

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย

QUALITY OF WORKING LIFE AND ORGANIZATION COMMITMENT
OF OPERATOR EMPLOYEES IN OIL REFINERY PLANT IN THAILAND



พิมพ์จรรยา สุระชัยปัญญา
PIMCHAN SURACHAIPANYA

อพ.
พ.ย. 59
2548

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน..... 61021 ✓
วัน,เดือน,ปี..... - 7 ก.ค. 2549

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2548

ISBN 974-15-1416-6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุก
b. ศิษย์
i.

**QUALITY OF WORKING LIFE AND ORGANIZATION COMMITMENT
OF OPERATOR EMPLOYEES IN OIL REFINERY PLANT IN THAILAND**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILMENT
OF THE REQUIRMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT
SCHOOL OF GRADUATED STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2005

ISBN 974-15-1416-6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2005

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน
ในประเทศไทย

นักศึกษา

นางสาวพิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา

รหัสประจำตัว

46066017

ปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2548

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

รศ.ดร.วรนาถ แสงมณี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร และ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้คือพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 320 คน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยวิธี t-test วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และ วิธีวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ 0.01 และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows ในการประมวลผลผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.367$) และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.698$)
2. พนักงานที่มี อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

3. พนักงานที่มี เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

4. พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



Thesis Title	Quality of working life and organization commitment of operator employees in oil refinery plant in Thailand
Student	Miss. Pimchan Surachaipanya
Student ID.	46066017
Degree	Master of Science
Programme	Industrial Management
Year	2005
Thesis Advisor	Assoc. Prof. Atinuch Kanchanapiboon
Thesis Co-Advisor	Assoc. Prof. Dr. Woranat Sangmanee

ABSTRACT

The purpose of this research were to compare the personal characteristics affecting quality of working life and organizational commitment and to study the relationship between quality of working life and organization commitment of operator employees in oil refinery plant in Thailand. The total number of sample was 320. The research instrument were constructed by the researcher to collect data. The statistics used were percentage, arithmetic mean, standard deviation and to test hypothesis were t-test, One-way Anova and Pearson product Moment correlation Coefficient which calculated by SPSS for windows. The hypothesis testing was set at the 0.05 and 0.01 level of significant. The results were as follow.

1. The employees had a medium level of quality of work life ($\bar{X} = 3.637$) and rather high level of organization commitment ($\bar{X} = 3.698$).

2. The different age, marital status and education level did not cause any difference in the whole quality of work life but the different sex and working experience caused the difference to the whole quality of working life.

3. The different sex, marital status and education level did not cause any difference in the whole organization commitment but the different age and working experience caused difference to the whole organization commitment.

4. The employees who had eight aspects of quality of working life such as adequate and fair compensation, safety and healthy environment, the develop of human capacities, growth and security, social integration, constitutionalism, total life space and organization pride had highly positive related to the organization commitment at a significant level of 0.01.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้โดยได้รับความช่วยเหลือจากผู้มีพระคุณหลายท่านซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงต่อ รศ.อดิनुช กาญจนพิบูลย์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และรศ.ดร.วรณารถ แสงมณี อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ มาตลอด จนวิทยานิพนธ์นี้ได้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ รวมทั้งได้รับความอนุเคราะห์และคำแนะนำอื่นๆ จากคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อันมี ดร.จิระเสกข์ ศรีเมฆสุนทร ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ และ ผศ.ดร.สรรพสิทธิ์ ลิ้มนรรค์

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิอันมี ดร.จ่านง จิ่งธีระพานิช ดร.ณรงค์ พิมสาร อาจารย์ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุติกุล คุณไพรัช วรธัญวิษณุ และคุณธีระพงษ์ เทียงสมพงษ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถาม และให้ความช่วยเหลือในส่วนอื่นของการวิจัยอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และบัณฑิตวิทยาลัยสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่อำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างตรงตามความเป็นจริงและฝ่ายบุคคลของโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทยที่ให้ความร่วมมือในการเก็บแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

ขอบคุณกำลังใจ และน้ำใจ จากกลุ่มเพื่อนโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย กลุ่มเพื่อนปริญญาตรี ที่สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กลุ่มเพื่อนปริญญาโท และกลุ่มเพื่อนร่วมงาน บริษัท น้ำมัน ทีพีไอ จำกัด และเหนือสิ่งอื่นใดขอรำลึกถึงพระคุณของครอบครัวของผู้วิจัยสำหรับสิ่งอันเป็นที่สุด

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	XIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 ทฤษฎีกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	8
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการวิจัย.....	12
2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	12
2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	13
2.1.2 มิติของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	14
2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	19
2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	19
2.2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร.....	20
2.2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	21
2.3 โรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย.....	22
2.3.1 กรรมวิธีการผลิต.....	22
2.3.2 การขนส่งผลิตภัณฑ์น้ำมันสู่ผู้บริโภค.....	28
2.3.3 กลุ่มผู้ค้าน้ำมันในประเทศไทย.....	29

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
2.4.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กร.....	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	34
3.1.1 ประชากร.....	34
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	35
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ.....	35
3.2.2 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ.....	36
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
3.4.1 ตรวจสอบแบบสอบถาม.....	38
3.4.2 บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถาม.....	38
3.4.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์.....	38
3.4.4 การทดสอบสมมติฐาน.....	42
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	52
4.1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	53
4.2 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร.....	55
4.3 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร.....	71
4.4 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	94

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4.5 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อองค์กร.....	99
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	101
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	101
5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	101
5.1.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพัน ต่อองค์กร.....	102
5.1.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร.....	102
5.1.4 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	105
5.1.5 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อองค์กร.....	106
5.2 อภิปรายผล.....	107
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	117
5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้.....	117
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	118
บรรณานุกรม.....	119
ภาคผนวก.....	122
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	123
ประวัติผู้เขียน.....	132

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ผลกระทบต่างๆ ที่ได้จากการล้นลำดับส่วนน้ำมันดิบ.....	26
2.2 จำนวนสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิงของบริษัทน้ำมันต่างๆ.....	29
2.3 ปริมาณการผลิตและการจำหน่ายน้ำมันสำเร็จรูป รายเดือน ปี 2537 – 2545	30
2.4 ส่วนแบ่งตลาดน้ำมันสำเร็จรูปปี 2546.....	30
3.1 การทดสอบสมมติฐาน.....	42
3.2 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA.....	48
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ของปัจจัยส่วนบุคคล.....	54
4.2 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	56
4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน และโดยรวม.....	66
4.4 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	67
4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน และโดยรวม.....	71
4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันเพสซายและเพสทญิง.....	72
4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่อายุใน 4 ช่วงอายุ.....	74
4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่สถานภาพสมรส ใน 3 สถานภาพ.....	75
4.9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน ที่มีสถานภาพสมรสใน 3 กลุ่ม เป็นรายชื่อ.....	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน ที่มีสถานภาพสมรสใน 3 กลุ่ม เป็นรายคู่.....	76
4.11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระดับการศึกษา ใน 4 ระดับการศึกษา.....	77
4.12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้าน โอกาสพัฒนาศักยภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงกลั่นน้ำมันที่มี ระดับการศึกษาใน 4 ระดับ เป็นรายคู่.....	78
4.13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงกลั่นน้ำมัน ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน 4 ช่วงระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	79
4.14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านสัมพันธภาพในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงกลั่นน้ำมัน ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานใน 4 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่.....	80
4.15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงกลั่นน้ำมัน ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานใน 4 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่.....	81
4.16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงกลั่นน้ำมัน ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานใน 4 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่.....	82
4.17 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงกลั่นน้ำมันเพศชายและหญิง.....	83
4.18 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงกลั่นน้ำมันที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ.....	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19 ผลการเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงกลั่นน้ำมันที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ เป็นรายชื่อ.....	85
4.20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ ขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ เป็นรายชื่อ.....	85
4.21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ เป็นรายชื่อ.....	86
4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ เป็นรายชื่อ.....	86
4.23 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน ที่มีสถานภาพสมรสใน 3 สถานภาพ.....	87
4.24 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน ที่มีระดับการศึกษาใน 4 ระดับการศึกษา.....	88
4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันใน 4 ระดับการศึกษา.....	89
4.26 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน 4 ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติการ 4 เป็นรายคู่.....	91
4.28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ ขององค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระยะเวลา ในการปฏิบัติการ 4 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่.....	92
4.29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติการ 4 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่.....	92
4.30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระยะเวลาในการ ปฏิบัติการ 4 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่.....	93
4.31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้ และผลตอบแทนต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงกลั่นน้ำมัน.....	94
4.32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน.....	95
4.33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน	95
4.34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงกลั่นน้ำมัน	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.35 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพ ในองค์กร ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงกลั่นน้ำมัน.....	97
4.36 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมณูญ ในองค์กร ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงกลั่นน้ำมัน.....	97
4.37 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน	98
4.38 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจ ในองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงกลั่นน้ำมัน	99

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	6
2.1 ขั้นตอนกระบวนการกลั่นน้ำมันดิบ.....	25



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการดำเนินแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศจากประเทศที่มีสังคมเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลักของประชาชนในประเทศไปสู่สังคมอุตสาหกรรม โดยตามแนวทางนี้ได้มีการกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ซึ่งเริ่มประกาศใช้ครั้งแรกในปี พ.ศ. 2504 เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นการเริ่มต้นที่จะเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศ จากเดิมเป็นประเทศเกษตรกรรมไปสู่ประเทศที่มีอุตสาหกรรมเป็นพื้นฐานทางเศรษฐกิจตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2504-2501) จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 - 2549) โดยมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางการเมือง สังคมและเศรษฐกิจเพื่อการมุ่งเน้นเร่งรัดการพัฒนาทางเศรษฐกิจ โดยการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติ และทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการขยายการผลิต จากยุคแรกที่ผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าขยายกรอบไปสู่การผลิตเพื่อการส่งออก

จากการขยายตัวอย่างมากของภาคอุตสาหกรรม ทำให้มีความจำเป็นในการใช้วัตถุดิบในการผลิตที่สูงขึ้น รวมไปถึงวัตถุดิบทางด้านพลังงานเชื้อเพลิงต่างๆ ซึ่งถือเป็นปัจจัยพื้นฐานในการผลิต เพื่อใช้เป็นเชื้อเพลิงทั้งในส่วนของการกระบวนการผลิตและสำหรับการพาณิชย์

โรงกลั่นน้ำมันของประเทศไทยถือว่าเป็นธุรกิจหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการผลิตน้ำมันเชื้อเพลิงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยมีปริมาณในการผลิตที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา คือมีปริมาณการผลิตที่ 16,300 ล้านลิตร ในปี พ.ศ. 2535 39,092 ล้านลิตร ในปี พ.ศ. 2540 36,804 ล้านลิตร ในปี พ.ศ. 2545 และเพิ่มขึ้นเป็น 38,358 ล้านลิตรในปี พ.ศ. 2546 ซึ่งแบ่งเป็นการใช้พลังงาน เชื้อเพลิงในด้านการขนส่ง คิดเป็น 37% ด้านอุตสาหกรรม 36% ด้านการพาณิชย์ และเพื่อการอยู่อาศัย 21% และด้านการเกษตรกรรม 6% โดยมีปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงคิดเป็น 44% เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณการใช้พลังงานด้านอื่น เช่น ก๊าซธรรมชาติ ถ่านหินลิกไนต์ เป็นต้น (กรมธุรกิจพลังงาน. 2546)

ปัจจัยที่ทำให้โรงกลั่นน้ำมันมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง คือ ตลาดพลังงานของประเทศไทยมีขนาดใหญ่ซึ่งเหมาะแก่การลงทุนและที่ตั้งของประเทศไทยเหมาะสำหรับเป็นศูนย์กลางที่ตั้งในการประสานงานด้านพลังงานกับต่างประเทศซึ่งประเด็นที่สำคัญอยู่ที่ทางภาครัฐให้การสนับสนุน โดยการจัดทำยุทธศาสตร์พลังงานเพื่อการแข่งขันของไทย โดยการสนับสนุนไทยขึ้นเป็นศูนย์กลางพลังงานภูมิภาคใน 5 ปี ข้างหน้า โดยใช้ไทยเป็นฐานการค้า และสำรองน้ำมันเพื่อเอื้อให้กับนักลงทุนจากต่างประเทศเข้ามาลงทุนในประเทศไทย (กรุงเทพธุรกิจ. 2547)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้ โรงกลั่นน้ำมันยังก่อให้เกิดการสร้างงานที่เกี่ยวข้องกันตั้งแต่การนำเข้าของวัตถุดิบ การขนส่งถ่านลึง การกลั่นแยกชนิดน้ำมันโดยผ่านกระบวนการกลั่น กระบวนการเพิ่มคุณภาพน้ำมัน การขายผลิตภัณฑ์ทั้งที่เป็นแบบสำเร็จรูป กึ่งสำเร็จรูป เพื่อไปเป็นวัตถุดิบสำหรับอุตสาหกรรมอื่นๆ เป็นต้น แต่ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญโดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับโรงกลั่นน้ำมันคือการย้ายงานของแรงงานจากโรงงานหนึ่งไปยังอีกโรงงานหนึ่ง

ซึ่งประเทศใดที่มีความพร้อมในด้านพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่แข็งแกร่งและมีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านการแข่งขันสูง ย่อมมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่างๆ ได้อย่างมาก ดังนั้นจึงทำให้แต่ละประเทศต้องพยายามปรับปรุงทั้งทางด้าน เทคโนโลยีที่ต้องมีความทันสมัยมากขึ้น และกระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น ดังนั้นในสถานะปัจจุบันองค์การส่วนใหญ่จึงตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและใช้ความสามารถในการทำอย่างเต็มศักยภาพ

ในวงการอุตสาหกรรมกล่าวได้ว่า มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่ง ซึ่งจะมีผลทำให้อุตสาหกรรมนั้นมีการพัฒนามากขึ้นหรือน้อยลง ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาอุตสาหกรรมโดยความหมายที่แท้จริงแล้ว มิได้หมายความว่าเพียงแต่การเปลี่ยนแปลงทางด้านการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้ได้ผลผลิตมากที่สุดเท่านั้น แต่ยังหมายความรวมถึงการพัฒนาให้บุคคลเหล่านี้รู้จักที่จะปรับตัวเข้ากับชีวิตการทำงานและสภาพการทำงานที่อยู่ได้อย่างมีความสุข เพื่อจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น (บุญแสง ชีระภากร. 2533 : 5 – 12) ซึ่งก็หมายถึงการทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั่นเอง

เมื่อคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม ก็จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญกับความอยู่รอดขององค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดี ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร และยังสามารถแสดงถึงแนวโน้มในความตั้งใจของบุคคลที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กรได้ ซึ่งองค์กรที่มีสภาพเอื้อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานย่อมจะให้ผลผลิตขององค์กรทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ ดังนั้นการบริหารจัดการด้านแรงงานของผู้ประกอบการ จึงเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใช้แรงงานเพื่อให้การดูแลสิทธิและผลประโยชน์ต่างๆ ที่ผู้ใช้แรงงานพึงได้รับจากโรงงาน แต่ก็คงยังพบว่ามีผู้ไม่พึงพอใจในการทำงาน ขาดงาน และลาออกจากงานอยู่เสมอ ฉะนั้นองค์การควรจะคำนึงถึงการส่งเสริมให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กร ขอมอบเป้าหมายขององค์กรและใช้ความพยายามที่จะให้บุคคลสามารถทำงานอยู่กับองค์กร เพื่อจะทำให้ลดการสูญเสียในสิ่งที่ไม่จำเป็น

จากความสำคัญและอิทธิพลของคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กรดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานว่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหรือไม่ โดยจะศึกษากับกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย

1.2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย

1.2.4 เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 3.1 : รายได้และผลตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

สมมติฐานที่ 3.2 : สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

สมมติฐานที่ 3.3 : โอกาสพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

สมมติฐานที่ 3.4 : ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

สมมติฐานที่ 3.5 : สัมพันธภาพในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

สมมติฐานที่ 3.6 : ธรรมเนียมในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

สมมติฐานที่ 3.7 : ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

สมมติฐานที่ 3.8 : ความภูมิใจในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

1.4 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

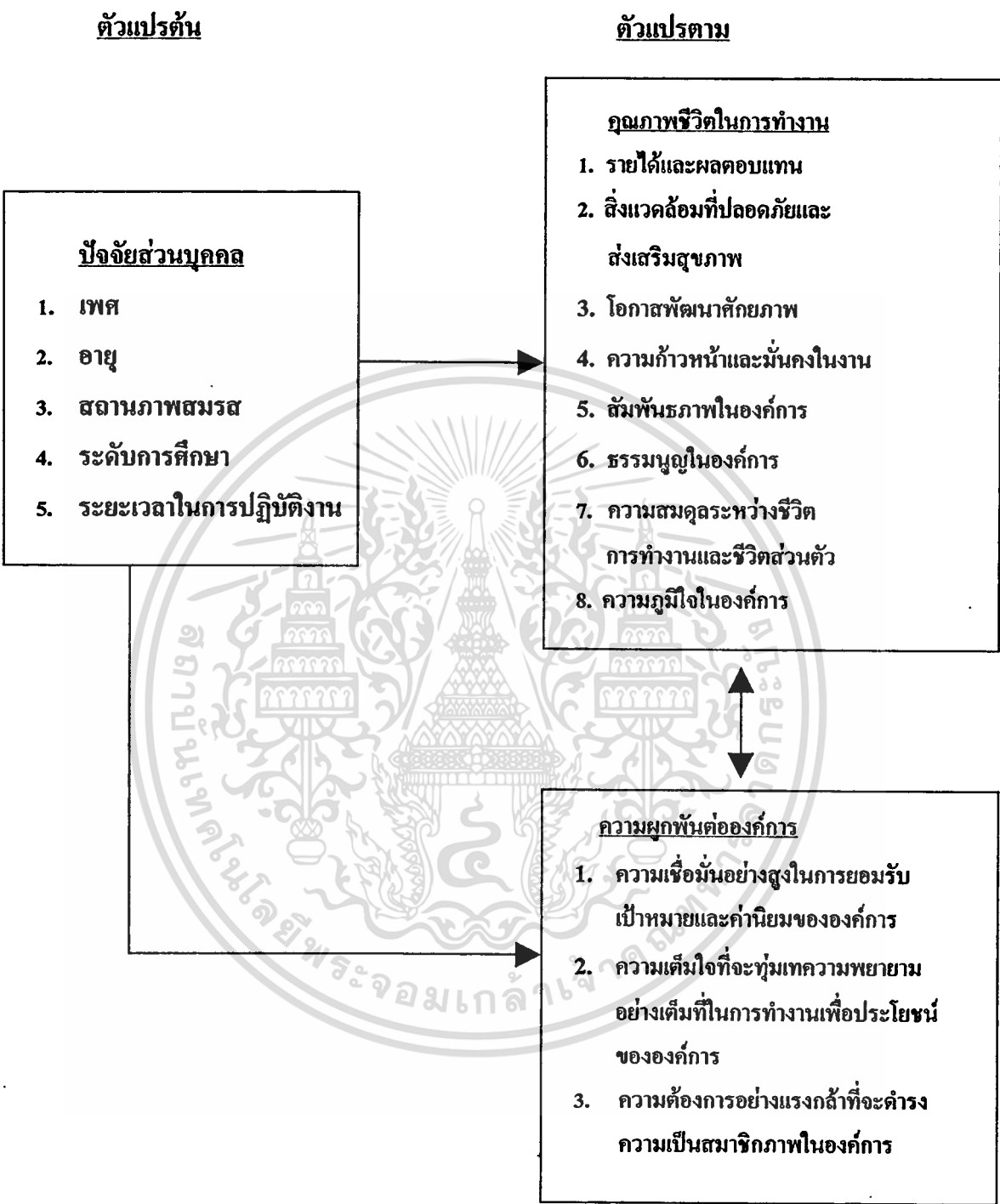
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Huse and Cummings (1985 : 37-53) โดยแบ่งตัวชี้วัดออกเป็น 8 ด้าน คือ

1. รายได้และผลตอบแทน
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. โอกาสพัฒนาศักยภาพ
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
5. สัมพันธภาพในองค์การ
6. ธรรมเนียมในองค์การ
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
8. ความภูมิใจในองค์การ

ซึ่งผู้วิจัยเลือกตัวชี้วัดด้านคุณภาพชีวิตนี้ เนื่องจากเห็นว่าเป็นนิยามที่เข้าใจได้ง่ายมีความชัดเจนและใช้นิยามความหมายของ Steers (1991 : 79) ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากพิจารณาเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การในนิยามความหมายของ Steers ชัดเจนและเข้าใจได้ง่ายต่อการใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

ผู้วิจัยได้ ทำการกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย มีทั้งสิ้น 5 โรงงานด้วยกัน คือ

1. บริษัท อิตาลายแอนซ์รีไฟน์มิง จำกัด
 - จำนวนพนักงานในระดับปฏิบัติการ 361 คน
2. บริษัท บางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน)
 - จำนวนพนักงานในระดับปฏิบัติการ 313 คน
3. บริษัท ไทยออยล์ จำกัด
 - จำนวนพนักงานในระดับปฏิบัติการ 314 คน
4. บริษัท เอสโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
 - จำนวนพนักงานในระดับปฏิบัติการ 210 คน
5. บริษัท ทีพีโอ จำกัด (มหาชน)
 - จำนวนพนักงานในระดับปฏิบัติการ 407 คน

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความคิด ความหมาย ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดตัวแปรต้น (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มตัวแปร ดังนี้

1.5.2.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานภาพสมรส
- 4) ระดับการศึกษา
- 5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.5.2.2 ตัวแปรตาม แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้านคือ

- 1) รายได้และผลตอบแทน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
 - 3) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ
 - 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
 - 5) สัมพันธภาพในองค์กร
 - 6) ธรรมเนียมในองค์กร
 - 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
 - 8) ความภูมิใจในองค์กร
2. ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ
- 1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
 - 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
 - 3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัยในครั้งนี้ คือ

- 1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย
- 1.6.2 ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 1.6.3 ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 1.6.4 ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย
- 1.6.5 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร ส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น
- 1.6.6 เป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจที่ศึกษา เพื่อนำไปใช้ประยุกต์ในการวิจัย ในอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ ต่อไป

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1.7.1 พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานในองค์การที่ทำงานในระดับปฏิบัติการ งานที่พนักงานรับผิดชอบจะเป็นงานที่อาศัยทักษะทางกายในการทำงานเป็นส่วนใหญ่อยู่ภายใต้การปกครองบังคับบัญชาดูแล จากผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบที่สูงกว่า ในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย

1.7.2 ผู้ประกอบการ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายบริหาร หมายถึง เจ้าของกิจการ ผู้จัดการ ฝ่ายจัดการ และผู้มีอำนาจบังคับบัญชา ในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศ

1.7.3 โรงกลั่นน้ำมัน หมายถึง กิจการผลิตวัตถุและเคมีภัณฑ์ชนิดต่างๆ ที่ผลิตจาก แร่ธาตุ วัสดุธรรมชาติ เคมีภัณฑ์ จากน้ำมันปิโตรเลียม หรือวัตถุเคมีภัณฑ์อื่นๆ โดยกรรมวิธีขั้นตอนการกลั่นหรือการปรับปรุงคุณภาพต่างๆ เพื่อให้เป็นวัตถุเคมีภัณฑ์ เวชภัณฑ์ใหม่ ไม่ว่าผลิตภัณฑ์ดังกล่าว จะอยู่ในรูป สำเร็จรูป กึ่งสำเร็จรูป หรือวัตถุพลอยได้ก็ตาม ซึ่งผลิตภัณฑ์เหล่านั้นอาจจะนำไปใช้เป็นวัตถุดิบสำหรับกิจการอุตสาหกรรม หัตถกรรม เกษตรกรรม หรือกิจการอื่นใดต่อไปก็ได้

1.7.4 องค์การ หมายถึง สถานประกอบการที่ประกอบธุรกิจโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย

1.7.5 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลเฉพาะของบุคคล

1.7.6 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะเกี่ยวกับการสมรสของพนักงาน ได้แก่ โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.7.7 ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาขั้นสูงสุดของพนักงาน

1.7.8 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานเริ่มปฏิบัติงานในองค์การ ปัจจุบันนับตั้งแต่ทำงานจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

1.7.9 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ของปัจจัยบุคคลในการทำงานซึ่งเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อช่วยส่งเสริมให้การทำงานนั้นประสบผลสำเร็จพร้อมมีความพอใจในงานที่ตนทำอยู่ ซึ่งแบ่งการวัดออกเป็น 8 ด้านดังนี้

1) รายได้และผลตอบแทน หมายถึง สิ่งตอบแทนที่ทางองค์การจัดสรรให้กับบุคลากรรวมทั้งความรู้สึกที่ดีของพนักงาน เป็นการมุ่งใจให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้องค์การ ซึ่งวัดได้จาก เงินค่าจ้างประจำเป็นรายเดือน เงินค่าล่วงเวลา โบนัส และสวัสดิการต่างๆ ขององค์การซึ่งมีความเหมาะสมเพียงพอกับการใช้จ่ายในการดำรงชีวิต

2) **สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** หมายถึง ความสะอาดภายในสถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงดังหนวกหู และมีการจัดบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้เหมาะสม มีระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงาน

3) **โอกาสพัฒนาศักยภาพ** หมายถึง มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง การอนุญาตให้ไปรับการศึกษเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติได้ การอนุญาตให้ไปฝึกอบรม ดูงานสัมมนาใช้ในการปฏิบัติงานของตน

4) **ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน** หมายถึง การได้เลื่อน ขึ้นเงินเดือนนอกเหนือจากขึ้นเงินเดือนปกติ ให้มีโอกาสดูความสามารถในการทำงาน การได้เลื่อนตำแหน่งการทำงานโดยพิจารณาตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่เป็นลายลักษณ์อักษร

5) **สัมพันธ์ภาพในองค์กร** หมายถึง การติดต่อสื่อสารกันระหว่างผู้ร่วมงานระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเข้าใจกันและกันได้เป็นอย่างดี และสามารถทำงานร่วมกันได้โดยการยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ซึ่งมีการแสดงออกและการติดต่อเกี่ยวข้องกันและกัน ทั้งในด้านการงานและเรื่องส่วนตัวอื่นๆ

6) **ธรรมเนียมในองค์กร** หมายถึง การมีกฎระเบียบที่เป็นลายลักษณ์อักษรในการพิจารณาความคิดความชอบ การลงโทษ และการรับฟังความคิดเห็นของทุกๆ คนอย่างเท่าเทียมกัน มีการเคารพซึ่งสิทธิซึ่งกันและกัน แก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีและมีความยุติธรรม การเปิดโอกาสให้ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก

7) **ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว** หมายถึง ช่วงระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสม พนักงานได้มีโอกาสเป็นอิสระ ที่ได้ผ่อนคลาจากงาน และมีช่วงระยะเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม สามารถใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเพียงพอ

8) **ความภูมิใจในองค์กร** หมายถึง มีความพึงพอใจที่ได้ทำงานในโรงกลั่นน้ำมันซึ่งกิจกรรมที่ทำเป็นที่ยอมรับ

1.7.10 **ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อองค์กรในเชิงบวกโดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1) **ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร** หมายถึง การที่ยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์กร

2) **ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร** หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของคนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานในองค์การ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ธุรกิจโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย
- 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life : QWL)

มนุษย์นับได้ว่าเป็นองค์ประกอบหลักขององค์การ กล่าวคือ องค์การจะอยู่รอดได้ก็ต้องขึ้นกับทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ ความพยายามที่จะทำให้องค์การรอดนี้จึงเกิดแนวคิดเรื่องการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าอยู่เสมอ โดยคำนึงถึงสุขภาพอนามัยของคนในสังคมส่วนรวมในประเทศที่มีการพัฒนาด้านธุรกิจและอุตสาหกรรมอย่างก้าวหน้ารวดเร็ว ต่างให้ความสนใจต่อผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นทรัพยากรสำคัญในองค์การธุรกิจเป็นอย่างมาก โดยมองว่าการที่ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จึงทำให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความพอใจในการทำงานและสถานที่ทำงาน เป็นการลดปัญหาการขาดงาน การลาออกและปัญหาอื่น ๆ ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กรและลูกจ้าง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเป็นเครื่องบ่งชี้ว่า องค์กรนั้น ๆ มีการบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพ อันก่อให้เกิดความอยู่รอด และมีความเจริญก้าวหน้าขององค์การอย่างไร

คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่มบุคคล สาขา วิชาชีพ องค์กร หรือหน่วยงาน ซึ่งพวกเขาเหล่านี้มีบทบาทที่แตกต่างกันอาทิเช่น บทบาทในฐานะเป็นหัวหน้าในการทำงานขององค์การคุณภาพชีวิต ในแง่หนึ่งคือการก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การจัดเวลาทำงานอย่างเหมาะสมในแต่ละวันทำงาน หรือเวลาในการพักผ่อน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าแต่ละบุคคลจะมีมุมมองที่ต่างกันอย่างไรก็ล้วนต้องการที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น

นักวิชาการหลายสาขา ได้ให้ความหมายและเสนอปัจจัยต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบของคำว่า “คุณภาพชีวิต” ในทัศนะคติที่ต่างกัน ดังนี้

พัฒนา กิติพราภรณ์ (2531 : 42-61) ได้ให้คำจำกัดความว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีความสุข ความสุขนี้เกิดจาก

เอกสารเป็นเอกสารที่ลงวันไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ความสุขทางกาย หมายถึง การที่เรามีความสุขเป็นอยู่ที่ดี อาทิ มีที่อยู่อาศัยที่ดี มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีสาธารณูปโภค เช่น ถนนหนทางที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น น้ำ อากาศบริสุทธิ์ และรวมไปถึงการพักผ่อน และสันทนาการที่ดีตามสมควรอีกด้วย

2. ความสุขทางใจ ได้มาจากการรู้จักความพอดี ความพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ การมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความรักอบอุ่นผูกพันกันในครอบครัว และเพื่อนมนุษย์ มีความอดทน เสียสละ ทำประโยชน์ให้แก่สังคม

นวลศิริ เปาโรหิตส์ (2533 : 5) ได้ให้คำจำกัดความว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้อื่น และมีความพร้อมทุกด้าน สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ อีกทั้งยังทำประโยชน์ให้กับตนเอง สังคม และ ประเทศชาติ ส่วนรวมด้วย

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life : QWL) เป็นองค์ประกอบหนึ่งหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปในประเทศที่พัฒนาด้านธุรกิจและอุตสาหกรรมเป็นไปอย่างก้าวหนักรวดเร็ว ดังเช่นประเทศในยุโรป ลอสแอนเจลิส และ ญี่ปุ่น เป็นต้น ซึ่งทั้งนี้เพราะประเทศที่มีการพัฒนาด้านธุรกิจต่าง ๆ ล้วนให้ความสนใจต่อตัวผู้ปฏิบัติงานอันเป็นทรัพยากรสำคัญในองค์การธุรกิจ ดังนั้นการเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารองค์การในปัจจุบันให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก แต่จนถึงปัจจุบันนี้คำศัพท์คุณภาพชีวิตการทำงานก็ยังมีความหมายที่คลุมเครือ และยังไม่มีคำจำกัดความอันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ถึงกระนั้นก็ตามยังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายที่น่าสนใจไว้ดังนี้

Huse and Cummings (1985 : 35-37) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง แนวทางที่คำนึงถึงคนงาน และองค์การ ซึ่งจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประการ คือ

1. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์การ
2. เป็นเรื่องการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีบทบาทในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญ ๆ

ดิน ปรัชญพฤษ (2530 : 266) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึงชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรี เหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองต่อความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2531 : 14-17)ให้คำนิยามว่าคุณภาพชีวิตการทำงานคือ การปรับปรุงงานในองค์กรให้สมาชิกได้ตอบสนองความต้องการส่วนตนผ่านประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร

บุญแสง ชีระภากร (2533 : 5-12)กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้แต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้องาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อม และค่าตอบแทนเป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อการใช้รับรู้หรือความรู้สึก และก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

จากความหมายต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้ให้คำนิยามไว้ข้างต้น จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเป็นเรื่องที่กว้างและคลุมเครือในความหมาย ซึ่งขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคลและความเหมาะสม ดังนั้นมิติหรือองค์ประกอบที่จะเป็นองค์ประกอบที่จะเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีหลากหลายและขึ้นอยู่กับมุมมองและความเหมาะสมไปด้วย วิธีการในการปฏิบัติการเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็มีหลากหลายวิธี เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน การให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ การให้โอกาสในการพัฒนาตนเองของพนักงาน การออกแบบงานใหม่โดยการขยายขอบเขตของงานในแนวราบ และการขยายความรับผิดชอบในการตัดสินใจ อันเป็นการขยายของงานในแนวดิ่ง โดยมีเป้าหมายที่สำคัญก็คือการทำให้พนักงานได้รับการปฏิบัติเยี่ยงมนุษย์หรือมีความเป็นมนุษย์ในขณะที่พวกเขาทำงานอยู่ โดยการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นความจำเป็นและสำคัญ สำหรับการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะพึงมีได้ รวมทั้งจะต้องสนองตอบต่อความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานในการทำงาน ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้โดยทำให้เขารู้สึกว่าเขามีความพึงพอใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งหมดที่สัมพันธ์กับการทำงานและชีวิตของเขา ซึ่งประโยชน์ที่ได้จากการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็คือ การเพิ่มผลผลิตสูงขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลในองค์กร เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ลดการขาดงาน ลดของเสียที่เกิดจากการผลิต แก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร และทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานในการศึกษครั้งนี้จึงหมายถึง ความพึงพอใจของ ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสถานประกอบการ ในเรื่องของสภาพการทำงานโดยทั่วไป ค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่จะได้รับ ความปลอดภัยในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมทั้งด้านแรงงานสัมพันธ์ อันที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี

2.1.2 มิติของคุณภาพชีวิตการทำงาน

เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานในความพอใจ ความต้องการปฏิบัติงานของตน เป็นผลสะท้อนให้เห็นว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวทางการบริหารและนโยบายขององค์กรนั้น มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด จะเป็นเสมือน ไข่คล้องใจพนักงานให้ปฏิบัติและสนองตอบความต้องการที่องค์กรมุ่งหวังให้เป็นตามเป้าหมายหรือไม่

Walton (1973 : 11-12) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair compensation) ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอ ที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ โดยค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรม หรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของคนและตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) ผู้ปฏิบัติงาน ไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และทางด้านสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ที่ช่วยในการส่งเสริมเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) ควรให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือ พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนเองมีค่า และมีความรู้สึกรู้ทำมาจากการทำงานของตนเอง

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจต่อปัจจัยดังต่อไปนี้

1) งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการดำรงไว้และการเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง

2) ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต

3) ควรให้โอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถในการแข่งขันของตน

5. การบูรณาการทางด้านสังคม (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคนประสบความสำเร็จและมีคุณค่า จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกต่อชุมชน การเปิดเผยของตนเอง ความรู้สึกว่าไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน และมีความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ลัทธิรัฐธรรมนูญนิยม (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติมีสิทธิ์อะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิ์ของตนได้อย่างไรทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิ์ส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ขอมอบในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ (The Total Life Space) การทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้นบทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาชีพการเดินทางซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัวรวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพแก่กลุ่ม ผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ ว่า หน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกการปฏิบัติงาน และ การมีส่วนร่วม ในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

Huse and Cummings (1985 : 198 – 200) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973 : 11 – 12) แล้วนำมาประยุกต์ ปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยแบ่งออกได้เป็นลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามี ความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีสถานที่ทำงานที่ไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับ การยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง
5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของ ผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรต่อกัน ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และ ความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศของ องค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุล ในช่วงชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงานมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจ ที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่า องค์กรอำนวยความสะดวก และ รับผิดชอบต่อสังคม

Dessler (1997 : 471) กล่าวถึง ตัวอย่างของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานว่า การยืดหยุ่นเวลาการทำงาน แผนการสร้างกลุ่มคุณภาพ และแผนงานการปรับปรุงคุณภาพผลผลิตเป็นต้น แผนงานเหล่านี้ จะสะท้อนคุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของ

1. ความยุติธรรมและควมมีเหตุผลในการปฏิบัติต่อพนักงาน
2. การให้โอกาสพนักงานในการใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่ และยังเป็น การตอบสนองความรู้สึกประจักษ์ตน จากการที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มี
3. ทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานเปิดกว้าง และมีความน่าเชื่อถือ
4. ให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานของตน
5. ให้ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
6. จัดสรรสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

บุญเชื้อ วงษ์เกษม (2529 : 29 – 33) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง จิตหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้ถ้ามีส่วนประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศการทำงาน การให้โอกาสคนทำงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณค่าแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร
3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นในแง่ของเป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรนั้น ๆ
4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงาน รวมไปถึงผลที่ได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะตำแหน่ง ขึ้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลที่ได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ
5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขึ้น ฐานะซึ่งเป็นผลที่ได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องยกย่องถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากส่วนประกอบทั้ง 5 ประการแล้ว สิ่งที่ต้องคำนึงถึงอีก 2 ประการ คือสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนทุกคนต้องการได้รับการปฏิบัติแบบมีเกียรติศักดิ์ศรีของความเป็นคนในทุกสภาพการณ์

บุญแสง ชีระภากร (2533 : 5 – 12) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
4. ความมั่นคงในงาน
5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต
7. บำรุงทางสังคม
8. การมีส่วนร่วมในองค์การ
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน
10. เวลาว่างของชีวิต

ชาญชัย อาจินสมอาจร (2535 : 38-39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ 16 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานที่มีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง
9. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
10. ผลสะท้อนกลับและความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
11. อำนาจหน้าที่ในงาน
12. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
13. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
14. มีอนาคตที่ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

15. สามารถสัมพันธ์งานกับสภาพแวดล้อมภายนอก
16. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจ ความชอบและความคาดหวัง

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยประสงค์จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้พนักงานระดับปฏิบัติการของโรงกลั่นน้ำมัน ภายในประเทศไทย เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากองค์ประกอบที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นว่ามีคุณสมบัติของเกณฑ์ในการบ่งบอกคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่ผู้วิจัยเลือกใช้ตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านของ Huse and Cummings (1985 : 198 – 200) เพราะมีเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงานค่อนข้างสมบูรณ์ และมีความเหมาะสมกับการนำมาใช้ในการวิจัย

2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

Steers (1991 : 79) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การ เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การหมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานในองค์การ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ

Miner (1992 : 124) ได้แบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ด้านคือ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavior Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์การ คือ เมื่อคนเกิดความผูกพันต่อองค์การจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องลงแรงในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพเนื่องจากได้เปรียบเทียบกับได้ ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์การ และเป็นการยากหรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับมา

2. ความผูกพันทางทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลเนื่องจากการเปรียบเทียบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น มากกว่าคำนึงถึงความรู้สึที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานให้กับองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์การได้

กรณี กิรีติบุตร (2529 : 94) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ สามารถแยกออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ ความผูกพันเป็นทางการ (Formal Attachment) ต่อองค์การซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

2.2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

Steers and Porter (1983 : 441 – 451) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การสามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ และการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การ
2. ลักษณะของงานหรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ มีการศึกษาพบว่า งานที่เพิ่มคุณค่าจะเพิ่มความผูกพัน บทบาทที่ชัดเจน และความสอดคล้องของบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ
3. การออกแบบขององค์การ โครงสร้างที่หลากหลาย มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่าระดับของความเป็นทางการ ความมั่นใจในหน้าที่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีกรรมสิทธิ์ในการควบคุมตนเองของพนักงานในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ
4. ลักษณะและคุณภาพของประสบการณ์ในงานที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ เช่น พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ พนักงานรู้สึกว่างค์การไว้วางใจที่จะดูแลความสนใจของพนักงาน ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ และการที่ความคาดหวังของพนักงานสอดคล้องกับงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

Meyer et. al. (1993 : 538 – 551) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์การมีลักษณะอันเป็นองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความผูกพันตอบสนอง บุคคลจะผูกพันและคงอยู่กับองค์การตามเท่าที่ความคาดหวังและความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานด้านประสิทธิภาพในงานได้รับการตอบสนอง
2. ความผูกพันต่อเนื่อง บุคคลผูกพันต่อองค์การเนื่องจาก ได้คำนวณเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไปกับองค์การและการสูญเสียเมื่อต้องลาออก
3. ความผูกพันทางจิตใจ บุคคลผูกพันต่อองค์การด้วยความรู้สึกรัก และรู้สึกรักว่าเป็นเจ้าของ

Cherrington (1994 : 276) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์การเกิดจากปัจจัยดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ที่มีอายุน้อย และอายุอยู่ในองค์การนาน จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง
2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การทำงาน ที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสูง และหากมีความขัดแย้งในบทบาทและตัวตนในงานจะทำให้ความผูกพันต่อองค์การลดลง
3. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ องค์การที่มีการกระจายอำนาจ การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ และเห็นว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้

2.2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

Steers (1977 : 45-56) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การ คือ

1. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จะแสดงส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การในระดับสูง
2. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่กับองค์การ เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ
3. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันเป็นเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์การในระดับสูงจะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น เนื่องจากมีความเชื่อว่างานของตนเป็นตัวแทนไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ
4. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อองค์การ และขยายผลการทำงานไปสู่การมีผลงานในระดับสูง

จากแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การข้างต้นสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงการที่บุคคลมีความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์การจึงมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งต่างๆ เอกสารเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ดีให้กับองค์กร เพื่อประโยชน์ขององค์กรและของบุคคลให้ได้รับการตอบสนองเหมือนกัน และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้นิยามความหมายของ Steers (1991 : 79) เป็นแนวทางในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรซึ่ง Steers กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
 3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร
- ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรในนิยามความหมายของ Steers ชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย

2.3 โรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย

ปัจจุบันประเทศไทยมีโรงกลั่นน้ำมันดิบเชิงพาณิชย์ทั้งสิ้น 5 โรง คือ โรงกลั่นน้ำมันเอสโซ่ โรงกลั่นน้ำมันไทยออยล์ โรงกลั่นน้ำมันบางจาก โรงกลั่นน้ำมันอัลตราแอนด์ รีไฟน์นิ่ง และโรงกลั่นน้ำมันทีพีโอ ซึ่งมีกำลังการผลิตโดยรวมประมาณ 960,000 บาร์เรลต่อวัน สามารถกลั่นน้ำมันดิบให้เป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปชนิดต่างๆ ได้แก่ ก๊าซปิโตรเลียมเหลว น้ำมันเบนซิน น้ำมันอากาศยาน น้ำมันก๊าด น้ำมันดีเซล น้ำมันเตา ขางมะตอย และยังใช้เป็นวัตถุดิบในการผลิตน้ำมันหล่อลื่น จาระบี รวมทั้งเคมีภัณฑ์ต่างๆ เช่น พาราไซลีน เบนซีน โทลูอิน เป็นต้น โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมมีแนวนโยบายและการดำเนินงานที่มุ่งเน้นหลักสำคัญ 3 ประการ คือ ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน(Safety) สุขภาพอนามัยของพนักงาน(Health) และการรักษาสภาพแวดล้อม(Environment) โดยมีหน่วยงานภายในที่รับผิดชอบในเรื่องดังกล่าวโดยตรง มีการฝึกอบรมพนักงานที่เข้มงวดตามมาตรฐานสากลที่ใช้ในประเทศสหรัฐอเมริกาหรือยุโรป และมีการศึกษาถึงผลกระทบรวมทั้งการป้องกันและรักษาสิ่งแวดล้อมทั้งก่อนหน้า ระหว่างและหลังกระบวนการ กลั่นน้ำมัน

พัฒนาการสำคัญในการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การยกเลิกการผลิตและใช้น้ำมันที่มีสารประกอบของตะกั่วในปี พ.ศ. 2539 นับเป็นประเทศที่ 3 ในทวีปเอเชียที่มีการยกเลิกในการใช้สารประกอบนี้ นอกจากนี้ยังเร่งพัฒนา คุณภาพน้ำมันดีเซลชนิดหมุนเร็ว โดยลดปริมาณกำมะถันในน้ำมันดีเซลลง เพื่อตอบสนองต่อการปรับปรุงคุณภาพน้ำมันดีเซลเพื่อลดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อมต่อไป (สถาบันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย. 2546)

2.3.1 กรรมวิธีการผลิต

ปิโตรเลียมเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของซากพืช ซากสัตว์ที่ทับถมและฝังตัวอยู่ใต้ดิน โดยมีแบคทีเรีย ความร้อน และความกดดันของชั้นดินและหินที่ทับอยู่เป็นเวลาดึกค่อกันนานนับหลายล้านปี ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของซากพืชและซากสัตว์ดังกล่าว เป็นการแยกสลายภายใต้สภาวะไม่มีออกซิเจน จึงทำให้สารอินทรีย์ในซากพืชซากสัตว์กลายเป็นสารไฮโดรคาร์บอนในสถานะต่างๆ กัน เช่น ในสถานะของเหลวคือน้ำมันดิบ ในสถานะก๊าซคือ ก๊าซปิโตรเลียมหรือก๊าซธรรมชาติ น้ำมันดิบ และก๊าซธรรมชาติจะแทรกอยู่ในชั้นหินที่มีรูพรุน สารประกอบไฮโดรคาร์บอนที่เกิดขึ้นแทบทั้งหมดเป็นไฮโดรคาร์บอนชนิดอิ่มตัวที่เรียกว่า แอลเคน มีตั้งแต่โมเลกุลเล็กที่สุดคือ มีเทน (CH_4) จนถึงสารประกอบไฮโดรคาร์บอนที่มีคาร์บอนอะตอมเป็น องค์ประกอบหลายอะตอม ซึ่งในน้ำมันดิบจะมีคาร์บอนตั้งแต่ C_1 ถึงมากกว่า C_{35} เป็นองค์ประกอบ

ในปิโตรเลียม นอกจากจะมีแอลเคนแล้ว ยังมีไฮโดรคาร์บอนชนิดอื่นปนอยู่ด้วย เช่น อะโรมาติกไฮโดรคาร์บอน แอลกิน นอกจากนั้นยังมีสารประกอบของกำมะถัน คาร์บอนไดออกไซด์ไฮโดรเจน ไนโตรเจน และสารอื่นๆ ปนอยู่ แหล่งปิโตรเลียมที่พบในประเทศไทย เช่น ก๊าซธรรมชาติในอ่าวไทย น้ำมันดิบที่อำเภอฝางจังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดกำแพงเพชร เป็นต้น ส่วนในต่างประเทศที่มีปิโตรเลียมมากได้แก่ ซาอุดีอาระเบีย อิหร่าน อิรัก เวเนซุเอลา สหรัฐอเมริกา และรัสเซีย เป็นต้น

2.3.1.1 การสำรวจแหล่งปิโตรเลียม (Petroleum Exploration)

การสำรวจหาแหล่งปิโตรเลียมมีวิธีการสำรวจดังนี้

1) การสำรวจทางธรณีวิทยา เป็นวิธีการสำรวจโดยใช้ภาพถ่ายดาวเทียม ภาพถ่ายทางอากาศ แผนที่และรายงานทางธรณีวิทยาเป็นข้อมูลพื้นฐาน แล้วจึงสำรวจธรณีวิทยาพื้นผิวโดยการเก็บและวิเคราะห์ตัวอย่างหินจากผิวดิน ผลการศึกษาช่วยให้คาดคะเนได้ว่าจะมีโอกาสพบโครงสร้างและชนิดของหินที่เอื้ออำนวยต่อการให้และการกักเก็บปิโตรเลียมในบริเวณนั้นๆ มากน้อยเพียงใด หรือช่วยในการคาดคะเนหาบริเวณที่มีโอกาสพบน้ำมันนั่นเอง

2) การสำรวจทางธรณีฟิสิกส์ เป็นขั้นตอนที่ดำเนินการ ต่อจากการสำรวจทางธรณีวิทยาเป็นการสำรวจหลายวิธีดังนี้

1. การวัดความเข้มของสนามแม่เหล็กโลกบอกให้ทราบความหนา ขอบเขตของความกว้างใหญ่ของแอ่งและความลึกของชั้นหิน
2. การวัดค่าความโน้มถ่วงของโลก จะทำให้ทราบชนิดของหินในบริเวณนั้น
3. การวัดคลื่นความไหวสะเทือน จะทำให้ทราบรูปร่าง และลักษณะโครงสร้างของแหล่งชั้นหินอย่างละเอียด

จากการสำรวจทั้งสองวิธีจะทำให้นักธรณีวิทยาได้ทราบว่า ลักษณะชั้นหินบริเวณใดมี

โอกาสที่จะเป็นแหล่งกักเก็บปิโตรเลียมและคาดคะเนปริมาณปิโตรเลียมได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารทบทวนเนื้อหาสำหรับการเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) การเจาะสำรวจ เป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อให้ได้ข้อมูลว่า บริเวณที่ทำการสำรวจไว้ มีปิโตรเลียมจริงหรือไม่ ซึ่งมีการเจาะสำรวจทั้งบนบกและในทะเล การเจาะบนบกจะลงทุนน้อยกว่าการเจาะในทะเล เนื่องจากไม่ต้องเผชิญกับภาวะคลื่นลม เครื่องมือเจาะมักเป็นแบบหัวหมุน

4) การเจาะหลุมผลิต เป็นการเจาะเพื่อนำปิโตรเลียมจากแหล่งกักเก็บขึ้นมาบนพื้นดิน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ โดยปกติหลุมสำรวจอาจเปลี่ยนเป็นหลุมผลิตได้ และการเจาะหลุมผลิต ต้องมีการใส่ท่อเหล็กเพื่อให้ปิโตรเลียมไหลขึ้นมาตามท่อ เมื่อเจาะจนพบปิโตรเลียม ถ้าหลุมใดมีความดันภายในสูง ปิโตรเลียมจะถูกดันให้ไหลขึ้นมาเอง แต่ถ้าหลุมใดมีความดันภายในต่ำ จะต้องเพิ่มแรงดันภายนอกเข้าไปด้วย ปิโตรเลียมที่ได้จะถูกส่งไปยังโรงกลั่นหรือโรงแยก เพื่อแยกให้ได้สารที่มีสมบัติเหมาะแก่การใช้งาน

แหล่งปิโตรเลียมที่สำคัญของโลกและของประเทศไทยปัจจุบันมีการค้นพบแหล่งปิโตรเลียมประมาณ 30,000 แห่งกระจายอยู่ทั่วโลก แต่แหล่งที่ใหญ่ และสำคัญของโลกมีอยู่ราว 300 แห่ง ซึ่งสามารถผลิตน้ำมันดิบและก๊าซธรรมชาติ ได้มากกว่าร้อยละ 75 ของการผลิตทั้งหมด แหล่งผลิตเหล่านี้ส่วนมากอยู่ในกลุ่มประเทศแถบตะวันออกกลาง ได้แก่ ประเทศซาอุดีอาระเบีย คูเวต อิหร่าน อิรัก กาตาร์ สหพันธรัฐอาหรับเอมิเรต กลุ่มประเทศในแอฟริกา ได้แก่ อัลจีเรีย แองโกลา ไนจีเรีย และลิเบีย กลุ่มประเทศอเมริกาใต้ ได้แก่ เวเนซุเอลา โคลัมเบีย เม็กซิโก และเอกวาดอร์

ส่วนแหล่งปิโตรเลียมใหม่ๆ ที่มีขนาดใหญ่และสำคัญ ได้แก่ทะเลเหนือในทวีปยุโรป ออสเตรเลีย อินโดนีเซีย และมาเลเซีย สำหรับประเทศไทยสามารถผลิตน้ำมันดิบและก๊าซธรรมชาติได้ในปริมาณน้อยกว่าความต้องการบริโภคในประเทศอยู่มาก ส่วนใหญ่ได้จากแหล่งในอ่าวไทยและกำแพงเพชร ดังนั้น จึงจำเป็นต้องนำเข้าน้ำมันส่วนใหญ่

2.3.1.2 การกลั่นน้ำมัน

การกลั่นน้ำมันคือการเปลี่ยนสภาพน้ำมันดิบให้เป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปชนิดต่างๆ ตามที่ต้องการเพื่อความสะดวกและเหมาะสมแก่การใช้ประโยชน์ เช่น ก๊าซหุงต้ม น้ำมันเบนซิน น้ำมันเครื่องบิน น้ำมันก๊าด น้ำมันดีเซล น้ำมันเตา ขางมะตอย น้ำมันหล่อลื่น จาระบี รวมทั้งเคมีภัณฑ์ต่างๆ น้ำมันดิบที่ใช้ได้มาจากแหล่งปิโตรเลียมทั้งในประเทศและต่างประเทศต้องผ่านขั้นตอนการสำรวจหาและพัฒนาที่ซับซ้อนและมีความยากยิ่ง ต้องใช้เงินลงทุนและเทคโนโลยีสูง รวมทั้งอัตราความเสี่ยงที่จะค้นหาไม่พบยังสูงมากอีกด้วย

เมื่อโรงกลั่นรับน้ำมันดิบมาเข้ากระบวนการกลั่น น้ำมันดิบที่มีคุณภาพใกล้เคียงกันจะถูกเก็บไว้ในถังเดียวกัน จากนั้นก็จะถูกปั๊มจากถังผ่านท่อฉีดเข้าไปในหอกกลั่นที่มีความร้อน 315 - 370 องศาเซลเซียส น้ำมันดิบจะกลายเป็นไอร้อนลอยขึ้นไปบนหอกกลั่น เมื่อไอน้ำมันตัวลงก็จะกลั่นตัวเป็นของเหลวบนถาดที่เรียงกันเป็นชั้นๆ ในโรงกลั่น ไอร้อนจะกลั่นตัวเป็นของเหลวในถาดชั้นใด ก็ขึ้นอยู่กับช่วงจุดเดือดของน้ำมันส่วนนั้น เช่น ชั้นบนสุดของหอกกลั่นซึ่งมีอุณหภูมิต่ำสุด

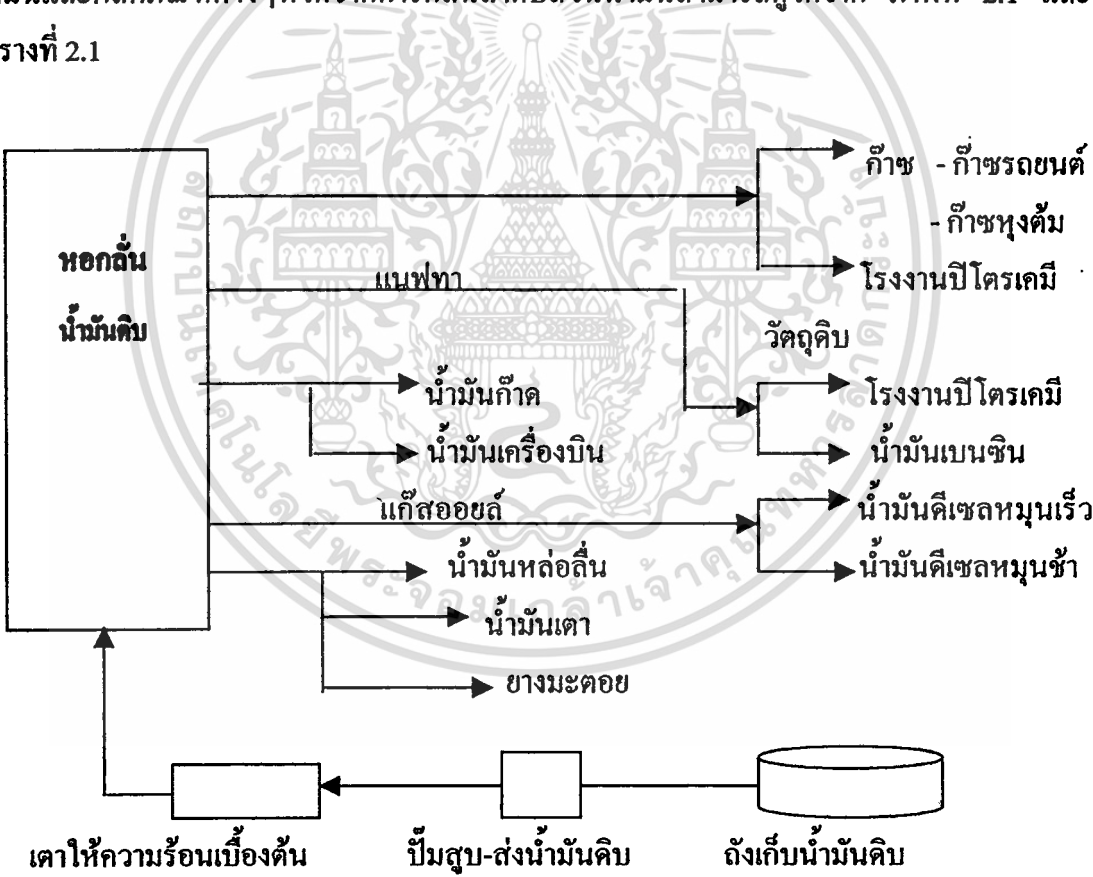
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะเป็นก๊าซ ขึ้นรองลงมาอุณหภูมิสูงขึ้นๆ เป็นลำดับ ก็จะได้น้ำมันที่เป็นส่วนประกอบของน้ำมันเบนซิน น้ำมันก๊าดหรือน้ำมันเครื่องบิน และน้ำมันดีเซล ส่วนน้ำมันที่หนักหากลั่น ถ้านำไปผ่านกรรมวิธีการผลิตต่อไปก็จะแยกเป็น น้ำมันหล่อลื่นพื้นฐาน (Base Oil) และส่วนที่เหลือจะเป็นน้ำมันเตาและยางมะตอย

หลังจากนั้นผลิตภัณฑ์น้ำมันที่กลั่นได้ประเภทต่างๆ จะถูกนำไปผ่านกระบวนการปรับปรุงคุณภาพและผสมให้ได้น้ำมันสำเร็จรูปที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานที่กำหนดและเหมาะสมแก่การใช้งานแต่ละประเภทตามความต้องการของตลาด

เนื่องจากสารประกอบไฮโดรคาร์บอนบางชนิดมีจุดเดือดใกล้เคียงกันมาก จึงทำให้ผลิตภัณฑ์ที่กลั่นได้ไม่บริสุทธิ์ เนื่องจากมีสารไฮโดรคาร์บอนหลายชนิดปนกันอยู่ ดังนั้นในการกลั่นน้ำมันดิบ การเลือกช่วงอุณหภูมิเพื่อเก็บผลิตภัณฑ์ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ของโรงกลั่นว่าต้องการผลิตภัณฑ์ที่มีส่วนผสมอย่างไรและนำไปใช้ประโยชน์ในด้านใด ตัวอย่างขั้นตอนกระบวนการกลั่นน้ำมันและผลิตภัณฑ์ต่างๆที่ได้จากการกลั่นลำดับส่วนน้ำมันสามารถดูได้จาก ภาพที่ 2.1 และตารางที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ขั้นตอนกระบวนการกลั่นน้ำมันดิบ

ที่มา : สถาบันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย. 2546

ตาราง 2.1 ผลิตภัณฑ์ต่างๆ ที่ได้จากการกลั่นลำดับส่วนน้ำมันดิบ

ผลิตภัณฑ์ต่างๆ ที่ได้จากการกลั่น น้ำมันดิบ	จำนวนอะตอมของคาร์บอน	ช่วงของจุดเดือด (องศาเซลเซียส)
ก๊าซปิโตรเลียม	C1 – C4	< 300 – 65
เนฟทาเบา	C5 – C6	65 – 170
เนฟทาหนัก	C6 – C10	170 – 250
น้ำมันก๊าด	C10 – C14	250 – 340
น้ำมันดีเซล	C14 – C19	340 – 500
น้ำมันหล่อลื่น	C19 – C35	> 500
ไข	มากกว่า C35	> 500
น้ำมันเตา	มากกว่า C35	> 500
บิทูเมน	มากกว่า C35	> 500

ที่มา : สถาบันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย. 2546

2.3.1.3 การปรับปรุงคุณภาพของเชื้อเพลิงให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น

1) กระบวนการแตกสลาย (Cracking process) กระบวนการแตกสลาย คือการนำสารประกอบไฮโดรคาร์บอนโมเลกุลใหญ่ มาเผาที่อุณหภูมิ 450 - 550 องศาเซลเซียส ภายใต้ความดันต่ำและมีซิลิกา - อะลูมินา เป็นตัวเร่งปฏิกิริยา วิธีนี้เป็นการเพิ่มปริมาณน้ำมันเชื้อเพลิงโดยเฉพาะน้ำมันเบนซิน และน้ำมันดีเซลให้เพียงพอต่อความต้องการ หรือเป็นการเพิ่มคุณภาพของน้ำมันเชื้อเพลิง เพราะไฮโดรคาร์บอนที่มีขนาดโมเลกุลเล็กมีคุณสมบัติในการเผาไหม้ดีกว่าโมเลกุลใหญ่ เช่น ถ้าผลิตภัณฑ์ที่ได้เป็นแอลเคนที่มีคาร์บอน 5 – 10 อะตอม หรือถ้าผลิตภัณฑ์ที่ได้เป็นแอลคีนที่มีคาร์บอน 5 – 10 อะตอม ก็ให้ทำ ปฏิกิริยารวมตัวกับ H_2 โดยมี Pt หรือ Ni เป็นตัวเร่ง ปฏิกิริยาก็จะได้แอลเคนซึ่งสามารถนำไปใช้ทำน้ำมันเบนซินต่อไปและเป็นการปรับปรุงคุณภาพด้วย เพราะผลิตภัณฑ์ที่ได้ส่วนใหญ่มีโครงสร้างแบบมีกิ่งซึ่งเหมาะกับเครื่องยนต์เบนซิน สำหรับผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากกระบวนการแตกสลาย ซึ่งมีคาร์บอนน้อยกว่า 5 อะตอม ก็สามารถนำไปผ่านกระบวนการ ในข้อ 3 หรือข้อ 4 ต่อไป

2) วิธีรีฟอร์มมิง (Reforming) เป็นการเปลี่ยนไฮโดรคาร์บอนที่โครงสร้างแบบ โซ่ตรง เป็นไฮโดรคาร์บอนที่โครงสร้างเป็นแบบโซ่มีกิ่งหรือเป็นการเปลี่ยนสารประกอบไฮโดรคาร์บอนแบบวงให้เป็นสารประกอบไฮโดรคาร์บอนประเภทอะโรมาติก โดยใช้ความร้อนและตัวเร่งปฏิกิริยา

3) วิธีแอลคิลเลชัน (Alkylation) เป็นการรวมโมเลกุลของแอลเคนกับแอลคีน โดยมีกรดซัลฟิวริกเป็นตัวเร่งปฏิกิริยา เกิดเป็น โมเลกุลแอลเคนที่มีโครงสร้างแบบมีกิ่ง

4) วิธีโพลิโกเมอร์ไรเซชัน (Oligomerization) เป็นวิธีการรวมไฮโดรคาร์บอนที่ไม่อิ่มตัว(แอลคีน)โมเลกุลเล็กๆ เข้าด้วยกันโดยใช้ความร้อนและตัวเร่งปฏิกิริยา จะได้สารประกอบไฮโดรคาร์บอนที่มีจำนวนคาร์บอนอะตอมเพิ่มขึ้น 1 2 3 หรือ 4 เท่าของไฮโดรคาร์บอนไม่อิ่มตัวที่ใช้เป็นสารตั้งต้น

วิธีรีฟอร์มมิง แอลคิเลชันและโพลิโกเมอร์ไรเซชันใช้ในการปรับปรุงคุณภาพของน้ำมันเชื้อเพลิง โดยเฉพาะน้ำมันเบนซินเพราะเป็นการผลิตสารประกอบไฮโดรคาร์บอนที่มีโครงสร้างแบบมีกิ่ง เนื่องจากน้ำมันเบนซินที่ประกอบด้วยสารประกอบไฮโดรคาร์บอนที่มีโครงสร้างแบบมีกิ่ง มีคุณภาพดีกว่าน้ำมันเบนซินที่ประกอบด้วยสารประกอบไฮโดรเจนคาร์บอนที่มีโครงสร้างแบบไม่มีกิ่ง การกำหนดคุณภาพของน้ำมันเบนซินซึ่งเป็นน้ำมันเชื้อเพลิงที่ส่วนใหญ่ประกอบด้วยแอลเคนที่มีคาร์บอน 5 – 10 อะตอม น้ำมันเบนซินจึงมีสมบัติแตกต่างกันตามชนิดและปริมาณของแอลเคนที่เป็นองค์ประกอบ จากการศึกษาพบว่าโครงสร้างที่คาร์บอนต่อกันแบบโซ่มีกิ่งเป็นเชื้อเพลิงที่มีคุณภาพดีกว่าโครงสร้างที่คาร์บอนต่อกันแบบโซ่ตรง เช่น โครงสร้างประเภทหนึ่งของออกเทน (C_8H_{18}) ที่มีชื่อว่า ไอโซออกเทน เป็นเชื้อเพลิงที่เหมาะสมกับเครื่องยนต์ก๊าซโซลีนมาก เพราะช่วยให้เครื่องยนต์เดินเรียบไม่กระตุก สารประกอบไฮโดรคาร์บอนที่ไม่เหมาะสมกับเครื่องยนต์ก๊าซโซลีนเลยคือ นอมาลเฮปเทนซึ่งมีสูตรโครงสร้างดังนี้ $CH_3-CH_2-CH_2-CH_2-CH_2-CH_2-CH_3$ เมื่อใช้เป็นเชื้อเพลิง จะทำให้เครื่องยนต์เกิดการชิงจุกระเบิด เป็นผลให้เครื่องยนต์กระตุก ดังนั้นจึงได้มีการกำหนดคุณภาพของ น้ำมันเบนซินเป็นเลขออกเทน โดยเปรียบเทียบสมบัติการเผาไหม้ของน้ำมันดังนี้

1. น้ำมันเบนซินซึ่งมีสมบัติในการเผาไหม้เช่นเดียวกับไอโซออกเทนบริสุทธิ์ให้มีเลข ออกเทนเท่ากับ 100
2. น้ำมันเบนซินที่มีสมบัติในการเผาไหม้เช่นเดียวกับนอมาลเฮปเทนบริสุทธิ์ให้มีเลขออกเทนเท่ากับ 0
3. ค่าเลขออกเทนอื่นๆ ให้เปรียบเทียบด้วยส่วนผสมระหว่างไอโซออกเทนกับนอมาลเฮปเทน โดยคิดจากร้อยละของไอโซออกเทน

ตัวอย่างที่ 1

น้ำมันเบนซินที่มีสมบัติในการเผาไหม้เช่นเดียวกับเชื้อเพลิงที่ได้จากการผสมไอโซออกเทนร้อยละ 95 และนอมาลเฮปเทนร้อยละ 5 แสดงว่ามีเลขออกเทนเท่ากับ 95

ตัวอย่างที่ 2

น้ำมันเบนซินที่มีสมบัติในการเผาไหม้เช่นเดียวกับเชื้อเพลิงที่ได้จากการผสมไอโซออกเทน ร้อยละ 86 และนอมาลเฮปเทน ร้อยละ 14 แสดงว่ามีเลขออกเทนเท่ากับ 86

ตัวอย่างที่ 3

น้ำมันเบนซินที่มีเลขออกเทนเท่ากับ 91 หมายความว่าอย่างไร หมายความว่า น้ำมันเบนซินนั้นมีสมบัติในการเผาไหม้เหมือนกับเชื้อเพลิงที่ประกอบด้วยไอโซออกเทนร้อยละ 91 และนอมาลเฮปเทน ร้อยละ 9

2.3.2 การขนส่งผลิตภัณฑ์น้ำมันสู่ผู้บริโภค

ขั้นตอนของการขนส่งน้ำมันและก๊าซจากโรงกลั่นน้ำมันไปสู่ผู้บริโภคมีความลำบากและซับซ้อนกว่าการขนส่งลำเลียงสินค้าประเภทอื่นๆมาก เนื่องจากผลิตภัณฑ์น้ำมันและก๊าซมีหลายชนิด แต่ละชนิดมีคุณสมบัติแตกต่างกัน ทำให้ต้องแยกการขนส่งลำเลียงเพื่อให้ผลิตภัณฑ์แต่ละชนิดปะปนกัน อีกประการหนึ่งเนื่องจากคุณสมบัติของน้ำมันและก๊าซบางชนิดระเหยเร็วและไวไฟ ดังนั้นภาชนะและพาหนะรวมทั้งวิธีการที่ใช้ในการขนส่งลำเลียงต้องได้รับการออกแบบและเพิ่มมาตรการเป็นพิเศษเพื่อเพิ่มความปลอดภัยในการขนส่งลำเลียง

การขนส่งผลิตภัณฑ์น้ำมันและก๊าซในระยะเริ่มแรกทำได้ครั้งละไม่มากนัก ส่วนใหญ่จะบรรจุลงในภาชนะขนาดเล็กก่อนแล้วจึงขนส่งลำเลียงด้วยรถ เรือ หรือรถไฟ ซึ่งใช้บรรจุทุกสินค้าโดยทั่วไป ต่อมาด้วยวิวัฒนาการด้านคมนาคมและการขนส่งลำเลียง รวมทั้งความต้องการผลิตภัณฑ์น้ำมันและก๊าซที่เพิ่มขึ้นจำเป็นต้องขนส่งลำเลียงคราวละมากๆจึงได้มีการคิดค้นออกแบบพาหนะเพื่อใช้ขนส่งลำเลียงผลิตภัณฑ์น้ำมันและก๊าซโดยเฉพาะ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือการขนส่งลำเลียงทางท่อ (Pipeline) ทางเรือ (Tanker & Barge) ทางรถไฟ (Tank car) และทางรถบรรทุก (Tank Truck)

การขนส่งน้ำมันและก๊าซผ่านท่อนับว่าเป็นวิธีที่สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย และมีปริมาณน้ำมันสูญเสียจากการขนส่งน้อยที่สุด จึงทำให้ไม่ต้องเสียเวลากับการจราจรรวมทั้งไม่ต้องระวังมากนักเกี่ยวกับอุบัติเหตุต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นด้วย เมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2537 บริษัทท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด (Thappline) ซึ่งเป็นบริษัทร่วมทุนของกลุ่มบริษัทน้ำมัน ได้เริ่มดำเนินการขนส่งน้ำมันทางท่อความยาว 252 กิโลเมตร จากกลุ่มโรงกลั่นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ไปยังคลังน้ำมันที่อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี และอำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี และท่อแยกจากอำเภอลำลูกกาไปยังบริษัทเชื้อเพลิงการบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) (BAFS) ความยาว 27 กิโลเมตร เพื่อส่งเชื้อเพลิงอากาศยานให้แก่เครื่องบินในท่าอากาศยาน-กรุงเทพ ท่อส่งดังกล่าว สามารถขนส่งผลิตภัณฑ์น้ำมันได้หลายชนิด คือเบนซินไร้สารตะกั่วชนิดต่างๆ เชื้อเพลิงอากาศยาน และน้ำมันดีเซล สามารถขนส่งน้ำมันได้ ถึงวันละ 71 ล้านลิตร เส้นทางลำเลียงและขนส่งผลิตภัณฑ์น้ำมันทางท่อก็คือเส้นทางหนึ่งคือเส้นทางจากโรงกลั่นน้ำมันบางจาก ที่คลังน้ำมันพระโขนงและคลังน้ำมันที่ขอนแก่นไปเก็บยังคลังน้ำมันปลายทางที่อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและไปยังบริษัท

เชื้อเพลิงการบินกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) ท่อส่งนี้ดำเนินการโดยบริษัทขนส่งน้ำมันทางท่อจำกัด (FPT) สามารถขนส่งน้ำมันได้ถึงวันละ 10 ล้านลิตร

2.3.3 กลุ่มผู้ค้าน้ำมันในประเทศไทย

จากข้อมูลของกรมธุรกิจพลังงาน ซึ่งได้ทำการสำรวจ ณ สิ้นปี 2545 มีบริษัทผู้ค้าน้ำมันที่จดทะเบียนผู้ค้าน้ำมันเชื้อเพลิงตามมาตรา 7 มีทั้งหมด 31 ราย โดยมี 14 ราย ที่มีสถานีบริการน้ำมันรวมกันทั้งสิ้น 5,330 ราย ดังนี้

- บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 1,413 แห่ง
- บริษัทเชลล์ในประเทศไทย จำนวน 688 แห่ง
- บริษัทเอสโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำนวน 674 แห่ง
- บริษัทคอนอโค (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 137 แห่ง
- บริษัทกูเวตปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 130 แห่ง
- บริษัทบางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) จำนวน 1,086 แห่ง
- บริษัทน้ำมันศาลเท็กซ์ (ไทย) จำกัด จำนวน 521 แห่ง

นอกจากนี้เป็นสถานีบริการของบริษัทน้ำมันอื่นๆ ได้แก่ ชัสโก้ (129 แห่ง) คอสโม (100แห่ง) เอ็มที ปิโตรเลียม (114 แห่ง) พีที (238 แห่ง) ทีพีไอ (75 แห่ง) พีซี (22 แห่ง) ไทยออยล์ (3 แห่ง) และ ผู้ดำเนินธุรกิจสถานีบริการอิสระ (11,995 แห่ง)

ตารางที่ 2.2 แสดงจำนวนสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิงของบริษัทน้ำมันต่างๆ

บริษัทผู้ค้าน้ำมัน	จำนวนสถานีบริการน้ำมัน ปี 2545(ปลายปี)
1. บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	1,413
2. บริษัทเชลล์ในประเทศไทย	688
3. บริษัทเอสโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	674
4. บริษัทคอนอโค (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท	137
5. กูเวตปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด	130
6. บริษัทบางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน)	1086
7. บริษัทน้ำมันศาลเท็กซ์ (ไทย) จำกัด	521
8. อื่นๆ	681

ที่มา : กรมธุรกิจพลังงาน. 2546

ตารางที่ 2.3 ปริมาณการผลิตและการจำหน่ายน้ำมันสำเร็จรูป รายเดือน ปี 2537-2545

ปี พ.ศ.	ปริมาณการผลิตน้ำมันสำเร็จรูป (ล้านลิตร)	ปริมาณการจำหน่ายน้ำมันสำเร็จรูป (ล้านลิตร)
2537	24,200	33,500
2538	28,100	37,900
2539	38,700	41,000
2540	43,200	41,150
2541	40,900	37,000
2542	41,500	37,100
2543	41,450	34,500
2544	42,000	34,800
2545	42,300	36,500

ที่มา : กรมธุรกิจพลังงาน. 2546

ตารางที่ 2.4 แสดงส่วนแบ่งตลาดน้ำมันสำเร็จรูปปี 2546

บริษัทผู้ค้าน้ำมัน	ส่วนแบ่งตลาดน้ำมันสำเร็จรูป (%)
1. บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	30.1
2. บริษัทเชลล์ในประเทศไทย	15.1
3. บริษัทเอสโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	12.9
4. บริษัทคอนอโก (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท	2.5
5. กูเวตปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด	2.0
6. บริษัทบางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน)	8.1
7. บริษัทน้ำมันคาลเท็กซ์ (ไทย) จำกัด	8.8
8. บริษัทน้ำมัน ทีพีไอ จำกัด	5.1
9. อื่นๆ	15.4

ที่มา : สถาบันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย.2546

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

บุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ข้าราชการสถาบันฯ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้คุณภาพชีวิตงานโดยรวมสูง ในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคลนั้น สายงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่พบว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่อายุน้อยกว่า และผู้ชายมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้หญิง และพบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตงานของข้าราชการสถาบันฯทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและกลุ่มตัวแปรที่มีอำนาจอธิบายความ ผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทั้งสถาบันฯ คือ การประจักษ์คน ความภูมิใจในองค์กร รายได้ อายุ และโอกาสพัฒนาศักยภาพตามลำดับ กลุ่มตัวแปรหลักที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของทุกสายงาน คือ การประจักษ์คนและความภูมิใจในองค์กร

พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่าข้าราชการสาย ข ที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์การไม่แตกต่างกัน ยกเว้นกรณีที่มี ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์การแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนข้าราชการสาย ค ที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานและหน่วยงานที่สังกัดต่างกันจะมีความผูกพันในองค์การไม่แตกต่างกัน ยกเว้นกรณีที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการทั้งสาย ข และ ค มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์การอยู่ในระดับมาก ด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านการประจักษ์คนอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ข้าราชการสาย ข ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ย ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นกรณีข้าราชการสาย ข ที่มีอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 สำหรับข้าราชการสาย ค ที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านไม่แตกต่างกัน สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านการประจักษ์ตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนคุณภาพชีวิต การทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ($r=0.102$)

จารุวรรณ โทธา (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษากรณีเฉพาะวิทยาเขตนนทบุรีและวิทยาเขตเพาะช่างจำนวน 182 คน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และด้านโอกาสก้าวหน้าในการพัฒนาความสามารถ เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันได้ดีที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน พบว่าในภาพรวมพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง แต่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ประเด็นของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในขณะที่ตำแหน่งงานสายงานที่แตกต่างกันไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและยังพบว่าความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) ความก้าวหน้า และมั่นคงในการทำงาน อายุ มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน

ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไคกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานมาก และสมรสแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อย และโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.003 0.001 และ 0.008 ตามลำดับและพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ แต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.002 ตามลำดับ และพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังต่างกันน้อย จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง และยังพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินที่มีตำแหน่งงานและรายได้ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.516

พิชญ์ฉินี ศิผลิผล (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส จำกัด ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมาภิบาลในองค์การด้านภาวะอิสระจากงาน และมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและด้านความภูมิใจในองค์การอยู่ในระดับสูง และพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และคุณภาพชีวิตใน การทำงานทั้งด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่มีประเภทของงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านสังคมสัมพันธ์ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และอายุงาน ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์ในการทำงานทั้งรายได้และโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ไม่พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน แต่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาค้นคว้าถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาจากประชากรที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย 5 บริษัท ได้แก่

1. บริษัท อัดลาซแอนซ์ รีไฟน์นิ่ง จำกัด
 - จำนวนพนักงานในระดับปฏิบัติการ 361 คน
2. บริษัท บางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน)
 - จำนวนพนักงานในระดับปฏิบัติการ 313 คน
3. บริษัท ไทยออยล์ จำกัด
 - จำนวนพนักงานในระดับปฏิบัติการ 314 คน
4. บริษัท เอสโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
 - จำนวนพนักงานในระดับปฏิบัติการ 210 คน
5. บริษัท ทีพีไอ จำกัด (มหาชน)
 - จำนวนพนักงานในระดับปฏิบัติการ 407 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (เพ็ญแข แสงแก้ว. 2541 : 58-59)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (3.1)$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งสิ้นจำนวน 1,605 คน

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้กำหนดไว้ที่ร้อยละ 5

ค่าที่คำนวณได้คือ $n = 320$ คน

เมื่อคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 320 คน จากประชากร 1,605 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงกลั่นน้ำมัน 5 บริษัท ในประเทศไทย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการ ในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กร ลักษณะแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นชนิดเลือกรายการ (Check List) โดยตัวแปรด้านข้อมูลส่วนตัวได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตรวัด Likert Scale ประกอบด้วยข้อความเชิงบวก (Positive item) และข้อความเชิงลบ (Negative item) โดยทั้งหมด 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ประกอบไปด้วยคำถาม ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่างๆของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

- รายได้และผลตอบแทน
- สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- โอกาสพัฒนาศักยภาพ
- ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
- สัมพันธภาพในองค์กร
- ธรรมเนียมในองค์กร
- ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- ความภูมิใจในองค์กร

คำถามแต่ละข้อจะเป็นการให้พนักงานระดับปฏิบัติการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามระดับการประเมิน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ โดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตรวัด Likert Scale ประกอบด้วย ข้อความเชิงบวก (Positive item) และข้อความเชิงลบ (Negative item) ซึ่งประกอบด้วยข้อประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

- ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

คำถามแต่ละข้อจะเป็นการให้พนักงานระดับปฏิบัติการ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับการประเมิน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดจำนวน 15 ข้อ โดยครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ด้าน ตามแนวความคิดของ Steers (1991 : 79)

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 2 ข้อ

3.2.2 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ วารสารสื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดนิยามเป็นขอบเขตเนื้อหาและเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ ให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
3. สร้างแบบสอบถาม มาตรวัดทัศนคติของ Likert (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ.2531)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. สร้างคำถามในแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน รายละเอียดดังได้กล่าวขึ้นต้นและนำแบบสอบถามและแบบทดสอบที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบและแนะนำ เพื่อการแก้ไขและปรับปรุง แบบสอบถามและแบบทดสอบให้มีความเหมาะสม

5. นำแบบสอบถามและแบบทดสอบที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านมีรายนาม ดังต่อไปนี้

- (1) **ดร. จ่านงค์ จิงธีรพานิช** คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยและอาจารย์ประจำ
สาขาวิชาการจัดการงานคอมพิวเตอร์
และวิศวกรรม
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญและบริหารธุรกิจ
- (2) **อาจารย์ณัฐวุฒิ โรจน์นริศกุล** อาจารย์ประจำภาควิชาภาษาและสังคม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง
- (3) **ดร. ณรงค์ พิมพ์สาร** รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง
- (4) **คุณไพรัช วรรณวิชัย** ผู้จัดการแผนกเทคนิค
บริษัท น้ำมัน ทีพีไอ จำกัด
- (5) **คุณธีระพงษ์ เทียงสมพงษ์** เจ้าหน้าที่วิจัยการตลาด หน่วยวิจัยการตลาด
แผนกพัฒนาการตลาด บริษัทน้ำมัน ทีพีไอ จำกัด

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมอีกครั้งเพื่อแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสมแล้วจัดพิมพ์

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ส่งแบบสอบถามไปยังพนักงานระดับปฏิบัติการ แต่ละบริษัทในกลุ่มตัวอย่าง โดยการส่งทางไปรษณีย์ ประกอบด้วยแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว หนังสือราชการจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขอความร่วมมือในการตรวจแบบสอบถามและ ส่งแบบสอบถามที่ตอบแล้วกลับคืน ผู้วิจัยทางไปรษณีย์ตามซองจดหมายที่แนบไว้และเพื่อความสำเร็จของการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มประชากรทั้งหมดจำนวน 5 บริษัท

3.3.2 หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ที่จะนำมาใช้ประโยชน์ได้

3.3.3 นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows (Statistical Package for the Social Science for windows) ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.4.1 ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับมา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม

3.4.2 บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงในโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows โดยกำหนดระดับลักษณะการตอบแบบสอบถามแบบมาตรวัด Likert Scale ทั้งหมด 5 ระดับ ซึ่งมีทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

1.การแปลค่าคะแนนของแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อความเชิงบวก	คะแนนข้อความเชิงลบ
	(Positive)	(Negative)
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

2. การแปลค่าคะแนนของแบบสอบถามตอนที่ 2

- คะแนน 1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ใน
ระดับต่ำ
- คะแนน 2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ใน
ระดับค่อนข้างต่ำ
- คะแนน 3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ใน
ระดับปานกลาง
- คะแนน 4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ใน
ระดับค่อนข้างสูง
- คะแนน 5 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ใน
ระดับสูง

3. การแปลค่าคะแนนของแบบสอบถามตอนที่ 3

- คะแนน 1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำ
- คะแนน 2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับ
ค่อนข้างต่ำ
- คะแนน 3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับ
ปานกลาง
- คะแนน 4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับ
ค่อนข้างสูง
- คะแนน 5 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง

3.4.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ คือ

3.4.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน นำเสนอข้อมูลในแต่ละข้อ คือ ความถี่และร้อยละ

3.4.3.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ค่าสถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 137-143)

เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \quad (3.2)$$

$$\text{ซึ่งแทนค่าได้เท่ากับ } \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ดังนั้นแบ่งระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้

1. ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างสูง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง

2. ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างต่ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร
ปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร
ค่อนข้างสูง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร
สูง

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 75) ใช้เกณฑ์ดังนี้
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.00 - 0.999 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการมีคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน หรือความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการมีคุณภาพชีวิต
ในการทำงานหรือความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก

3.4.3.3 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
ค่าสถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลคือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product
moment correlation) ซึ่งมีค่าตั้งแต่ - 1 ถึง + 1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่า ตัวแปร
ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สห
สัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน
ในลักษณะที่คล้อยตามกัน ถ้าเป็นไปในทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทาง
ตรงกันข้ามหรือผกผันกัน สำหรับระดับความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่
คำนวณได้ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
สูงกว่า 0.80	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงหรือสูงมาก
ระหว่าง 0.60-0.80	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
ระหว่าง 0.40-0.60	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ระหว่าง 0.20-0.40	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
ต่ำกว่า 0.20	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

3.4.4 การทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 2 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	t-test

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงกลั่นน้ำมันที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงกลั่นน้ำมันที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงกลั่นน้ำมัน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการ ใน โรงกลั่นน้ำมันที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 3 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงกลั่นน้ำมัน	
สมมติฐานที่ 3.1 : รายได้และผลตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงกลั่นน้ำมัน	Pearson product moment correlation
สมมติฐานที่ 3.2 : สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงกลั่นน้ำมัน	Pearson product moment correlation
สมมติฐานที่ 3.3 : โอกาสพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน	Pearson product moment correlation

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เฉพาะในโครงการวิจัยเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของโครงการ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 3.4 : ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงกลั่นน้ำมัน	Pearson product moment correlation
สมมติฐานที่ 3.5 : สัมพันธภาพในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน	Pearson product moment correlation
สมมติฐานที่ 3.6 : ธรรมเนียมในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน	Pearson product moment correlation
สมมติฐานที่ 3.7 : ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน	Pearson product moment correlation
สมมติฐานที่ 3.8 : ความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน	Pearson product moment correlation

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ

3.5.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากร
ที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น

เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพสมรส

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าร้อยละ = $\frac{\text{ค่าจำนวนที่คำนวณ}}{\text{ค่าจำนวนทั้งหมด}} \times 100$ (3.3)

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อการซึ่งคำนวณได้จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 35)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$
 (3.4)

- เมื่อ
- X

แทน

คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
- $\bar{X}$

แทน

ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
- $\sum X$

แทน

ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
- n

แทน

จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับค่าเฉลี่ยเลขคณิตเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนในแต่ละข้อซึ่งคำนวณได้จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 35)

$$s = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$
 (3.5)

- เมื่อ
- S.D.

หมายถึง

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
- X

หมายถึง

คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
- n

หมายถึง

จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้สรุปถึงลักษณะของตัวแปรต้นอันได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อตัวแปรตามคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อการ ซึ่งใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน ดังนี้

3.5.2.1 การทดสอบ t-test

ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Samples) (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2543 : 136)ซึ่งในการศึกษานี้ใช้สำหรับทดสอบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรต้นคือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มี 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ(พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540:162)

กรณีที่ 1 เมื่อ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$,

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} \quad (3.6)$$

เมื่อ

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \quad (3.7)$$

n_1 คือขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 คือขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

$\bar{X}_1$ คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\bar{X}_2$ คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 คือค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 คือค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

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

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

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

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 $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 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 $\mu_1 = \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรในกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ โดยใช้ F-test ทำการทดสอบตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

สมมติฐานสถิติ

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

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

สถิติที่ใช้ทดสอบ

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

หรือ

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

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

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

3.5.2.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA)

ใช้ในการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Samples) (กัลยา วาณิชยัฒฐา, 2543 : 135) ซึ่งในการศึกษานี้ใช้สำหรับทดสอบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร กับตัวแปรต้นคือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ สถานภาพสมรส

ขั้นตอนการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA มีดังต่อไปนี้

- เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
- สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน
หรือ

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$$

$$H_1 : \mu_i \neq \mu_j , \text{เมื่อ } i \neq j$$

$$; j, j = 1, 2, k$$

- สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535:116)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} \tag{3.10}$$

วิธีวิเคราะห์ค่าต่างๆ แสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

Source of Variation	Degree of Freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Groups	k-1	$SS_b = \sum_{j=1}^k \frac{T_j^2}{n_j} - \frac{T^2}{n}$	$MS_b = \frac{SS_b}{k-1}$	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$
Within Group	n-k	$SS_w = SS_T - SS_b$	$MS_w = \frac{SS_w}{n-k}$	
Total	n-1	$SS_T = \sum_{j=1}^k \sum_{l=1}^{n_j} x_{jl}^2 - \frac{T^2}{n}$		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ	k	คือ จำนวนกลุ่ม
	n	คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
	n_j	คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	T_j	คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j
	T	คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	x_{ij}	คือ คะแนนแต่ละตัว

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

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 จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - 1)$ หรือ ถ้ามีค่า p -value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

3.5.2.3 การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Least-Significant Different (LSD)

สำหรับ One-way ANOVA วิธี Least-Significant Different (LSD) นิยมใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของถึงทดลองที่ละคู่ ซึ่งเป็นวิธีที่ง่ายในการคำนวณ และมีความถูกต้องในการทดสอบมาก ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้ในการทดสอบค่าเฉลี่ยโดย One-way ANOVA ให้ผลว่า มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 2 กลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน เนื่องจาก One-way ANOVA จะไม่ทราบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างใดบ้างที่ไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องทำการทดสอบต่อไปว่าค่าเฉลี่ยใดบ้างไม่เท่ากัน โดยหากพบว่ากลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มมีปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จึงจะดำเนินการทดสอบรายคู่โดยวิธี Least-Significant Different (LSD) โดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$ และ 0.01

2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.11)$$

เมื่อ $t_{\frac{\alpha}{2}, n-k}$ คือค่าที่ได้จากตาราง t ที่ $df = n - k$ ที่ $\frac{\alpha}{2}$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

n_i คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

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

เมื่อ $\bar{X}_i$ คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i

$\bar{X}_j$ คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

4. การตัดสินใจ

ถ้าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน

3.5.2.4 สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

ใช้หาค่าความสัมพันธ์ในรูปคะแนนดิบของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันและทิศทางของความสัมพันธ์ ซึ่งได้แก่ การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาค่าความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐาน $H_0 : \rho = 0$

$H_1 : \rho$ เป็นบวก

เมื่อ ρ เป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

สูตรที่ใช้ในการคำนวณ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 144-145 , 180-181)

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (3.12)$$

เมื่อ t คือ ค่าของการแจกแจงใน t-distribution

$$r \text{ หรือ } r_{xy} = \frac{N\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}} \quad (3.13)$$

เมื่อ r หรือ r_{xy} หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับ

ตัวแปร y

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- X หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร X
 Y หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร Y
 N หมายถึง จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

เปรียบเทียบค่า t ที่คำนวณได้กับค่า t ที่ได้จากตารางที่ $df = N - 2$ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า t ที่คำนวณมากกว่าหรือเท่ากับ t ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กัน

ถ้าค่า t ที่คำนวณน้อยกว่า t ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 นั่นคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรนั้นไม่มีความสัมพันธ์กัน

กรณีใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การแปลผลจะดูที่ค่า ถ้าน้อยกว่าหรือเท่ากับ α แสดงว่าตัวแปรคู่่นั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ถ้ามีเครื่องหมายลบ จะมีความสัมพันธ์กลับกัน ถ้าไม่มีเครื่องหมาย แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกหรือตามกัน (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธ์. 2545 : 440)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน และระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน

4.3 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน

4.3.1 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงกลั่นน้ำมันที่มีเพศต่างกัน

4.3.2 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงกลั่นน้ำมันที่มีอายุต่างกัน

4.3.3 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงกลั่นน้ำมันที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

4.3.4 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงกลั่นน้ำมันที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

4.3.5 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงกลั่นน้ำมันที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน

4.3.6 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงกลั่นน้ำมันที่มีเพศต่างกัน

4.3.7 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงกลั่นน้ำมันที่มีอายุต่างกัน

4.3.8 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงกลั่นน้ำมันที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

4.3.9 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงกลั่นน้ำมันที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

4.3.10 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงกลั่นน้ำมันที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน

4.4 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4.1 เปรียบเทียบรายได้และผลตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อการ
การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

4.4.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูก
พันต่อการของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

4.4.3 โอกาสพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อการของ
พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

4.4.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

4.4.5 สัมพันธภาพในองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อการของ
พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

4.4.6 ธรรมเนียมในองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อการของ
พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

4.4.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ
ความผูกพันต่อการของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

4.4.8 ความภูมิใจในองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อการของ
พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

4.5 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน
เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อการ

4.1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ส่งไป จำนวน
320 ฉบับ และได้รับกลับคืนมาจำนวน 274 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.63 ผลการวิเคราะห์ ปรากฏดัง
ตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	239	87.2
หญิง	35	12.8
รวม	274	100
2. อายุ		
18-22 ปี	5	1.8
มากกว่า 22-27 ปี	31	11.3
มากกว่า 27-32 ปี	100	36.5
มากกว่า 32 ปี	138	50.4
รวม	274	100
3. สถานภาพสมรส		
โสด	100	36.5
สมรส	169	61.7
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	5	1.8
รวม	274	100
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
มัธยมศึกษาตอนต้น	2	0.7
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	13	4.7
อนุปริญญา/ปวส.	101	36.9
ปริญญาตรีขึ้นไป	158	57.7
รวม	274	100
5. ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้		
น้อยกว่า 2 ปี	11	4.0
2 - 5 ปี	24	8.8
มากกว่า 5 - 8 ปี	56	20.4
มากกว่า 8 ปี	183	66.8
รวม	274	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.1 จะได้ว่า

เพศ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันส่วนใหญ่เป็นเพศชายซึ่งมีจำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 87.2 และเป็นเพศหญิงจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8

อายุ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันอายุมากกว่า 32 ปี ซึ่งมีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 รองลงมาคือ กลุ่มอายุมากกว่า 27 -32 ปี มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 และกลุ่มอายุ มากกว่า 22-27 ปี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 ตามลำดับ กลุ่มอายุ 18-22 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด เท่ากับ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

สถานภาพสมรส พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรสมากที่สุด มีจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 และกลุ่มสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 รองลงมาคือ กลุ่มระดับอนุปริญญาหรือปวส. มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 กลุ่มระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 และกลุ่มระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งมีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรส่วนใหญ่มากกว่า 8 ปี มีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 รองลงมาคือ มากกว่า 5 – 8 ปี มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และ 2 – 5 ปี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 และระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

4.2 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย 274 คน ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน ได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
ด้านรายได้และผลตอบแทน				
1. พนักงานได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.536	0.635	ค่อนข้างสูง	2
2. เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.522	0.642	ค่อนข้างสูง	3
3. เงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.485	0.848	ค่อนข้างสูง	4
4. เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.204	0.776	ปานกลาง	5
5. ถ้าประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานพนักงานจะได้รับสิทธิประโยชน์จากหน่วยงานอย่างเต็มที่	3.701	0.824	ค่อนข้างสูง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.490	0.554	ค่อนข้างสูง	
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ				
6. พนักงานมีเครื่องมือสำหรับป้องกันอุบัติเหตุอุบัติภัย	3.664	0.763	ค่อนข้างสูง	2
7. สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ ระบายอากาศ และเสียงถูกสุขลักษณะ	3.507	0.786	ค่อนข้างสูง	3
8. บริษัทมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของเครื่องใช้อย่างมีระเบียบ	3.464	0.732	ค่อนข้างสูง	4
9. งานที่ทำไม่มีผลต่อความเจ็บป่วยทางร่างกาย	2.901	1.021	ปานกลาง	5
10. บริษัทมีการเตรียมความพร้อมและมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ	3.719	0.720	ค่อนข้างสูง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.452	0.508	ค่อนข้างสูง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ				
11. งานที่ทำอยู่ช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้และมีความสามารถเพิ่มขึ้น	3.369	0.716	ปานกลาง	2
12. พนักงานเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.263	0.744	ปานกลาง	3
13. พนักงานได้รับการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทำงานเช่น ดูงาน อบรม สัมมนาเสมอๆ	2.901	0.907	ปานกลาง	4
14. หน่วยงานของพนักงานสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้	2.664	0.978	ปานกลาง	5
15. พนักงานมีความกระตือรือร้นที่อยากทำงานตลอดเวลา	3.380	0.664	ปานกลาง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.110	0.579	ปานกลาง	
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน				
16. ผู้บริหารที่พนักงานปฏิบัติงานด้วยนั้นจะพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของพนักงาน	2.912	0.902	ปานกลาง	2
17. พนักงานมีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นในการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป	2.872	0.886	ปานกลาง	3
18. บริษัทมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้พนักงานก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า	2.460	0.972	ค่อนข้างต่ำ	5
19. พนักงานได้รับการสนับสนุนเสริมความรู้และทักษะเพื่อก้าว ไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	2.602	0.901	ค่อนข้างต่ำ	4
20. พนักงานรู้สึกว่ามีบริษัทของคนเป็นที่สนใจของบุคคลภายนอกที่อยากเข้ามาทำงานเพราะมีความก้าวหน้าและมั่นคงสูง	3.715	0.816	ค่อนข้างสูง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	2.915	0.688	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร				
21. พนักงานมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่	3.226	0.807	ปานกลาง	4
22. ผู้บังคับบัญชามักจะให้โอกาสแก่พนักงานในการรับผิดชอบ ตัดสินใจงานต่าง ๆ เองเสมอ	3.241	0.799	ปานกลาง	3
23. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	3.350	0.658	ปานกลาง	2
24. เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชามักปรึกษาหารือปัญหาหรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานเสมอ	3.168	0.757	ปานกลาง	5
25. พนักงานมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ๆ	3.485	0.757	ค่อนข้างสูง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.294	0.579	ปานกลาง	
ด้านธรรมเนียมในองค์กร				
26. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน	3.343	0.755	ปานกลาง	2
27. ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่	3.226	0.843	ปานกลาง	3
28. พนักงานได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น	3.161	0.814	ปานกลาง	4
29. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค	3.146	0.882	ปานกลาง	5
30. หากถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดพนักงานจะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือถูกลงโทษด้วยความยุติธรรม	3.442	0.774	ค่อนข้างสูง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.261	0.680	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว				
31. เวลาทำงานที่พนักงานมีอยู่เหมาะสมกับ ปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ	3.453	0.706	ค่อนข้างสูง	3
32. พนักงานได้รับมอบหมายงานพิเศษหรือ งานเร่งด่วนไม่บ่อยจนเกินกำลัง	3.325	0.756	ปานกลาง	5
33. เมื่อพนักงานต้องทำงานล่วงเวลา สมาชิกใน บ้านมีความสนับสนุนอย่างเต็มที่	3.460	0.843	ค่อนข้างสูง	2
34. นานๆครั้งที่พนักงานต้องนำงานไปทำต่อ ที่บ้าน หรือ ต้องมาทำงานในวันหยุด	3.949	0.908	ค่อนข้างสูง	1
35. พนักงานสามารถลางานเพื่อไปพักผ่อนหรือ ไปทำธุระส่วนตัวได้อย่างอิสระ	3.369	0.929	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.514	0.466	ค่อนข้างสูง	
ด้านความภูมิใจในองค์กร				
36. บริษัทที่ทำงานอยู่นี้เป็นหน่วยงานที่ดีและ น่าจะทำงานด้วย	3.858	0.715	ค่อนข้างสูง	4
37. พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของบริษัท	3.927	0.723	ค่อนข้างสูง	2
38. พนักงานไม่ร่วมวิพากษ์วิจารณ์บริษัทในทาง ที่ลบ กับเพื่อน ๆ พนักงาน	3.898	0.828	ค่อนข้างสูง	3
39. พนักงานต้องการบอกผู้อื่นว่าทำงานที่บริษัทนี้	4.201	0.898	ค่อนข้างสูง	1
40. การปฏิบัติงานในบริษัทนี้สามารถทำให้ พนักงานประสบความสำเร็จในชีวิต	3.518	0.848	ค่อนข้างสูง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.882	0.553	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.2 จะได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน ได้แก่

1. ด้านรายได้และผลตอบแทน พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.490 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.554 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 หากพนักงานประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจะได้รับสิทธิประโยชน์จากหน่วยงานอย่างเต็มที่ที่เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.701 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.824

ลำดับที่ 2 การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่พนักงานทำอยู่ เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.536 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.635

ลำดับที่ 3 เงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.522 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.642

ลำดับที่ 4 เงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปอย่างยุติธรรม เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.485 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.848

ลำดับที่ 5 เงินเดือนและค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.204 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.776

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.452 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.508 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 การที่บริษัทมีการเตรียมความพร้อมและ มาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.719 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.720

ลำดับที่ 2 การมีเครื่องมือสำหรับป้องกันอุบัติเหตุอุบัติเหตุภัยในระหว่างการทำงานอย่างเหมาะสม เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.664 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.763

ลำดับที่ 3 สถานที่ทำงานของพนักงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศ และเสียง ถูกสุขลักษณะ เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.507 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.786

ลำดับที่ 4 บริษัทมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของเครื่องใช้อย่างมีระเบียบ เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.464 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.732

ลำดับที่ 5 งานที่พนักงานทำอยู่ไม่มีผลต่อความเจ็บป่วยทางร่างกายเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.901 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.021

3. ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.110 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.579 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานมีความกระตือรือร้นที่อยากทำงานตลอดเวลา เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.380 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.664

ลำดับที่ 2 งานที่พนักงานทำอยู่ช่วยให้ได้เรียนรู้และมีความสามารถเพิ่มขึ้น เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.369 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.716

ลำดับที่ 3 พนักงานเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.263 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.744

ลำดับที่ 4 พนักงานได้รับการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทำงานเช่น ดูงาน อบรม สัมมนาเสมอๆ เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.901 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.907

ลำดับที่ 5 หน่วยงานของพนักงานสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.664 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.978

4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.915 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.688 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานรู้สึกว่าเป็นที่สนใจของบุคคลภายนอกที่อยากเข้ามาทำงานเพราะมีความก้าวหน้าและมั่นคงสูง เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.715 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.816

ลำดับที่ 2 ผู้บริหารที่พนักงานปฏิบัติงานด้วยนั้น จะพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของผู้ทำงาน เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.912 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.902

ลำดับที่ 3 การที่พนักงานมีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.872 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.886

ลำดับที่ 4 พนักงานได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.602 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.901

ลำดับที่ 5 บริษัทมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ พนักงานก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.460 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.972

5. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.294 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็น
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.579 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 การที่พนักงานมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ๆ เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.485 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.757

ลำดับที่ 2 การที่เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.350 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.658

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชามักจะให้โอกาสพนักงานในการรับผิดชอบ ดัดสินใจงานต่าง ๆ เองเสมอ เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.241 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.799

ลำดับที่ 4 พนักงานมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.226 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.807

ลำดับที่ 5 เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชามักปรึกษาหารือปัญหาหรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานจากพนักงานเสมอ เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.168 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.757

6.ด้านธรรมเนียมในองค์กร พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.261 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.680 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 หากถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดพนักงานจะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือถูกลงโทษด้วยความยุติธรรม เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.442 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.774

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.343 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.755

ลำดับที่ 3 การที่ผู้บังคับบัญชรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่ เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.226 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.843

ลำดับที่ 4 พนักงานได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ทัดเทียมกับผู้อื่น เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.161 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.814

ลำดับที่ 5 การที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.146 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.882

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.514 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.466 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 น้อยครั้งที่พนักงานต้องนํางานไปทำต่อที่บ้านหรือต้องมาทำงานในวันหยุด เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.949 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.908

ลำดับที่ 2 เมื่อพนักงานต้องทำงานล่วงเวลา สมาชิกในบ้านมีความสนับสนุนอย่างเต็มที่ เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.460 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.843

ลำดับที่ 3 เวลาทำงานที่พนักงานมีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.453 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.706

ลำดับที่ 4 พนักงานสามารถลางานเพื่อไปพักผ่อนหรือไปทำธุระส่วนตัวได้อย่างอิสระเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.369 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.929

ลำดับที่ 5 พนักงานได้รับมอบหมายงานพิเศษหรืองานเร่งด่วนไม่บ่อยจนเกินกำลัง เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.325 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.756

8. ด้านความภูมิใจในองค์กร พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.882 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.553 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานต้องการบอกผู้อื่นว่าทำงานที่บริษัทนี้ เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.201 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.898

ลำดับที่ 2 พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของบริษัท เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.927 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.723

ลำดับที่ 3 พนักงานไม่ร่วมวิพากษ์วิจารณ์บริษัทในทางที่ลบกับเพื่อน ๆ พนักงานเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.898 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.828

ลำดับที่ 4 บริษัทที่พนักงานทำงานอยู่เป็นหน่วยงานที่ดีและน่าจะทำงานด้วย เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.858 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.715

ลำดับที่ 5 การปฏิบัติงานในบริษัทนี้สามารถทำให้พนักงานประสบความสำเร็จในชีวิต เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.518 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.848

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย 274 คน ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน ได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน และโดยรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านรายได้และผลตอบแทน	3.490	ค่อนข้างสูง
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.452	ค่อนข้างสูง
3. ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	3.110	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	2.915	ปานกลาง
5. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	3.294	ปานกลาง
6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร	3.261	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.514	ค่อนข้างสูง
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.882	ค่อนข้างสูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.367	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยภาพรวมแล้วมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.367 เมื่อพิจารณารายด้านของคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการนั้นมีความเห็นว่าคุณเองมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านรายได้และผลตอบแทน และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.882 3.514 3.490 และ 3.452 ตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานอีก 4 ด้านคือด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.294 3.261 3.110 และ 2.915 ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทยจำนวน 274 คน ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของความคิดเห็นของผู้
ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายของ องค์กร				
1. พนักงานยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท ด้วยความเต็มใจ	3.938	0.640	ค่อนข้างสูง	1
2. เป้าหมายในการทำงานของพนักงานสอดคล้องกับ เป้าหมายของบริษัท	3.624	0.685	ค่อนข้างสูง	2
3. การบริหารงานของบริษัทในปัจจุบันมีความ เหมาะสมแล้ว	3.215	0.732	ปานกลาง	5
4. สำหรับพนักงานแล้วบริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่ จะทำงานด้วย	3.613	0.773	ค่อนข้างสูง	3
5. พนักงานเห็นด้วยกับนโยบายเกี่ยวกับพนักงาน ของบริษัท	3.310	0.836	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.561	0.504	ค่อนข้างสูง	
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ใน การทำประโยชน์เพื่อองค์กร				
6. พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อหวัง ให้บริษัทประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด	3.850	0.708	ค่อนข้างสูง	3
7. พนักงานเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับบริษัท ถึงแม้ว่าท่านจะได้รับค่าตอบแทนที่ไม่มาก	3.861	0.907	ค่อนข้างสูง	2
8. พนักงานมีความรู้สึกยินดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับ มอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความ	3.434	0.783	ค่อนข้างสูง	5
9. พนักงานไม่รู้สึกรำคาญและอยากทำงานเมื่อพบ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	3.708	0.836	ค่อนข้างสูง	4
10. พนักงานมีความยินดีเมื่อบริษัทประสบความสำเร็จ	4.281	0.667	ค่อนข้างสูง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.827	0.519	ค่อนข้างสูง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็น สมาชิกภาพในองค์กร				
11.พนักงานมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท	4.172	0.753	ค่อนข้างสูง	1
12.เมื่อบริษัทประสบภาวะเศรษฐกิจพนักงานเต็มใจ ช่วยลดภาระของบริษัทตามที่ระบุขอออกมา	3.796	0.861	ค่อนข้างสูง	4
13.พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับ มอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับบริษัทต่อไป	3.887	0.720	ค่อนข้างสูง	2
14.พนักงานรู้สึกยินดีที่ได้เลือกทำงานกับบริษัทนี้เมื่อ เทียบกับบริษัทอื่น	3.839	0.739	ค่อนข้างสูง	3
15. หากบริษัทอื่นให้โอกาสที่ดีกว่า พนักงานจะไม่ ลาออกเพื่อไปร่วมงานด้วย	2.934	1.172	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.726	0.618	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.4 จะได้ว่า

1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.561 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.504 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทด้วยความเต็มใจ เป็นความผูกพันต่อองค์กร ที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.938 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.640

ลำดับที่ 2 เป้าหมายในการทำงานของพนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัท เป็นความผูกพันต่อองค์กร ที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.624 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.685

ลำดับที่ 3 สำหรับพนักงานแล้วบริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.613 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.773

ลำดับที่ 4 พนักงานเห็นด้วยกับนโยบายเกี่ยวกับพนักงานของบริษัท เป็นความผูกพันต่อองค์กร ที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.310 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.836

ลำดับที่ 5 การบริหารงานของบริษัทในปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว เป็นความผูกพันต่อองค์กร ที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.215 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.732

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์กร พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.827 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.519 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานมีความยินดีเมื่อบริษัทประสบความสำเร็จ เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.281 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.667

ลำดับที่ 2 พนักงานเต็มใจที่จะทำงานให้ล่วงเวลาให้กับบริษัทถึงแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่ไม่มาก เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.861 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็น 0.907

ลำดับที่ 3 พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อหวังให้บริษัทประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.850 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.708

ลำดับที่ 4 พนักงานไม่รู้ลึกเบื้องหน้าและอยากทำงานเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.708 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.836

ลำดับที่ 5 พนักงานมีความรู้สึกยินดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง เป็นความผูกพันต่อองค์กร ที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.434 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.783

3. ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.726 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.618 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท เป็นความผูกพันต่อองค์กร ที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.172 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.753

ลำดับที่ 2 พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับบริษัทต่อไป เป็นความผูกพันต่อองค์กร ที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.887 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.720

ลำดับที่ 3 พนักงานรู้สึกยินดีที่ได้เลือกทำงานกับบริษัทนี้เมื่อเทียบกับบริษัทอื่น เป็นความผูกพันต่อองค์กร ที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.839 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.739

ลำดับที่ 4 เมื่อบริษัทประสบภาวะเศรษฐกิจพนักงานเต็มใจช่วยลดภาระของบริษัทตามที่ระเบียบออกมา เป็นความผูกพันต่อองค์กร ที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.796 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.861

ลำดับที่ 5 หากบริษัทอื่นให้โอกาสที่ดีกว่าพนักงานจะไม่ลาออกเพื่อไปร่วมงานด้วย เป็นความผูกพันต่อองค์กร ที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.934 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.172

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย 274 คน ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน ได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรรายด้านและโดยรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	3.561	ค่อนข้างสูง
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์กร	3.827	ค่อนข้างสูง
3. ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.726	ค่อนข้างสูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.698	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยภาพรวมแล้วมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.698 เมื่อพิจารณารายด้านของคุณความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการนั้นมีความเห็นว่าตนเองมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.827 3.726 และ 3.561 ตามลำดับ

4.3 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.3.1 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีเพศต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ระหว่างเพศ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.6 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P. ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน of พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันเพชขายและเพชหญิง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$ (S.D)		P -value
	เพศชาย (n = 239)	เพศหญิง (n = 35)	
ด้านรายได้และผลตอบแทน	3.524 (0.562)	3.257 (0.433)	0.008**
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.448 (0.499)	3.480 (0.574)	0.726
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	3.159 (0.551)	2.777 (0.663)	0.000**
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	2.953 (0.675)	2.651 (0.733)	0.015*
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	3.349 (0.540)	2.920 (0.697)	0.000**
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	3.303 (0.671)	2.966 (0.673)	0.006**
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.519 (0.465)	3.480 (0.480)	0.646
ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.880 (0.555)	3.903 (0.545)	0.816
โดยรวม	3.395 (0.390)	3.182 (0.421)	0.003**

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบโดยใช้ t -test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าโดยภาพรวมแล้วพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านแล้วค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านโอกาสพัฒนา ศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร และด้านธรรมเนียมใน องค์กร มีความแตกต่างกัน แต่มีด้านที่ไม่แตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจใน องค์กร

จากตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบโดยใช้ t -test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่าโดยภาพรวมแล้วพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านแล้วค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านโอกาสพัฒนา ศักยภาพ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร และด้านธรรมเนียมในองค์กร มีความแตกต่างกัน แต่มีด้าน ที่ไม่แตกต่างกัน 4 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและ มั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจใน องค์กร

4.3.2 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีอายุต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ใน 4 ช่วงอายุ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.7 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่อายุใน 4 ช่วงอายุ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ช่วงอายุ ($\bar{X}$)				P-value
	18-22ปี	มากกว่า 22-27ปี	มากกว่า 27-32 ปี	มากกว่า 32ปี	
ด้านรายได้และผลตอบแทน	3.360	3.548	3.388	3.555	0.116
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.320	3.458	3.442	3.462	0.933
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	2.960	3.071	3.080	3.146	0.734
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	2.240	2.890	2.920	2.941	0.169
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	2.920	3.168	3.264	3.358	0.138
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	2.960	3.258	3.268	3.268	0.801
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.200	3.503	3.502	3.536	0.448
ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.680	3.819	3.792	3.970	0.066
โดยรวม	3.090	3.339	3.335	3.407	0.202

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และ 0.01 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีอายุต่างกัน โดยภาพรวมแล้วมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาในรายด้านแล้วระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกันในทุกๆ ด้าน

4.3.3 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ใน 3 สถานภาพ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.8 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีสถานภาพสมรสใน 3 สถานภาพ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถานภาพสมรส ($\bar{X}$)			P -value
	โสด	สมรส	หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	
ด้านรายได้และผลตอบแทน	3.412	3.541	3.320	0.144
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.398	3.476	3.720	0.236
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	3.066	3.141	2.960	0.501
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	2.778	3.001	2.720	0.029*
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	3.232	3.342	2.920	0.111
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	3.260	3.266	3.120	0.894
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.490	3.527	3.560	0.805
ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.732	3.967	4.040	0.003**
โดยรวม	3.298	3.410	3.298	0.078

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยภาพรวมแล้วพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันแล้วมีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านแล้ว ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ และด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความแตกต่างกัน แต่มีด้านที่แตกต่างกัน 2 ด้านคือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยภาพรวมแล้วพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันแล้วมีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิจารณาในรายด้านแล้ว ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งหมด 7 ด้าน คือ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีความแตกต่างกัน แต่มีด้านที่แตกต่างกันเพียงด้านเดียวคือ ด้านความภูมิใจในองค์กร

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบ แสดงในตารางที่ 4.9 ถึง 4.10 ดังนี้

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีสถานภาพสมรสใน 3 กลุ่ม เป็นรายคู่

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
โสด	2.778	1	-	0.010**	0.853
สมรส	3.001	2	-	-	0.364
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	2.720	3	-	-	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีสถานภาพโสด มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว และพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีสถานภาพสมรสใน 3 กลุ่ม เป็นรายคู่

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
โสด	3.732	1	-	0.001**	0.217
สมรส	3.967	2	-	-	0.767
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4.040	3	-	-	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีสถานภาพโสด มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว และพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.3.4 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ใน 4 ระดับการศึกษาผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.11 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระดับการศึกษาใน 4 ระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการศึกษา ($\bar{X}$)				P -value
	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป	
ด้านรายได้และผลตอบแทน	2.900	3.353	3.558	3.465	0.090
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.500	3.385	3.485	3.435	0.764
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	3.600	3.262	3.222	3.020	0.023*
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	2.700	2.662	3.032	2.863	0.105
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	3.800	3.046	3.355	3.270	0.148
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	3.800	3.107	3.273	3.260	0.804
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.500	3.539	3.545	3.491	0.806
ด้านความภูมิใจในองค์กร	4.400	3.985	3.903	3.883	0.168
โดยรวม	3.450	3.295	3.427	3.334	0.281

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และ 0.01 ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านแล้ว ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งหมด 7 ด้าน คือ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร ไม่มีความแตกต่างกัน แต่ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ ที่ 0.05

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ของพนักงานในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบ แสดงในตารางที่ 4.12 ดังนี้

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระดับการศึกษาใน 4 ระดับ เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.600	1	-	0.437	0.355	0.156
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.262	2	-	-	0.814	0.145
อนุปริญญา/ปวส.	3.222	3	-	-	-	0.006**
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.020	4	-	-	-	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป และพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาส พัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกัน

4.3.5 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ใน 4 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติการ ผลการทดสอบ แสดงในตารางที่ 4.13 มีดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัณมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน 4 ช่วงระยะเวลาปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน ($\bar{X}$)				P -value
	น้อยกว่า 2 ปี	2 – 5 ปี	มากกว่า 5 – 8 ปี	มากกว่า 8 ปี	
ด้านรายได้และผลตอบแทน	3.564	3.408	3.443	3.510	0.715
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.564	3.408	3.361	3.479	0.390
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	3.236	2.925	3.050	3.145	0.236
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	2.873	2.733	2.886	2.950	0.519
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	3.527	2.900	3.229	3.352	0.001**
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	3.655	3.058	3.164	3.294	0.060
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.509	3.458	3.504	3.525	0.927
ด้านความภูมิใจในองค์กร	4.036	3.658	3.711	3.955	0.004**
โดยรวม	3.501	3.193	3.295	3.404	0.026*

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อทดสอบที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แต่เมื่อทดสอบที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 พบว่าโดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไม่ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านแล้วระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านธรรมนุญในองค์การ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความแตกต่างกัน แต่มีด้านที่แตกต่างกัน 2 ด้านคือ ด้านสัมพันธภาพในองค์การและด้านความภูมิใจในองค์การ

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพ ในองค์การ ด้านความภูมิใจในองค์การและคุณภาพชีวิตโดยรวม ของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบ แสดงในตารางที่ 4.14 4.15 และ 4.16 ตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านสัมพันธภาพในองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มี ระยะเวลาการปฏิบัติงานใน 4 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 2 ปี	3.527	1	-	0.003**	0.111	0.319
2 - 5 ปี	2.900	2	-	-	0.018*	0.000**
มากกว่า 5 - 8 ปี	3.229	3	-	-	-	0.155
มากกว่า 8 ปี	3.352	4	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์การแตกต่างจากพนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี พนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์การแตกต่างจากพนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 5 - 8 ปี และ มากกว่า 8 ปี และพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกลุ่มอื่นๆ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์การ ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์การแตกต่างจากพนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี และพนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์การแตกต่างจากพนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี และพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาใน

การปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มี ระยะเวลาการปฏิบัติงานใน 4 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 2 ปี	4.036	1	-	0.057	0.070	0.630
2 - 5 ปี	3.658	2	-	-	0.693	0.012*
มากกว่า 5 - 8 ปี	3.711	3	-	-	-	0.003**
มากกว่า 8 ปี	3.955	4	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี และ มากกว่า 5 - 8 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรแตกต่างจากพนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน มากกว่า 8 ปี และพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานความภูมิใจในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 5 - 8 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรแตกต่างจากพนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน มากกว่า 8 ปี และพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานความภูมิใจในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานใน 4 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 2 ปี	3.501	1	-	0.033*	0.116	0.432
2 - 5 ปี	3.193	2	-	-	0.289	0.014*
มากกว่า 5 - 8 ปี	3.295	3	-	-	-	0.072
มากกว่า 8 ปี	3.404	4	-	-	-	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี พนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี และพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.3.6 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีเพศต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ระหว่างเพศ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.17 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพัน
ต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันพิเศษและหญิง

ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$ (S.D.)		P - value
	เพศชาย	เพศหญิง	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ	3.579 (0.503)	3.440 (0.499)	0.128
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการ ทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ	3.827 (0.502)	3.829 (0.518)	0.985
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็น สมาชิกภาพ	3.715 (0.623)	3.800 (0.588)	0.446
โดยรวม	3.699	3.689	0.912

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน
ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้านระดับความผูกพันต่อองค์การทั้ง
3 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกันในทุกๆด้าน

4.3.7 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีอายุต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ใน 4 ช่วงอายุ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.18 มีดังนี้
สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีอายุต่างกัน มีความผูก
พัน ต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	ช่วงอายุ ($\bar{X}$)				P - value
	18-22ปี	มากกว่า 22-27ปี	มากกว่า 27- 32ปี	มากกว่า 32 ปี	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการ ยอมรับเป้าหมาย	3.880	3.508	3.462	3.633	0.028*
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์	3.960	3.697	3.742	3.913	0.032*
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะ ดำรงความเป็นสมาชิกภาพ	4.040	3.645	3.592	3.829	0.015*
โดยรวม	3.920	3.607	3.591	3.787	0.006**

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้านระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน มีความแตกต่างกันในทุกๆ ด้าน

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้านระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกันในรายด้าน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายของพนักงาน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพและระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ที่มีสถานภาพ เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบ แสดงในตารางที่ 4.19 4.20 4.21 และ 4.22 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรใน
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย ของพนักงานระดับปฏิบัติการใน
โรงกลั่นน้ำมันที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ เป็นรายชื่อ

ช่วงอายุ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
18 - 22 ปี	3.880	1	-	0.122	0.068	0.278
มากกว่า 22 - 27 ปี	3.508	2	-	-	0.653	0.207
มากกว่า 27 - 32 ปี	3.462	3	-	-	-	0.009**
มากกว่า 32 ปี	3.633	4	-	-	-	-

* * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีช่วงอายุ มากกว่า 27 - 32 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายของพนักงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 32 ปี ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 และพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรใน
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ของ
องค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงกลั่นน้ำมันที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ เป็น
รายชื่อ

ช่วงอายุ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
18 - 22 ปี	3.960	1	-	0.288	0.355	0.841
มากกว่า 22 - 27 ปี	3.697	2	-	-	0.669	0.035*
มากกว่า 27 - 32 ปี	3.742	3	-	-	-	0.012*
มากกว่า 32 ปี	3.913	4	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีช่วงอายุ มากกว่า 22 - 27 ปี และ มากกว่า 27 - 32 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 32 ปี และพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรใน
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ เป็นรายชื่อ

ช่วงอายุ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
18 - 22 ปี	4.404	1	-	0.180	0.110	0.448
มากกว่า 22 - 27 ปี	3.645	2	-	-	0.672	0.130
มากกว่า 27 - 32 ปี	3.592	3	-	-	-	0.003**
มากกว่า 32 ปี	3.829	4	-	-	-	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีช่วงอายุ มากกว่า 27 - 32 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 32 ปี และพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดย
รวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ เป็นรายชื่อ

อายุ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
18 - 22 ปี	3.920	1	-	0.163	0.122	0.530
มากกว่า 22 - 27 ปี	3.607	2	-	-	0.862	0.052
มากกว่า 27 - 32 ปี	3.597	3	-	-	-	0.001**
มากกว่า 32 ปี	3.787	4	-	-	-	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีช่วงอายุ มากกว่า 27 - 32 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 32 ปี และพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

4.3.8 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่น
น้ำมันที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ใน 3 สถานภาพ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.23 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีสถานภาพสมรสใน 3 สถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์การ	สถานภาพสมรส ($\bar{X}$)			P - value
	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย	3.491	3.606	3.440	0.166
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ	3.752	3.860	4.200	0.068
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ	3.658	3.760	3.920	0.333
โดยรวม	3.623	3.738	3.856	0.166

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้านระดับความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกันในทุกๆด้าน

4.3.9 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทยใน 4 ระดับการศึกษา ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.24 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระดับการศึกษาใน
4 ระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา ($\bar{X}$)				P -value
	มัธยม ศึกษา ตอน ต้น	มัธยม ศึกษา ตอน ปลาย/	อนุปริ ญา/ปวส.	ปริญญา ตรีขึ้นไป	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.400	3.677	3.631	3.509	0.209
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์	3.500	3.831	3.842	3.822	0.829
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพ	3.200	3.908	3.855	3.634	0.014*
โดยรวม	3.365	3.805	3.767	3.649	0.134

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และ 0.01 โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านแล้วพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน แต่มีด้านที่แตกต่างกันเพียงด้านเดียว คือ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของพนักงานที่มีระดับการศึกษา 4 ระดับเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบ แสดงในตารางที่ 4.25 ดังนี้

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันใน 4 ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.200	1	-	0.127	0.133	0.318
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.908	2	-	-	0.771	0.121
อนุปริญญา/ปวส.	3.855	3	-	-	-	0.005**
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.634	4	-	-	-	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานกลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพแตกต่างจากพนักงานกลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และพบว่าพนักงานกลุ่มที่มีระดับการศึกษา ต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพไม่แตกต่างกัน

4.3.10 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ใน 4 ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.26 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4 ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$)				P - value
	น้อยกว่า 2 ปี	2 - 5 ปี	มากกว่า 5 - 8 ปี	มากกว่า 8 ปี	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.727	3.528	3.386	3.609	0.020*
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.891	3.767	3.646	3.886	0.021*
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ	3.818	3.692	3.486	3.798	0.010**
โดยรวม	3.794	3.651	3.494	3.760	0.002**

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับความนัยสำคัญที่ 0.05 ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้านระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน มีความแตกต่างกันในทุกๆ ด้าน

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับความนัยสำคัญที่ 0.01 ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้านระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพนั้นพบว่ามีความแตกต่างกันและเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายของพนักงาน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ และด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เป็นรายชื่อ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบ แสดงใน ตารางที่ 4.27 , 4.28 , 4.29 และ 4.30 ตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับความผูกพันต่อองค์กรใน ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงกลั่นน้ำมันที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติการ 4 เป็นรายชื่อ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 2 ปี	3.727	1	-	0.273	0.038*	0.445
2 - 5 ปี	3.528	2	-	-	0.241	0.455
มากกว่า 5 - 8 ปี	3.386	3	-	-	-	0.004**
มากกว่า 8 ปี	3.609	4	-	-	-	-

*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 2 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายของ พนักงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 5 - 8 ปี ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 5 - 8 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความเชื่อมั่น อย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายของพนักงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาใน การปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 และพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับ เป้าหมายของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับความผูกพันต่อองค์กรใน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ของ องค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระยะเวลาในการ ปฏิบัติการ 4 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 2 ปี	3.960	1	-	0.288	0.355	0.841
2 - 5 ปี	3.697	2	-	-	0.669	0.035*
มากกว่า 5 - 8 ปี	3.742	3	-	-	-	0.012*
มากกว่า 8 ปี	3.827	4	-	-	-	-

*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี และ มากกว่า 5 - 8 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลา ปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ใน การทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับความผูกพันต่อองค์กรใน ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของพนักงานระดับ ปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติการ 4 ช่วงระยะเวลาการ ปฏิบัติงานเป็นรายชื่อ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 2 ปี	4.040	1	-	0.180	0.110	0.448
2 - 5 ปี	3.645	2	-	-	0.672	0.130
มากกว่า 5 - 8 ปี	3.592	3	-	-	-	0.003**
มากกว่า 8 ปี	3.829	4	-	-	-	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 - 8 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของพนักงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 และพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติการ 4 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 2 ปี	3.794	1	-	0.398	0.051	0.816
2 - 5 ปี	3.651	2	-	-	0.165	0.278
มากกว่า 5 - 8 ปี	3.495	3	-	-	-	0.000**
มากกว่า 8 ปี	3.760	4	-	-	-	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 - 8 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 และพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.4 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

4.4.1 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

ในการทดสอบค่าสหสัมพันธ์ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.31 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 3.1 : รายได้และผลตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

ตารางที่ 4.31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	
	r	P
รายได้และผลตอบแทน	0.426	0.000**

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.4.1 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่น น้ำมัน

ในการทดสอบค่าสหสัมพันธ์ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.32 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 3.2 : สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

ตารางที่ 4.32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	
	r	p
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.370	0.000**

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.4.2 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

ในการทดสอบค่าสหสัมพันธ์ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.33 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 3.3 : โอกาสพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

ตารางที่ 4.33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	
	r	P
โอกาสพัฒนาศักยภาพ	0.385	0.000**

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.4.3 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

ในการทดสอบค่าสหสัมพันธ์ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.34 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 3.4 : ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

ตารางที่ 4.34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	
	r	p
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.413	0.000**

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.4.4 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

ในการทดสอบค่าสหสัมพันธ์ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.35 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 3.5 : สัมพันธภาพในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

ตารางที่ 4.35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์การ	
	r	p
สัมพันธภาพในองค์การ	0.369	0.000**

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.4.5 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

ในการทดสอบค่าสหสัมพันธ์ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.36 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 3.6 : ธรรมเนียมในองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

ตารางที่ 4.36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์การ	
	r	p
ธรรมเนียมในองค์การ	0.335	0.000**

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.4.6 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

ในการทดสอบค่าสหสัมพันธ์ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.37 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 3.7 : ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

ตารางที่ 4.37 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	
	R	p
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.316	0.000**

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำ กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.4.7 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

ในการทดสอบค่าสหสัมพันธ์ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.38 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 3.8 : ความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

ตารางที่ 4.38 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	
	R	p
ความภูมิใจในองค์กร	0.628	0.000**

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.5 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ได้เสนอแนะให้มีการพัฒนาและปรับปรุงในหลายด้านสรุปได้ดังนี้คือ

4.5.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

- 1) พนักงานต้องการให้ทำการปรับฐานของเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันและให้เทียบเท่ากับบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน
- 2) พนักงานเสนอให้เพิ่มสวัสดิการในด้านเงินเบี่ยชยัน เงินค่ารักษาพยาบาลให้ครอบคลุมถึงบิดา-มารดา เงินโบนัส เงินค่าชดเชยความเสี่ยงต่อการทำงานที่ก่อให้เกิดอันตรายแก่พนักงาน และ รถรับส่งพนักงาน
- 3) พนักงานอยากให้มีการประเมินผลงานของพนักงานอย่างเป็นธรรมตามความเป็นจริง
- 4) พนักงานต้องการให้มีการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่แท้จริง
- 5) พนักงานเสนอให้มีการจัดสรรทนาการหรือเวลาพักผ่อนในระหว่างเวลางานเพื่อลดความ ติงเครียดจากการทำงาน

4.5.2 ความผูกพันต่อองค์กร

- 1) พนักงานต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงานรวมถึงความก้าวหน้าและโอกาสที่ท้าทายความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานเพื่อพนักงานจะคงสภาพสมาชิกในองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 2) พนักงานต้องการนโยบายในการบริหารและการจัดการที่ชัดเจนจากองค์กรและความสามารถขององค์กรในการตอบสนองต่อความต้องการด้านพื้นฐานแก่พนักงานเช่น ค่าจ้าง และการจัดการด้านสวัสดิการต่างๆ แก่พนักงาน เป็นต้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัย แยกออกเป็นแต่ละตอน ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็นเพศชายซึ่งมีจำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 87.2 และเป็นเพศหญิง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8
2. พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 32 ปี ซึ่งมีจำนวน 138 คนคิดเป็นร้อยละ 50.4 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ มากกว่า 27 - 32 ปี ซึ่งมีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 และกลุ่มอายุ มากกว่า 22 - 27 ปี ซึ่งมีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 11.33 ตามลำดับ กลุ่มอายุ 18 -22 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8
3. พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 รองลงมาคือ สถานภาพโสด ซึ่งมีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีจำนวนน้อยที่สุด เท่ากับ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8
4. พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งมีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 รองลงมาคือกลุ่มอนุปริญญา/ปวส. ซึ่งมีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 และกลุ่มมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ตามลำดับ กลุ่มมัธยมศึกษาตอนต้นมีจำนวนน้อยที่สุด เท่ากับ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7
5. พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า 8 ปี ซึ่งมีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 รองลงมาคือกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 5 - 8 ปี ซึ่งมีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และ 2 - 5 ปี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ตามลำดับ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีน้อยที่สุดคือมีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน และระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในระดับค่อนข้างสูง 4 ด้าน คือด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง 4 ด้าน คือ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร และด้านธรรมเนียมในองค์กร

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูงทั้ง 3 ด้าน คือด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์กรและ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

5.1.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทยในประเทศไทยมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมเนียมในองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความแตกต่างกัน แต่พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความภูมิใจในองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ไม่มีความแตกต่างกันในทุกๆ ด้าน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านความภูมิใจในองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความภูมิใจในองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน แต่พบว่าด้านสัมพันธภาพในองค์กรและด้านความภูมิใจในองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและคำนิยามขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ และความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อการแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อการ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ และความผูกพันต่อการโดยรวม มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อการแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อการ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ และความผูกพันต่อการโดยรวมไม่มีความแตกต่างกันในทุกๆ ด้าน

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อการแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อการ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความผูกพันต่อการโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพมีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อการแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อการ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ และความผูกพันต่อการโดยรวมมีความแตกต่างกันในทุกด้าน

5.1.4 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3.1 รายได้และผลตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3.3 โอกาสพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3.5 สัมพันธภาพในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3.6 ธรรมเนียมในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำ กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3.8 ความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กร

5.1.5 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ได้เสนอแนะให้มีการพัฒนาและปรับปรุงโดยสรุปได้ดังนี้คือ

5.1.5.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

- 1) พนักงานต้องการให้ทำการปรับฐานของเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันและให้เทียบเท่ากับบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน
- 2) พนักงานเสนอให้เพิ่มสวัสดิการในด้านเงินเบี่ยชยัน เงินค่ารักษาพยาบาลให้ครอบคลุมถึงบิดา-มารดา เงินโบนัส เงินค่าชดเชยความเลื่องต่อการทำงานที่ก่อให้เกิดอันตรายแก่พนักงาน และ รรรับส่งพนักงาน

5.1.5.2 ความผูกพันต่อองค์กร

- 1) พนักงานต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงานรวมถึงความก้าวหน้าและโอกาสที่ท้าทาย ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานเพื่อพนักงานจะคงสภาพสมาชิกในองค์กร
- 2) พนักงานต้องการนโยบายในการบริหารและการจัดการที่ชัดเจนจากองค์กรและความสามารถขององค์กรในการตอบสนองต่อความต้องการด้านพื้นฐานแก่พนักงาน เช่น ค่าจ้าง และการจัดการด้านสวัสดิการต่างๆ แก่พนักงาน เป็นต้น

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย สามารถนำผลการทดสอบสมมติฐานมาอภิปรายได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ คือ งานวิจัยของพิชญ์สินี คีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งรายค้าและโดยรวม และผลงานวิจัยของ พรทิพย์ ทับทิมทอง (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าข้าราชการสาย ข และสาย ค ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโดยทั่วไปเพศหญิงมีคุณสมบัติในด้านของความละเอียด และความอดทน ในการทำงานในรูปแบบเดิมๆ ส่วนเพศชายมีความสามารถในการทำงานหนักและเสี่ยงอันตรายรวมถึงมีความคาดหวังกับความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงานมากกว่าเพศหญิง

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ พรทิพย์ ทับทิมทอง (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าข้าราชการสาย ข ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามงานวิจัยที่ สอดคล้องคือผลงานวิจัยของ พรทิพย์ ทับทิมทอง (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการสาย ค ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน และ งานวิจัยของ พิชญ์สินี คีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งรายค้าและโดยรวม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก พนักงานมีความเท่าเทียมในการรับ สวัสดิการต่างๆ เท่ากันทุกระดับอายุ ทำให้ไม่เกิดความแตกต่างของของพนักงานที่มีวัยต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

อย่างไรก็ตามจากผลการวิจัยรายชื่อของ 3 กลุ่ม สถานภาพสมรส พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีระดับคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน รวมถึงด้านความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีระดับคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและมั่นคงและด้านความภูมิใจในองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้วมีความเชื่อมั่นในความก้าวหน้ามั่นคงในงานและความภูมิใจในองค์กร โดยหน้าที่การงานถือเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความมั่นคงแก่การสร้างครอบครัวสำหรับพนักงานที่สมรสแล้วมากกว่าพนักงานที่ยังไม่สมรส

ผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ คือผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ศิผลิผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งรายด้านและโดยรวม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่องค์กรสามารถสร้างความพึงพอใจในด้านคุณภาพชีวิตแก่พนักงาน อาจเป็นในเรื่องของการที่องค์กรมีสวัสดิการที่ครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงานโดยกำหนดค่าให้ในระดับที่เท่ากัน ไม่ว่าจะเป็นพนักงานที่มีสถานภาพโสดหรือ สมรสแล้ว

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยที่ ไม่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ศิผลิผล (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมต่างกัน

อย่างไรก็ตามจากผลการวิจัยรายชื่อของ 4 ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และปริญญาตรีขึ้นไปมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโอกาสพัฒนาศักยภาพของพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. โดยอาศัยโอกาสในการพัฒนาศักยภาพที่องค์กรมอบแก่พนักงาน ในการที่จะก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมนั้น พนักงานต้องได้รับการพัฒนาทั้งในด้านทักษะในการทำงาน ความรู้ความสามารถในงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

ผลงานวิจัยที่สอดคล้องคือผลงานวิจัยของ พรทิพย์ ทับทิมทอง (2540 : บทคัดย่อ) พบว่า ข้าราชการทั้งสาย ข และ สาย ค ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ องค์กรนั้นมีการให้การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารผลงานวิจัยสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สนับสนุนพนักงานได้ด้านการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน และ โอกาสในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงานของพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ศิผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ไม่พบว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งรายด้านและโดยรวมแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามจากผลการวิจัยรายกลุ่มของ 4 ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรในช่วงแรก ต้องการยอมรับจากองค์กรและการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในระยะหนึ่ง

จากผลการวิจัยรายกลุ่มของ 4 ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 - 8 ปี และมากกว่า 8 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเป็นระยะเวลานานกว่า ย่อมต้องสร้างสังคมในการทำงานในองค์กรและการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่น้อยกว่า

จากผลการวิจัยรายกลุ่มของ 4 ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี และมากกว่า 5-8 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่นานกว่าสามารถประเมินถึงสถานะขององค์กร ในด้านการสร้างความพึงพอใจแก่ ตนเองในการทำงานในองค์กร การรับรู้ถึงวัฒนธรรม เป้าหมาย และคุณค่าที่องค์กรมอบให้แก่พนักงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า

จากผลการวิจัยรายกลุ่มของ 4 ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 2 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 2 - 5 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ยังอยู่ในช่วงเริ่มต้น หรือเพิ่งเริ่มงานกับองค์กรมีความคาดหวังในองค์กรสูงทั้งผลตอบแทนและสวัสดิการ รวมถึงความมั่นคงในงานต่างๆ และความสามารถขององค์กรในการสร้าง ความพึงพอใจในเอกสารเป็นเอกสารที่ส่งวันเวลาสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับที่พนักงานพึงพอใจได้ โดยพนักงานยังไม่ได้คิดทำการเปรียบเทียบกับบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

และจากผลการวิจัยรายชื่อของ 4 ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่น้อยกว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่า เนื่องจากพนักงานอาจยังต้องการระยะเวลาในการประเมินในเรื่องของการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การ การสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน และความสามารถขององค์การในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานในระดับที่พนักงานพึงพอใจได้

ผลงานวิจัยที่สอดคล้องคือผลงานวิจัยของ พรทิพย์ ทับทิมทอง (2540 : บทคัดย่อ) พบว่าข้าราชการสาย ข ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีอายุการทำงานไม่เท่ากันมีการรับรู้ต่อคุณค่าขององค์การและการสร้างสัมพันธภาพในองค์การในแต่ละช่วงอายุของการทำงานที่ไม่เท่ากัน เนื่องจากมีปัจจัยในเรื่องของวัฒนธรรมองค์การ การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงการสร้างปฏิสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งต้องอาศัยระยะเวลาในการยอมรับและปรับตัวที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ คือผลงานวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า เพศทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินแห่งหนึ่งต่างกัน

ผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ดีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่ไม่พบว่า เพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้คือผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ดีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยเพื่องานให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของทิพวรรณ สิริคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยรายชื่อของ 4 ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงย่อมต้องการความท้าทายในการทำงาน ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับระดับความสามารถของตนจึงมีโอกาสนในการที่ออกจากองค์การ หรือมีการยื่นข้อเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่าจากองค์การอื่นแก่พนักงาน

ผลงานวิจัยที่สอดคล้องกันกับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ พิชญ์ฉัตร ดีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ พรทิพย์ ทับทิมทอง (2540 : บทคัดย่อ) พบว่า ข้าราชการสาย ข ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยรายชื่อของ 4 ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5-8 ปี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การน้อยกว่าย่อมมีความต้องการการยอมรับจากองค์การในเรื่องของผลงานในการทำงานและความสามารถในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดให้ เพื่อให้เกิดการยอมรับในองค์การมากกว่าพนักงานที่ทำงานมาแล้วระยะหนึ่งอาจมีความเบื่อหน่ายและไม่พึงพอใจต่อนโยบายที่องค์กรปฏิบัติต่อพนักงาน

จากผลการวิจัยรายคู่ของ 4 ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 - 8 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การนานกว่าย่อมมีความผูกพันต่อองค์การและเข้าใจถึงสภาพการทำงานในองค์การ โดยมุ่งเน้นการเกิดประสิทธิผลสูงสุดขององค์การ โดยการยอมรับเป้าหมายและการปฏิบัติตามอย่างเต็มใจมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า

จากผลการวิจัยรายคู่ของ 4 ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 2 - 5 ปี และ มากกว่า 5 - 8 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การน้อยกว่าย่อมมีความผูกพันต่อองค์การในระดับที่ต่ำกว่าพนักงานที่ทำงานมานาน และอาจมีการปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานและความกดดันได้น้อยกว่า ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานมานานย่อมมีความพยายามในการทำงาน โดยทุ่มเทการทำงานโดยมิได้คำนึงถึงผลตอบแทน แต่เป็นความภาคภูมิใจในงานที่ตนได้ทำมากกว่า

จากผลการวิจัยรายคู่ของ 4 ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5- 8 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การมากกว่าย่อมมีความผูกพันต่อองค์การในระดับที่สูงกว่า โดยองค์การสามารถตอบสนองต่อความต้องการในระดับที่พนักงานพึงพอใจ อาทิ เช่น ผลตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ความมั่นคงในงาน ซึ่งย่อมส่งผลให้พนักงานไม่ยากออกจากองค์การเพื่อไปสู่องค์การอื่นๆ

จากผลการวิจัยรายคู่ของ 4 ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5- 8 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การมากกว่าย่อมมีความผูกพันต่อองค์การในระดับที่สูงกว่า ซึ่งแสดงถึงความสามารถขององค์การในการสร้างความเชื่อมั่นในองค์การแก่พนักงาน ย่อมส่งผลถึงการสร้างความผูกพันต่อพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า เนื่องจากรับรู้ในคุณค่าและมีความต้องการทุ่มเทการทำงานแก่องค์การให้มากยิ่งขึ้น

ผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ พิษณุสินี ศิลพิผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การมีความสามารถในการสร้างความผูกพันต่อพนักงาน ซึ่งมีระดับความผูกพันเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 3.1 รายได้และผลตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

จากการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ พรทิพย์ ทับทิมทอง (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญ์สินี คีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่พนักงานได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งเป็นส่วนสนับสนุนให้พนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนมีคุณค่าและได้รับการยอมรับจากองค์การ ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้นส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้นและพึงพอใจที่จะดำรงสภาพสมาชิกภาพในองค์กรต่อไป

สมมติฐานที่ 3.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

จากการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญ์สินี คีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ผลงานวิจัย ของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การที่พนักงานรู้สึกปลอดภัยในงานที่ทำและการที่องค์การมีมาตรฐานในการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน แสดงถึงนโยบายการดำเนินงานที่ดีมีประสิทธิภาพ และความใส่ใจในความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานย่อมส่งผลให้พนักงานพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ และสามารถทุ่มเททำงานให้กับองค์การได้อย่างเต็มที่

สมมติฐานที่ 3.3 โอกาสพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

จากการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญยาณี จันทร์เจริญสุข (2537 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ผลงานวิจัยของ พรทิพย์ ทับทิมทอง (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ผลงานวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบให้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่หรือใช้ในการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของ จารุวรรณ โหระ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการพัฒนาความสามารถเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันได้ดีที่สุด และผลงานวิจัยของ พิษณุสินี คีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรมีความสามารถในการสร้างโอกาสในการพัฒนาศักยภาพให้กับพนักงานในด้านการทำงาน การเพิ่มพูนความรู้ สฝึกอบรมให้มีทักษะในด้านการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ได้นำเอาความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองได้ ช่อมให้เกิดกำลังใจและมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ยังผลให้พนักงานเกิดความอดสาหะในงานซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่า และความรู้ถึงถึงความสำคัญที่องค์กรมอบให้แก่พนักงาน

สมมติฐานที่ 3.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

จากการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ พิษณุสินี คีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ พรทิพย์ ทับทิมทอง (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่องค์กรเปิดโอกาสให้แก่พนักงานในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานตามความสามารถแสดงถึงนโยบายที่ดีและความหวังสำหรับอนาคตการทำงานของพนักงาน ส่งผลต่อความรู้สึกมั่นคงในงานที่พนักงานทำอยู่รวมถึงความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3.5 สัมพันธภาพในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

จากการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรทิพย์ ทับทิมทอง (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ พิษณุสินี คีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม บรรยากาศของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จึงมีความเอื้ออาทรต่อกัน ซึ่งพนักงานต่างมีทัศนคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน อันสืบเนื่องมาจากนโยบายและการบริหารจัดการที่ดีของบริษัท ซึ่งพนักงานต่างรับรู้ในความเกื้อกูลที่ได้รับจากองค์กร จึงทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรร่วมกัน

สมมติฐานที่ 3.6 ธรรมเนียมในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

จากการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ศิผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ พรทิพย์ ทับทิมทอง (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ลักษณะการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคน ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนางาน อีกทั้งพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรมเสมอภาคย่อมส่งผลให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าของ อันทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมาด้วย

สมมติฐานที่ 3.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

จากการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และงานวิจัยที่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลงานของ พรทิพย์ ทับทิมทอง (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ศิผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะนโยบายการจัดการเวลาในการทำงานของพนักงานเป็นไปอย่างมีระบบ ทำให้พนักงานไม่ต้องใช้เวลาอยู่กับการทำงานมากว่าเวลาส่วนตัว และมีเวลาให้กับครอบครัว จึงทำให้มีเวลาส่วนตัวที่จะแยกความกังวลจากงานออกไปได้ ส่งผลให้พนักงานมีสุขภาพจิตและสุขภาพทางกาย ทำให้มีความพึงพอใจในงานมากขึ้น และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน

สมมติฐานที่ 3.8 ความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน

จากการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ทับทิมทอง (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ศิผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน การสร้างความเชื่อมั่นต่อภาพลักษณ์และค่านิยมยังผลให้พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อันทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมาด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อการนำไปใช้

5.3.1.1 จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน โดยพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การที่ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เป็นสิ่งที่ดีที่องค์กรควรรักษาไว้ และส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่นๆ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้จากข้อเสนอแนะที่พนักงานได้เสนอไว้องค์กร อาจนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง เพื่อให้พนักงานความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นทำให้องค์กรสามารถรักษาทรัพยากรที่มีค่าขององค์กรไว้ได้

5.3.1.2 องค์กรควรให้ความสำคัญในการคัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติตรงตามความจำเป็นของงาน เพื่อให้พนักงานนั้นทำงานได้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งหากพนักงานได้ทำงานที่ตรงหรือสอดคล้องกับวุฒิการศึกษาที่มีอยู่ ย่อมส่งผลให้การทำงานในหน้าที่นั้นๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดซึ่งจะเป็นประโยชน์ที่ดีต่อพนักงานและขององค์กรต่อไป

5.3.1.3 ควรมีการปรับปรุงเรื่องสวัสดิการในด้านต่างๆ แก่พนักงานที่จะส่งเสริมให้สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานดีขึ้น เช่น ค่ารักษาพยาบาล กิจกรรมสำหรับออกกำลังกาย หรือ มุมสำหรับพักผ่อนสำหรับพนักงาน

5.3.1.4 ควรมีการพิจารณาในด้านการปรับอัตราผลตอบแทนในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในสถานะปัจจุบัน เพื่อสร้างแรงจูงใจและกำลังใจในการทำงานแก่พนักงาน

5.3.1.5 องค์กรควรมีการส่งเสริมความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กร เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีลดความรู้สึกขัดแย้งจากการถูกบังคับ ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

5.3.1.6 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจึงควรสนับสนุนให้เกิดทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และ ความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นต่อพนักงานทุกคน โดยปรับปรุงนโยบายที่ดีมีประโยชน์ต่อพนักงาน เสริมสร้างให้พนักงานทุกคนรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน และทุกคนคือส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร อันจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นและจะนำไปสู่ประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรด้วย

5.3.2.2 ควรทำการศึกษาโดยแยกประเด็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรในรายละเอียดแต่ละด้าน อย่างไรบ้าง

5.3.2.3 ควรศึกษาถึงตัวแปรที่เป็นข้อมูลทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับปัจจัยสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรเพื่อทำการขยายผลเพิ่มเติม เช่น อุดมการณ์ในการทำงาน ความศรัทธาในอาชีพ และอุดมการณ์จากสถาบันการศึกษา เป็นต้น เพื่อเป็นการขยายขอบเขตในการวิจัยให้มากยิ่งขึ้น

5.3.2.4 ควรศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอื่นๆ ว่ามีรูปแบบแตกต่างกันหรือไม่ และมีลักษณะเดียวกันหรือไม่ อย่างไร เพื่อนำไปสู่ประโยชน์ในการสร้างระบบการจัดการที่เหมาะสมแก่องค์กรต่อไป



บรรณานุกรม

กรมธุรกิจพลังงาน. 2546. รายงานข้อมูลและสถิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพลังงาน. [On line].

Available : <http://www.doeb.go.th/dbd/data-stat/stat.html>

กรุงเทพธุรกิจ. 2547. ยุทธศาสตร์พลังงานของไทย. [On line]. Available : www.bkknews.com/2003/08/31/comment/index.php?news=sun.html

กัลยา วาณิชขัญญา. 2543. การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จารุวรรณ โหระ. 2541. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษากรณีเฉพาะ วิทยาเขตนนทบุรี และวิทยาเขตเพาะช่าง.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชาญชัย อาจิณสมภาร. 2535. พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541. เทคนิคการใช้สถิติในการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดิณ ปรัชญาพฤทธิ. 2530. “ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร.” การพัฒนาองค์กร หน่วยที่ 4 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ทิพวรรณ สิริคุณ. 2542. “ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นวลศิริ เปาโรหิตย์. 2533. “การพัฒนาคุณภาพชีวิต.” การแนะแนวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต หน่วยที่ 1 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บุญเจือ วงษ์เกษม. 2529. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต.” วารสารเพิ่มผลผลิต. 26 (6) : 29-33.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ. 2531. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศรีอนันต์.

บุญแสง ชีระภากร. 2533. “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน.” จุลสารพัฒนาข้าราชการ. 25(1) : 5-12.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- บุญชาติ จันทร์เจริญสุข. 2537. “การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี
ข้าราชการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรทิพย์ ทับทิมทองคำ. 2540. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิต
การทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(การศึกษาต่อเนื่อง), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 8.
กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- พัฒน์ฉิม กิติพรภรณ์. 2531. “นันทนาการ : ธุรกิจเพื่อคุณภาพชีวิต.. ของใคร.” วารสารเศรษฐ
ศาสตร์ และ บริหารธุรกิจ. 15(2) : 42-61.
- พิชญ์สินี ศิลผล. 2545. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี
บริษัทไทยแอร์ พอร์ต กราวด์เซอร์วิส จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เพ็ญแข แสงแก้ว. 2541. **การวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ภาควิชา
คณิตศาสตร์และสถิติ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภรณ์ กীরติบุตร. 2529. **การประเมินประสิทธิผลขององค์กร**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์. 2542. “การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานบริษัท ไลกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิชาญ สุวรรณรัตน์. 2543. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สถาบันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย. 2546. รายงานประวัติธุรกิจอุตสาหกรรมน้ำมันใน
ประเทศไทย. (On line). Available : <http://www.ptit.org/oilbusiness/index.php>
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2531. “การปรับปรุง ดอนคุณภาพชีวิตการทำงาน.” จุลสารพัฒนา
ข้าราชการพลเรือน. 8(9) : 14-17.
- Cherrington, J.D. 1994. **Organization Behavior : The Management of Individual and
Organizational Performance**. 2nd ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Cronbach, L. J. 1987. **Coefficient alpha and the internal structure of tests**. Psychometrika.

- Dessler, G. 1997. **Human Resource Management**. 7th ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall International..
- Huse, E.F. and Cummings, T.G. 1985. **Organization Development and Change**. Minnesota : West Publishing Corp.
- Miner, J.B. 1992. **Industrial-Organization Psychology**. New-York : The State University of New York at Buffalo.
- Meyer, J.P. et. al. 1993. "Commitment to Organization and Occupations : Extension and Test of A Three-Component Conceptualization." **Journal of Applied Psychology**. 78 : 538-551
- Steers, Richard M. 1977. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." **Administrative Science Quarterly**. 22 : 45-51.
- Steers, R.M. 1991. **Introduction to Organization Behavior**. 4th ed. New York : Harper Collins. Publishers.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. 1983. **Motivation and Work Behavior**. 3rd ed. New York : McGraw Hill.
- Walton, R.E. 1973. Quality of Working Life : What is It?. **Sloan Management Review**. 15(1). 11-12.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัย

นางสาวพิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลของการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นหรือความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงาน และองค์การ จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดผิด หรือถูก ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ประกอบวิทยานิพนธ์เท่านั้น ขอรับรองว่าคำตอบของท่านถือว่าเป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบใดๆ เกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และจะนำเสนอข้อมูลโดยส่วนรวมที่ได้จากการวิเคราะห์แล้วเท่านั้น
2. แบบสอบถามชุดนี้มีคำถามจำนวน 62 ข้อ แบ่งเป็น 4 ตอนคือ
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ รายละเอียดข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 40 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 15 ข้อ
ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จำนวน 2 ข้อ
3. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลของพนักงานระดับปฏิบัติการ หากท่านไม่ใช่พนักงานระดับปฏิบัติการ ขอความกรุณาท่านส่งแบบสอบถามคืนผู้แจกแบบสอบถามด้วยจักขอบพระคุณยิ่ง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว

☐ ☐ ☐ 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

☐ 2

2. อายุ

☐ 18-22 ปี

☐ มากกว่า 22-27 ปี

☐ มากกว่า 27-32 ปี

☐ มากกว่า 32 ปี

☐ 3

3. สถานภาพสมรส

☐ โสด

☐ สมรส

☐ 4

☐ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ มัธยมศึกษาตอนต้น

☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

☐ อนุปริญญา / ปวส.

☐ ปริญญาตรีขึ้นไป

☐ 5

5. ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้

☐ น้อยกว่า 2 ปี

☐ 2 - 5 ปี

☐ 6

☐ มากกว่า 5 - 8 ปี

☐ มากกว่า 8 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด

สำหรับผู้วิจัย

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
รายได้และผลตอบแทน					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ท่านทำอยู่					
2. เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
3. เงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม					
4. เงินเดือนและค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
5. ถ้าท่านประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ท่านจะได้รับสิทธิประโยชน์จากหน่วยงานอย่างเต็มที่					
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
6. ท่านมีเครื่องมือสำหรับป้องกันอุบัติเหตุอุบัติภัยในระหว่างการทำงานอย่างเหมาะสม					
7. สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่าง อุณหภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศ และเสียงถูกสุขลักษณะ					
8. บริษัทของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของเครื่องใช้อย่างมีระเบียบ					
9. งานที่ท่านทำมีผลต่อความเจ็บป่วยทางร่างกาย					
10. บริษัทของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
โอกาสพัฒนาศักยภาพ						
11. งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และมีความสามารถเพิ่มขึ้น						☐ 17
12. ท่านเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ						☐ 18
13. ท่านได้รับการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทำงานเช่น อบรม สัมมนาเสมอ ๆ						☐ 19
14. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้						☐ 20
15. ท่านมีความกระตือรือร้นที่อยากทำงานตลอดเวลา						☐ 21
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน						
16. ผู้บริหารที่ท่านปฏิบัติงานด้วยนั้น จะพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของผู้ทำงาน						☐ 22
17. ท่านมีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป						☐ 23
18. บริษัทของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า						☐ 24
19. ท่านได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น						☐ 25
20. ท่านรู้สึกว่าเป็นที่สนใจของบุคคลภายนอกที่อยากเข้ามาทำงานเพราะมีความก้าวหน้าและมั่นคงสูง						☐ 26
สัมพันธภาพในองค์กร						
21. ท่านมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่						☐ 27
22. ผู้บังคับบัญชามักจะให้โอกาสท่านในการรับผิดชอบ ดัดสินใจงานต่าง ๆ เองเสมอ						☐ 28

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
23. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน						☐ 29
24. เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชามักปรึกษาหารือปัญหาหรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ						☐ 30
25. ท่านมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ๆ						☐ 31
บรรณานุกรมในองค์การ						
26. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน						☐ 32
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่						☐ 33
28. ท่านได้รับการพิจารณาความคิดเห็นความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น						☐ 34
29. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค						☐ 35
30. หากท่านถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดท่านจะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือถูกลงโทษด้วยความยุติธรรม						☐ 36
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว						
31. เวลาทำงานที่ท่านมีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ						☐ 37
32. ท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษหรืองานเร่งด่วนบ่อยจนเกินกำลัง						☐ 38
33. เมื่อท่านต้องทำงานล่วงเวลา สมาชิกในบ้านมีความสนับสนุนอย่างเต็มที่						☐ 39

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
34 . บ่อยครั้งที่ท่านต้องนํางานไปทำต่อบ้านหรือต้องมาทำงานในวันหยุด						☐ 40
35. ท่านสามารถลางานเพื่อไปพักผ่อนหรือไปทำธุระส่วนตัวได้อย่างอิสระ						☐ 41
ความภูมิใจในองค์กร						
36. บริษัทที่ท่านทำงานอยู่นี้เป็นหน่วยงานที่ดีและน่าจะทำงานด้วย						☐ 42
37. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของบริษัท						☐ 43
38. ท่านร่วมวิพากษ์วิจารณ์บริษัทในทางที่ลบกับเพื่อน ๆ เสมอ						☐ 44
39. ท่านไม่ต้องการบอกผู้อื่นว่าทำงานที่บริษัทนี้						☐ 45
40. การปฏิบัติงานในบริษัทนี้สามารถทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต						☐ 46

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร					
1.ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทด้วยความเต็มใจ					☐ 47
2.เป้าหมายในการทำงานของท่านสอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัท					☐ 48
3.การบริหารงานของบริษัทในปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว					☐ 49
4.สำหรับท่านแล้วบริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย					☐ 50
5.ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายเกี่ยวกับพนักงานของบริษัท					☐ 51
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์กร					
6.ท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อหวังให้บริษัทประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด					☐ 52
7.ท่านไม่เต็มใจที่จะทำงานให้ล่วงเวลาให้กับบริษัท ถึงแม้ว่าท่านจะได้รับค่าตอบแทนที่มาก					☐ 53
8.ท่านมีความรู้สึกยินดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน					☐ 54
9.ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากทำงานเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน					☐ 55
10.ท่านมีความยินดีเมื่อบริษัทประสบความสำเร็จ					☐ 56

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร					
11. ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท					
12. เมื่อบริษัทประสบภาวะเศรษฐกิจท่านเต็มใจช่วยเหลือภาระของบริษัทตามที่ระเบียบออกมา					
13. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับบริษัทต่อไป					
14. ท่านรู้สึกยินดีที่ได้เลือกทำงานกับบริษัทนี้เมื่อเทียบกับบริษัทอื่น					
15. หากบริษัทอื่นให้อีกครั้งที่ดีกว่า ท่านพร้อมจะลาออกเพื่อไปร่วมงานด้วย					

- ☐ 57
- ☐ 58
- ☐ 59
- ☐ 60
- ☐ 61

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านคิดว่าบริษัทควรปรับปรุงด้านรายได้ ผลตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานอย่างไรบ้าง

2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร หากบริษัทอื่นยื่นข้อเสนอที่ดีกว่าให้แก่ท่าน

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวพิมพ์จรรย์ ทุระชัยปัญญา
วัน เดือน ปีเกิด	18 มกราคม พ.ศ. 2521
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2537 สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย พ.ศ. 2541 สำเร็จการศึกษาปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาเคมีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ประวัติการทำงาน	ปี พ.ศ. 2541 บริษัท ไฟเบอร์เทค อินเตอร์เนชั่นแนล ประเทศไทยจำกัด ปี พ.ศ. 2542 บริษัท น้ำมัน ทีพีไอ จำกัด

