “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ กับความพึงพอใจในงาน :
ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อารี เพชรสุด. 2529. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์วิชาการไทย.
- อารี เพชรสุด. 2530. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- อัญชลี แจ่มเจริญ. 2530. จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- อุตสาหกรรมจังหวัดระยอง. 2546.
- Applewhite, P. B. 1965. **Organization Behavior**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice –
Hall.
- Barnard, Chester I. 1972. **The Functions of the Executive**, Massachusetts: Harvard University
Press.
- Baron, R.A. 1986. **Behavior in Organization**. Boston : Allyn and Bacon
- Crolley, J.P. 1989. **Human Relations in Industry : People at War** . New Jersey : Prentice –
Hall International , Inc.
- Daft, R.L. 2001. **Organization Theory and Design**. America : South-Western College.
- Davis and Newstrom. 1989. **Human Behavior at Work** . Singapore : Mc Graw -Hill.
- Gilmer, Von Haller B. 1971. **Industrial and Organizational Psychology**. New York : McGraw-
Hill.
- Good, C.V. 1973. **Dictionary of Education**. New York: Mc Graw-Hill.
- Herzberg, F. 1967. **Management of Organization**. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Locke, E.A. 1976. **The Nature and causes of job satisfaction : Handbook of Industrial and
Organization Psychology**. Chicago: Rand McNally.
- Maslow, A.H. 1954. **Motivation and Personality** . New York : Harper and Row.
- Mc Gregor, D. 1960. **The Human Side of Enterprise**. New York: Mc Graw-Hill.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Miltion, C.R. 1981. **Human behavior in organization**. Englewood Cliffs,N.J: Prentice-Hall.

Rebeaux.P. and Poppleton,S.E. 1978. **Psychology and work**. London: McMilland Press.

Strauss,G. and Sayles,L.R. 1960. **Personal : The Human Problem of Management**. 4th New York : Prentice-Hall.

Vroom, V.H. 1964. **Work and motivation**. New York: Wiley.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เลขที่แบบสอบถาม

1

2

3

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
โรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นในไทย

ผู้วิจัย

นักศึกษาปริญญาโท

นางสาวธิดารัตน์ บุญฤทธิ์

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน

เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลของการวิจัย เรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการทำงานและองค์การ
2. คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านจริงๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในทางวิชาการ
3. ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน และจะเก็บเป็นความลับ เพื่อวิเคราะห์ทางวิชาการเท่านั้น
4. แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีทั้งสิ้น 8 ข้อ

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน มีทั้งสิ้น 77 ข้อ

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ มีทั้งสิ้น 1 ข้อ
5. พนักงานที่ตอบแบบสอบถามต้องเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงแยกก๊าซธรรมชาติ หรือ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น เท่านั้น หากท่านไม่ใช่พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงแยกก๊าซธรรมชาติ หรือ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืนผู้แจกแบบสอบถามด้วย

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ☐ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ ☐
 - ☐ ชาย ☐ หญิง 4
2. อายุตัวปัจจุบัน (กรณีมากกว่า 6 เดือนคิดเป็น 1 ปี) ☐
 - ☐ น้อยกว่า 25 ปี ☐ 25 – น้อยกว่า 35 ปี 5
 - ☐ 35 – น้อยกว่า 45 ปี ☐ 45 ปีขึ้นไป (โปรดระบุ.....)
3. สถานภาพของการสมรส ☐
 - ☐ โสด ☐ สมรส 6
 - ☐ หย่าร้าง หม้าย หรือคู่สมรสเสียชีวิต
4. ระดับการศึกษา (ชั้นสูงสุดที่ได้รับ) ☐
 - ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 7
 - ☐ สูงกว่าระดับปริญญาตรี
5. ระดับเงินเดือน ☐
 - ☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท ☐ 20,001 – 30,000 บาท 8
 - ☐ 30,001 – 40,000 บาท ☐ 40,001 บาทขึ้นไป
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (โปรดระบุ)ปี เดือน ☐

9
7. ตำแหน่งงาน ☐
 - ☐ พนักงานปฏิบัติการ (Operator หรือ Technician) 10
 - ☐ ผู้บริหารระดับต้น (Foreman, Chief operator, Engineer, Officer)
 - ☐ ผู้บริหารระดับกลาง (Assistant Supervisor, Supervisor, Assistant Manager, Manager, Senior Engineer)
 - ☐ ผู้บริหารระดับสูง (ตั้งแต่ Vice President ขึ้นไป)
8. แผนงานที่สังกัด ☐
 - ☐ ฝ่ายผลิต (Production Section) 11
 - ☐ ฝ่ายซ่อมบำรุง (Maintenance Section)
 - ☐ ฝ่ายสนับสนุนการผลิต (Engineering, Technical, Research&Development, Planning, Logistic, Purchasing, MRP, Quality Control, Safety&Environmental Section)
 - ☐ ฝ่ายอำนวยการ/ธุรการ/อื่นๆ (President, H.R. & Administrative, Marketing, Finance, Legal, Public Affairs Section)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบด้านขวามือที่ตรงกับความรู้สึก และสภาพความเป็นจริงในงานของท่าน เพียงคำตอบเดียว โดยความเห็นมีความหมายเป็นลำดับ ดังนี้

- เห็นด้วยอย่างยิ่ง

หมายถึง

ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น เกิดขึ้นจริงทั้งหมด
- เห็นด้วย

หมายถึง

ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น เกิดขึ้นจริงเป็นส่วนใหญ่
- ไม่แน่ใจ

หมายถึง

ท่านไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าข้อความที่ให้มานั้นเกิดขึ้นจริง
- ไม่เห็นด้วย

หมายถึง

ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น เกิดขึ้นจริงเป็นส่วนน้อย
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

หมายถึง

ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น เกิดขึ้นจริงน้อยที่สุดหรือไม่เกิดขึ้นเลย

	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
ความสำเร็จในการทำงาน						
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่จนได้รับ ผลสำเร็จตามความต้องการขององค์กร						
2. ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนและ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน						
3. งานของท่านเสร็จเรียบร้อยทันตามเวลาที่ กำหนดเสมอ						
4. ท่านพอใจกับความสำเร็จ ในการปฏิบัติ หน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างมาก						
5. ท่านได้ประยุกต์ใช้วิชาความรู้ที่ท่านได้ ศึกษามา ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จไปด้วยดี						
6. ผลงานของท่านสอดคล้องกับนโยบายและ วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน						
7. ท่านได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชา จนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี						
8. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงาน จนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี						

9. ข้อเสนอแนะอื่นๆ : ด้านความสำเร็จในการทำงาน (โปรดระบุ)

	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
การได้รับการยอมรับนับถือ						
10. ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนและ ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา						
11. ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนและ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน						
12. ท่านมีโอกาสดำเนินการมอบหมายให้ปฏิบัติ หน้าที่ที่สำคัญๆ แทนผู้บังคับบัญชา						
13. บุคลากรในหน่วยงานให้การยอมรับความ คิดเห็นของท่าน						
14. ท่านได้รับการยอมรับจากหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง						
15. เพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำ และ ปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานจากท่าน						
16. ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่องชมเชยในผล การปฏิบัติงานของท่าน						
17. ผู้บังคับบัญชา มักจะขอความคิดเห็นใน การปฏิบัติงานจากท่าน						
18. การปฏิบัติงานของท่านเป็นแบบอย่างที่ดี แก่เพื่อนร่วมงาน						

19. ข้อเสนอแนะอื่นๆ : ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
ความรับผิดชอบในการทำงาน						
20. ท่านพอใจกับความรับผิดชอบในงานที่ ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างมาก						
21. ท่านมักเกิดความขัดแย้งในคำสั่งที่ได้รับ จากผู้บังคับบัญชา						

	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
22. ท่านพอใจกับปริมาณงานที่ท่านได้รับ และเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน						
23. หน่วยงานของท่านได้กำหนดขอบเขต ความรับผิดชอบในตำแหน่งที่ท่าน ปฏิบัติงานอยู่อย่างชัดเจน						
24. ท่านมีความชัดเจนของงานในหน้าที่ ที่ ได้รับมอบหมายจากองค์กร						

25. ข้อเสนอแนะอื่นๆ : ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
ความก้าวหน้าในการทำงาน						
26. ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ ปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบัน						
27. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้รับ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อ ความก้าวหน้าในการทำงาน						
28. องค์กรของท่านสนับสนุนในการแสวงหา ความก้าวหน้า ตามความรู้ความสามารถ ของท่าน						
29. องค์กรของท่านจัดให้มีการฝึกอบรม และ ดูงาน อย่างสม่ำเสมอ						
30. ท่านได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ รวมทั้งการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่มี ความเหมาะสมและยุติธรรม						
31. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน มีขีดจำกัด						

32. ข้อเสนอแนะอื่นๆ : ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (โปรดระบุ)

	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สำหรับผู้วิจัย
สภาพแวดล้อมในการทำงาน						
33. หน่วยงานของท่านมีห้องทำงานเป็นสัดส่วนกว้างขวางเพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ สะดวก						
34. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ รวมทั้งหนังสือคู่มือต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ						
35. หน่วยงานของท่านมีแสงสว่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน						
36. บริเวณที่ทำงานของท่านมีความสะอาดดี						
37. ในที่ทำงานของท่านมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก ทำให้รู้สึกสบายในขณะที่ทำงาน						
38. ในขณะที่ปฏิบัติงาน ท่านไม่ได้รับการรบกวนจากกลิ่นต่างๆ จากภายในและภายนอกที่ทำงาน						
39. เสียงของห้องทำงานก่อให้เกิดความสบายในการทำงาน						
40. ท่านไม่ได้รับเสียงรบกวนจากภายในและภายนอกที่ทำงาน						
41. หน่วยงานของท่านมีอุณหภูมิที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน						

42. ข้อเสนอแนะอื่นๆ : ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (โปรดระบุ)

	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
สัมพันธภาพในการทำงาน						
43. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการงานและส่วนตัว						
44. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในด้านการงานและส่วนตัว						
45. เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานหรือ ส่วนตัว สามารถปรึกษาหารือ กับ ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน และ ได้รับการช่วยเหลืออย่างดี						
46. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ เห็นอกเห็นใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี						
47. ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกระหว่างเพื่อน ร่วมงาน / หน่วยงาน						
48. ท่านได้รับความเป็นกันเองจาก ผู้บังคับบัญชาในโอกาสต่างๆ						

49. ข้อเสนอแนะอื่นๆ : ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
รายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน						
50. เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน สามารถดำรงชีพอยู่ได้โดยไม่เดือดร้อน						
51. เงินเดือนที่ท่านได้รับสมมูลกับปริมาณ งานหรือความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ของท่าน						
52. เงินเดือนที่ท่านได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับ เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน มีความ เหมาะสม						

	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
53. ท่านได้รับความเอาใจใส่และดูแลในเรื่อง สวัสดิการ ผลประโยชน์ต่างๆ เป็นอย่างดี						
54. ท่านคิดว่าเงินรางวัลเป็นสิ่งจูงใจให้ท่าน ทำงาน						
55. องค์กรมีการประกันสุขภาพ และประกัน ชีวิตให้กับท่าน ยามที่ท่านเจ็บป่วย หรือ ประสบอุบัติเหตุเป็นอย่างดี						
56. องค์กรของท่านตระหนักถึงความมั่นคง โดยมีสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่ท่านพอใจ						

57. ข้อเสนอแนะอื่นๆ : ด้านรายได้ สวัสดิการ ค่าตอบแทน (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
ความปลอดภัยในการทำงาน						
58. ท่านรู้สึกรู้ว่ามีความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ใน องค์กร						
59. ท่านมีความสะดวกและปลอดภัยในการ เดินทางไปปฏิบัติงาน						
60. องค์กรของท่านมีระบบตรวจสอบและ ป้องกันอัคคีภัยเป็นอย่างดี						
61. หน่วยงานของท่าน มีการจัดอุปกรณ์ ป้องกันภัยส่วนบุคคลให้กับพนักงานเป็น อย่างดี รวมทั้งการมีกฎข้อบังคับด้าน ความปลอดภัยที่ชัดเจน						
62. องค์กรของท่านมีการจัดขามรักษาการณ์ เป็นอย่างดี						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

63. ข้อเสนอแนะอื่นๆ : ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (โปรดระบุ)

	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา						
64. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และสามารถนำพาองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ ได้เป็นอย่างดี						
65. ท่านมีความพึงพอใจในความสามารถเชิง การปกครอง ของผู้บังคับบัญชา						
66. ผู้บังคับบัญชาของท่านถ่ายทอดแผนการ ปฏิบัติงาน รวมทั้งเป้าหมายขององค์กร ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ						
67. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการชี้แจงถึง วิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้ท่านสามารถ ทำงานได้ง่ายขึ้น						
68. เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือ เรื่องส่วนตัว ท่านสามารถหาหรือ หรือ ขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาได้						
69. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการเอาใจใส่ ติดตามการปฏิบัติงานเสมอ						
70. ผู้บังคับบัญชาของท่านพิจารณาความดี ความชอบ ด้วยความเป็นธรรม						

71. ข้อเสนอแนะอื่นๆ : ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (โปรดระบุ)

	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
ความภาคภูมิใจในองค์กร						
72. ท่านมีความภูมิใจในการได้เข้ามาทำงาน ในองค์กรนี้						
73. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่า ท่านเป็น พนักงานขององค์กรนี้						
74. ท่านมักจะพูดถึงองค์กรของท่านให้เพื่อน ฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย						
75. เมื่อมีบุคคล กล่าวถึง องค์กรของท่านอย่าง เลียดๆ หาญๆ ท่านจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ไข ทันที						
76. ค่านิยมขององค์กรนี้ เป็นค่านิยมที่ท่าน ยอมรับ และเป็นประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงาน						

77. ข้อเสนอแนะอื่นๆ : ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

3.1) ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

นางสาวธิดารัตน์ บุญฤทธิ์ เกิดเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2517 ที่จังหวัดนราธิวาส สำเร็จ การศึกษาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาเคมี จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปีการศึกษา 2539

ปี พ.ศ.2539 – เดือนกันยายน พ.ศ. 2541 เป็นพนักงานควบคุมคุณภาพ ฝ่ายโรงแยกก๊าซ ธรรมชาติxonม การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย

กันยายน 2541 ถึงปัจจุบัน เป็นพนักงานวิเคราะห์และวางแผน ฝ่ายโรงแยกก๊าซธรรมชาติ ระของ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้