

# สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต  
โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย

STUDY ON FACTORS RELATED TO THE OPERATING  
OF THE PRODUCTION STAFF OF THE PETROLEUM OIL  
REFINING IN THAILAND



ธิษณิน ช้อยเชื้อดี  
THISSANIN CHOICHUADEE

เลขหมู่.....  
เลขทะเบียน..... 60881  
วัน,เดือน,ปี - 6 ก.ค. 2548

b. 11503151  
i. ....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม  
บัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
พ.ศ.2548

ISBN 974-15-1426-3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**STUDY ON FACTORS RELATED TO THE OPERATING  
OF THE PRODUCTION STAFF OF THE PETROLEUM OIL  
REFINING IN THAILAND**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT  
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG  
2005  
ISBN 974-15-1426-3**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**COPYRIGHT 2005**

**SCHOOL OF GRADUATE STUDIES**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย
นักศึกษา	นาย ธัชฉิน ช้อยเชื้อดี
รหัสประจำตัว	46066039
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2548
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	รศ.อดิบุช กาญจนพิบูลย์
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	รศ.ดร.วรรณารต แสงมณี

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยงูใจ ปัจจัยอนามัย และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงูใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 262 คน จากโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย จำนวน 5 แห่ง ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC<sup>+</sup> สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ คือ

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยงูใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยงูใจรายปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ และ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอนามัยรายปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศการทำงาน และ ความมั่นคงในอาชีพ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ การใช้ความรู้ในการแก้ปัญหามากที่สุด ความสามารถในการควบคุมการผลิต และ ความสามารถในการประสานงาน

2. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ การยอมรับนับถือ รองลงมาได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

3. ปัจจัยอนามัย ได้แก่ บรรยากาศการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยอนามัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ความมั่นคงในอาชีพ รองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และอันดับสุดท้าย ได้แก่ บรรยากาศการทำงาน



<b>Thesis Title</b>	A Study on factor Related to the operating of the production staff of the Petroleum Oil Refining in Thailand
<b>Student</b>	Mr.Thissanin Choichuadee
<b>Student ID.</b>	46066039
<b>Degree</b>	Master of Science
<b>Programme</b>	Industrial Management
<b>Year</b>	2005
<b>Thesis Advisor</b>	Assoc.Prof. Atinuch Kanchanapiboon
<b>Thesis Co-Advisor</b>	Assoc.Prof.Dr. Woranat Sangmanee

### ABSTRACT

The purposes of this research were to study 1) the level of opinion to motivation factor, hygiene factors related the operating of the production staff. And 2) the Motivation and Hygiene factor in relation to the operating of the production staff on the petroleum oil refining in Thailand.

The sample consisted of 262 production staff, drawn by the simple random sampling from 5 oil refining companies in Thailand. The research instrument constructing by the researcher for data collection was a rating scale questionnaire. The SPSS/PC<sup>+</sup> program were employed for data analysis by percentage, mean, standard deviation and correlation coefficient.

The research were as follows:

1. The opinion level of production staff overview in motivation factor had a medium level and each parts of motivation factors in sequence, from the highest to lowest are work itself, recognition and promotion. The opinion level of production staff overview in hygiene factor had a high level and each parts of hygiene factor in Sequence, from the highest to lowest are peers relationship, working condition and job security. The opinion level of production staff overview for operating had a high level and the operating for each parts are solution the problem by knowledge in the first, the second are ability to production controlling and the last are ability to co-ordination.

2. Motivation factors such as work itself, promotion and recognition related to the operating of the production staff significantly at the level 0.01. The Motivation factor related to the operating of the production staff in sequence, form the highest to the lowest are recognition, promotion and work itself.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. Hygiene factors such as working condition, job security and peers relationship related to the operating of the production staff significantly at the level 0.01. The hygiene factors related to the operating of the production staff in sequence, from the highest to the lowest are job security, peers relationships and working condition.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้า และเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เกิดขึ้นและเรียบร้อยลงได้ด้วย ความกรุณา ช่วยเหลือและแนะนำอย่างดียิ่งจาก รศ.อดิบุษ กาญจนพิบูลย์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และรศ.ดร.วรรณารต แสงมณี อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาชี้แนะ และปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำการศึกษาด้วยความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.สรรพสิทธิ์ ลิ้มนรรค์ คร.จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร และ ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ ที่ได้สละเวลาในการสอบวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ รวมถึงการให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ดร.จ้านง จึงธีรพานิช ดร.ณรงค์ พิมสาร รศ.ดร.พงศ์ ทรดาต คุณวสันต์ ทรัพย์เอนก และคุณชาครีย์พัฒน์ เชี่ยวชาญนกิจ ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อปรับปรุง ให้เป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพและเหมาะสมต่อการวิจัย

ขอขอบคุณเพื่อนพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทยทั้ง 5 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบคุณพนักงานฝ่ายผลิตทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างช่วยเหลือตอบแบบสอบถาม จนเรียบร้อยสมบูรณ์

ขอขอบคุณบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้คำแนะนำต่าง ๆ พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ และรุ่นพี่ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ทุกคนที่ให้การช่วยเหลือ ให้คำแนะนำต่าง ๆ และให้กำลังใจต่อผู้วิจัย

ขอขอบคุณ คุณสายหยุด พุกนาค ที่สนับสนุน ส่งเสริมและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้เป็นที่เคารพยิ่ง รวมทั้งบุคคลในครอบครัวที่ให้กำลังใจในการศึกษาและจัดทำวิทยานิพนธ์ตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพยิ่ง

ธัชณิน ช้อยเชื้อดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	IX
สารบัญภาพ.....	XI
<b>บทที่ 1 บทนำ.....</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
1.3 สมมติฐานในการวิจัย.....	5
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
1.7 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย.....	9
<b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>11</b>
2.1 แนวความคิดและเกี่ยวกับองค์การและการจัดการ.....	11
2.2 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร.....	13
2.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน.....	14
2.4 องค์ประกอบและปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	14
2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	20
2.5.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของ มาสโลว์.....	21
2.5.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ทเบอร์ก.....	25
2.6 กรอบภารกิจและความรับผิดชอบของฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมัน ในประเทศ.....	28
2.6.1 ลักษณะขององค์การผลิตน้ำมัน.....	28
2.6.2 วัตถุประสงค์ของ โรงกลั่นน้ำมัน.....	29
2.6.3 การผลิตน้ำมันสำเร็จรูปจากน้ำมันดิบ.....	29
2.6.4 หน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต.....	31

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา **VI** และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญ ( ต่อ )

หน้า

2.7 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	33
<b>บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>41</b>
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
3.1.1 ประชากร.....	41
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	41
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ.....	42
3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>51</b>
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย.....	52
4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัย ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	54
4.3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	63
4.4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( r ) ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยอนามัย กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม ในประเทศไทย.....	72
4.5 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาอื่นๆ.....	77
4.5.1 ปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต.....	77
4.5.2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต...79	79
<b>บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>81</b>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ผลิตขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยและเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา VII ต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ ( ต่อ )

หน้า

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	81
5.1.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยขონามัย ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	81
5.1.3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายผลิต 3 ด้าน.....	82
5.2 การอภิปรายผล.....	85
5.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต.....	85
5.2.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจเป็นรายปัจจัยกับการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิต.....	85
5.2.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจเป็นรายปัจจัยกับการปฏิบัติงานเป็น รายด้าน.....	86
5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยขอนามัยกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต.....	88
5.2.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยขอนามัยเป็นรายปัจจัยกับการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต.....	88
5.2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยขอนามัยเป็นรายปัจจัยกับการปฏิบัติงาน เป็นรายด้าน.....	89
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	90
5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้.....	90
5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	92
บรรณานุกรม.....	93
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	97
ภาคผนวก ข เอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	105
ประวัติผู้เขียน.....	116

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 1-9.....	1
2.1 แสดงหน่วยผลิตใน โรงกลั่นน้ำมัน.....	29
3.1 การทดสอบสมมติฐาน.....	47
4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมัน ปิโตรเลียมในประเทศไทย.....	52
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมาย และการจัดลำดับของปัจจัย จิตใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมใน ประเทศไทย.....	54
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมาย และการจัดลำดับของปัจจัย จิตใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมใน ประเทศไทย.....	56
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมาย และการจัดลำดับของปัจจัย จิตใจด้านการยอมรับนับถือของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมใน ประเทศไทย.....	57
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมาย และการจัดลำดับของปัจจัย อนามัย ด้านบรรยากาศการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมใน ประเทศไทย.....	59
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมาย และการจัดลำดับของปัจจัย อนามัย ด้านความมั่นคงของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมใน ประเทศไทย.....	61
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมาย และการจัดลำดับของปัจจัย อนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมัน ปิโตรเลียมในประเทศไทย.....	62
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมาย และการจัดลำดับของลำดับ ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการควบคุมการผลิตของ พนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย.....	63

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมาย และการจัดลำดับของลำดับ ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการประสานงาน ของ พนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย.....	65
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมาย และการจัดลำดับของลำดับ ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา ของพนักงาน ฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย.....	67
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ของปัจจัยจูงใจ ปัจจัย อนามัยและการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมใน ประเทศไทย โดยรวมตามความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต.....	69
4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยอนามัย กับการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย.....	72

# สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	7
2.1 ลำดับความต้องการของมาสโลว์.....	23
2.2 ระดับความต้องการ.....	24
2.3 การเปรียบเทียบมุมมองของความพอใจงาน-ความไม่พอใจงาน.....	26
2.4 การตอบสนองลำดับความต้องการของมาสโลว์ด้วยปัจจัยนามัยและปัจจัยจูงใจ.....	27



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา **XI** และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในอดีตโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นแบบเกษตรกรรม จนกระทั่งปี พ.ศ. 2504 รัฐบาลเริ่มประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 โดยยึดหลักการพัฒนาแบบประเทศตะวันตก หลังจากนั้นโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศไทย เน้นที่อุตสาหกรรมมากขึ้น และลดความสำคัญของภาคเกษตรกรรมลงไป โดยคู่ได้จากสัดส่วนของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product : GDP) ที่เกิดจากภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นจาก 12.0 % ในปี 2509 เป็น 25.56% ในปี 2534 ขณะที่สัดส่วนของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศที่เกิดขึ้นจากภาคเกษตรกรรม ลดลงจากเดิม 35.1 % เป็น 14.67 % ในช่วงเวลาเดียวกัน (ศิริ อินทปิ่น. 2545 : 1)

การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยได้ดำเนินการตามแผนและโครงการเศรษฐกิจแห่งชาติ ซึ่งกรอบการพัฒนาอุตสาหกรรมในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-9 มีจุดมุ่งหมายหลักด้านอุตสาหกรรม ดังนี้

#### ตารางที่ 1.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 1-9

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	จุดมุ่งหมายด้านอุตสาหกรรม
ฉบับที่ 1 ปี พ.ศ. 2504-2509	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ ผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า โดยเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ใช้วัตถุดิบภายในประเทศในการผลิตสินค้า</li><li>➤ ส่งเสริมการลงทุนของเอกชน โดยรัฐไม่เข้าไปแข่งขัน</li></ul>
ฉบับที่ 2 ปี พ.ศ. 2510-2514	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ ผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า โดยเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ใช้วัตถุดิบภายในประเทศในการผลิตสินค้า</li><li>➤ ส่งเสริมการลงทุนของเอกชน ในอุตสาหกรรมการผลิต พาณิชยกรรม และบริการ</li><li>➤ รัฐดำเนินกิจการอุตสาหกรรมที่ยัง ไม่มีภายในประเทศ เช่น แก้ว กระดาษ อาหาร และ แบตเตอรี่</li></ul>
ฉบับที่ 3 ปี พ.ศ. 2515-2519	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ ส่งเสริมการส่งออกอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานมาก เพื่อการขยายตัวของอุตสาหกรรมและการจ้างงาน</li></ul>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่น  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	จุดมุ่งหมายด้านอุตสาหกรรม
ฉบับที่ 3 ปี พ.ศ. 2515-2519	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ จัดตั้งศูนย์บริการส่งออก</li> <li>➤ ปรับโครงสร้างภาษีศุลกากร และจัดให้มีเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ</li> </ul>
ฉบับที่ 4 ปี พ.ศ. 2520-2524	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ส่งเสริมการส่งออก</li> <li>➤ กำหนดอุตสาหกรรมหลักเป็นรายประเภท เพื่อการคุ้มครองและส่งเสริม ได้แก่ อุตสาหกรรมเหล็ก ปิโตรเคมี และเยื่อกระดาษ</li> </ul>
ฉบับที่ 5 ปี พ.ศ. 2525-2529	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ส่งเสริมการส่งออก โดยใช้มาตรการทางการเงินและการคลัง ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการส่งออกอย่างจริงจัง</li> <li>➤ กระจายอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาค</li> <li>➤ เน้นการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ จัดทำแผนเชิงรุก เช่น พัฒนาพื้นที่ชายฝั่ง ตะวันออกและเมืองหลัก</li> </ul>
ฉบับที่ 6 ปี พ.ศ. 2530-2534	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ขยายการส่งออก</li> <li>➤ เร่งรัดการส่งเสริมการส่งออกและการท่องเที่ยว</li> <li>➤ ปรับการวางแผนจากรายสาขา มาเป็นลักษณะแผนงาน</li> <li>➤ ก้าวเข้าสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (Nics)</li> </ul>
ฉบับที่ 7 ปี พ.ศ. 2535-2539	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ เน้นการส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในต่างจังหวัดควบคู่ไปกับนโยบายการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับโลกของอุตสาหกรรมส่งออก</li> <li>➤ ส่งเสริมการส่งออกกับอุตสาหกรรมที่ใช้ระดับเทคโนโลยีสูงขึ้น</li> </ul>
ฉบับที่ 8 ปี พ.ศ. 2540-2544	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรม 13 สาขา</li> <li>➤ สร้างความเข้มแข็งแก่อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม</li> <li>➤ เตรียมกลไกเพื่อรับรองการเปิดเสรีการค้า</li> </ul>
ฉบับที่ 9 ปี พ.ศ. 2545-2549	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ พัฒนาประเทศไทยเป็นประตูเศรษฐกิจของภูมิภาค</li> <li>➤ ลดปัญหาความยากจน โดยขยายการลงทุนสู่ชนบท สร้างผู้ประกอบการขนาดเล็กและสร้างผู้ประกอบการอาชีพส่วนตัว</li> </ul>

## ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	จุดมุ่งหมายด้านอุตสาหกรรม
ฉบับที่ 9 ปี พ.ศ. 2545-2549	➤ ให้ประเทศไทยคงความเป็นแหล่งอุตสาหกรรมผลิตอาหารสำคัญของโลก

ที่มา : <http://www.industry.go.th>

ความเจริญที่เกิดจากการพัฒนาอุตสาหกรรม ทำให้อุตสาหกรรมไทยมีบทบาทที่นำภาคเศรษฐกิจ ตั้งแต่ปี 2530 โดยมีบทบาทเด่นชัดในเรื่องการผลิต การจ้างงาน การกระจายรายได้ และการส่งออก กล่าวคือ เกิดอุตสาหกรรมเด่น ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ อาหาร สิ่งทอ อัญมณี พลาสติก ยานยนต์ และอิเล็กทรอนิกส์ ก่อให้เกิดการจ้างงานในประเทศ จำนวน 4.8 ล้านคน หรือร้อยละ 14.5 ของการจ้างงานรวมและเป็นภาคที่ทำการรายได้เป็นเงินตราเข้าประเทศมากที่สุด (<http://www.industry.go.th>)

การมุ่งเน้นพัฒนาอุตสาหกรรมนั้น ก่อให้เกิดการพัฒนาด้านพลังงาน เพื่อให้ตอบรับและสอดคล้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรม

ในปี พ.ศ. 2535 เป็นปีเริ่มต้นของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ซึ่งกำหนดแนวทางการพัฒนาด้านพลังงาน โดยมุ่งเน้นการผ่อนคลายการควบคุม เพื่อให้ระบบพลังงานเป็นไปตามกลไกตลาด และมีการแข่งขันสูงรวมทั้งการสนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมลงทุนและดำเนินการมากขึ้น แนวนโยบายดังกล่าวจึงเป็นเสมือนแม่บทให้หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมกันดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยธุรกิจปิโตรเลียมได้เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ดังนี้

เมื่อวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ.2533 คณะรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบให้บริษัท เชลล์แห่งประเทศไทย จำกัด จัดสร้างโรงกลั่นน้ำมันแห่งที่ 4 ขนาดกำลังการกลั่นน้ำมันดิบ 145,000 บาร์เรลต่อวัน และบริษัท น้ำมันคาเลเท็กซ์ (ไทย) จำกัด จัดสร้างโรงกลั่นแห่งที่ 5 ขนาดกำลังการกลั่น 120,000 บาร์เรลต่อวัน โดยโรงกลั่นทั้ง 2 แห่งนี้ จะตั้งอยู่ ณ ตำบลมาบตาพุด จังหวัดระยอง และมี ปตท. ถือหุ้นแห่งละร้อยละ 36 ซึ่งต่อมาได้มีการลงนามในสัญญาจัดสร้าง และประกอบกิจการ โรงกลั่นกับกระทรวงอุตสาหกรรมและจัดตั้งบริษัท โรงกลั่นน้ำมันระยอง จำกัดและบริษัท สตาร์ปิโตรเลียมรีไฟน์นิ่ง จำกัด ในวันที่ 30 ตุลาคม และวันที่ 29 พฤศจิกายน 2534 โดยต้องเปิดดำเนินการกลั่นปิโตรเลียมภายใน พ.ศ. 2538 และ 2539 ตามลำดับ

ต่อมาในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2534 บริษัทเอสโซ่ แสตนคาร์ด ประเทศไทย จำกัด ได้รับอนุมัติให้ขยายกำลังการกลั่นน้ำมัน จาก 63,000 บาร์เรลต่อวัน เป็น 145,000 และ 185,000 บาร์เรลต่อวัน ใน พ.ศ. 2538 และ พ.ศ. 2543 ตามลำดับ ส่วนบริษัท ไทยออยล์ จำกัด ได้เริ่มเดินเครื่องหน่วยเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ 4 มูลค่า 8,900 ล้านบาท ขนาดกำลังการกลั่น 100,000 บาร์เรลต่อวัน ได้ในเดือนสิงหาคม 2535 ที่ผ่านมา ทำให้การกลั่นน้ำมันของไทยออกซ์ทั้งหมดเพิ่มขึ้นเป็น 190,000 บาร์เรลต่อวัน และสามารถผลิตน้ำมันเบนซินไร้สารตะกั่ว ออกเทน 97 ในเชิงพาณิชย์ได้เป็นแห่งแรกในประเทศไทย นอกจากนี้ต่อมาในเดือนกันยายน 2535 คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติให้ บริษัท ไทยออกซ์ จำกัด ซื้อโรงกลั่นหน่วยที่ 1 และหน่วยที่ 2 ที่อำเภอศรีราชา จากรัฐบาลได้ในมูลค่า 8,764 ล้านบาท

สำหรับบริษัท บางจากปิโตรเลียม จำกัด ก็ได้รับอนุมัติให้เข้าระดมทุนในตลาดหลักทรัพย์ได้ในปริมาณ 104 ล้านบาท หรือคิดเป็น 20% ของจำนวนหุ้นทั้งหมด โดยไม่จำเป็นต้องขายให้กับผู้ถือหุ้นเดิม ในขณะที่บริษัท ฯ ดำเนินการขยายกำลังการกลั่นจาก 80,000 บาร์เรล ต่อวัน เป็น 105,000 บาร์เรลต่อวัน ใน พ.ศ. 2536 (การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย 2536 : 4-29)

ในปัจจุบันการแข่งขันระหว่างธุรกิจด้วยกันมีความเข้มข้นมากขึ้น เทคโนโลยีใหม่ถูกนำมาใช้ในการผลิต เพื่อให้ได้เปรียบคู่แข่ง และลดต้นทุนการผลิต การนำเอาเทคโนโลยีเข้ามา ทำให้ต้องพัฒนาบุคลากรของธุรกิจควบคู่ไปด้วย จึงจำเป็นอย่างมากที่องค์กรจะต้องมีผู้เชี่ยวชาญ และช่างเทคนิคที่เกี่ยวข้อง เพื่อเข้ามาช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวได้ทันตามการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์

มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่ง ซึ่งจะมีผลทำให้อุตสาหกรรมนั้นมีการพัฒนามากขึ้นหรือน้อยลง ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาอุตสาหกรรม โดยความหมายที่แท้จริงแล้ว มิได้หมายความว่าเพียงแต่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้ได้ผลผลิตให้ได้มากที่สุดเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการพัฒนาให้บุคคลเหล่านี้รู้จักที่จะปรับตัวเข้ากับชีวิตการทำงาน และสภาพการทำงานที่ท้ออยู่ได้อย่างมีความสุข เพื่อที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการทำงาน ในทางที่ดีขึ้น (กรีติ อินทปิ่น. 2545 : 1)

ธุรกิจ โรงกลั่นน้ำมันเป็นธุรกิจที่ใช้เงินลงทุนสูงมาก และใช้เทคโนโลยีขั้นสูงจากต่างประเทศ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกโรงกลั่นน้ำมัน จะต้องมีพนักงานฝ่ายผลิต ที่เกี่ยวข้องกับโรงกลั่นน้ำมัน งานของพนักงานฝ่ายผลิตเหล่านี้ มีลักษณะพิเศษเฉพาะต่าง ไปจากงานด้านการผลิตชนิดอื่นๆ ที่มีอยู่ในองค์กรทั้งความรับผิดชอบต่อทรัพย์สิน และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน หน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ประกอบไปด้วย ความสามารถในการควบคุมการผลิต ความสามารถในการประสานงาน และการใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ถ้าการพัฒนาบุคลากรเป็นไปในทางที่ไม่สมเหตุสมผล อาจทำให้ศักยภาพที่แท้จริงไม่ได้ถูกนำออกมาใช้อย่างเต็มที่ จะนำมาซึ่งผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานและประสิทธิภาพขององค์กรต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เป็นไปได้อย่าง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย 5 โรงกลั่น คือ โรงกลั่นน้ำมันบางจาก โรงกลั่นน้ำมันเอสโซ่ โรงกลั่นน้ำมัน เออาร์ซี โรงกลั่นน้ำมันที พี ไอ และ โรงกลั่นน้ำมัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไทยออกซ์ อันจะนำมาซึ่ง การส่งเสริมพนักงานฝ่ายผลิตใน โรงกลั่น ให้เกิดความทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจ และสมอง ในการปฏิบัติงาน เพื่อลดปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้องค์กร บรรลุเป้าหมาย และเจริญเติบโตต่อไปในอนาคต ซึ่งผู้วิจัยได้นำทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย ของ เฟรดเคอริก เฮิร์ตเบิร์ก (Herzberg's Theory) มาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยอนามัยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยอนามัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย

## 1.3 สมมติฐานในการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

**สมมติฐานที่ 1.1 :** ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถ ในการควบคุมการผลิต

**สมมติฐานที่ 1.2 :** ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการควบคุมการผลิต

**สมมติฐานที่ 1.3 :** การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการ ควบคุมการผลิต

**สมมติฐานที่ 1.4 :** ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถ ในการประสานงาน

**สมมติฐานที่ 1.5 :** ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการประสานงาน

**สมมติฐานที่ 1.6 :** การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการ ประสานงาน

**สมมติฐานที่ 1.7 :** ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้ความรู้ใน การแก้ปัญหา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**สมมติฐานที่ 1.8 :** ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา

**สมมติฐานที่ 1.9 :** การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงกลั่นน้ำมัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

**สมมติฐานที่ 2.1 :** บรรยากาศการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการควบคุมการผลิต

**สมมติฐานที่ 2.2 :** ความมั่นคงในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการควบคุมการผลิต

**สมมติฐานที่ 2.3 :** ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการควบคุมการผลิต

**สมมติฐานที่ 2.4 :** บรรยากาศการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการประสานงาน

**สมมติฐานที่ 2.5 :** ความมั่นคงในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการประสานงาน

**สมมติฐานที่ 2.6 :** ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการประสานงาน

**สมมติฐานที่ 2.7 :** บรรยากาศการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา

**สมมติฐานที่ 2.8 :** ความมั่นคงในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา

**สมมติฐานที่ 2.9 :** ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา

#### 1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยดัดแปลงทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮิร์ตเบิร์ก (Frederick Herzberg) มาใช้เป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย โดยการใช้ตัวแปรดังนี้

##### 1.4.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) 3 ปัจจัย คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4.1.1 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

1.4.1.2 ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

1.4.1.3 การยอมรับนับถือ

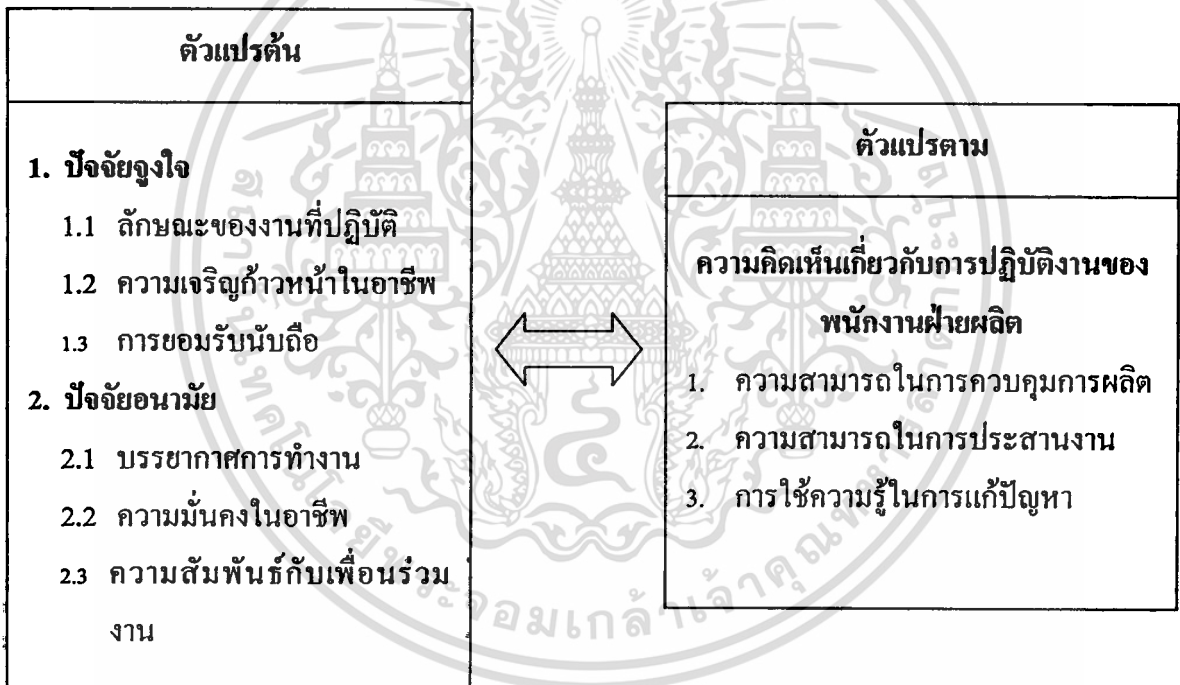
1.4.2 ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) 3 ปัจจัย คือ

1.4.2.1 บรรยากาศการทำงาน

1.4.2.2 ความมั่นคงในอาชีพ

1.4.2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาถึงปัจจัยจุดใจและปัจจัยอนามัยทั้ง 6 ปัจจัย ว่ามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตใน โรงกลั่นน้ำมันหรือไม่ว่าอย่างไร ซึ่งสามารถสรุปกรอบแนวความคิดในการวิจัยออกมาเป็นรูปภาพได้ดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตที่ปฏิบัติงานใน โรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย มีทั้งสิ้น 5 โรงงานด้วยกัน คือ

1. บริษัท อัดลาเยนซ์ รีไฟน์นิง จำกัด

-จำนวนพนักงานฝ่ายผลิต 361 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์เพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. บริษัท บางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน)  
-จำนวนพนักงานฝ่ายผลิต 313 คน
3. บริษัท ไทยออยล์ จำกัด  
-จำนวนพนักงานฝ่ายผลิต 314 คน
4. บริษัท เอสโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)  
-จำนวนพนักงานฝ่ายผลิต 210 คน
5. บริษัท ทีพีไอ จำกัด (มหาชน)  
-จำนวนพนักงานฝ่ายผลิต 407 คน

### 1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความคิด ความหมาย ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนด ตัวแปรต้น (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ตัวแปร ดังนี้

1.ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย  
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ  
ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ  
การยอมรับนับถือ
- 2) ปัจจัยอนามัย ประกอบด้วย  
บรรยากาศการทำงาน  
ความมั่นคงในอาชีพ  
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.ตัวแปรตาม คือ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย ประกอบด้วย

- 1) ความสามารถในการควบคุมการผลิต
- 2) ความสามารถในการประสานงาน
- 3) การใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทราบความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6.2 นำผลที่ได้จากการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาพนักงาน

1.6.3 ทำให้ทราบปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม

1.6.4 ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ และใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ที่มีกระบวนการผลิตในลักษณะเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน เช่น โรงงานปิโตรเคมี

## 1.7 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เพื่อสร้างความเข้าใจและให้สอดคล้องกับงานวิจัย จึงได้กำหนดคำจำกัดความของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1.7.1 ปัจจัยจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย ได้แก่

1.7.1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ภาระงานซึ่งพนักงานฝ่ายผลิตของ โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย ที่แต่ละคนรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่ มีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ

1.7.1.2 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การได้รับเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้ง โอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

1.7.1.3 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ขอมรับนับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลอื่นอันทำให้เกิดความภูมิใจ

1.7.2 ปัจจัยอนามัย ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย ได้แก่

1.7.2.1 ความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง ระยะเวลาของการจ้างงานและความมั่นคงในการจ้างงาน รวมถึงความปลอดภัยในการทำงาน

1.7.2.2 บรรยากาศการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของการปฏิบัติงานในโรงกลั่นน้ำมัน ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสงเสียงห้องทำงาน ช่วงเวลาการทำงาน

1.7.2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ลักษณะของความร่วมมือซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารข้อความระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**1.7.3 การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงกลั่นน้ำมัน** หมายถึง สัมฤทธิ์ผลของการทำงานของพนักงานเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมการผลิต ความสามารถในการประสานงาน และ การใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา

**1.7.3.1 ความสามารถในการควบคุมการผลิต** หมายถึง การควบคุมการผลิตให้เป็นไปตามมาตรฐานของ แต่ละประเภทน้ำมัน และป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสภาพสิ่งแวดล้อม

**1.7.3.2 ความสามารถในการประสานงาน** หมายถึง การสื่อสารภายในแผนกและระหว่างแผนกเพื่อให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

**1.7.3.3 การใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา** หมายถึง การนำความรู้มาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการผลิต พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน

**1.7.4 พนักงานฝ่ายผลิตโรงกลั่นน้ำมัน** หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย เพื่อควบคุมการผลิต การประสานงานการผลิต การใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน

**1.7.5 โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม ได้แก่**

1.7.5.1 โรงกลั่นน้ำมันบางจาก

1.7.5.2 โรงกลั่นน้ำมันไทยออยล์

1.7.5.3 โรงกลั่นน้ำมัน เออาร์ซี

(โรงกลั่นน้ำมัน สตาร์ ปิโตรเลียม ร่วมกับ โรงกลั่นน้ำมันระยองรีไฟน์นิง)

1.7.5.4 โรงกลั่นน้ำมันเอสโซ่

1.7.5.5 โรงกลั่นน้ำมัน ที พี ไอ

## บทที่ 2

# เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย ผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับองค์การและการจัดการ
- 2.2 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ
- 2.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน
- 2.4 องค์ประกอบและปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 2.6 กรอบภารกิจ และความรับผิดชอบของฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย
- 2.7 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับองค์การและการจัดการ

นักวิชาการด้านการจัดการและการบริหาร ได้วิเคราะห์ศัพท์และให้ความหมายคำว่า องค์การ (organization) ไว้มากมายหลายแนวความคิด ซึ่งมีความคล้ายคลึงกันดังนี้

Weber (1966 : 221) ได้ให้ความหมายขององค์การไว้ คือ หน่วยสังคมหรือหน่วยงานซึ่งมีกลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่ง ร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง

Barnard (1970 : 1) ให้คำจำกัดความว่า องค์การที่เป็นแบบแผน หมายถึง ความร่วมมือกันระหว่างบุคคลหลายคนซึ่งมีความตั้งใจจริงที่จะร่วมกันดำเนินกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์

Hall (1972 : 9) ได้ให้ความหมายขององค์การไว้ว่า องค์การ คือ ผลรวมของการปฏิบัติงานของกลุ่มคนที่มีขอบเขตแน่นอนชัดเจน มีการสั่งการ มีการใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ มีระบบการสื่อสาร และมีระบบการร่วมมือกันของสมาชิก การปฏิบัติงานที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องในสภาพแวดล้อมอันหนึ่งและยังเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายประเภทที่สัมพันธ์กับเป้าหมายหนึ่งหรือหลายเป้าหมายอีกด้วย

Champion (1975 : 1) อธิบายความหมายขององค์การไว้ว่า องค์การ คือ การจับบุคคลที่มีความสามารถด้านใดด้านหนึ่ง โดยเฉพาะให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดได้และผลรวมของการทำงานตามความสามารถของแต่ละบุคคลนี้จะช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์

ธงชัย สันติวงษ์ (2538 : 1) ให้ความหมายขององค์การไว้ว่า องค์การ หมายถึง หน่วยทางสังคมที่รู้จักกัน และมีการประสานเข้าด้วยกันเป็นอันหนึ่งอันเดียว พร้อมกับการมีขอบเขตที่สามารถแยกชัดเป็นเอกเทศได้ โดยในเวลาเดียวกัน ก็จะมีหน้าที่หรือประกอบกิจกรรมอย่างใดอย่าง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หนึ่งที่เป็นงานที่กระทำอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้บรรลุในเป้าหมายหรือชุดของเป้าหมายร่วมกัน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า องค์การ เป็นการรวมตัวกันของบุคคลเพื่อที่จะทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยความสามารถเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลนั้น มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคลในองค์การ มีขอบเขตของการทำงานที่ชัดเจน อาศัยการสื่อสาร การร่วมมือประสานงานกันของสมาชิก จนกระทั่งกิจกรรมนั้นบรรลุเป้าหมายทั้งขององค์การเองและสมาชิกทุกคน จะเห็นได้ว่าองค์การเกิดขึ้นและมีอยู่ในสังคมมนุษย์ทุกหนทุกแห่ง เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนความพยายามของกลุ่มบุคคลที่รวมตัวกันขึ้นสร้างความสำเร็จในสิ่งที่บุคคลเดียวไม่สามารถทำได้โดยลำพัง

พิมลจรรย์ นามวัฒน์ (2532 : 5) กล่าวว่า มนุษย์ใช้องค์การเพื่อมุ่งดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จดังกล่าว องค์การจึงเป็นที่รวมของทรัพยากรต่าง ๆ และองค์การทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นประเภทใดต่างก็มีการทำงานในลักษณะเป็นกลุ่ม จึงจำเป็นต้องมีการจัดแบ่งงาน แบ่งอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และมีการใช้การจัดการหรือการบริหารเป็นเครื่องมือช่วยให้การรวมตัวกันของทรัพยากร และการร่วมมือกันทำงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิผล ซึ่งองค์การจะมีประสิทธิผลเพียงใดและดำเนินไปโดยประสบผลสำเร็จหรือไม่ มากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ที่ทำหน้าที่ด้านการจัดการในองค์การนั้น

เด่นพงษ์ พลละคร (2533 : 1) กล่าวว่า องค์การทุกประเภทไม่ว่าจะมีขนาดใดหรือจะประกอบประเภทใด และจะมีวัตถุประสงค์เป็นอย่างไรก็ตาม งานขององค์การเหล่านั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับคนหรือต้องอาศัยคนเป็นพื้นฐาน ด้วยเหตุนี้ “คน” จึงเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งและมีความสำคัญ

ความสำคัญของทรัพยากรบุคคลในองค์การ ถ้าจะดูวัตถุประสงค์ขององค์การแต่ละแห่งแล้วก็ค่อนข้างชัดเจนว่า ก่อตั้งขึ้นมาเพื่อภารกิจอย่างหนึ่งอย่างใด ซึ่งอาจเป็นการผลิตสินค้าหรือบริการ ฉะนั้น แม้ว่าจะมีเงิน มีวัตถุดิบ มีเครื่องมือ มีระบบ มีการจัดการดี แต่ถ้าคนไม่มีคุณภาพก็อาจทำให้องค์การขาดประสิทธิภาพได้ จนกระทั่งมีคนกล่าวว่าในระหว่างปัจจัยในการผลิตทั้งหลาย “คน” สำคัญที่สุด

นักบริหารทั้งหลายต่างยอมรับว่า ความสำเร็จในการประกอบการหรือการทำงานใด ๆ นอกจากจะอาศัยเครื่องมือ และระบบการทำงานที่ดีแล้ว ปัญหาที่เกิดจากการทำงานของคนหรือปัจจัยตัวบุคคลก็มีความสำคัญเท่า ๆ กับเครื่องมืออื่น ๆ คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานย่อมอยู่เหนือคุณภาพของเครื่องมือที่มีคุณภาพมากที่สุดและทันสมัยที่สุดเสมอไป ทั้งนี้ จะปรากฏบ่อย ๆ ที่หน่วยงานหรือกิจการที่มีเครื่องมือดี ๆ ในการทำงาน มีวิสัยอุปกรณ์ที่ทันสมัย มีระบบการทำงานที่ก้าวหน้าในทางวิชาการต่าง ๆ สักเพียงใดก็ตาม จนสามารถคิดค้นประดิษฐ์เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ สักเพียงใดก็ยังคงต้องอาศัยคนที่มีคุณสมบัติในการควบคุมเครื่องมือเหล่านั้นมากยิ่งขึ้นเท่านั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากเหตุผลที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าในอดีตมีบุคคลที่พยายามหาวิธีการในการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลเสมอมา เช่น เฟรเดอริก เทเลอร์ (Frederick Taylor) ได้คิดค้นวิธีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ (scientific management) และหลังจากนั้นก็ได้มีการพัฒนาการบริหารเรื่อยมาจนปัจจุบัน นักบริหารได้เสนอข้อคิดและให้ความสนใจกับมนุษย์ โดยพยายามให้เขาเหล่านั้นมีโอกาสที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อให้บุคลากรขององค์การได้แสดงความสามารถในการคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาสถาบันหรือองค์การ

## 2.2 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

การดำเนินงานขององค์การทุกชนิด จะอยู่ได้ก็ด้วยความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในองค์การ ซึ่งปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มีความหนักแน่น อดทน และมีวัตถุประสงค์อย่างแน่นอน เมื่อใดก็ตามที่การปฏิบัติงานในองค์การของบุคลากร มีความแตกแยก ขาดความร่วมมือและต่างคนต่างทำก็ทำให้องค์การหรือหน่วยงานนั้นขาดประสิทธิภาพและประสบกับความล้มเหลวในที่สุด

พิรุณ วิเชียรศิริกุล. (2542 : 13-14) กล่าวถึง ทฤษฎีของเฮสเตอร์ บาร์นาร์ด เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรมีคำที่มีความหมายสำคัญอยู่ 2 คำ ด้วยกัน คือ คำว่า ประสิทธิภาพ (effective) และประสิทธิภาพ (efficiency) ซึ่ง ได้ให้ความหมายไว้ว่า

ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ถึงแม้ว่าผลการปฏิบัติงานนั้น เป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาและไม่เป็นที่พอใจก็ตาม

ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ตรงเป้าหมายอันแน่ชัดขององค์การ และเป็นที่ยอมรับหรือตรงความปรารถนาโดยไม่ก่อให้เกิดความขัดใจหรือไม่พอใจใด ๆ ในหมู่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ บาร์นาร์ด ยังอธิบายเพิ่มเติมอีกว่า เมื่อผลของการปฏิบัติงานใด ๆ เกิดขึ้นมากกว่าการบรรลุผลตามเป้าหมาย และผลอันนั้นเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา ผลอันนั้นไม่เป็นที่พอใจเราเรียกการปฏิบัตินั้นว่าไม่มีประสิทธิภาพ และเมื่อใดก็ตามผลของการปฏิบัติงานอันไม่ถึงความปรารถนาและไม่เป็นที่พอใจเกิดขึ้น แต่เป็นเรื่องไม่สำคัญและเล็กน้อย เราถือว่าการกระทำนั้นยังมีประสิทธิภาพ บางทีการปฏิบัติบางอย่างไม่บรรลุตามเป้าหมาย แต่เกิดผลอย่างอื่น ผลอย่างอื่นที่เกิดขึ้นนั้นสร้างความพึงพอใจ เราเรียกว่า การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพแต่ไม่มีประสิทธิผล

จากแนวความคิดที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพหมายความว่า การปฏิบัติงานใด ถ้าผลของการปฏิบัติงานนั้นตรงเป้าหมายขององค์การ เรียกว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และถ้าการปฏิบัติงานนั้นได้ผลตามเป้าหมายขององค์การและตรงกับความปรารถนาและสร้างความพึงพอใจให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกองค์การ เรียกว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานในบางกรณีอาจมีประสิทธิผลแต่ไม่มีประสิทธิภาพ หรือมีประสิทธิภาพแต่ไม่มีประสิทธิผล และกล่าวได้ว่า บุคลากรขององค์การนับว่ามีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะถ้าปราศจากซึ่งบุคคลแล้วองค์การก็ไม่อาจมีได้ เพราะบุคคลเป็นผู้สร้าง

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรรค้องค์การ และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์การ องค์การจะดำเนินภาระกิจไปสู่เป้าหมายได้หรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับบุคคลในองค์การ

## 2.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของบุคลากร ผลงานหรือผลผลิตนั้น ถือเป็นหัวใจขององค์การที่สำคัญยิ่ง หากองค์การต้องการประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานในระดับสูง องค์การจะต้องลงทุนดำเนินงานเพื่อหวังให้การทำงานสำเร็จลุล่วงและได้ผลดี มีปริมาณผลงานสูงอันจะนำผลกำไรมาสู่องค์การมากยิ่งขึ้น (อรุณ รัชธรรม. 2527 : 94)

เนื่องจากองค์การยังแตกต่างจากหน่วยงานทางสังคมอื่น ๆ ในแง่ที่มุ่งบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายเฉพาะของตนเป็นสำคัญ ดังนั้น องค์การจึงต้องเลือกหาและจัดสรรทรัพยากร ตลอดจนประสานกิจกรรมขององค์การในส่วนต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ในด้านขอบข่ายของความสำเร็จของงานหรือผลงานในองค์การนั้น (สมปราชญ์ จอมเทศ. 2526 : 27)

สรวีศ พงษ์เก่า (2546 : 9) กล่าวถึง เดวิสและนีวสตรอม ในเรื่องของปัจจัยสำคัญที่ทำให้ องค์การหรือหน่วยงานประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การ องค์การใดก็ตามหากบุคลากรในองค์การไม่พึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน เป็นต้น แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคลากรในองค์การมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้ การปฏิบัติงานได้ผลมีประสิทธิภาพ และยังเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่ดีอีกด้วย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้รับการตอบสนองตามความต้องการของเขาได้ (กิติมา ปรีดีดิลก. 2529 : 321)

ในอีกทัศนะหนึ่ง กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและส่งผลให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเกิดขวัญและกำลังใจ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 143)

## 2.4 องค์ประกอบและปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน. (2526 : 279 – 281) กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจาก องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคคลในการปฏิบัติงาน กล่าวไว้ 10 ประการ คือ เอกสารเป็นเอกสารที่สละสลวยสำหรับการทำงานเพื่อการศึกษาค้นคว้า เมื่อนักผู้เอาตัวเข้ามาเป็นเชิงประจักษ์ในด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4.1 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีหลักประกันว่า ตรายใดที่ตนปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถและผลงานถึงมาตรฐานของงาน ก็สามารถปฏิบัติงานนั้นได้ตลอด

2.4.2 ความพอใจในการทำงาน ถ้าบุคคลได้ทำงานที่ตนพอใจ มีความสุขในการทำงานผลงานย่อมดีกว่าผู้ที่ทำงานด้วยความจำใจหรือทำตามหน้าที่

2.4.3 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง งานที่กระทำนั้นเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้า ตรายใดที่ตนยังมีความหวังที่จะก้าวหน้า ก็ย่อมที่จะทำกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้น ๆ แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความหมดหวังในความก้าวหน้า ก็ย่อมขาดกำลังใจในการทำงานและไม่รักงาน เป็นผู้ปฏิบัติงานที่เงินเดือนเต็มขั้น

2.4.4 การได้รับการยกย่องนับถือ ทุกคนย่อมพอใจในความสำเร็จแห่งกิจกรรมของตน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงยกย่องและชมเชย สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานสำเร็จ เพื่อที่จะเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและส่วนรวม

2.4.5 การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานย่อมปรารถนาที่จะมีผู้นำหรือหัวหน้าที่มีความสามารถ เพราะหัวหน้านั้นเป็นจุดรวมแห่งพลังรวมของการทำงาน ผู้นำสามารถย่อมประสานทั้งงาน และน้ำใจของบุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้นำยังเป็นตัวอย่างในการทำงานและปฏิบัติงานอีกด้วย

2.4.6 การได้รับค่าจ้างโดยธรรม อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทนโดยตรง และเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือนที่ดี การเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยธรรมชาตินี้จึงมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมาก มีองค์การจำนวนมากที่ต้องประสบความล้มเหลวในการดำเนินงาน อันเนื่องมาจากความไม่ยุติธรรมในการกำหนดอัตราเงินเดือนการเลื่อนขั้นแก่พนักงานเจ้าหน้าที่องค์การนั้น ๆ

2.4.7 ความเสมอภาค ในที่นี้หมายถึง ความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานของคนในองค์การไม่มีการแบ่งแยกผิวพรรณ เชื้อชาติ เล่นพวก หรือลำเอียงในการปกครองบังคับบัญชา เพราะเหล่านี้เป็นมูลเหตุที่ทำให้ลาขวัณในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และทำลายสามัคคีธรรมของหมู่คณะและองค์การในที่สุด

2.4.8 ความนุ่มนวลและแนบเนียน การมีปมวิวาจาข่มเป็นที่พอใจรักใคร่แก้ววิสาสะและผู้ร่วมงานเสมอ ผู้บังคับบัญชาที่ดีควรพึงระมัดระวังฝึกสอนแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทำงานผิดพลาด ควรชี้แนะสั่งสอนอย่างสุภาพนุ่มนวล เพื่อป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความท้อถอยในการทำงาน การทักทายเป็นปรกติตามสารทุกข์สุกดิบย่อมเป็นวิธีสร้างความสัมพันธ์ภาพในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี และแนบเนียนวิธีหนึ่ง

2.4.9 การยอมรับนับถือ มนุษย์เป็นสัตว์สังคมเมื่อเราอยู่ที่ใดได้รับการยอมรับว่าเป็นพวกเดียวกันกับสมาชิกส่วนใหญ่ เราย่อมมีความสุขที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในฐานะที่เป็นสมาชิก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นับญาติเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือส่วนหนึ่งของสังคมหรือองค์กรนั้น ๆ บุคคลที่ถูกทอดทิ้งอยู่โดดเดี่ยวแต่เพียงลำพังย่อมเกิดความวิตกกังวล เกรงกลัว และไม่สามารถปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดี ดังนั้น การยอมรับนับถือจึงเป็นสิ่งสำคัญมากในการปฏิบัติงาน

**2.4.10 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน** นอกเหนือจากเพื่อนร่วมงานที่ดีแล้ว สภาพแวดล้อมและสภาพของงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาก สภาพของการทำงานที่ดีควรประกอบด้วย การมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ มีอุณหภูมิพอเหมาะ มีการถ่ายเทอากาศถูกสุขลักษณะ เป็นต้น

พิรุณ วิเชียรศิริกุล (2542 : 16-18) กล่าวถึง ทฤษฎีของเฮสเตอร์ บาร์นาร์ด เกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของตอบแทน ที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในรูปวัตถุ
2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (personal non-material opportunities) หมายถึง โอกาสที่จะมีชื่อเสียง ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษส่วนตัวหรือโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งดี ๆ
3. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) ได้แก่ สภาพวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions) หมายถึง การที่หน่วยงานสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ
5. ความดึงดูดในทางสังคม (associational attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่ผู้ร่วมงาน การยกย่องยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (adaptation of conditions habitual methods and attitudes) หมายถึง การปรับวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและให้สอดคล้องกับทัศนคติแต่ละบุคคล
7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง (opportunity of enlarged participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น ช่วยให้ผู้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลที่สำคัญ
8. สภาพของการอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร (condition of communion) หมายถึง ความพอใจของบุคลากรที่อยู่ร่วมกันฉันท์มิตร รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนับสนุนกลมเกลียว ร่วมมือกันอย่างดีในการทำงาน

สรวิศ พงษ์เก่า (2546 : 12-13) กล่าวถึง กิลเมอร์ ถึงองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ความมั่นคงปลอดภัย เป็นความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีอายุน้อยและควมรู้น้อยจะให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงานมากกว่า คนที่มีอายุมากและควมรู้มาก
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งการทำงานสูงขึ้นจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะที่มีความต้องการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงานมากกว่า เพศหญิงและจะลดลงเมื่ออายุมากขึ้น
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงและการดำเนินงานของหน่วยงาน
4. ค่าจ้างหรือรายได้ คนงานเพศชายจะให้ความสำคัญของค่าจ้างมากกว่าคนงานเพศหญิง และผู้ที่ทำงานในโรงงานจะเห็นความสำคัญของค่าจ้างมากกว่าผู้ทำงานในหน่วยงานของรัฐ
5. ลักษณะของงานที่ทำ องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับควมรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตรงตามควมรู้ความสามารถแล้ว ก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
6. การนิเทศงาน มีความสำคัญที่ทำให้ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจต่องานได้ โดยการนิเทศจะไม่เป็นสาเหตุอันหนึ่ง ที่ทำให้การย้ายงานหรือลาออกจากงาน
7. ลักษณะทางสังคม การปฏิบัติงานถ้าผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
8. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ-ส่งข้อสนเทศ คำสั่ง การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ซึ่งมีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษาระดับสูง
9. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ให้งทำงาน ช่วงเวลาการทำงาน
10. ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินบำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการ วันหยุดกรณีพิเศษต่าง ๆ

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 145-152) กล่าวถึง ทฤษฎีของฮาร์เรลล์ ในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งใช้เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ

**1. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ดังนี้**

1.1 **ประสบการณ์ในการทำงาน** จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ในการทำงานของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 **เพศ** แม้ว่างานวิจัยหลายงานจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำว่าเป็นลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับความทะเยอทะยานและความต้องการทางการเงิน

1.3 จำนวนสมาชิกภายในกลุ่มที่ทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานซึ่งต้องใช้ความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะหลายด้าน มีความร่วมมือในกลุ่มสมาชิกที่ทำงาน ก็มีส่วนนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุ มีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลา และประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำงานในเวลาที่ไม่ปกติอื่น ไม่ต้องทำงาน เพราะเป็นช่วงที่ต้องพักผ่อนทั้งร่างกายและจิตใจ

1.6 เชื้อชาติ ปัญหาเรื่องเชื้อชาติมีความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และลักษณะงานที่ทำมีความเหมาะสม และทำทลายความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.7 การศึกษา มีผลกับความพึงพอใจในการทำงานไม่เด่นชัด แต่ขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหรือไม่

1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ที่เครื่องมือวัดว่ามีความเที่ยงตรงดีหรือไม่ บุคลิกภาพที่เห็นเด่นชัด คือ คนที่เป็นโรคประสาทมักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติ เพราะมีความเครียดกับภาวะของความพึงพอใจในการทำงาน

1.9 ระดับเงินเดือน จากรายงานวิจัยพบว่าเงินเดือน มีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพ ทำให้ไม่ต้องทำงานนอกเวลา และสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิต ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน เป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองจะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานและได้ทำงานที่ตนเองถนัด และพอใจ จะมีความสุขและมีความพึงพอใจในการทำงาน

## 2. ปัจจัยด้านงาน

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ มีประโยชน์เป็นต้นสิ่งเหล่านี้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ ต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะงาน ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะงาน ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาควบคู่ไปด้วยกัน จึงจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ ผู้ที่มีตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น เจ้าของกิจการ ผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า โดยจะมีผลต่อเงินเดือน การเลื่อนฐานะของตนเอง ทั้งนี้ต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความเอกลक्षणเป็นเอกลक्षणที่สวนวิสาห์การเชิงงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญตาดเห็นาไปไซประโยชน์ดานการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคภูมิใจในงานที่ประกอบเพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากนี้อยู่กับตัวบุคคลแล้วยังอยู่ในค่านิยมของสังคมด้วยเช่นกัน

**2.4 ขนาดของหน่วยงาน** ความพึงพอใจในการทำงาน ในหน่วยงานขนาดเล็กจะมีมากกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเอง และร่วมมือช่วยเหลือกันขวัญในการทำงานดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

**2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน** การทำงานต้องตื่นแต่เช้ามีด การเดินทางไม่สะดวก รถติดและเหนื่อยจากการเดินทางจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องความเป็นอยู่ ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความลำบากต่อการทำงาน

**2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์** คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงาน น้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์

**2.7 โครงสร้างของงาน** หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบาย ชี้แจงเป้าหมาย รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกต่อการทำงาน ไม่เกิดการซ้ำซ้อนของงาน และการดำเนินการควบคุมได้ง่ายขึ้น

### 3. ปัจจัยด้านการจัดการ

**3.1 ความมั่นคงในงาน** ในปัจจุบันแม้ว่าคนจะสนใจงานน้อยลง แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น ญี่ปุ่น ยังให้ความสำคัญเกี่ยวกับความมั่นคงของงานจากการสอบถามเกี่ยวกับความมั่นคงในงานปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มั่นคง พนักงานต้องการจะทำงานจนถึงวัยเกษียณ

**3.2 รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการ** ของแต่ละหน่วยงานเชื่อมั่นว่า พนักงานจะได้รับรายรับที่ดีช่วยลดความไม่พอใจในการทำงานได้ สภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันรายรับมีความสำคัญมาก นักวิชาการมีการเปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งดีกว่า

**3.3 ผลประโยชน์** มีลักษณะเช่นเดียวกับรายรับ เนื่องจากการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชัดเจนและสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้

**3.4 โอกาสก้าวหน้า** โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ ตามลักษณะของงานว่าเป็นงานระดับบริหารหรือระดับปฏิบัติการ จากการศึกษาพบว่าคนสูงอายุให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยกว่า เนื่องมาจากผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

**3.5 อำนาจตามหน้าที่** หมายถึง อำนาจที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงาน การได้รับมอบหมายอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่เด่นชัดจะทำให้ผู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติงาน ทำงานได้ง่ายกว่างานที่ได้รับมอบอำนาจตามตำแหน่งไม่เด่นชัด ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3.6 สภาพการทำงาน การให้ความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเรื่อง สภาพการทำงานของพนักงาน จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน การที่เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะทำให้มีความสุขในการทำงาน และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.8 ความรับผิดชอบงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบงานสูง ความพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบงานร่วมกับปัจจัยด้านอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

3.9 การนิเทศงาน คือ การชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศ มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์กรด้วย ซึ่งการสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงาน และพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ข่าวดสารจากหน่วยงาน มีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อทราบถึงสภาพของงานที่ทำอยู่ว่าอย่างไร จะต้องปรับปรุงส่วนไหนบ้าง

องค์กรหรือหน่วยงานใดมีผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง องค์กรนั้นจะบรรลุผลการทำงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เนื่องจากมีพนักงานที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ ในทำนองเดียวกันถ้าองค์กรหรือหน่วยงานใดมีสมาชิกที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำจะมีลักษณะที่ตรงกันข้ามกับที่กล่าวมา ดังนั้น ผู้บริหารควรหาทางเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือหน่วยงาน (สุดารัตน์ หลิวสกุล. 2532 : 32)

## 2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่องค์กรหรือหน่วยงานให้ความสำคัญมากในปัจจุบัน เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กร หรือหน่วยงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความพึงพอใจ โดยศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้สร้างปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยให้บุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ มีหลายทฤษฎีต่างก็มีความคล้ายคลึงกันและมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน แต่ในที่นี้จะกล่าวทฤษฎีที่สำคัญ 2 ทฤษฎี คือ

### 2.5.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของ มาสโลว์ (maslow's heirachy of needs Theory)

สมยศ นาวิการ (2540 : 298-302) กล่าวถึง มาสโลว์ เป็นนักจิตวิทยาอยู่ที่มหาวิทยาลัยแบรนดิส ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา มาสโลว์ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐาน มากที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบข่ายของมาสโลว์จะอยู่บนพื้นฐานของสมมุติฐานรากฐานสามข้อคือ :

1) บุคคลคือสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการของบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาได้ ความต้องการที่ยังไม่ถูกต้องสนองเท่านั้นสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจ

2) ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับตามความสำคัญ หรือเป็นลำดับชั้นจากความ ต้องการพื้นฐาน (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน (เช่น ความสำเร็จ)

3) บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไปต่อเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น นั่นคือคนงานจะมุ่งการตอบสนองความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยก่อนก่อนที่จะถูกจูงใจให้มุ่ง ไปสู่ความต้องการทางสังคม

**2.5.1.1 ความต้องการทางร่างกาย ( Physiological Needs )** ความต้องการทางร่างกายจะอยู่ ลำดับต่ำที่สุด ความต้องการพื้นฐานมากที่สุดที่ระบุโดยมาสโลว์ ความต้องการเหล่านี้จะหมายถึง แรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เพื่อการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ บริษัทจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคคลที่พวกเขาจะรับภาระ สภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้ (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ในทำนองเดียวกันเวลาพักจะเป็นคุณลักษณะ ที่สำคัญอย่างหนึ่งของงานด้วยที่เปิดโอกาสให้บุคคลตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขาได้ บริษัทมากขึ้นทุกทีกำลังมีโครงการออกกำลังกาย นี้จะช่วยให้พนักงานมีสุขภาพดีด้วยการตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขาบุคคลที่หิวจนเกินไปหรือเจ็บป่วยจนเกินไปยากที่จะมีส่วนช่วยต่อบริษัทของพวกเขาได้อย่างเต็มที่ โดยทั่วไปตามความต้องการทางร่างกายจะถูกตอบสนองด้วยรายได้ที่เพียงพอและสภาพแวดล้อมของงานที่ดี เช่น ห้องน้ำที่สะอาด แสงสว่างเพียงพอ อุณหภูมิที่สบาย และการระบายอากาศที่ดี

**2.5.1.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)** ความต้องการความปลอดภัย ความ ต้องการลำดับที่สองของมาสโลว์ จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะ หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยที่ปราศจากอันตรายทางร่างกาย และจิตใจบริษัทสามารถทำได้หลายสิ่งหลายอย่างเพื่อที่จะตอบสนอง ความต้องการความปลอดภัย ตัวอย่างเช่น บริษัทอาจจะให้การประกันชีวิตและสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย กฎและข้อบังคับที่ยุติธรรมและสมควร และการยอมให้มีสภาพแรงงาน

**2.5.1.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs)** ความต้องการทางสังคม คือ ความต้องการระดับสามที่ระบุโดยมาสโลว์ ความต้องการเหล่านี้จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกาย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยามให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กายและความปลอดภัยได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมจะหมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยวพัน การมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม บริษัทอาจจะกระตุ้นการมีส่วนร่วมภายในกิจกรรมทางสังคม เช่น งานเลี้ยงของสำนักงาน ทีมฟุตบอลหรือโบว์ลิ่งของบริษัทจะให้โอกาสของการตอบสนองความต้องการทางสังคมด้วย การเป็นสมาชิกสโมสรของบริษัทจะให้โอกาสที่ดีแก่ผู้บริหารเพื่อ “การสร้างเครือข่าย” กับผู้บริหารคนอื่น ในขณะที่ตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้ด้วย ก่อนหน้านี้เราได้กล่าวถึง โครงการสุขภาพจะช่วยตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้ โครงการสุขภาพนี้สามารถช่วยตอบสนองความต้องการทางสังคมได้ด้วย ความจริงแล้วการทำงานหรือการเล่นกีฬากับเพื่อนร่วมงานจะให้โอกาสที่ดีเยี่ยมต่อเพื่อน การวิจัยแสดงให้เห็นว่าความต้องการทางสังคมจะถูกกระตุ้นภายใต้สภาวะที่ “ความไม่แน่นอนทางองค์กร” มีอยู่ เช่น เมื่อความเป็นไปได้ของการรวมบริษัท ได้ถูกความมั่นใจของงาน ภายใต้สภาวะเช่นนี้บุคคลจะแสวงหาความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังเป็นไปอยู่

**2.5.1.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ( Esteem Needs )** ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง คือ ความต้องการระดับที่สี่ ความต้องการเหล่านี้หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่นจะเป็นความต้องการประเภทนี้ ตัวอย่างเช่น พวกเขาอาจจะได้รับเชิญงานเลี้ยงเพื่อที่จะยกย่องความสำเร็จที่ดีเด่น การพิมพ์เรื่องราวภายในจดหมายข่าวของบริษัท เพื่อที่จะพรรณนาความสำเร็จของบุคคล การให้ญญาเจ้าหน้าที่แก่ผู้บริหารให้ที่จ้อครดยนต์ส่วนบุคคล และการประกาศ “บุคคลดีเด่น” ประจำเดือน ล้วนแต่เป็นตัวอย่างของสิ่งที่สามารถกระทำเพื่อการตอบสนองความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การให้รางวัลเป็นนาฬิกาและเพชรแก่การบริการที่ดี และรางวัลราคาถูก เช่น ที-เชิ้ต และเหยือกเบียร์จะมีประโยชน์ต่อการยกย่องด้วย

**2.5.1.5 ความต้องการความสมหวังของชีวิต ( Self- Actualization Needs )** ความต้องการความสมหวังของชีวิต คือ ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการขอโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ บริษัทได้พยายามจูงใจบุคคลเหล่านี้ด้วยการเสนอตำแหน่งที่ท้าทายแก่พวกเขา

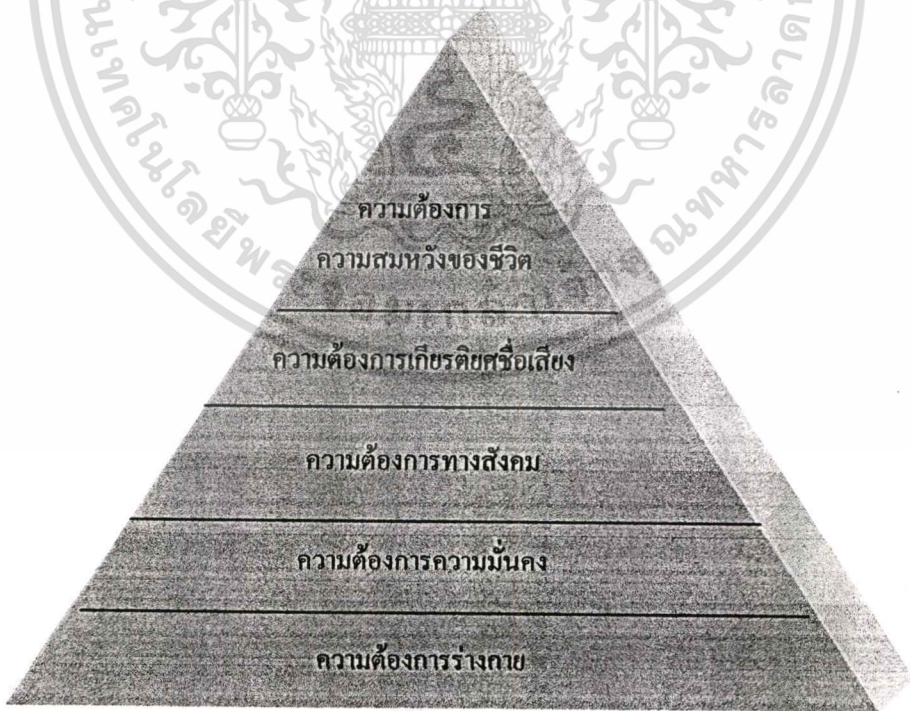
ความต้องการความสมหวังของชีวิต คือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

มาสโลว์เชื่อว่าความต้องการเหล่านี้จะถูกเรียงลำดับจาก “ต่ำสุด” ไปยัง “สูงสุด” มาสโลว์กล่าวว่า เมื่อต้องการ ณ ระดับ “ต่ำสุด” –ร่างกาย- ได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการ ณ ระดับที่ “สูงขึ้น” ต่อไป –ความปลอดภัย- จะมีความสำคัญมากที่สุด และต่อไปตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามทฤษฎีของมาสโลว์แล้ว บุคคลจะถูกจูงใจให้ตอบสนองความต้องการระดับต่ำกว่าก่อนที่พวกเขาจะพยายามตอบสนองความต้องการระดับสูง ยิ่งกว่านั้นเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งถูกตอบสนองแล้วความต้องการนี้จะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจที่มีพลังต่อไปอีก ตัวอย่างเช่น สหภาพแรงงานจะเจรจาคัดรองเพื่อค่าจ้างสวัสดิการ มาตรฐานความปลอดภัย และความมั่นคงของงานที่สูงขึ้น ข้อเจรจาคัดรองเหล่านี้จะเกี่ยวพันโดยตรงกับการตอบสนองความต้องการระดับต่ำของมาสโลว์ เมื่อความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยได้ถูกต้องตอบสนองพอสมควรแล้วความต้องการระดับสูง-ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียงและความสมหวังของชีวิต-จะกลายเป็นความต้องการที่โดดเด่นขึ้นมา ผู้บริหารระดับสูงหลายคนที่จะทิ้งชีวิตบริษัทไปเมื่อวันปลายอาชีพงานของพวกเขา เพื่อที่จะแสวงหากิจกรรมที่ผลักดันพวกเขาไปสู่ความต้องการความสมหวังของชีวิตต่อไปอีก เดวิด เคิร์น ซีอีโอก่อนหน้าของซีร็อกซ์ คอร์ปอเรชั่น ได้ลาออกจากซีร็อกซ์ เมื่ออายุ 50 กว่าปี เข้ารับตำแหน่งภายในรัฐบาลเพื่อที่จะช่วยยกระดับการศึกษามัธยมปลายให้สูงขึ้น

ทฤษฎีของมาสโลว์จะถูกสร้างขึ้นมาจากพื้นฐานที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ได้ถูกตอบสนองจะเป็นปัจจัยที่ปลุกเร้าพฤติกรรมของบุคคล เมื่อความต้องการได้ถูกตอบสนองตามสมควรแล้วความต้องการเหล่านี้จะหยุดเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรม ตัวอย่างเช่น คนงานอาจจะมีความต้องการเป็นหัวหน้าคนงาน ด้วยการศึกษาค่าภาคค่ำ การฝึกอบรมภายในบริษัท ความต้องการที่จะเป็นหัวหน้าคนงานไม่มีอยู่ต่อไปอีกแล้ว ดังนั้นพฤติกรรมของบุคคลจะถูกเปลี่ยนแปลงไปยังทิศทางใหม่

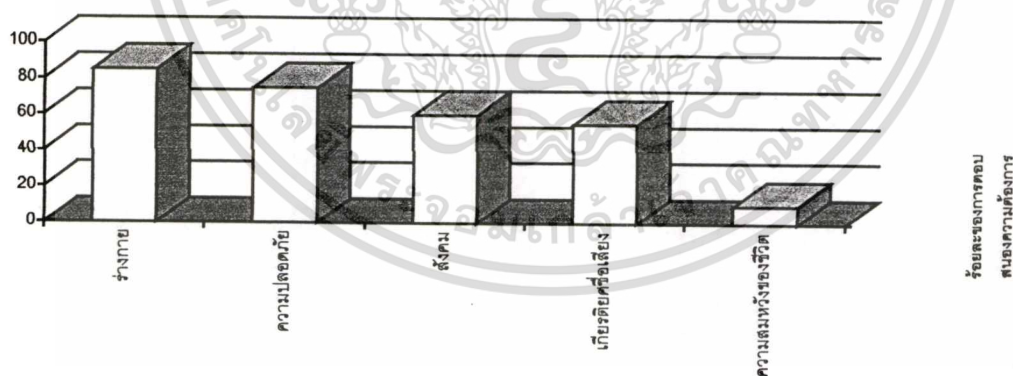


ภาพที่ 2.1 ลำดับความต้องการของมาสโลว์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยทั่วไปความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้ว จะสูญเสียศักยภาพทางการจ้างใจของพวกเขาไป ดังนั้น ผู้บริหารจะถูกแนะนำให้มุ่งเน้นความต้องการที่ปรากฏขึ้นมาหรือไม่ยังไม่ได้ตอบสนอง ตัวอย่างเช่น ภายใต้การเผชิญกับการทดแทนทางเทคโนโลยีและการปลดออกจางานอย่างมากมา ลูกจ้างอเมริกันถูกปลดออกจางาน 30,000 คนต่อเดือนในระหว่างแปดเดือนแรกของปี 2533 นายจ้างสามารถกระตุ้นแรงจูงใจด้วยการให้พนักงานได้รับการประกันความมั่นคงของงาน บริษัท เช่น ไอบีเอ็ม ฮันนีเวลล์ และบริษัทอื่นได้ดำเนินการตามข้อแนะนำนี้ด้วยการเขียนนโยบาย “การไม่ปลดออกจางาน” ขึ้นมาเป็นลายลักษณ์อักษรหรือด้วยใช้ผู้รับเหมาช่วงเพื่อที่จะคุ้มครองพนักงานประจำเอาไว้ในระหว่างที่เศรษฐกิจถดถอย เมื่อลูกจ้างรู้สึกมั่นคงภายในงานของพวกเขาแล้ว ผู้บริหารควรจะพยายามตอบสนองความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง นี่สามารถกระทำได้โดยการใช้สัญลักษณ์ทางสถานภาพ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น เมื่อความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงของบุคคลถูกตอบสนองแล้ว ผู้บริหารสามารถเพิ่มแรงจูงใจโดยการออกแบบงานเสียใหม่ เพื่อที่จะให้เป็นอิสระแก่บุคคล

มาสโลว์ให้เห็นว่าผู้ใหญ่โดยทั่วไปภายในสังคมอเมริกาได้ตอบสนองความต้องการทางร่างกาย 85% ความต้องการความปลอดภัย 70% ความต้องการทางสังคม 50% ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง 40% และความต้องการความสมหวังของชีวิต 10% บุคคลหลายคนไม่เห็นด้วยกับตัวเลขเหล่านี้ โดยเฉพาะ 10% ของความต้องการความสมหวังของชีวิต แผนภูมิแท่งจะแสดงให้เห็นถึงการยืนยันของมาสโลว์ ถึงระดับของการตอบสนองความต้องการห้าประเภท



ภาพที่ 2.2 ระดับความต้องการ

ดังนั้น ทฤษฎีของมาสโลว์แสดงเป็นนัยว่าผู้บริหารควรจะให้ความสนใจกับความต้องการทางสังคมและเกียรติยศชื่อเสียง ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยจะถูกรับรู้ว่าเป็นสิ่งจูงใจที่อ่อนแอภายในกรณีนี้ เพราะว่าพวกมันได้ถูกตอบสนองไปแล้ว 85 และ 70% ตามลำดับ และแม้ว่าความต้องการความหวังของชีวิตจะถูกตอบสนองเพียง 10% เท่านั้น ความต้องการความสมหวังของการค้าไม่ว่าการณ์ใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของชีวิตจะถูกรับว่าเป็นสิ่งจูงใจที่อ่อนแอด้วย พวกเขาไม่สามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลได้จนกว่าบางสิ่งบางอย่างได้ถูกกระทำเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมและเกียรติยศชื่อเสียง บุคคลหลายคนได้คาดคะเนแต่เริ่มแรกว่าโรงงานอเมริกันของนิสสันจะล้มเหลวเพราะว่าบริษัทได้ใช้การจ้างงานที่มั่นคงเป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่ง ความมั่นคงของงานจะตอบสนองความต้องการความปลอดภัยแล้ว แต่เนื่องจากคนงานอเมริกันจะอยู่ ณ ระดับความต้องการที่สูงกว่าคนงานญี่ปุ่น ดังนั้น พวกเขาจะสนใจต่อความต้องการความปลอดภัยน้อย

### 2.5.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ทเบิร์ต (Herzberg's two-factor model)

สมยศ นาวิการ (2540 : 310-313) กล่าวถึง เฮอร์ทเบิร์ต ในปี 2493 ที่ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่นิยมแพร่หลายขึ้นมาอีกทฤษฎีหนึ่ง คือ ทฤษฎีสองปัจจัย เฮอร์ทเบิร์ตได้ขอให้นักบัญชีและวิศวกร 200 คนอธิบายสถานการณ์ที่พวกเขาารู้สึกพอใจและมีแรงจูงใจสูง และสถานการณ์ที่พวกเขาารู้สึกไม่พอใจและไม่มีแรงจูงใจ นี่คือการถามเกี่ยวกับว่า “บุคคลต้องการอะไรจากงานของพวกเขา ?” เมื่อพวกเขาได้อธิบายสถานการณ์ที่จูงใจ นักบัญชีและวิศวกรจากบริษัทเก้าบริษัท ณ พิตต์เบิร์ก ได้กล่าวถึงปัจจัย เช่น งานที่มีความท้าทายและความรู้สึกทางความสำเร็จ เฮอร์ทเบิร์ตเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า สิ่งที่ทำให้พอใจหรือปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน ในอีกทางหนึ่งเมื่อนักวิชาชีพกล่าวถึงสถานการณ์ที่พวกเขาารู้สึกไม่ถูกจูงใจ พวกเขาจะกล่าวถึงกลุ่มปัจจัยเหล่านี้ว่าสิ่งที่ไม่พอใจ หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน

ภายใต้การตอบสนองที่ถูกแยกเป็นสิบหกประเภทเฮอร์ทเบิร์ตได้สรุปว่า คำตอบที่บุคคลให้เมื่อพวกเขามีความรู้สึกที่ดีกับงานพวกเขา จะแตกต่างอย่างมากจากคำตอบที่ให้เมื่อพวกเขามีความรู้สึกไม่ดีกับงานของพวกเขา คุณลักษณะหลายอย่างจะเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอกับความพอใจงาน และปัจจัยอื่นจะเกี่ยวข้องกับความไม่พอใจงาน ปัจจัยภายใน เช่น ความสำเร็จ การยกย่อง ความรับผิดชอบ ตัวงานเอง ความก้าวหน้า และการเจริญเติบโตจะเกี่ยวข้องกับความพอใจงาน เมื่อพวกเขามีความรู้สึกที่ดีต่องาน พวกเขาจะอ้างถึงคุณลักษณะเหล่านี้ ในอีกทางหนึ่ง เมื่อพวกเขามีความรู้สึกที่ไม่ดีต่องาน พวกเขาจะอ้างถึงปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมการทำงาน

ข้อมูลได้เสนอแนะว่าตรงกันข้ามของความพอใจงาน ไม่ใช่ความไม่พอใจงานเหมือนกับ ความเชื่อสมัยก่อนการกำจัดความไม่พอใจงานได้ไม่ได้ทำให้เกิดความพอใจงานเลย เฮอร์ทเบิร์ตเสนอแนะว่าการค้นพบของเขานี้ให้เห็นถึงการมีอยู่ของแนวค่อเนื่องควบคู่ ตรงกันข้ามของ “ความพอใจงาน” คือ “ไม่มีความพอใจงาน” และตรงกันข้ามของ “ความไม่พอใจงาน” คือ “ไม่มีความไม่พอใจงาน”

ตามมุมมองของเฮอร์ทเบิร์ตแล้วปัจจัยที่นำไปสู่ความพอใจงานจะแยกและแตกต่างจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจงาน ดังนั้น ผู้บริหารที่พยายามจะขจัดปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจงาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถทำให้เกิดความสุขได้แต่ไม่ใช่การจูงใจ พวกเขาจะปลอบโยนบุคคลมากกว่าที่จะจูงใจพวกเขา ด้วยเหตุนี้คุณลักษณะเช่น นโยบายของบริษัท สภาพแวดล้อมการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเงินเดือนถูกพิจารณาว่าเป็นปัจจัยอนามัย เมื่อปัจจัยเหล่านี้ไม่ขาดแคลนบุคคลจะไม่มีอารมณ์พอใจ แต่พวกเขาจะไม่มีอารมณ์พอใจด้วย

บนพื้นฐานของการค้นพบของเขา เฮิร์ชเบิร์กยืนยันว่ากระบวนการจูงใจบุคคลจะประกอบด้วยขั้นตอนสองขั้น ประการแรกผู้บริหารต้องมั่นใจว่าปัจจัยอนามัยจะต้องไม่ขาดแคลน ตัวอย่างเช่น เงินเดือนและความมั่นคงจะต้องดี สภาพแวดล้อมการทำงานจะต้องปลอดภัย และการบังคับบัญชาเชิงเทคนิคจะต้องถูกยอมรับด้วยการให้ปัจจัยอนามัย ณ ระดับที่เหมาะสม ผู้บริหารไม่ได้กระตุ้นแรงจูงใจ เพียงแต่มั่นใจว่าบุคคลจะไม่ “ไม่พอใจ” เท่านั้น ดังนั้นผู้บริหารอาจจะดำเนินไปยังขั้นตอนที่สอง : การให้โอกาสแก่บุคคลที่จะได้รับปัจจัยจูงใจเช่น ความสำเร็จและการยกย่อง บุคคลจะมีความพอใจและแรงจูงใจสูงขึ้นเฮิร์ชเบิร์กก้าวไปไกลกว่านักทฤษฎีส่วนใหญ่ และได้อธิบายอย่างชัดเจนว่าทฤษฎีสองปัจจัยจะถูกประยุกต์ใช้ภายในสถานที่ทำงานอย่างไร โดยเฉพาะเขาได้เสนอแนะการเพิ่มคุณค่างาน ที่จะกล่าวถึงรายละเอียดในตอนหลัง เขายืนยันว่างานควรจะถูกรื้อถอนแบบเสียใหม่เพื่อที่จะรวมเอาปัจจัยจูงใจเข้าไว้ด้วย

A มุมมองสมัยเดิม



ความพอใจงาน

ความไม่พอใจงาน

B มุมมองของเฮิร์ชเบิร์ก (ปัจจัยจูงใจ)



ความพอใจงาน

ไม่มีความพอใจงาน

(ปัจจัยอนามัย)



ความไม่พอใจงาน

ไม่มีความไม่พอใจงาน

### ภาพที่ 2.3 การเปรียบเทียบมุมมองของความพอใจงาน-ความไม่พอใจงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เฮิร์ชเบิร์กได้สรุปว่าปัจจัยนามัยไม่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจแต่สามารถสร้างความไม่พอใจงานได้เขาเชื่อว่าปัจจัยนามัยจะรักษาบุคคลเหมือนกับนามัยรักษาฟันและเหงือก แต่อนามัยสามารถป้องกันปัญหาได้เท่านั้น อนามัยไม่ได้สร้างสุขภาพที่ดีขึ้น เฮิร์ชเบิร์กเสนอแนะว่าบริษัทที่ได้ตอบสนองปัจจัยนามัยของบุคคลเท่านั้นจะกำจัดความไม่พอใจงานได้ แต่จะไม่ได้ผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น

กลุ่มของปัจจัยสองกลุ่มเหล่านี้สามารถเปรียบเทียบได้กับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ปัจจัยจูงใจจะสัมพันธ์กับความต้องการระดับสูง (ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความสมหวังของชีวิต) และปัจจัยนามัยจะสัมพันธ์กับความต้องการระดับต่ำ (ความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย และสังคม) เหมือนกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ ทฤษฎีสองปัจจัยจะอยู่บนพื้นฐานของสมมุติฐานความพอใจ-ความก้าวหน้าด้วย

ลำดับความต้องการของทฤษฎีมาสโลว์ ที่ปัจจัยนามัยและปัจจัยจูงใจสามารถตอบสนองได้จะถูกแสดงให้เห็นในรูป 2.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง สามารถถูกตอบสนองได้ทั้งปัจจัยนามัยและปัจจัยจูงใจ ตัวอย่างของความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงที่ถูกตอบสนองด้วยปัจจัยนามัยคือ ที่จอครดยนต์ส่วนบุคคลสัญลักษณ์ของสถานภาพ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่แสดงความสำคัญของบุคคล ตัวอย่างของความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงที่ถูกตอบสนองด้วยปัจจัยจูงใจคือ รางวัลที่ได้รับสำหรับผลการดำเนินงานที่ดีเน้นการแสดงความสำคัญด้วยการยกย่องงานที่บรรลุความสำเร็จอย่างดี



ภาพที่ 2.4 การตอบสนองลำดับความต้องการของมาสโลว์ด้วยปัจจัยนามัยและปัจจัยจูงใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เฮิร์ชเบิร์กยืนยันว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสนใจอย่างเพียงพอกับปัจจัยจูงใจ พวกเขาจะมุ่งที่ผลตอบแทน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงานมากกว่า เราอาจจะเพิ่มได้อีกว่าการเจรจาต่อรองจะมุ่งที่ปัจจัยนามัยด้วย แนวโน้มนี้จะรู้ทั้งฝ่ายบริหารและแรงงาน ปัจจัยนามัยจะมองเห็นและวัดได้ในอีกทางหนึ่งปัจจัยจูงใจจะมองไม่เห็นและวัดไม่ได้

เฮิร์ชเบิร์กกล่าวว่าปัจจัยนามัยไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้เพื่อที่จะสร้างความเป็นเลิศ เขาเชื่อว่าบริษัทจะต้องตอบสนองความต้องการที่เกี่ยวพันทั้งปัจจัยนามัยและปัจจัยจูงใจ นี่จะแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารควรจะแสดงความสนใจต่อการมอบหมายงานที่ทำทาบ การเพิ่มความรับผิดชอบให้สูงขึ้น การให้การยกย่องและปัจจัยจูงใจอื่น

## 2.6 กรอบภารกิจและความรับผิดชอบของฝ่ายผลิตโรงกลั่นน้ำมันในประเทศ

### 2.6.1 ลักษณะขององค์การผลิตน้ำมัน

สรวีศ พงษ์เก่า (2546 : 31) กล่าวถึง บลัว และสก็อต ที่ได้อธิบายว่าโรงงานอุตสาหกรรมเป็นองค์การทางธุรกิจ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ การมุ่งแสวงหาผลประโยชน์หรือกำไร กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (2526 : 3 – 6) ได้กล่าวถึงประเภทของอุตสาหกรรม โดยเรียกชื่อตามลักษณะวัสดุที่นำมาใช้ผลิต อุตสาหกรรมน้ำมันเป็นอุตสาหกรรมขั้นทุติยที่นำเอาผลิตผลที่ได้จากอุตสาหกรรมขั้นปฐม ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่นำเอาทรัพยากร นั่นคือ การขุดน้ำมันมาเป็นวัตถุดิบ สำหรับทำการผลิตเป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปต่อไป นั่นคือ การกลั่นน้ำมัน ซึ่งเรียกชื่อตามกรรมวิธีหรือขบวนการผลิตเป็นอุตสาหกรรมในเชิงการผลิตหรืออุตสาหกรรมโรงงาน (manufacturing industry) เป็นอุตสาหกรรมที่ทำการผลิตสินค้าสำเร็จรูปออกจำหน่าย โดยมีสถานที่ใช้ทำการผลิตที่เรียกว่า “โรงงาน” มีเครื่องจักรที่ใช้พลังงาน พลังน้ำมันหรือไฟฟ้าช่วยในการผลิตเป็นอย่างมาก

ระบบการผลิตของอุตสาหกรรม โรงกลั่นเป็นระบบการผลิตแบบผสม (integrate subsystem) จะมีการป้อนกลับ (feed back) ของข่าวสารหรือผลผลิตจากระบบการผลิตที่อยู่ข้างหน้า กลับไปสู่ระบบการผลิตที่อยู่ข้างหลังในกระบวนการผลิตเดียวกัน ลักษณะการผลิตประเภทนี้จะ เป็นระบบที่ซับซ้อนและจะพบเห็นเสมอในการผลิต และยังคงใช้ข่าวสารจากระบบการผลิต ข้างหน้าส่งกลับ ไปสู่กระบวนการผลิตข้างหลัง เพื่อนำข่าวสารนี้ไปใช้ในการควบคุมการทำงานของ กระบวนการผลิตข้างหลัง

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ในการปฏิบัติงานในโรงกลั่นน้ำมัน การควบคุมการผลิตที่ใช้จะ อยู่ในลักษณะการใช้เครื่องจักรอัตโนมัติ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการสื่อสาร การประสานงานจากระบบ การผลิตที่อยู่ข้างหน้ากลับ ไปสู่ระบบการผลิตที่อยู่ข้างหลังในกระบวนการผลิตเดียวกัน และยังคง อาศัยข่าวสารการควบคุมจากระบบการผลิตอื่นที่เกี่ยวข้องด้วย เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นใน กระบวนการผลิตที่เป็นการผลิตแบบต่อเนื่อง ซึ่งเป็นระบบที่มีการไหลของวัตถุดิบต่อเนื่องด้วยสาย

การผลิต (มณฑิธร ประจวบศรี, 2537 : 31) เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.6.2 วัตถุประสงค์ของโรงกลั่นน้ำมัน

2.6.2.1 เพื่อดำเนินการผลิตผลิตภัณฑ์น้ำมันที่ดี มีคุณภาพสูงและสามารถสนองความต้องการภายในประเทศ โดยจัดหาน้ำมันดิบมากลั่น

2.6.2.2 เพื่อใช้ทรัพยากร และทรัพย์สินที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วยความปลอดภัย และในสภาพแวดล้อมที่ดี

2.6.2.3 มุ่งสร้างเสริมให้พนักงานมีความภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้น และมีประสิทธิภาพสูงในการทำงาน

## 2.6.3 การผลิตน้ำมันสำเร็จรูปจากน้ำมันดิบ

โดยที่น้ำมันดิบมีความแตกต่างกันอย่างมากทั้งในด้านองค์ประกอบและคุณภาพ วิธีการผลิตที่ใช้กับน้ำมันดิบชนิดหนึ่ง ๆ จึงมีความแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับความต้องการผลิตภัณฑ์และภาวะทางเศรษฐศาสตร์การผลิตของโรงกลั่นแต่ละแห่ง ดังนั้น ก่อนที่จะดำเนินการกลั่นน้ำมัน ต้องหาดลาดสำหรับขายให้รู้แน่เสียก่อนว่าจะขายผลิตภัณฑ์ใดบ้าง มากน้อยเพียงใด จึงจะเลือกชนิดน้ำมันดิบที่นำมากลั่น ซึ่งอาจเป็นชนิดเดียวกันหรือหลายชนิดตามความเหมาะสมก็ได้แล้ววางแผนการกลั่น และเลือกกระบวนการผลิตที่ถูกต้องเพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ในปริมาณและคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาด รวมทั้งได้ผลตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับการประกอบการ ดังนั้น จึงต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับ ราคาของผลิตภัณฑ์ น้ำมันดิบชนิดต่าง ๆ คุณภาพอย่างละเอียดของน้ำมันดิบ ความยากง่ายในการจัดหาเทคนิคและวิธีการในการผลิต นำข้อมูลเหล่านี้มาประกอบการศึกษาทางเศรษฐศาสตร์ เพื่อเลือกหาวิธีที่ดีที่สุดในการกลั่นน้ำมันภายใต้สภาวะหนึ่ง ๆ ของตลาดที่ผันผวนอยู่เสมอ (ปราโมทย์ ไชยเวช, 2537 : 48)

### ตารางที่ 2.1 แสดงหน่วยผลิตในโรงกลั่นน้ำมัน

หน่วยผลิต	สารป้อน	หน้าที่
1) หน่วยกลั่นน้ำมันดิบ (Crude Distillation Unit)	น้ำมันดิบ	แยกน้ำมันดิบออกเป็น 1) ก๊าซ และ LPG 2) ส่วนเบนซินกลั่นตรง 3) แนฟทากลั่นตรง 4) น้ำมันก๊าด 5) น้ำมันก๊าดขอยล์เบากลั่นตรง 6) น้ำมันก๊าดขอยล์หนักกลั่นตรง 7) กากน้ำมันชนิด Long Residue

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

2) หน่วยกลั่นภายใต้สูญญากาศ (High Vacuum Unit)	กาก Long Residue	แยกออกเป็น 1) ก๊าซออกไซด์ สูญญากาศชนิดเบา 2) ก๊าซออกไซด์ สูญญากาศชนิดหนัก
3) หน่วยเสถียรส่วนเบนซินต่างๆ (platformer Stabilizer)	ส่วนเบนซินที่ยังไม่เสถียร	แยกก๊าซออกจากเบนซิน ทำให้เบนซินเสถียร
4) หน่วยแยกส่วนกลั่น (Distillate Splitter)	ส่วนกลั่นใด ๆ ที่ต้องการแยก	ทำหน้าที่แยกส่วนกลั่นให้เป็นส่วนย่อย เช่น แยกส่วนผสมของทอปปานเฟทาและน้ำมันก๊าด ออกเป็นผลิตภัณฑ์แต่ละตัว
5) หน่วยเปลี่ยนแปลงสภาพโมเลกุลของน้ำมันเพื่อปรับคุณภาพ	แนฟทา แนฟทา น้ำมันก๊าด น้ำมันก๊าดออกไซด์กาก น้ำมัน	-การรีฟอร์มมิงด้วยคาตาไลสต์เป็นการเพิ่มค่าออกเทน -การเปลี่ยนไอโซเมอร์เป็นการเปลี่ยนโครงสร้าง -การไฮโดรทรีตติง เป็นการกำจัดกำมะถันและไนโตรเจนจากแนฟทาและน้ำมันก๊าด -การไฮโดรดีซัลเฟอร์ไรซ์ เป็นการกำจัดกำมะถันและสิ่งสกปรก
6) หน่วยเปลี่ยนแปลงสภาพโมเลกุลของน้ำมันเพื่อเพิ่มปริมาณผลิตภัณฑ์ที่ต้องการ	Long Residue และ/หรือ Short Residue ก๊าดออกไซด์สูญญากาศ Long Residue ก๊าดออกไซด์สูญญากาศ โปรพินและ/หรือ บิวทีน	การแตกตัวด้วยความร้อนเป็นการแตกโมเลกุลออกเป็น ก๊าซ LPG เบนซินเทอร์มอลแคร์ริก, ก๊าซออกไซด์เทอร์มอลแคร์ริกและกาก การแตกตัวด้วยคาตาไลสต์เป็นการแตกโมเลกุลออกเป็นก๊าซ LPG, เบนซินแคทแคร์ริก, ก๊าซออกไซด์แคทแคร์ริกและส่วนกาก การไฮโดรแคร็กกิง เป็นการแตกโมเลกุลออกเป็นก๊าซ LPG เบนซินไฮโดรแคร์ริก, ก๊าซออกไซด์ไฮโดรแคร์ริกและส่วนกาก การรวมตัวเป็นโพลีเมอร์ เป็นเบนซินโพลีเมอร์
7) หน่วยการทรีตติง	LPG, เบนซิน และ น้ำมันก๊าด	- การล้างด้วยด่าง เป็นการสกัดไฮโดรเจนซัลไฟด์, กรดคาร์บอกซิลิก

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

7) หน่วยการตรีตติง	LPG , เบนซิน และ น้ำมันก๊าด	-การดูดด้วยตัวทำละลายที่เป็นสารอินทรีย์ได้แก่ พวกละลายเอมีน -การทำเมอโรกซ์เป็นการเปลี่ยนสารเมอร์แคปเทนให้กลายเป็นไดซัลไฟด์
8) หน่วยผลิตกำมะถัน	Rich amine  ไฮโดรเจนซัลไฟด์, แอมโมเนีย	- เปลี่ยนสภาพ สารละลายเอมีนที่มีประสิทธิภาพการดูดต่ำให้กลับคืนสู่สภาพสารละลายเอมีนที่มีประสิทธิภาพการดูดสูง - กำจัดแอมโมเนียที่ติดตาม เปลี่ยนไฮโดรเจนซัลไฟด์ให้กลายเป็นซัลเฟอร์เหลว

ที่มา : (ปราโมทย์ ไชยเวช.2537 : 49-53)

### 2.6.4 หน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

#### 2.6.4.1 ความสามารถในการควบคุมการผลิต

เป้าหมายสำคัญของการควบคุมการผลิต คือ การกำกับดูแลให้การดำเนินการผลิตสินค้าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อเนื่อง เพื่อให้ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตออกมามีจุดเสียน้อยที่สุดเป็นผลิตภัณฑ์ที่ดีที่สุด (เปรี๊อง กิจรัตน์ภร. 2537 : 191-192)

เปรี๊อง กิจรัตน์ภร (2537 : 191 - 192) ได้สรุปความสำคัญของการควบคุมการผลิตไว้ดังนี้

- 1) การควบคุมจะมีไว้เพื่อบังคับให้ผลผลิตได้มาตรฐาน
- 2) การควบคุมมีไว้เพื่อป้องกันรักษาทรัพย์สินของบริษัท โดยคำนึงถึงการป้องกันไม่ให้

ทรัพย์สินของบริษัทสูญหายจากการควบคุม

- 3) การควบคุมจะมีไว้เพื่อบังคับให้คุณภาพของสินค้าได้มาตรฐาน

- 4) การควบคุมจะมีไว้เพื่อกำหนดขอบเขตของผู้ปฏิบัติงาน

วิชัย แหวนเพชร (2536 : 74 - 84) การควบคุมการผลิต หมายถึง กระบวนการทำงานตั้งแต่การรับคำสั่งจากลูกค้าแล้วดำเนินการกับปัจจัยสิ่งจำเป็นต่อการผลิตนั้นเข้าสู่โรงงาน เพื่อทำการผลิต กิจกรรมการควบคุมจะช่วยให้การผลิตดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เป็นไปตามรูปแบบ และจำนวนสินค้าที่สั่งและเสร็จทันเวลาที่ส่งมอบ

เปรี๊อง กิจรัตน์ภร (2537 : 190) การควบคุม หมายถึง การบังคับบัญชาให้กิจกรรมด้านการผลิตเป็นไปตามแผนที่วางไว้และการควบคุมการผลิตนี้ เป็นกิจกรรมที่สามารถกำกับดูแลตั้งแต่ปัจจัยป้อนเข้ากระบวนการผลิตไปจนถึงผลผลิตหรือสินค้าสำเร็จรูป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุทพงษ์ ไกยวรรณ (2541 : 181 – 185) การควบคุมการผลิต คือ กระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานผลิตดำเนินไปในขอบเขตที่กำหนด และเพื่อเป็นการปรับปรุงให้งานนั้นเข้ากับมาตรฐานที่กำหนดไว้นั่นเอง

อาจกล่าวได้ว่า การควบคุมการผลิต หมายถึง กิจกรรมที่บังคับหรือดูแลให้การทำงานเป็นไปตามกระบวนการผลิตผลิตภัณฑ์ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามแบบในเวลาอันสั้น และได้ปริมาณมากที่สุด ของเสียน้อยที่สุด ซึ่งการควบคุมการผลิตในโรงกลั่นน้ำมัน เป็นการควบคุมการผลิตที่อยู่ในลักษณะการใช้เครื่องจักรอัตโนมัติ

#### 2.6.4.2 ความสามารถในการประสานงาน

สารานุกรมศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์ (การบริหารรัฐกิจ) ของอุทัย หิรัญโต (2526 : 70) ให้ความหมายว่า “ประสานงาน” คือ การจัดกลไกต่าง ๆ ขององค์การและทรัพยากรการบริหารเพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องต้องกันดำเนินไปในแนวทางเดียวกัน ไม่ซ้ำซ้อน ไม่ขัดแย้งกันรวมทั้งการจัดทัศนคติของคน เครื่องมือเครื่องใช้ เงินและเวลาให้เหมาะสมแก่กัน และนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การตามที่ปรารถนา ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า (coordination) ซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอแนวความคิดไว้หลากหลาย ดังนี้

วิจิตร อาวะกุล (2528 : 273) ได้กล่าวถึง การประสานงาน คือ การประสานกำลังความสามารถของบุคคลให้เข้าด้วยกันอย่างมีระเบียบผสมผสานเกื้อกูลกัน เพื่อให้เกิดแรงผลักดัน ทุกคนทำงานร่วมกันในจังหวะเวลาเดียวกัน ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ประธาน คงฤทธิศึกษาการ (2529 : 104) การประสานงาน (coordination) หมายถึง การที่คนในองค์การเดียวกันหรือหลายองค์การได้ทำงานร่วมกันเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และแผนที่ได้กำหนดไว้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันหรือจะให้ความหมายอีกนัยหนึ่งว่า หมายถึง การช่วยกันทำงานภายใต้วัตถุประสงค์หรือแผนอันเดียวกัน ให้เกิดความสำเร็จภายในกำหนดระยะเวลาด้วยเกิดผลดีมีประสิทธิภาพ

กิ่งทอง ทองใบ และกิ่งพร ทองใบ (2530 : 89) ได้กล่าวถึง การประสานงานว่าเป็นการร่วมแรงร่วมใจกันของเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

วนิดา เสนีเศรษฐ และชอบ อินประเสริฐกุล (2530 : 59) ได้กล่าวไว้ในเรื่องของมนุษยสัมพันธ์ในองค์การว่า การประสานงาน (coordination) หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มหรือหน่วยงาน ทำงานร่วมกันโดยมีความสามัคคีกันเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

อาจกล่าวได้ว่า การประสานงาน หมายถึง ความพยายามร่วมกันของพนักงานภายในองค์การ ที่จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่นภายในองค์การนั้น เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายหรือจุดประสงค์ขององค์การ

### 2.6.4.3 การใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา

คำว่า การแก้ปัญหา เป็นคำที่มีความหมายกว้างมาก รวมถึงพฤติกรรมที่ซับซ้อนอยู่ในรูปต่างๆ มากมาย พฤติกรรมในการแก้ปัญหานี้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีงาน มีจุดมุ่งหมายที่จะต้องบรรลุเพื่องานนั้น (ชม ภูมิภาค. 2526 : 56) ซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอแนวความคิดไว้หลากหลาย ดังนี้

สวนา พรพัฒน์กุล (2522 : 273) ให้ความเห็นว่า การแก้ปัญหาด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์เป็นวิธีที่ดีที่สุด เป็นวิธีที่เกี่ยวกับการรวบรวมข้อเท็จจริง การตั้งสมมติฐานเพื่อหาข้อยุติ ปัญหาของแต่ละคนอาจไม่เหมือนกัน และวิธีการให้เหตุผลก็แตกต่างกัน ซึ่งอยู่กับข้อเท็จจริงที่รวบรวมมาได้ หรือขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ตนมีอยู่

สุวัฒน์ มุททเมธา (2523 : 200) การแก้ปัญหา หมายถึง การแก้ที่สาเหตุแห่งปัญหา หนึ่งสาเหตุมีทางแก้ได้หลายทาง ทางแก้ไขปัญหาแต่ละทางอาจแก้ไขได้หลายสาเหตุ การแก้ปัญหาคควรหาชุดของทางเลือกให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่ควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติด้วย อย่าหลงประสบการณ์ อย่าหลงวิชาการ อย่าพอใจในทางเลือกเพียงสองสามทาง ถ้าในกรณีมีปัจจัยจำกัดจงเลือกแก้ไขเฉพาะสาเหตุที่มีพลังที่ก่อให้เกิดปัญหามากที่สุดก่อน โดยเรียงตามลำดับของสาเหตุลงมาในแต่ละชุดของทางเลือก ให้หาแนวทางแก้ไขที่ครบเป็นระบบ

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (2528 : 229) ได้กล่าวว่า การคิดแก้ปัญหา เป็นความสามารถในการใช้ประสบการณ์เดิมจากการเรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมมาแก้ปัญหาที่ประสบใหม่

อาจกล่าวได้ว่า การแก้ปัญหา หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ โดยต้องอาศัยความรู้ประสบการณ์และความคิดมาแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในกระบวนการผลิต เพื่อป้องกันรักษาทรัพย์สินของบริษัท และให้คุณภาพของสินค้าได้มาตรฐาน

## 2.7 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นฤมล มีชัย (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” โดยใช้แบบสอบถามกับครูสังกัดงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 351 คน จากการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยส่วนร่วม ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้านพบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงตามลำดับคือ ความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความก้าวหน้า และครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงตามลำดับ คือ ความสำเร็จในงาน การควบคุมบังคับบัญชานโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน และผลการวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศระหว่างเพศชายกับเพศหญิง สถานภาพระหว่างโสดกับสมรส ตำแหน่งระหว่างต่ำกว่า 10 ปี กับตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป แยกตามอายุ ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามวุฒิระหว่างต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิทยา โภษิต (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับสภาพการสอนของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็น อาจารย์จำนวน 213 คน ที่ทำการสอนในวิทยาลัยสารพัดช่าง จำนวน 10 แห่ง ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ครูวิทยาลัยสารพัดช่างเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุราชการสูงกว่า 15 ปี และสำเร็จปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่
2. ครูวิทยาลัยสารพัดช่างมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง
3. องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู มี 5 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การเลื่อนขั้น ลักษณะงานและรายได้
4. ครูวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความคิดเห็นต่อสภาพการสอนในระดับปานกลาง
5. องค์ประกอบที่มีต่อสภาพการสอนมี 3 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ การดำเนินการสอน การประเมินการสอน และการเตรียมการสอน
6. มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับสภาพการสอนของครูในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อัญชดี คุณิตตสุทธิรัตน์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร” จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้ โดยเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครทั้ง 10 ด้าน โดยภาพรวม เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ อายุราชการ และวุฒิการศึกษา ต่างอยู่ในระดับปานกลาง โดยทั่วไปความพึงพอใจสูงสุดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ คือ ความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ต่ำสุด คือ รายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน รองลงมา คือ สภาพของการทำงาน

โดยภาพรวมเฉลี่ย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ อาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30-40 ปี อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 10-15 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการ ตั้งแต่ 5-10 ปี และอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่ความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรองแก้ว สรนนท์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข. และสาย ค. ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” 32 หน่วย โดยทำการศึกษาข้าราชการสาย ข. และสาย ค. เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามโดยใช้กรอบแนวคิดของ Herzberg วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข. และสาย ค. ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยอยู่ในระดับน้อย ส่วนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สาย ข. และสาย ค. ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ส่วนปัจจัยด้านความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงานเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข. ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยเรียงตามลำดับ ความสำคัญ ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบ และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ค. โดยเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความมั่นคงในงาน

ดิฉก มุลวงษ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในงานของพนักงานการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานโดยแยกตามองค์ประกอบของงานพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานโดยแยกตามองค์ประกอบของงานพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านลักษณะงานส่วนด้านที่พนักงานพึงพอใจมากที่สุดคือ ด้านการได้รับการยกย่องนับถือในงาน รองลงมาคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน สำหรับปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่พบในการศึกษาครั้งนี้ คือ การศึกษา ระยะเวลาทำงาน ระดับเงินเดือน กล่าวคือ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พนักงานที่ทำงานในโรงงานนี้มานานน้อยกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจในงานสูงกว่า พนักงานที่ทำงานนี้มานานกว่า 5 ปี และพนักงานที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่ามีความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่า

จาวรธรรม พุทธิบัณฑิต (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร” กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนวิชาสามัญ วิชาชีพ และครูผู้สนับสนุนการสอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC<sup>+</sup> คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ถดถอย พหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมมากที่สุด คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในงาน และ ปัจจัยที่มีค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนวิชาสามัญ และ ครูผู้สอนวิชาชีพมากที่สุด คือ นโยบาย และการบริหาร ส่วนครูผู้สนับสนุนการสอนมากที่สุดคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

วุฒิชัย โสมานบุตร (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจภูธร 2” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 10 ด้านโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงานสอบสวนสวัสดิการ และ ปริมาณงานและความรับผิดชอบ และเมื่อทำการจัดอันดับ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ จากอันดับ มากไปหาน้อย ได้แก่ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงานสอบสวน สวัสดิการ ปริมาณงานและความรับผิดชอบ และความมั่นคงในงาน

ทานิตย์ บุญรัตพันธุ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต หน่วยงาน โมเพล็ก บริษัท โมเตอร์ฟอร์ม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า

1. เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต ในภาพรวมและในองค์ประกอบย่อยของความพึงพอใจในงานพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานองค์ประกอบย่อยต่าง ๆ ทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยต่างๆ พบผลเช่นเดียวกัน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานในองค์ประกอบด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ส่วนความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

2. ลำดับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต เรียงจากที่พึงพอใจมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ 1) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 2) ความสำเร็จในการทำงาน 3) ความก้าวหน้า 4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5) นโยบายการบริหารงาน 6) เงินเดือนและสวัสดิการ 7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. ตัวแปรภูมิหลังของพนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่ รายได้ต่อวันจากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ผู้มีรายได้ต่ำ (130-140 บาทต่อวัน) มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้มีรายได้สูงกว่า (142 – 160 บาทต่อวัน) ส่วนตัวแปรด้านอายุสถาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาพการสมรส การศึกษา การรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้อื่น จำนวนปีที่ปฏิบัติงานกับบริษัท หน่วยงานที่ปฏิบัติ การเปลี่ยนงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ประวิง รุ่งประพันธ์ (2538 : บทคัดย่อ)** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่” ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ลำดับความสำเร็จของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

**วิชัย ขวนเสงี่ยม (2540 : บทคัดย่อ)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในจังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวม และในองค์ประกอบย่อยพบว่า แรงงานอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในการทำงานรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาค่าความพึงพอใจในการทำงานขององค์ประกอบย่อยต่างๆ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานขององค์ประกอบด้าน ความสำเร็จในการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ความพึงพอใจในด้านความหนักเบาของงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

2. ลำดับองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน ของแรงงานอุตสาหกรรมจากพึงพอใจมากที่สุดจนถึงพึงพอใจน้อยที่สุด ดังนี้ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 4) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 6) ความรับผิดชอบในการทำงาน 7) ความมั่นคงในอาชีพการงาน 8) ความก้าวหน้า 9) นโยบายและการบริหารงาน 10) ความยุติธรรม 11) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 12) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 13) ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน 14) ความหนักเบาของงาน

3. จากการทดสอบข้อสมมติฐาน ตัวแปรด้านภูมิหลังของแรงงานอุตสาหกรรม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้จากการทำงาน จำนวนปีกับการทำงาน ภูมิลำเนา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และผลดังกล่าวไม่เป็นไปตามทิศทางที่สนับสนุนสมมติฐานในการศึกษาแรงงานอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะภูมิหลังต่างกันก็ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไม่ต่างกัน

**จำโนทย์ ปลั่งอุดม (2543 : บทคัดย่อ)** ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี” จากเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำมาใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตให้เผยแพร่ขึ้นด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวิจัยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี 33 แห่ง มีจำนวนทั้งหมด 81 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ SPSS/PC<sup>+</sup> นำเสนอผลเป็นค่าความถี่ค่าร้อยละ และการทดสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ โดยใช้ Chi-square test ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรีที่ตอบแบบสอบถามมากกว่าครึ่งเป็นเพศชาย มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์การสอนเฉลี่ย 9.8 ปี และสอนในโรงเรียนขนาดกลางเป็นส่วนมาก ด้านความสำเร็จของงานจากการศึกษาปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากสูงเกินร้อยละ 50.0 อยู่ 4 รายการ คือ 1) สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเกิดความสำเร็จตามต้องการ 2) สามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี 3) มักจะมีผลงานปรากฏออกมาเสมอและพอใจในผลงานที่ทำและ 4) เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือและสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ จากผลการศึกษาปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สูงเกินร้อยละ 50.00 อยู่ 2 รายการ คือ 1) นักเรียนให้ความเคารพนับถือและยอมรับความสามารถ และ 2) ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชย เมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้า จากการศึกษารายการว่า ครู-อาจารย์สอนวิชาเกษตร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากสูงเกินร้อยละ 50.00 อยู่ 3 รายการ คือ 1) งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น 2) พอใจในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ และ 3) พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ด้านความรับผิดชอบ จากการศึกษารายการว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากสูงเกินร้อยละ 50.00 ทุกรายการ คือ 1) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ 2) มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานต่าง ๆ นอกเหนือจากงานในหน้าที่ 3) ปริมาณงานในความรับผิดชอบที่ความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 4) มีอิสระในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และ 5) ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เวลากำหนด ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษารายการว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากสูงเกินร้อยละ 50.00 อยู่ 2 รายการ คือ 1) มักได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา และ 2) งานที่ทำช่วยให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม ด้านนโยบายและการบริหารงาน จากการศึกษารายการว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 50.00 อยู่ 4 รายการ คือ 1) พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียน 2) สามารถปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนด้วยความสบายใจ 3) โรงเรียนมีนโยบายบริหารงานที่แน่นอนชัดเจน และ 4) โรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการประชุมครู-อาจารย์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการบริหารงาน และครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงานและโครงการต่าง ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของโรงเรียนในระดับมากที่สุดในด้านนี้ (ร้อยละ 22.2) ในขณะที่ความพึงพอใจในระดับน้อยมีถึง ร้อยละ 25.9 ด้านการปกครองบังคับบัญชา จากการศึกษาปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากสูงเกินร้อยละ 50.00 อยู่ 2 รายการ คือ 1) พพอใจในการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน และ 2) ผู้บังคับบัญชามอบหมายแนวทางปฏิบัติและชี้แนะในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน จากการศึกษาปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากสูงเกินร้อยละ 50.00 อยู่ 4 รายการ คือ 1) พพอใจในสภาพการทำงานปัจจุบันของโรงเรียนที่กำลังปฏิบัติอยู่ 2) ห้องพักครู-อาจารย์ มีความสะอาดและสะดวกสบาย 3) สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเหมาะสมและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และ 4) โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์การสอนอย่างเพียงพอ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จากการศึกษาปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากสูงเกินร้อยละ 50.00 อยู่ 4 รายการ คือ 1) ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง 2) เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง และให้คำปรึกษาเรื่องราวต่างๆ 3) ได้รับความสะดวกในการติดต่อกับหมวดงานอื่น ๆ ในโรงเรียน และ 4) เมื่อมีปัญหาส่วนตัวหรือเกี่ยวกับงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาด้วยความเต็มใจ ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ จากการศึกษาปรากฏว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากสูงเกินร้อยละ 50.00 อยู่ 1 รายการ คือ โรงเรียนได้อำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินในด้านต่าง ๆ ตามสิทธิ์ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความสำเร็จของงาน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านเงินเดือน/สวัสดิการ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การสอนกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษา ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน และเงินเดือน/สวัสดิการ

วัชระ การมานะกิจกุล (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)” ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุระหว่าง 30-39 ปี การศึกษาในระดับปริญญาตรี ช่วงระดับงาน 7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป และมีระดับเงินเดือนอยู่ในช่วง 25,001-40,000 บาท กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยภาพรวมต่อความพึงพอใจระดับมากในการปฏิบัติงานครั้งนี้ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พันธภาพในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนความพึงพอใจระดับปานกลางในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานในภาพรวมพบว่าเพศ อายุ ระดับเงินเดือน มีผลกับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ระดับวุฒิการศึกษามีผลกับความพึงพอใจแตกต่างกันด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ระดับงานมีผลกับความพึงพอใจแตกต่างกันด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลกับความพึงพอใจแตกต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

จากแนวความคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ที่ได้เสนอในบทที่ 2 สามารถนำมาเป็นแนวทางและกรอบในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บและรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตของโรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย ซึ่งมีทั้งหมด 5 แห่ง จำนวน 1,605 คน กระจายตาม โรงกลั่นต่าง ๆ ดังนี้

- |                           |        |
|---------------------------|--------|
| 1. โรงกลั่นน้ำมันไทยออยด์ | 314 คน |
| 2. โรงกลั่นน้ำมันเออาร์ซี | 361 คน |
| 3. โรงกลั่นน้ำมันเอสโซ่   | 210 คน |
| 4. โรงกลั่นน้ำมันทีพีไอ   | 407 คน |
| 5. โรงกลั่นน้ำมันบางจาก   | 313 คน |

ข้อมูลประชากรดังกล่าวนี้ เป็นข้อมูลสำรวจ เดือนมิถุนายน 2547

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มตัวแทนประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตโรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย ทั้ง 5 แห่ง ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษา โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างถูกกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และในการศึกษานี้กำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% (0.05) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ่ายผลิตจาก 5 แห่ง จำนวน 320 คน ซึ่งคำนวณจากสูตร Yamane (ยูทระ ไทยวรรณ. 2546 : 105) จากสูตรดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากร ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งสิ้น 1,605 คน

$e$  = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้กำหนดไว้ที่ร้อยละ 5

ค่าที่คำนวณได้คือ  $n=320$  คน

เมื่อคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้ทำสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่าง (Simple Random Sampling) จำนวน 320 คน จากประชากร 1,605 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงกลั่นน้ำมัน 5 บริษัทในประเทศไทย

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต ในเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ลักษณะแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยขონามัย โดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตรวัด Likert Scale แบ่งออกเป็น 5 ระดับ จำนวน 23 ข้อ ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยขอนามัยของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย แบ่งได้ดังนี้

#### 1. ปัจจัยจูงใจ

- |                              |             |
|------------------------------|-------------|
| 1.1 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ   | ข้อที่ 1-4  |
| 1.2 ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ | ข้อที่ 5-7  |
| 1.3 การยอมรับนับถือ          | ข้อที่ 8-13 |

#### 2. ปัจจัยขอนามัย

- |                                  |              |
|----------------------------------|--------------|
| 2.1 บรรยากาศการทำงาน             | ข้อที่ 14-17 |
| 2.2 ความมั่นคงในอาชีพ            | ข้อที่ 18-20 |
| 2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | ข้อที่ 21-23 |

คำถามแต่ละข้อจะเป็นการให้พนักงานฝ่ายผลิต แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย ตามระดับการประเมิน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ได้แก่

- ความสามารถในการควบคุมการผลิต      ข้อที่ 1-5
- ความสามารถในการประสานงาน      ข้อที่ 6-9
- การใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา      ข้อที่ 10-13

โดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตรวัด Likert Scale แบ่งตามระดับการประเมิน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย ข้อความเชิงบวก (Positive item) และข้อความเชิงลบ (Negative item)

สำหรับข้อความที่มีลักษณะเป็นบวก คือ แบบสอบถามข้อ 2,4,5,6,8,11,12

สำหรับข้อความที่มีลักษณะเป็นลบ คือ แบบสอบถามข้อ 1,3,7,9,10,13

### 3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กำหนดประเด็นและขอบข่ายของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
4. สร้างแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบและแนะนำ เพื่อการแก้ไขรวมทั้งปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมทั้งความครอบคลุมเนื้อหาและภาษาที่ใช้แล้วจัดพิมพ์
5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อความเที่ยงตรงและความเหมาะสมในการวิจัยพร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้อง ชัดเจนของภาษาที่ใช้ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มีรายนามดังต่อไปนี้

- |                            |  |
|----------------------------|--|
| (1) ดร.จันทน์ จิ่งธีรพานิช | คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยและอาจารย์ประจำ<br>สาขาวิชาการจัดการงานคอมพิวเตอร์<br>และวิศวกรรม<br>มหาวิทยาลัยอัญมณีและบริหารธุรกิจ |
| (2) รศ.ดร.พงษ์ หรดาล       | หัวหน้าโปรแกรมการจัดการเทคโนโลยี<br>อุตสาหกรรม<br>สถาบันราชภัฏพระนคร   |
| (3) ดร.ณรงค์ พิมสาร        | รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา<br>คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร  
ลาดกระบัง
- (4) คุณวสันต์ ทรัพย์เอนก ผู้จัดการฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันอัลลายแอนด์  
รีไฟน์นิง จำกัด
- (5) คุณชาครีย์พัฒน์ เชี่ยวชาญธนกิจ ที่ปรึกษาอาวุโสฝ่ายผลิต  
โรงกลั่นน้ำมันอัลลายแอนด์  
รีไฟน์นิง จำกัด

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอต่อ  
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมอีกครั้ง เพื่อแก้ไขให้ถูกต้อง  
เหมาะสมแล้วจัดพิมพ์

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ประสานงานขอความร่วมมือจากพนักงานฝ่ายผลิตของโรงกลั่นน้ำมัน 5 แห่ง ที่เป็นกลุ่ม  
ตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3.3.2 จัดนำแบบสอบถาม จำนวน 350 ฉบับ ไปแจกจ่ายยังพนักงานฝ่ายผลิตของโรงกลั่นน้ำมัน  
ทั้ง 5 แห่ง ด้วยตนเองและชี้แจงการตอบแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยเป็นผู้ไปเก็บแบบสอบถามด้วย  
ตนเองตามกำหนด

3.3.3 หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยจะดำเนินการแบบตรวจสอบความถูกต้อง  
และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ เพื่อความถูกต้อง  
สมบูรณ์นำมาใช้ประโยชน์ได้

3.3.4 นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปวิเคราะห์ผล

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมาได้แล้ว นำมาตรวจความ  
ครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นนำมาตรวจการให้คะแนนและนำผลคะแนนมาทำการประมวลผลข้อมูล  
ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ข้อมูลจะถูกวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติเพื่อศึกษาถึง ปัจจัยเชิงใจและปัจจัย  
อนามัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย  
โดยมีวิธีการ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4.1 ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับมา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม

3.4.2 นำแบบสอบถามบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Window และแปลผลข้อมูลโดย

แบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นคำถามทั่วไปส่วนบุคคล นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าร้อยละ (Percentage) ของตัวแปร

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัย ของพนักงานฝ่ายผลิต โดยแปลค่าคะแนนดังนี้

คะแนน 1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คะแนน 2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยอยู่ในระดับมาก

คะแนน 5 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยแปลค่าคะแนนดังนี้

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

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ปัจจัยอนามัยและความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร ค่าที่ใช้บอกความสัมพันธ์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (coefficient of correlation) แทนด้วยสัญลักษณ์  $r$  ค่าของ  $r$  นี้มีค่าระหว่าง  $-1$  ถึง  $+1$  ค่าที่อยู่ตรงกลาง คือ  $0$  หมายความว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงเลย (ชวชัย งามสันติวงษ์. 2538 : 279)

การพิจารณาว่า ตัวแปร 2 ตัว มีความสัมพันธ์กันหรือไม่และมีความสัมพันธ์กันในระดับใดพิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ.2540 : 116)

1) ถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $.90$  มีความสัมพันธ์สูงมาก

2) ถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $.80$  มีความสัมพันธ์สูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 3) ถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .70 มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
- 4) ถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .60 มีความสัมพันธ์ปานกลางค่อนข้างสูง
- 5) ถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .50 มีความสัมพันธ์ปานกลาง
- 6) ถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .40 มีความสัมพันธ์ปานกลาง
- 7) ถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .30 มีความสัมพันธ์ปานกลางค่อนข้างต่ำ
- 8) ถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .20 มีความสัมพันธ์ต่ำ
- 9) ถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .10 มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

แบบสอบถามตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อทราบปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานน้ำมันในประเทศไทย

### 3.4.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ คือ

3.4.3.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพ และรายได้ นำเสนอข้อมูลในแต่ละข้อ คือ ความถี่และร้อยละ

3.4.3.2 ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยอนามัย และความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ค่าสถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งระดับเป็น 5 ระดับดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 107-108)

คะแนนเฉลี่ย 4.500 - 5.000	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.500 - 4.999	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ระดับความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.500 - 3.499	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.500 - 2.499	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.000 - 1.499	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert Scale ที่มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ จะใช้เกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 74)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0-0.999 หมายถึง การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 1.000 ขึ้นไป หมายถึง การกระจายของข้อมูลค่อนข้างมาก

### 3.4.4 การทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยจิตใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมัน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( Correlation)
สมมติฐานที่ 1.1 : ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถ ในการควบคุมการผลิต	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( Correlation)
สมมติฐานที่ 1.2 : ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถ ในการควบคุมการผลิต	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( Correlation)
สมมติฐานที่ 1.3 : การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการ ควบคุมการผลิต	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( Correlation)
สมมติฐานที่ 1.4 : ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถ ในการประสานงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( Correlation)
สมมติฐานที่ 1.5 : ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถใน การประสานงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( Correlation)
สมมติฐานที่ 1.6 : การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการ ประสานงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( Correlation)
สมมติฐานที่ 1.7 : ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้ความรู้ ในการแก้ปัญหา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( Correlation)
สมมติฐานที่ 1.8 : ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้ความรู้ใน การแก้ปัญหา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( Correlation)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

<b>สมมติฐานที่ 1.9 :</b> การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( Correlation)
<b>สมมติฐานที่ 2 :</b> ปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมัน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( Correlation)
<b>สมมติฐานที่ 2.1</b> บรรยากาศการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในควบคุมการผลิต	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( Correlation)
<b>สมมติฐานที่ 2.2 :</b> ความมั่นคงในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการควบคุมการผลิต	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( Correlation)
<b>สมมติฐานที่ 2.3 :</b> ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการควบคุมการผลิต	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( Correlation)
<b>สมมติฐานที่ 2.4 :</b> บรรยากาศการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการประสานงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( Correlation)
<b>สมมติฐานที่ 2.5 :</b> ความมั่นคงในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการประสานงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( Correlation)
<b>สมมติฐานที่ 2.6 :</b> ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการประสานงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( Correlation)
<b>สมมติฐานที่ 2.7 :</b> บรรยากาศการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( Correlation)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

<b>สมมติฐานที่ 2.8 :</b> ความมั่นคงในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation)
<b>สมมติฐานที่ 2.9 :</b> ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation)

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ

#### 3.5.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพ รายได้

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

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยอนามัยและการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงกลั่นน้ำมัน ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 35)

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

เมื่อกำหนดให้  $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง  
 $\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด  
 $n$  แทน จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.1.3 ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับค่าเฉลี่ยเลขคณิตเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนในแต่ละข้อซึ่งคำนวณได้จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 35)

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

เมื่อกำหนดให้ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง  
 X แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง  
 n แทน จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

### 3.5.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้สรุปถึงลักษณะของตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัย ที่มีผลต่อตัวแปรตาม อันได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation) โดยใช้สูตร(ล้วน สายยศ.2540 : 172 -173)

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อกำหนดให้ r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง  
 $\sum X$  แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนดิบ X  
 $\sum X^2$  แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง  
 $\sum Y$  แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนดิบ Y  
 $\sum Y^2$  แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง  
 $\sum XY$  แทน ผลรวมของผลคูณของ X กับ Y แต่ละคู่

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ส่งไป จำนวน 350 ฉบับ และได้รับกลับคืนมา 273 ฉบับ และเมื่อตรวจสอบแล้วมีแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 262 ฉบับ ที่นำมาวิเคราะห์คิดเป็น ร้อยละ 81.87 ของกลุ่มตัวอย่าง

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละนำเสนอในรูปแบบของตารางพร้อมกับคำบรรยายประกอบ

4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในอาชีพ การยอมรับนับถือ และปัจจัยอนามัย 3 ด้าน คือ บรรยากาศการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบของตารางพร้อมกับคำบรรยายประกอบ

4.3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต 3 ด้าน คือ ความสามารถในการควบคุมการผลิต ความสามารถในการประสานงาน และการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย โดยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย และนำเสนอในรูปแบบของตารางพร้อมกับคำบรรยายประกอบ

4.5 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย

#### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ของพนักงานฝ่ายผลิตโรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม ในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน สถานะภาพ และรายได้ ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่น  
น้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. ระดับการศึกษา</b>		
1.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	113	43.1
1.2 ปริญญาตรี	120	45.8
1.3 สูงกว่าปริญญาตรี	29	11.1
<b>รวม</b>	<b>262</b>	<b>100.0</b>
<b>2. ประสบการณ์ทำงาน</b>		
2.1 น้อยกว่า 4 ปี	65	24.8
2.2 4-10 ปี	122	46.6
2.3 มากกว่า 10 ปี	75	28.6
<b>รวม</b>	<b>262</b>	<b>100.0</b>
<b>3. สถานภาพการสมรส</b>		
3.1 โสด	109	41.6
3.2 สมรส	148	56.5
3.3 หย่าร้าง	5	1.9
<b>รวม</b>	<b>262</b>	<b>100.0</b>
<b>4. รายได้</b>		
4.1 น้อยกว่า 20,000 บาท	66	25.2
4.2 20,000 – 50,000 บาท	127	48.5
4.3 มากกว่า 50,000 บาท	69	26.3
<b>รวม</b>	<b>262</b>	<b>100.0</b>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.1 พบว่าพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย มีข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ดังต่อไปนี้

**ระดับการศึกษา** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย จำนวน 262 คน มีระดับการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1

**ประสบการณ์ทำงาน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย จำนวน 262 คน มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 4 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 มีประสบการณ์ทำงาน 4-10 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6

**สถานะภาพ** ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย จำนวน 262 คน มีสถานะภาพโสด จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 มีสถานะภาพสมรส จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 และมีสถานะภาพหย่าร้าง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

**รายได้** ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย จำนวน 262 คน มีรายได้ น้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 มีรายได้ 20,000-50,000 บาท จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 และมีรายได้ มากกว่า 50,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3

#### 4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัย ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในอาชีพ การยอมรับนับถือ และปัจจัยอนามัย 3 ด้าน คือ บรรยากาศการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย จำนวน 262 คน ซึ่งได้ผลการศึกษาคงต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมาย และการจัดลำดับของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย

ปัจจัยจูงใจ	n = 262		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
<b>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>				
1.งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.4427	0.80858	ปานกลาง	3
2.งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.4580	0.77568	ปานกลาง	1
3.ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นเพื่อให้มีการแก้ปัญหา และปรับปรุงการดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชา	3.4542	0.79498	ปานกลาง	2
4.งานที่ท่านทำมีลักษณะท้าทายและจูงใจ ให้อยากทำมากขึ้น	3.2634	0.81374	ปานกลาง	4
รวม	3.4046	0.63235	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่า เท่ากับ 3.4046 และข้อมูลมีการกระจายไม่มาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.63235

ระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม โดยปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับข้อดังนี้

ลำดับที่ 1 งานที่ทำเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.4580 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.77568

ลำดับที่ 2 สามารถเสนอความคิดเห็น เพื่อให้มีการแก้ปัญหาและปรับปรุงการดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.4542 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.79498

ลำดับที่ 3 งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.4427 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.80858

ลำดับที่ 4 งานที่ทำมีลักษณะท้าทายและจูงใจ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.2634 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.81374



ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมาย และการจัดลำดับของ  
ปัจจัยเชิงใจ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมัน  
ปิโตรเลียมในประเทศไทย

ปัจจัยเชิงใจ	n = 262		ระดับความคิด เห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
<b>ความก้าวหน้าในอาชีพ</b>				
1. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อน ตำแหน่ง หรือปรับเปลี่ยน ตำแหน่งให้สูงขึ้น	2.6756	0.89147	ปานกลาง	3
2. ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานที่ทำทลาย ความสามารถ	3.1603	0.78605	ปานกลาง	1
3. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านได้ ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้ให้สูงขึ้น	2.9313	0.88574	ปานกลาง	2
รวม	2.9225	0.70423	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ตามความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของ ทุกข้อมีค่า เท่ากับ 2.9225 และข้อมูลมีการกระจายไม่มาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.70423

ระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม โดยปัจจัยเชิงใจด้าน ความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับข้อดังนี้

ลำดับที่ 1 มีโอกาสเรียนรู้งานที่ทำทลายความสามารถ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.1608 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.78605

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชามสนับสนุนให้ได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้สูงขึ้น มีระดับ ความคิดเห็นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.9313 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดย พิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.88574

ลำดับที่ 3 มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีระดับ ความคิดเห็นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.6756 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดย พิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.89147

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมาย และการจัดลำดับของ ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม ในประเทศไทย

ปัจจัยจูงใจ	n = 262		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
<b>การยอมรับนับถือ</b>				
1.เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	3.3359	0.65637	ปานกลาง	3
2.ในกรณีที่หัวหน้าไม่อยู่มักจะมอบหมายงานให้ท่านทำแทนเสมอ	3.1069	0.87758	ปานกลาง	5
3.ท่านมักได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเสมอ	2.8969	0.77365	ปานกลาง	6
4.ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาทำงานฝ่ายนี้	3.5802	0.75763	มาก	1
5.การประสานงานทุกครั้งมักได้รับความร่วมมือเสมอ	3.3664	0.72931	ปานกลาง	2
6.ข้อเสนอแนะของท่านมักได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.2786	0.68554	ปานกลาง	4
รวม	3.2607	0.49667	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ตามความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.2607 และข้อมูลมีการกระจายไม่มาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.49667

ระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม โดยปัจจัยจูงใจด้านความการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับข้อดังนี้

ลำดับที่ 1 รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาทำงาน มีระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.5802 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.75763

ลำดับที่ 2 การประสานงานทุกครั้งมักได้รับความร่วมมือ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.3664 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.72931

ลำดับที่ 3 เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.3359 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.65637

ลำดับที่ 4 ข้อเสนอแนะมักได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.2786 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.68554

ลำดับที่ 5 ในกรณีที่หัวหน้างานไม่อยู่จะมอบหมายงานให้ทำแทน มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.1069 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.87758

ลำดับที่ 6 มักได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.8969 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.77365

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมาย และการจัดลำดับของ ปัจจัยอนามัย ด้านบรรยากาศการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย

ปัจจัยอนามัย	n = 262		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
<b>บรรยากาศการทำงาน</b>				
1. กฎและข้อบังคับของ โรงกลั่นเชื้อ อำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.4695	0.69275	ปานกลาง	3
2. ท่านรู้สึกสะดวกสบายในขณะที่ ท่านทำงานในฝ่ายของท่าน	3.5229	0.71482	มาก	2
3. เครื่องมืออุปกรณ์ในขณะที่ปฏิบัติ งานอยู่ สภาพพร้อมใช้งาน	3.4580	0.73510	ปานกลาง	4
4. ในห้องทำงานมีแสงสว่างทั่วถึง เพียงพอ	3.6985	0.77108	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.5372</b>	<b>0.53944</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยอนามัยด้านบรรยากาศการทำงาน ตามความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อ มีค่า เท่ากับ 3.5372 และข้อมูลมีการกระจายไม่มาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่ง มีค่าเท่ากับ 0.53944

ระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม โดยปัจจัยอนามัย ด้านบรรยากาศการทำงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับข้อดังนี้

ลำดับที่ 1 ในห้องทำงานมีแสงสว่างทั่วถึงเพียงพอ มีระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่า เฉลี่ย เท่ากับ 3.6985 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่ง มีค่าเท่ากับ 0.77108

ลำดับที่ 2 รู้สึกสะดวกสบายในขณะที่ทำงานในฝ่าย มีระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่า เฉลี่ย เท่ากับ 3.5229 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่ง มีค่าเท่ากับ 0.71482

ลำดับที่ 3 กฎและข้อบังคับของ โรงกลั่นเชื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีระดับความ คิดเห็นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.4695 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณา จากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.69275

ลำดับที่ 4 เครื่องมืออุปกรณ์ในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน มีระดับความ  
คิดเห็นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.4580 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณา  
จากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.73510



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมาย และการจัดลำดับของ ปัจจัยอนามัย ด้านความมั่นคงในอาชีพ ของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย

ปัจจัยอนามัย	n = 262		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
<b>ความมั่นคงในอาชีพ</b>				
1. ท่านรู้สึกพอใจในตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่ในปัจจุบัน	3.3473	0.95771	ปานกลาง	2
2. หากท่านไม่กระทำผิด ท่านเชื่อมั่นว่า บริษัทจะไม่ไล่ออก	4.0420	0.88091	มาก	1
3. งานของท่านปลอดภัยจากสิ่งที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	2.9885	0.95285	ปานกลาง	3
<b>รวม</b>	<b>3.4594</b>	<b>0.67318</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในอาชีพ ตามความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่า เท่ากับ 3.4594 และข้อมูลมีการกระจายไม่มาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.67318

ระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม โดยปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับข้อดังนี้

ลำดับที่ 1 หากไม่กระทำผิด เชื่อมั่นว่าบริษัทจะไม่ไล่ออก มีระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.0420 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.88091

ลำดับที่ 2 รู้สึกพอใจในตำแหน่งที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.3473 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.95771

ลำดับที่ 3 งานปลอดภัยจากสิ่งที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.9885 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.95285

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมาย และการจัดลำดับของ  
ปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตโรงกลั่น  
น้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย

ปัจจัยอนามัย	n = 262		ระดับความคิด เห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
<b>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>				
1. ในระหว่างการปฏิบัติงาน พนักงานมีการติดต่อสื่อสาร ถึงกันได้อย่างรวดเร็ว	3.5878	0.77677	มาก	1
2. พนักงานในฝ่ายของท่านร่วมมือประสานงานในการปฏิบัติหน้าที่	3.5687	0.72255	มาก	2
3. ท่านได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติ หน้าที่จากเพื่อนร่วมงาน	3.5534	0.73436	มาก	3
รวม	3.5700	0.63757	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ตามความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่า เท่ากับ 3.5700 และข้อมูลมีการกระจายไม่มาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.63757

ระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตโรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม โดยปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับข้อดังนี้

ลำดับที่ 1 ในระหว่างการปฏิบัติงาน พนักงานมีการติดต่อสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว มีระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.5878 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.77677

ลำดับที่ 2 พนักงานในฝ่ายร่วมมือประสานงานในการปฏิบัติหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.5687 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.72255

ลำดับที่ 3 ได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่จากเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.5534 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.73436

#### 4.3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต 3 ด้าน คือ ความสามารถในการควบคุมการผลิต ความสามารถในการประสานงาน และการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา โดยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พร้อมทั้งวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย จำนวน 262 คน ซึ่งได้ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมาย และการจัดลำดับของระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการควบคุมการผลิตของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย

ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต	n = 262		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1.ท่านไม่เคยได้รับอุบัติเหตุจากกระบวนการผลิต	3.6145	1.19074	มาก	3
2.ท่านตรวจตราและตรวจสอบระดับเสียงของเครื่องจักรให้ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน	3.3664	1.02614	ปานกลาง	4
3.ท่านเคยควบคุมคุณภาพของผลผลิตให้ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน	4.0076	0.97081	มาก	1
4.ท่านไม่เคยปล่อยกลิ่นหรือของเสียที่ไม่พึงประสงค์ให้มีการระบายมลพิษทิ้งผ่านทางดัด(Bypass) หรือปล่อยให้ไหลหรือระเหยออกนอกโรงงานโดยไม่ผ่านระบบป้องกันสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ	3.3511	1.25594	ปานกลาง	5
5.ท่านควบคุมการผลิตโดยการเปลี่ยนสภาพการของของเสียให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด	3.8244	0.91794	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.6328</b>	<b>0.64919</b>	<b>มาก</b>	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความสามารถในการควบคุมการผลิต อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.6328 และข้อมูลมีการกระจายไม่มาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.64919

ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม ด้านความสามารถในการควบคุมการผลิต อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับข้อดังนี้

ลำดับที่ 1 เคยควบคุมคุณภาพผลผลิตให้ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน มีระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.0076 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.97081

ลำดับที่ 2 ควบคุมการผลิตโดยการเปลี่ยนสภาพของของเสียให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด มีระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.8244 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.91794

ลำดับที่ 3 ไม่เคยได้รับอุบัติเหตุจากขบวนการผลิต มีระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.6145 การกระจายของข้อมูลมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.19074

ลำดับที่ 4 ตรวจตราและตรวจสอบระดับเสียงของเครื่องจักรให้ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.3664 การกระจายของข้อมูลมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.02614

ลำดับที่ 5 ไม่เคยปล่อยกลิ่นหรือของเสียที่ไม่พึงประสงค์ให้มีการระบายมลพิษทิ้งผ่านทางลัด (Bypass) หรือปล่อยให้ไหลหรือระเหยออกนอกโรงงาน โดยไม่ผ่านระบบป้องกันสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.3511 การกระจายของข้อมูลมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.25594

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมาย และการจัดลำดับของระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการประสานงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย

ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต	n = 262		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
<b>ความสามารถในการประสานงาน</b>				
1. ขณะปฏิบัติงานมีการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานอย่างคล่องตัว	3.4771	0.74114	ปานกลาง	2
2. แต่ละหน่วยไม่มีการปรับปรุงแผนงานผลิตให้เกิดการประสานงานกัน	3.4466	1.01096	ปานกลาง	3
3. ท่านสามารถสื่อสารกับพนักงานระดับสูงได้โดยตรงขณะปฏิบัติงาน	3.1069	0.89487	ปานกลาง	4
4. การผลิตไม่มีการประสานงานให้ เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ล่วงหน้า	3.7252	1.00614	มาก	1
รวม	3.4389	0.61009	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความสามารถในการประสานงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.4389 และข้อมูลมีการกระจายไม่มาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.61009

ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม ด้านความสามารถในการประสานงาน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับข้อดังนี้

ลำดับที่ 1 การผลิตไม่มีการประสานงานให้ เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ล่วงหน้า มีระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.7252 การกระจายของข้อมูลมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.00614

ลำดับที่ 2 ขณะปฏิบัติงานมีการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานอย่างคล่องตัว มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.4771 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.74114

ลำดับที่ 3 แต่ละหน่วยไม่มีการปรับปรุงแผนงานผลิตให้เกิดการประสานงานกัน มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.4466 การกระจายของข้อมูลมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.01096

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 สามารถสื่อสารกับพนักงานระดับสูงได้โดยตรงขณะปฏิบัติงาน มีระดับ  
ความคิดเห็นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.1069 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดย  
พิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.89487



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมาย และการจัดลำดับของระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย

ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต	n = 262		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
<b>การใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา</b>				
1. ท่านไม่ชอบนำความรู้ไปใช้ในการ แก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน	3.7863	0.86665	มาก	2
2. ท่านชอบแลกเปลี่ยนประสบการณ์ กับเพื่อนร่วมงานของท่านในการ แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.6527	0.72554	มาก	4
3. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่าน รีบเข้าแก้ไขทันที	3.8092	0.75419	มาก	1
4. ท่านไม่ค่อยสนใจแสวงหาความรู้ ในเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	3.7061	0.91050	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>3.7385</b>	<b>0.63265</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.7385 และข้อมูลมีการกระจายไม่มาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.63265

ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม ด้านการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับข้อดังนี้

ลำดับที่ 1 เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานรีบเข้าแก้ไขทันที มีระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.8092 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.75419

ลำดับที่ 2 ไม่ชอบนำความรู้ไปใช้แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.7863 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.86665

ลำดับที่ 3 ไม่ค่อยสนใจแสวงหาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.7061 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.91050

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 ขอบแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานของท่านในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.6527 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.72554



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยอนามัยและการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม ในประเทศไทยโดยรวมตามความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต

	n = 262		ระดับความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>			
1.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.4046	0.63235	ปานกลาง
2.ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	2.9225	0.704023	ปานกลาง
3.การยอมรับนับถือ	3.2607	0.49667	ปานกลาง
รวม	3.2269	0.49302	ปานกลาง
<b>ปัจจัยอนามัย</b>			
1.บรรยากาศการทำงาน	3.5372	0.53944	มาก
2.ความมั่นคงในอาชีพ	3.4594	0.67318	ปานกลาง
3.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.5700	0.63757	มาก
รวม	3.5237	0.48310	มาก
<b>ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต</b>			
1.ความสามารถในการควบคุมการผลิต	3.6328	0.64919	มาก
2.ความสามารถในการประสานงาน	3.4389	0.61009	ปานกลาง
3.การใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา	3.7385	0.63265	มาก
รวม	3.6060	0.48898	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าปัจจัยจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย ตามความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2269 และข้อมูลมีการกระจายไม่มาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.49302 และเมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจเป็นรายปัจจัย โดยเรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.4046 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.63235

ลำดับที่ 2 การยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.2607 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.49667

ลำดับที่ 3 ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.9225 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.70423

ปัจจัยอนามัยของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย ตามความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5237 และข้อมูลมีการกระจายไม่ม่นก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.48310 และเมื่อพิจารณาปัจจัยอนามัยเป็นรายปัจจัย โดยเรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.5700 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.63757

ลำดับที่ 2 บรรยากาศการทำงาน มีระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.5372 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.53944

ลำดับที่ 3 ความมั่นคงในอาชีพ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.4594 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.67318

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย ตามความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6060 และข้อมูลมีการกระจายไม่มาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.48898 และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 การใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา มีระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.7385 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.63265

ลำดับที่ 2 ความสามารถในการควบคุมการผลิต มีระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.6328 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.64919

ลำดับที่ 3 ความสามารถในการประสานงาน มีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.4389 การกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.61009



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยอนามัย กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่ง ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ 3 ด้าน คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ การยอมรับนับถือและปัจจัยอนามัย 3 ด้าน คือ บรรยากาศการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต 3 ด้าน คือ ความสามารถในการควบคุมการผลิต ความสามารถในการประสานงาน และการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยอนามัย กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย

ปัจจัยจิตใจและ ปัจจัยอนามัย	การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต			รวม
	ความสามารถใน การควบคุมการผลิต	ความสามารถใน การประสานงาน	การใช้ความรู้ใน การแก้ปัญหา	
<b>ปัจจัยจิตใจ</b>				
1.ลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ	0.174**	0.216**	0.257**	0.274**
2.ความเจริญก้าวหน้า ในอาชีพ	0.172**	0.423**	0.216**	0.336**
3.การยอมรับนับ ถือ	0.235**	0.433**	0.491**	0.482**
<b>รวม</b>	<b>0.234**</b>	<b>0.426**</b>	<b>0.400**</b>	<b>0.443**</b>
<b>ปัจจัยอนามัย</b>				
1.บรรยากาศการ ทำงาน	0.233**	0.477**	0.374**	0.451**
2.ความมั่นคงใน อาชีพ	0.350**	0.448**	0.319**	0.478**
3.ความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	0.191**	0.500**	0.450**	0.469**
<b>รวม</b>	<b>0.326**</b>	<b>0.598**</b>	<b>0.478**</b>	<b>0.587**</b>

\*\*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยอนามัย กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย โดยมีสมมติฐานดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงกลั่นน้ำมัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

**สมมติฐานที่ 1.1 :** ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการควบคุมการผลิต

**สมมติฐานที่ 1.2 :** ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการควบคุมการผลิต

**สมมติฐานที่ 1.3 :** การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการควบคุมการผลิต

**สมมติฐานที่ 1.4 :** ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการประสานงาน

**สมมติฐานที่ 1.5 :** ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการประสานงาน

**สมมติฐานที่ 1.6 :** การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการประสานงาน

**สมมติฐานที่ 1.7 :** ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา

**สมมติฐานที่ 1.8 :** ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา

**สมมติฐานที่ 1.9 :** การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงกลั่นน้ำมัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

**สมมติฐานที่ 2.1 :** บรรยากาศการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการควบคุมการผลิต

**สมมติฐานที่ 2.2 :** ความมั่นคงในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการควบคุมการผลิต

**สมมติฐานที่ 2.3 :** ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการควบคุมการผลิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**สมมติฐานที่ 2.4 :** บรรยากาศการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการประสานงาน

**สมมติฐานที่ 2.5 :** ความมั่นคงในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการประสานงาน

**สมมติฐานที่ 2.6 :** ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการประสานงาน

**สมมติฐานที่ 2.7 :** บรรยากาศการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา

**สมมติฐานที่ 2.8 :** ความมั่นคงในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา

**สมมติฐานที่ 2.9 :** ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยนามัย กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 จากตารางที่ 4.12 พบว่าปัจจัยเชิงใจในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย มีความสัมพันธ์ โดยมีค่า  $r = 0.443$  ซึ่งถือว่า อยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ เป็นรายปัจจัยกับการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวก เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้

ลำดับที่ 1 ปัจจัยเชิงใจด้าน การยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานด้านการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = 0.491$  ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับปานกลาง

ลำดับที่ 2 ปัจจัยเชิงใจ ด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการประสานงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = 0.433$  ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ลำดับที่ 3 ปัจจัยเชิงใจ ด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการประสานงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = 0.423$  ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ลำดับที่ 4 ปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานด้านการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = 0.257$  ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ลำดับที่ 5 ปัจจัยจิตใจ ด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการควบคุมการผลิต โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = 0.235$  ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ลำดับที่ 6 ปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการประสานงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = 0.216$  ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ลำดับที่ 7 ปัจจัยจิตใจ ด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานด้านการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = 0.216$  ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ลำดับที่ 8 ปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการควบคุมการผลิต โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = 0.174$  ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก

ลำดับที่ 9 ปัจจัยจิตใจ ด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการควบคุมการผลิต โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = 0.172$  ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก

ปัจจัยอนามัยในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย มีความสัมพันธ์ โดยมีค่า  $r = 0.587$  ซึ่งถือว่า อยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัย เป็นรายปัจจัยกับการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวก เรียงลำดับจากมาก ไปน้อยดังนี้

ลำดับที่ 1 ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการประสานงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = 0.500$  ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ลำดับที่ 2 ปัจจัยอนามัยด้านบรรยากาศการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการประสานงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = 0.477$  ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ลำดับที่ 3 ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานด้านการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = 0.450$  ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ลำดับที่ 4 ปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการประสานงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = 0.448$  ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ลำดับที่ 5 ปัจจัยอนามัยด้านบรรยากาศการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานด้านการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = 0.374$  ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

ลำดับที่ 6 ปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการควบคุมการผลิต โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = 0.350$  ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

ลำดับที่ 7 ปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานด้านการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = 0.316$  ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

ลำดับที่ 8 ปัจจัยอนามัยด้านบรรยากาศการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการควบคุมการผลิต โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = 0.233$  ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ลำดับที่ 9 ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการควบคุมการผลิต โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = 0.191$  ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก

#### 4.5 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับ ปัญหาอื่น ๆ

จากการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการ  
ปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ซึ่งได้รวบรวมความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกันไว้ในกลุ่มเดียวกัน  
ดังนี้

##### 4.5.1 ปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

##### ปัญหาด้านหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา

1. ผู้บังคับบัญชาขาดความยุติธรรมไม่มีการสร้างความก้าวหน้าให้ลูกน้อง ทำให้ขาด  
แรงจูงใจในการทำงาน
2. การติดต่อสื่อสารของหัวหน้างานกับพนักงานมีน้อยมาก
3. ฝ่ายซ่อมบำรุง ซ่อมเครื่องจักรไม่ทันตามเวลา ทำให้ผลผลิตลดน้อยลง แต่ผู้บริหาร  
กับมองว่า ปัญหาเกิดจากการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต
4. ข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากพนักงานฝ่ายผลิตไม่ได้รับความตอบสนองจากผู้บังคับ  
บัญชา
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง ขาดความเที่ยงตรงไม่เป็นไปตามผลการ  
ปฏิบัติงานจริง
6. พนักงานไม่มีกำลังใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากหัวหน้างาน
7. ความมั่นใจในการทำงาน อันสืบเนื่องมาจากหัวหน้างานไม่รับผิดชอบในกรณีที่เกิด  
เหตุต่าง ๆ

##### ปัญหาด้านพนักงานฝ่ายผลิต

1. จำนวนพนักงานน้อยกว่างานที่ทำอยู่ งานเยอะเกินไป
2. พนักงานขาดความรู้ การรับพนักงานไม่ตรงกับสายงานทำให้งานขาดประสิทธิภาพ
3. เพื่อนร่วมงานทำงานไม่เต็มที่
4. การทำงานเป็นทีมยังไม่ดีพอ
5. สุขภาพของพนักงานไม่พร้อม
6. ขาดความชำนาญ
7. ความประมาททำให้เกิดความไม่ปลอดภัย อันเนื่องมาจาก การปฏิบัติงานของ  
พนักงานฝ่ายผลิต
8. ขาดแรงจูงใจในการทำงาน พนักงาน ไม่ทุ่มเทให้กับงาน
9. การรับงานของพนักงานกะไม่ค่อยได้มาตรฐาน สื่อสารกันไม่เข้าใจ
10. การทำงานโดยขาดการปรึกษาหรือพูดคุยกับผู้ชำนาญงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 11. พนักงานไม่ปฏิบัติตามกฎหรือข้อบังคับของบริษัท

### ปัญหาด้านการผลิต

1. เครื่องมือเครื่องจักรเก่า ไม่ทันสมัยและติดขัดอันเนื่องมาจากพนักงานฝ่ายผลิตไม่ยอมศึกษาเกี่ยวกับวิธีการใช้เครื่องมือต่าง ๆ
2. ขาดความปลอดภัยในการทำงาน
3. ของเสียเกิดขึ้นในกระบวนการผลิต
4. การขาดแคลนวัตถุดิบในบางครั้ง ทำให้ผลผลิตต่ำ

### ปัญหาด้านนโยบายบริษัท

1. อุปกรณ์ PPE น้อยเกินไปไม่เพียงพอกับความต้องการของพนักงาน
2. ความรับผิดชอบมากเกินไป
3. ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงาน
4. ขั้นตอนในการทำงานมากเกินไป
5. ขาดการอบรมพนักงาน ด้านการผลิต
6. สวัสดิการบางอย่าง ไม่เหมาะสม
7. แต่ละแผนกอยู่ไกลกัน ทำให้การปฏิสัมพันธ์มีค่อนข้างน้อย
8. การกำหนดกฎเกณฑ์ของบริษัท โดยไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน
9. พื้นที่ที่ต้องควบคุมดูแลมีขนาดกว้าง พนักงานน้อยทำให้ดูแลไม่ทั่วถึง
10. มีการมอบหมายงานที่ไม่ใช่หน้าที่ของฝ่ายผลิตให้ทำมากเกินไป
11. บริษัทพยายามลดจำนวนพนักงานให้เหลือน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้
12. การอบรมข้ามพื้นที่ ทำให้กำลังคนเสียไป พนักงานขาดความรู้ในแนวคิด
13. บรรยากาศการทำงานไม่ดีอันเนื่องมาจากนโยบายของบริษัท
14. การสื่อสารมีปัญหา อันเนื่องมาจากมีพนักงานเป็นจำนวนมาก
15. สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ทำให้พนักงานไม่ใส่ใจในการทำงาน
16. สถานที่ทำงานบางที่ มีความเสี่ยงค่อนข้างสูง
17. ไม่ค่อยได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
18. หน้าที่ความรับผิดชอบไม่ชัดเจน
19. เกิดความขัดแย้งของพนักงานด้วยตนเอง
20. พนักงานมีทักษะในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าไม่เท่าเทียมกัน
21. เน้นการผลิตมากเกินไป จนละเลยเรื่องของคุณภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.5.2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

##### ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา

1. ผู้บริหารควรเอาใจใส่ในการพัฒนาบุคลากร
2. หัวหน้างานขาดความรู้เรื่องการบริหารงาน
3. การประเมินผลและผลตอบแทนควรทำดำเนินการอย่างยุติธรรม
4. หัวหน้างานต้องสนับสนุนและรับผิดชอบร่วมกันในกรณีที่เกิดเหตุสุดวิสัย
5. ควรแบ่งงานตามความสามารถของแต่ละคนและมีความยุติธรรม

##### ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านพนักงานฝ่ายผลิต

1. ควรมีการฝึกอบรมความรู้วิชาการตลอดจนการเดินเครื่องจักรเพิ่มเติม
2. ส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ทั้งด้านเทคนิคและความรู้ที่ไม่เกี่ยวกับลักษณะงาน โดยตรงอย่างจริงจัง ตลอดจนทบทวนความรู้ในสิ่งที่จำเป็นสำหรับการทำงาน
3. สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์การฝ่ายผลิต โดยพยายามหากิจกรรมใหม่ ๆ ให้พนักงานได้ผ่อนคลายและมีส่วนร่วมในกิจกรรม
4. ไม่ประมาทในการปฏิบัติงาน
5. ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
6. ให้ความสนใจกับงานที่ทำอยู่

##### ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านการผลิต

1. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ควรมีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ
2. จัดหมวดหมู่งานใหม่ เนื่องจากบางงานซ้ำซ้อน
3. ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานลง
4. เพิ่มเครื่องมือเครื่องจักรในการผลิตที่ทันสมัย

##### ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านนโยบายของบริษัท

1. จัดทำระบบให้สามารถตอบสนองการทำงาน ได้อย่างรวดเร็วทันทั่วถึง
2. ควรมีการจัดอบรมข้ามพื้นที่
3. เพิ่มสวัสดิการในการทำงานเพื่อสร้างแรงจูงใจ สร้างทีมงานที่ดี
4. เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ เพิ่มโอกาสตำแหน่งงาน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ

##### ใจ ในการทำงานของพนักงาน

5. ควรเพิ่มอัตราค่าเสี่ยงภัยให้พนักงานฝ่ายผลิต เพราะทำงานกับสารเคมีโดยตรง
6. ควรมีการรับประกัน จำนวน โบนัส และเปอร์เซ็นต์การขึ้นของเงินเดือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญูญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. เพิ่มจำนวนพนักงานให้เหมาะสมกับจำนวนงานหรือจัดให้มีการทำงานล่วงเวลา
8. ควรมิวิตยากรจากข้างนอกมาอบรมให้พนักงาน
9. เปิดโอกาสให้ได้ไปดูงาน บริษัทอื่น ๆ
10. ควรให้พนักงานมีความรู้ในแผนกของตนเองอย่างลึกและเป็นผู้เชี่ยวชาญในที่สุด
11. การสื่อสารควรมีให้มากขึ้น

#### ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ

1. ควรมีงานเลี้ยงสังสรรค์ให้พนักงานฝ่ายผลิตตาม โอกาส
2. เรียนรู้ความผิดพลาดจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และแก้ไขป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยสูงสุดในองค์การ
3. การย้ายวิศวกรไปหน่วยผลิตอื่นบ่อย ทำให้วิศวกรที่มาใหม่ต้องเริ่มเรียนรู้ใหม่
4. การแบ่งแผนกในฝ่ายผลิตทำให้การประสานงานน้อยลง
5. ควรเน้นการทำงานเป็นทีม การเอาใจใส่ในพนักงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย โดยศึกษาถึง ปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ การยอมรับนับถือ และปัจจัยอนามัย 3 ด้าน คือ บรรยากาศการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต 3 ด้าน คือ ความสามารถในการควบคุมการผลิต ความสามารถในการประสานงาน และการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา

บทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึง สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ซึ่งประกอบด้วย ข้อเสนอแนะ เพื่อการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยสามารถสรุปผล ได้ดังนี้

##### 5.1.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. พนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีร้อยละ 45.8 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 43.1 และ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 11.1 ตามลำดับ
2. พนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 4-10 ปี โดยมีร้อยละ 46.6 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี โดยมีร้อยละ 28.6 และประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 4 ปี มีร้อยละ 24.8 ตามลำดับ
3. พนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส โดยมี ร้อยละ 56.5 รองลงมา มีสถานภาพโสด โดยมีร้อยละ 41.6 และ มีสถานภาพหย่าร้าง มีร้อยละ 1.9 ตามลำดับ
4. พนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม ส่วนใหญ่มีรายได้ตั้งแต่ 20,000-50,000 บาท โดยมี ร้อยละ 48.5 รองลงมา มีรายได้ มากกว่า 50,000 บาท โดยมีร้อยละ 26.3 และ มีรายได้ น้อยกว่า 20,000 บาท มีร้อยละ 25.2 ตามลำดับ

##### 5.1.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัย ของผู้ตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานฝ่ายผลิตโรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจเป็นรายปัจจัย พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตโรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นลำดับที่ 1 การยอมรับนับถือเป็นลำดับที่ 2 และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพเป็นลำดับสุดท้าย

พนักงานฝ่ายผลิตโรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจเป็นรายปัจจัยพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตโรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นลำดับที่ 1 บรรยากาศการทำงานเป็นลำดับที่ 2 และความมั่นคงในอาชีพเป็นลำดับสุดท้าย

**5.1.3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต 3 ด้าน** คือ ความสามารถในการควบคุมการผลิต ความสามารถในการประสานงาน และการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาของพนักงานฝ่ายผลิตโรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตเป็นรายด้านพบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาเป็นลำดับที่ 1 ความสามารถในการควบคุมการผลิต เป็นลำดับที่ 2 และความสามารถในการประสานงานเป็นลำดับสุดท้าย

**5.1.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจ กับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของผู้ตอบแบบสอบถาม**

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ในระดับที่แตกต่างกัน ทำให้สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ทั้ง 2 สมมติฐานหลัก และ 18 สมมติฐานย่อย ได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงกลั่นน้ำมัน

ผลการทดสอบสมมติฐานหลัก พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงกลั่นน้ำมัน ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

เมื่อพิจารณาสมมติฐานย่อย แต่ละข้อเป็นดังต่อไปนี้

**สมมติฐานที่ 1.1** : ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการควบคุมการผลิต

ผลการทดสอบพบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการควบคุมการผลิต ในระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญตให้มาใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**สมมติฐานที่ 1.2 :** ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการควบคุมการผลิต

ผลการทดสอบพบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการควบคุมการผลิต ในระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก

**สมมติฐานที่ 1.3 :** การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการควบคุมการผลิต

ผลการทดสอบพบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการควบคุมการผลิต ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ

**สมมติฐานที่ 1.4 :** ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการประสานงาน

ผลการทดสอบพบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการประสานงาน ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ

**สมมติฐานที่ 1.5 :** ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการประสานงาน

ผลการทดสอบพบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการประสานงาน ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

**สมมติฐานที่ 1.6 :** การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการประสานงาน

ผลการทดสอบพบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการประสานงาน ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

**สมมติฐานที่ 1.7 :** ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา

ผลการทดสอบพบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ

**สมมติฐานที่ 1.8 :** ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา

ผลการทดสอบพบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ

**สมมติฐานที่ 1.9 :** การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา

ผลการทดสอบพบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมัน

ผลการทดสอบสมมติฐานหลัก พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมัน ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

เมื่อพิจารณาสมมติฐานย่อย แต่ละข้อเป็นดังต่อไปนี้

**สมมติฐานที่ 2.1** : บรรยากาศการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการควบคุมการผลิต

ผลการทดสอบพบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากบรรยากาศการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการควบคุมการผลิต ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ

**สมมติฐานที่ 2.2** : ความมั่นคงในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการควบคุมการผลิต

ผลการทดสอบพบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากความมั่นคงในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการควบคุมการผลิต ในระดับความสัมพันธ์ปานกลางค่อนข้างต่ำ

**สมมติฐานที่ 2.3** : ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการควบคุมการผลิต

ผลการทดสอบพบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการควบคุมการผลิต ในระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก

**สมมติฐานที่ 2.4** : บรรยากาศการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการประสานงาน

ผลการทดสอบพบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากบรรยากาศการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการประสานงาน ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

**สมมติฐานที่ 2.5** : ความมั่นคงในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการประสานงาน

ผลการทดสอบพบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากความมั่นคงในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการประสานงาน ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

**สมมติฐานที่ 2.6** : ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการประสานงาน

ผลการทดสอบพบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการประสานงาน ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

**สมมติฐานที่ 2.7** : บรรยากาศการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบพบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากบรรยากาศการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา ในระดับความสัมพันธ์ปานกลางค่อนข้างต่ำ

**สมมติฐาน ที่ 2.8 :** ความมั่นคงในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา

ผลการทดสอบพบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากความมั่นคงในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา ในระดับความสัมพันธ์ปานกลางค่อนข้างต่ำ

**สมมติฐาน ที่ 2.9 :** ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา

ผลการทดสอบพบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

## 5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

### 5.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการควบคุมการผลิต ความสามารถในการประสานงาน และการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา ของพนักงานฝ่ายผลิตมีความเกี่ยวข้อง อย่างยิ่งกับ

1.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ทำอยู่มีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำ งานที่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และงานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ

2.ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ โอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมของพนักงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น และโอกาสการเรียนรู้งาน ที่ท้าทายของพนักงาน

3.การยอมรับนับถือ ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชย จากผู้บังคับบัญชา เมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ การที่ผู้ร่วมงานให้การยอมรับนับถือจากความสามารถในการปฏิบัติงาน และการได้รับการแสดงความยินดีจากบุคคลอื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

5.2.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจเป็นรายปัจจัยกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานโดยรวมมากที่สุดเป็นอันดับ 1 แสดงว่า ถ้าพนักงานได้รับการยอมรับความสามารถและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน และเมื่อได้รับมอบหมายงานแล้วทำสำเร็จลุล่วงไปแล้วได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดีจากบุคคลอื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต คือ ความสามารถในการควบคุมการผลิต ความสามารถในการประสานงาน และการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา มีเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานทางด้านการควบคุมการผลิตภายในโรงกลั่นน้ำมันจะอยู่ในลักษณะการใช้เครื่องจักรอัตโนมัติและลำดับขั้นตอนการทำงาน ชับซ้อนเมื่อทำงานที่มีลักษณะซับซ้อนสำเร็จก็จะเกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 279-281) กล่าวว่า ทุกคนขอมุ่งใจในความสำเร็จแห่งกิจกรรมของตน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงยกย่องและชมเชย สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานสำเร็จ เพื่อที่จะเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและส่วนรวม

สำหรับปัจจัยจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานโดยรวมมากเป็นอันดับ 2 แสดงว่า ถ้าพนักงานมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ หรือมีโอกาสเรียนรู้งานที่ทำทายความสามารถแล้ว ความสามารถในการควบคุมการผลิต ความสามารถในการประสานงานและการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาก็จะเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพราะพนักงานฝ่ายผลิตโรงกลั่นน้ำมันส่วนใหญ่มีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 0-10 ปี ร้อยละ 71.2 ทำให้พนักงานฝ่ายผลิตต้องการโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ฮาร์เรลต์ โดยอ้างถึง ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 145-152) กล่าวว่า ในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการจัดการ กล่าวว่า คนสูงอายุหรือมีอายุงานมากให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยกว่า หรือประสบการณ์น้อยกว่า เนื่องจากผ่าน โอกาสการก้าวหน้ามาแล้ว

ส่วนปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานโดยรวมมากเป็นอันดับ 3 แสดงว่า ถ้าพนักงานได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ทำทาย พร้อมทั้งมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แล้ว ความสามารถในการควบคุมการผลิต ความสามารถในการประสานงาน การใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาก็จะเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ กิลเมอร์ โดยอ้างถึง สรวิต พงษ์เก่า (2546: 12-13) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยนี้มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของพนักงาน หากพนักงานได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถแล้วก็จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ จากแนวความคิดของฮาร์เรลต์ โดยอ้างถึง ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 145-152) กล่าวว่า ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกรู้สีก่อนงานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ มีประโยชน์ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ แล้ว และเกิดความผูกพันกับงาน

#### 5.2.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจเป็นรายปัจจัยกับการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญูญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานด้านการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา มากที่สุดเป็นอันดับ 1 แสดงว่า ถ้าพนักงานได้รับการยอมรับความสามารถและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน และเมื่อได้รับมอบหมายงานแล้วทำสำเร็จ ล่วงไปแล้วได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดีจากบุคคลอื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ เพราะเมื่อเกิดปัญหาในกระบวนการผลิตพนักงาน สามารถใช้ความรู้ความชำนาญในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการผลิต ที่เป็นกระบวนการผลิตแบบต่อเนื่องได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ กมลรัตน์ หล้าดวงษ์ (2528 : 229) กล่าวว่า การคิดแก้ปัญหาเป็นความสามารถในการใช้ประสบการณ์เดิม จากการเรียนรู้ทั้งทางตรง และทางอ้อมมาแก้ปัญหาที่ประสบใหม่

สำหรับปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการประสานงาน มากเป็นอันดับ 2 แสดงว่า ถ้าพนักงานได้รับการยอมรับความสามารถและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน และเมื่อได้รับมอบหมายงานแล้วทำสำเร็จล่วงไปแล้ว ได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดีจากบุคคลอื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความสามารถในการประสานงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพราะการดำเนินงานขององค์กรจะอยู่ได้ก็ด้วย ความร่วมมือของพนักงานทุกคนในองค์กร ซึ่งปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ อดทนหนักแน่น และมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน เมื่อใดก็ตามการปฏิบัติงานในองค์กรมีความแตกแยกขาดความร่วมมือและต่างคนต่างทำ ก็จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานนั้นขาดประสิทธิภาพและประสบความล้มเหลวในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ กิ่งทอง ทองใบ และกิ่งพร ทองใบ (2530 : 89) กล่าวว่า การประสานงานเป็นการร่วมแรงร่วมใจของเจ้าหน้าที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

ส่วนปัจจัยจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการประสานงาน มากเป็นอันดับ 3 แสดงว่า ถ้าพนักงานมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ หรือมีโอกาสเรียนรู้งานที่ทำหายความสามารถแล้ว ทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านความสามารถในการประสานงานก็จะเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพราะเมื่อพนักงานปฏิบัติงานมีการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ได้อย่างคล่องตัว มีการประสานงาน ได้อย่างผสมผสาน และบรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัท ทำให้บริษัทเจริญก้าวหน้าส่งผลให้พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ประทาน คงฤทธิศึกษาการ (2529 : 104) กล่าวว่า การประสานงาน หมายถึง การที่คนในองค์กรเดียวกันหรือหลายองค์กรได้ทำงานร่วมกันเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และแผนที่ได้กำหนดไว้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันหรือจะให้ความหมายอีกนัยหนึ่งว่า หมายถึง การ

ช่วยกันทำงานภายใต้วัตถุประสงค์หรือแผนอันเดียวกัน ให้เกิดความสำเร็จภายในกำหนดระยะเวลา ด้วยเกิดผลดีมีประสิทธิภาพ

### 5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าปัจจัยอนามัยด้านบรรยากาศการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการควบคุมการผลิต ความสามารถในการประสานงาน และการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา ของพนักงานฝ่ายผลิตมีความเกี่ยวข้อง อย่างยิ่งกับ

1. บรรยากาศการทำงาน ได้แก่ ความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน เครื่องมืออุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมีสภาพพร้อมใช้งาน และเพียงพอกับความต้องการ กฎและข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงกลั่นน้ำมันเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
2. ความมั่นคงในอาชีพ ได้แก่ ระยะเวลาของการจ้างงาน ความมั่นคงในการจ้างงาน และความปลอดภัยจากสิ่งที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพในการทำงาน
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ลักษณะความร่วมมือซึ่งกันและกัน ในหน่วยงานเดียวกันและต่างหน่วยงานกัน การติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน

#### 5.2.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยเป็นรายปัจจัยกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานโดยรวมมากที่สุดเป็นอันดับ 1 แสดงว่า ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน สภาพการทำงานปลอดภัยจากสิ่งที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และมีหลักประกันว่าเมื่อปฏิบัติงานเต็มความสามารถแล้ว ก็สามารถปฏิบัติงานนั้นได้ตลอดแล้ว ทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านความสามารถในการควบคุมการผลิต ความสามารถในการประสานงาน และการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา มีเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากวิกฤตเศรษฐกิจโดยมีการปลดพนักงานจ้างพนักงานออกและลดผลตอบแทน ทำให้พนักงานฝ่ายผลิตต้องการความมั่นคงในอาชีพมากที่สุด และทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 279-281) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีหลักประกันว่า ตรายใดที่ตนปฏิบัติงานเต็มความสามารถและผลงานถึงมาตรฐานของงาน ก็สามารถปฏิบัติงานนั้นได้ตลอด

สำหรับปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานโดยรวมมากที่สุดเป็นอันดับ 2 แสดงว่า ถ้าพนักงานมีการติดต่อระหว่างพนักงานซึ่งแสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกันแล้วความสามารถในการควบคุมการผลิต ความสามารถในการประสานงาน การใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาก็จะเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพราะ การปฏิบัติงานทางด้านการควบคุมการผลิตภายในโรงกลั่นน้ำมันจะอยู่ในลักษณะการใช้เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สแกนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครื่องจักรอัตโนมัติ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการสื่อสาร การประสานงานจากระบบอาศัยข่าวสารการควบคุมการผลิตอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการผลิตที่เป็นการผลิตแบบต่อเนื่อง จึงจำเป็นที่จะต้องอาศัยความร่วมมืออย่างดีในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยเดียวกัน รวมทั้งหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ฮาร์เรลด์ โดยอ้างถึง ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 145-152) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นการทำงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ส่วนปัจจัยอนามัยด้านบรรยากาศการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานโดยรวมมากเป็นอันดับ 3 แสดงว่า ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตมีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานมีเครื่องมือเครื่องใช้พร้อมในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ทัศนคติต่างกันต่าง ๆ ของโรงกลั่นเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานแล้ว ความสามารถในการควบคุมการผลิต ความสามารถในการประสานงาน การใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาก็จะเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพราะ หากมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ รวมทั้งทัศนคติเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 279-281) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมและสภาพของงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาก สภาพของการทำงานที่ดีควรประกอบด้วย การมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ มีอุณหภูมิพอเหมาะ มีการถ่ายเทอากาศถูกสุขลักษณะ ย่อมส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

#### 5.2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยเป็นรายปัจจัยกับการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการประสานงาน มากที่สุดเป็นอันดับ 1 แสดงว่า ถ้าพนักงานมีการติดต่อระหว่างพนักงานซึ่งแสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกันแล้ว ทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านความสามารถในการประสานงาน จะเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพราะ การดำเนินงานขององค์การจะอยู่ได้ก็ด้วย ความร่วมมือของพนักงานทุกคนในองค์การ ซึ่งปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ อดทนหนักแน่น และมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน เมื่อใดก็ตามการปฏิบัติงานในองค์การมีความแตกแยกขาดความร่วมมือและต่างคนต่างทำ ก็จะทำให้ห้องค์การหรือหน่วยงานนั้นขาดประสิทธิภาพและประสบความล้มเหลวในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ กิ่งทอง ทองใบ และกิ่งพร ทองใบ (2530 : 89) กล่าวว่า การประสานงานเป็นการร่วมแรงร่วมใจของเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

ส่วนปัจจัยอนามัยด้านบรรยากาศการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการประสานงาน มากเป็นอันดับ 2 แสดงว่า ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตมีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานมีเครื่องมือเครื่องใช้พร้อมในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ทัศนคติต่างกันต่าง ๆ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของโรงกลั่นเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานแล้ว ทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านความ สามารถในการประสานงาน จะเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพราะ หากมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการ ปฏิบัติงานเพียงพอ รวมทั้งกฎข้อบังคับเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานได้รับความ สะดวกสบายในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวความคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 279-281) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมและสภาพของงาน นับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาก สภาพของการทำงานที่ดีควรประกอบด้วย การมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น มีแสงสว่าง เพียงพอ มีอุณหภูมิพอเหมาะ มีการถ่ายเทอากาศถูกสุขลักษณะ ย่อมส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ

สำหรับปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการ ปฏิบัติงานด้านการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา มากเป็นอันดับ 3 แสดงว่า ถ้าพนักงานมีการติดต่อ สานสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจ ซึ่งกันและกันแล้ว จะทำให้ความสนใจใฝ่รู้ในองค์ความรู้ เพื่อที่จะนำความรู้ไปแก้ปัญหาคำการปฏิบัติ งาน และปรับปรุงคุณภาพการผลิต พร้อมทั้งมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การแก้ปัญหาคำการปฏิบัติ งานเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพราะ การทำงานร่วมมือกันอย่างดี ทำให้พนักงานได้รับการแลกเปลี่ยนความ รู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เป็นการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยเชิงใจ 3 ปัจจัย คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความเจริญ ก้าวหน้าในอาชีพ และการยอมรับนับถือ ปัจจัยอนามัย 3 ปัจจัย คือ บรรยากาศการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับพนักงานฝ่ายผลิต อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น ถ้าผู้บริหารมุ่งหวังให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถในการควบคุม การผลิต ใช้ความสามารถในการประสานงาน และใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้ บริหารควรให้ความสำคัญในสิ่งต่อไปนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

##### 1) ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการยอมรับนับถือ จากเพื่อนร่วมงาน

จัดให้มีการฝึกอบรมกับพนักงานจนมีความรู้ความสามารถ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน จัดการประชุมในแผนกผลิตเป็นกลุ่มเล็ก ๆ แล้วสลับกันแสดงความคิดเห็นเพื่อส่งเสริมให้เกิดการ ประสานงานที่ดีก่อนลงมือปฏิบัติงาน

##### 2) ความมั่นคงในอาชีพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่งเสริมการทำงานและปลูกฝังให้พนักงานทราบว่า เมื่อพนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท หรือไม่กระทำความผิดร้ายแรง บริษัทจะไม่ไล่ออก

### 3) การพัฒนาบรรยากาศในการทำงาน

ให้ความสนใจในบรรยากาศการทำงาน ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ช่วงเวลาการทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกสบายในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อจะได้มีการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม เป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่พึงประสงค์ในหน่วยงาน

### 4) การสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นระหว่างพนักงาน

จัดให้มีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในโรงกลั่นน้ำมันบ้างตาม โอกาสอันเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรได้มีการพบปะสังสรรค์ เพื่อส่งเสริมความสามัคคี และกระชับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับพนักงาน ตลอดจนระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

## 2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานมากที่สุด ดังนั้น หัวหน้างานควรมุ่งเน้นที่การยอมรับนับถือ เป็นหลัก โดย จัดการประชุมวางแผนในฝ่ายผลิต เป็นหน่วยเล็ก ๆ แล้วแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อให้เกิดการยอมรับภายในกลุ่ม มอบหมายงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยมีความท้าทายเล็กน้อยเพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อทำงานสำเร็จ

2) จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอันดับที่ 2 ดังนั้น หัวหน้างานควรมุ่งเน้นที่ความมั่นคงในอาชีพ คือ ถ้า การปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาด ไม่ควรมุ่งเน้นหาคนผิดมาลงโทษ ควรนำความผิดพลาดมาเป็นบทเรียน เพื่อป้องกัน ไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต

3) จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน อันดับ 3 ดังนั้น หัวหน้างานควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ของพนักงาน โดย จัดให้มีการพบปะสังสรรค์กันทุก ๆ 3 เดือน โดยบริษัทเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย เพื่อการพบปะสังสรรค์ จัดให้มีการแข่งขันกีฬาเพื่อสร้างความสามัคคี เช่น ฟุตบอล ตะกร้อ ระหว่างพนักงานปฏิบัติการและระหว่างแผน

4) จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านบรรยากาศการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน อันดับ 4 ดังนั้น หัวหน้างานควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ของพนักงาน โดยจัดการตรวจตราสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย และการกระทำที่ไม่ปลอดภัย ทุกเดือน เพื่อตรวจสอบความปลอดภัยในโรงกลั่นน้ำมันได้แก่ ความดังของเสียง การเสื่อมสภาพของอุปกรณ์ ป้องกันภัย ความสะอาดเรียบร้อยภายในหน่วยงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านการประสานงานภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ
- 2) ควรศึกษาโรงกลั่นน้ำมันที่มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานสูงสุด โดยดำเนินการวิจัยในแนวคิด โดยใช้การสัมภาษณ์ และศึกษาเอกสาร และนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาบุคลากร รวมถึงรูปแบบการบริหารภายในองค์กรให้เหมาะสม
- 3) ควรศึกษาความพึงพอใจของพนักงานต่อการบริหารงาน และการจัดการของหัวหน้างาน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาหัวหน้างานให้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้น ระหว่างพนักงานและหัวหน้างานภายในองค์กร



## บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. 2528. จิตวิทยาการเรียนรู้ พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศรีเคษา.
- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. 2526. ความก้าวหน้าของอุตสาหกรรมไทย. กรุงเทพฯ : สารมวลชน.
- กรองแก้ว สรนนท์. 2536. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข.และสาย ก.” ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, อุดรธานี.
- กระทรวงอุตสาหกรรม. 2547. industry. [ ONLINE ]. Available : <http://www.industry.go.th>
- การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย. 2536. รายงานประจำปี 2535. กรุงเทพฯ : การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย.
- กิติมา ปริศิลป์. 2529. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์.
- กิ่งทอง ทองใบและกิ่งพร ทองใบ. 2530. การบริหารงานราชการส่วนภูมิภาค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.
- กิริติ อินทปັນ. 2545. การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัท สยามบรจจักษ์ จำกัด. กรุงเทพฯ : หลักสูตรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- จารุวรรณ พุทธิบัณฑิต. 2537. “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, อุดรธานี.
- จำโนทัย ปลั่งอุดม. 2543. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนวิชาเกษตร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตรศึกษาศาสตร์, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ชม ภูมิภาค. 2526. จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชูศรี วงศ์ธนะ. 2541. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7.กรุงเทพฯ.เทพนิมิตการพิมพ์.
- เด่นพงษ์ พลตะกร. 2533. การบริหารทรัพยากรบุคคล. เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ เรื่องผู้บริหารบุคคลมืออาชีพ. บริษัทบิสซิเนส เอ็กซ์เพรสจำกัด.
- ดิศกุล มนต์วงษ์. 2537. ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ด้านการค้า
- ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทรนิก. พัฒนบริหารศาสตร์ มหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, อุดลำนานา.

ธงชัย สันติวงษ์. 2538. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.

นฤมล มีชัย. 2535. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.” ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา, อุดลำนานา.

ปราโมทย์ ไชยเวช. 2537. ปีโตรเลียมเทคโนโลยี. กรุงเทพฯ : ศูนย์อรรถพร.

เป็รื่อง กิจรัตน์กร. 2537. การบริหารอุตสาหกรรมระบบและกระบวนการผลิต. กรุงเทพฯ : คณะเทคโนโลยีและวิศวกรรมศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันราชภัฏพระนคร.

ประทาน คงฤทธิศึกษากร. 2529. การบริหารและการจัดระเบียบบริหารราชการไทย. กรุงเทพฯ : โอเคียนสโตร์.

ประวิงศ์ รุ่งประพันธ์. 2538. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวะศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารอาชีวะศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : สหมิตรอรรถพร.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ. 2540. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการบริหาร. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.

พิมพ์จรีย์ นามวัฒน์. 2532. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : เอกสารประกอบการสอน วิชาวิทยาการจัดการหน่วยที่ 1-8 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

พิรุณ วิเชียรศิริกุล. 2542. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงกลั่นน้ำมันในเขตภาคตะวันออก.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีประทุม.

ประจักษ์ ประจวบศรี. 2530. การบริหารการผลิต. กรุงเทพฯ : เอกสารประกอบการสอนวิชา วิทยาการจัดการหน่วยที่ 1-7 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

บุษกร ไกยวรรณ. 2546. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

บุษกรพงษ์ ไกยวรรณ. 2541. พื้นฐานการบริหารและระบบการผลิตในงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2540. สถิติวิทยาทางการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สุริยาสาสน์.

วัชรระ การมะนะกิจกุล. 2545. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ, สถาบัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออยู่ใต้เห็นฉบับลิขสิทธิ์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วิจิตร อวาทกุล. 2528. เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : พรินติ้งเฮ้าส์.

วิชัย ชวนเสงี่ยม. 2540. “ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในจังหวัดอุบลราชธานี”. พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, อุดรธานี.

วิชัย แหวนเพชร. 2536. การวางแผนและการควบคุมการผลิต. กรุงเทพฯ : คณะเทคโนโลยีและวิศวกรรมศาสตร์ อุตสาหกรรม สถาบันราชภัฏพระนคร.

วิทยา โพธิ์สุ. 2535. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับสภาพการสอนของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วนิดา เสนีเศรษฐและชอบ อันประเสริฐกุล. 2530. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพฯ : โอเคียนสโตร์.

วุฒิชัย โสมาบุตร. 2537. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจภูธร 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, อุดรธานี.

ศานิตย์ บุญรัตพันธุ์. 2537. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตหน่วยงาน โมเพิ้ลิกบริษัท โมเตอร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)”. พัฒนบริหารศาสตร์ มหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, อุดรธานี.

สมปราชญ์ จอมเทศ. 2526. การบริหารและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ชมรมเด็ก.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวิการ. 2540. การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตะวันออก.

สวณา พรพัฒน์กุล. 2522. เอกสารประกอบการสอนวิชาจิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา. คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สรวิศ พงษ์เก่า. 2546. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจและปัจจัยภายนอกกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงกลั่นน้ำมัน ARC.” ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุดารัตน์ หลิวสกุล. 2532. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่วยราชการใน ส่วนกลาง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ.” ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, อุดรธานี.

สุวัฒน์ มุททเมธา. 2523. การเรียนการสอนปัจจุบัน. กรุงเทพฯ : พีระพัสณา.

อัญชติ คูตีตสุทธิรัตน์. 2536. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สาขาการบริหารอาชีวศึกษา, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.  
 อุตัย หิรัญโค. 2526. ศึกษานุกรมศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์(การบริหารรัฐกิจ). กรุงเทพฯ :  
 โอเคียนสโคร์.

อุตัย หิรัญโค. 2523. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเคียนสโคร์

อรุณ รักธรรม. 2527. หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทย  
 วัฒนาพานิช.

Bourne, L.E. et. al. 1964. **The Psychology of Thinking**. New Jersey : Prentice – Hall.

Barnard, C. I. 1970. **The Functions of the Exective**. Cambridge : Harvard  
 University Press.

Dean, J. C. 1975. **The Sociology of Organization**. New York : McGraw Hill Book  
 Co.

Weber, M. 1966. **The Theory of Social and Economic Organization**. New York :  
 Oxford University Press.

Richard, H. 1972. **Organization : Structure and Process**. Englewood Cliffs, N.J. :  
 Prentice – Hall.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ภาคผนวก ก

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของ**  
**พนักงานฝ่ายผลิตโรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย**

ตอนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

โปรดระบุเครื่องหมาย  ลงหน้าข้อความที่ถูกต้องตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวของท่าน

1. ระดับการศึกษา
 

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	
2. ประสบการณ์ทำงานในโรงกลั่นแห่งนี้
 

<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 4 ปี	<input type="checkbox"/> 4 - 10 ปี
<input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี	
3. สถานภาพการสมรส
 

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส
<input type="checkbox"/> หย่าร้าง/หม้าย	
4. รายได้
 

<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 20,000 บาท	<input type="checkbox"/> 20,000 - 50,000 บาท
<input type="checkbox"/> มากกว่า 50,000 บาท	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต  
โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจริงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>					
1.งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2.งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
3.ท่านสามารถเสนอความคิดเห็น เพื่อให้มีการแก้ปัญหา และปรับปรุงการดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชา					
4.งานที่ท่านทำมีลักษณะท้าทายและจริงจังให้อยากทำมากขึ้น					
<b>ความก้าวหน้าในอาชีพ</b>					
5.ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น					
6.ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานที่ท้าทายความสามารถ					
7.ผู้บังคับบัญชาสสนับสนุนให้ท่านได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้สูงขึ้น					
<b>การยอมรับนับถือ</b>					
8.เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ระดับความคิดเห็นต่อระดับปัจจัยจริงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9. ในกรณีที่หัวหน้าไม่อยู่มักจะมอบหมายงานให้ท่านทำแทนเสมอ					
10. ท่านมักได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเสมอ					
11. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาทำงานฝ่ายนี้					
12. การประสานงานทุกครั้งมักได้รับความร่วมมือเสมอ					
13. ข้อเสนอแนะของท่านมักได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					

ปัจจัยอ้อม	ระดับความคิดเห็นต่อระดับปัจจัยอ้อม				
<b>บรรยากาศการทำงาน</b>					
14. กฎและข้อบังคับของโรงกลั่นเชื้ออำนาจต่อการปฏิบัติงาน					
15. ท่านรู้สึกสะดวกสบายในขณะที่ท่านทำงานในฝ่ายของท่าน					
16. เครื่องมืออุปกรณ์ในขณะปฏิบัติงานอยู่สภาพพร้อมใช้งาน					
17. ในห้องทำงานมีแสงสว่างทั่วถึงเพียงพอ					
<b>ความมั่นคงในอาชีพ</b>					
18. ท่านรู้สึกพอใจในตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่ในปัจจุบัน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ระดับความคิดเห็นต่อระดับปัจจัยอนามัย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
19.หากท่านไม่กระทำผิด ท่านเชื่อมั่นว่าบริษัทจะไม่ไล่ออก					
20.งานของท่านปลอดภัยจากสิ่งที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ					
<b>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>					
21.ในระหว่างการปฏิบัติงาน พนักงานมีการติดต่อสื่อสาร ถึงกันได้อย่างรวดเร็ว					
22.พนักงานในฝ่ายของท่านร่วมมือประสานงานในการปฏิบัติหน้าที่					
23.ท่านได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่จากเพื่อนร่วมงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับระดับการปฏิบัติงานของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต</b>					
<b>ความสามารถในการควบคุมการผลิต</b>					
1.ท่านไม่เคยได้รับอุบัติเหตุจากกระบวนการผลิต					
2.ท่านตรวจตราและตรวจสอบระดับเสียงของเครื่องจักรให้ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน					
3.ท่านเคยควบคุมคุณภาพของผลผลิตให้ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน					
4.ท่านไม่เคยปล่อยกลิ่นหรือของเสียที่ไม่พึงประสงค์ให้มีการระบายมลพิษทิ้งผ่านทางลัด (Bypass) หรือปล่อยให้ไหลหรือระเหยออกนอกโรงงานโดยไม่ผ่านระบบป้องกันสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ					
5.ท่านควบคุมการผลิตโดยการเปลี่ยนแปลงสภาพการของของเสียให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด					
<b>ความสามารถในการประสานงาน</b>					
6.ขณะปฏิบัติงานมีการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานอย่างคล่องตัว					
7.แต่ละหน่วยไม่มีการปรับปรุงแผนการผลิตให้เกิดการประสานงานกัน					
8.ท่านสามารถสื่อสารกับพนักงานระดับสูงได้โดยตรงขณะปฏิบัติงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9.การผลิตไม่มีการประสานงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ล่วงหน้า					
<b>การใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา</b>					
10.ท่านไม่ชอบนำความรู้ไปใช้ในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน					
11.ท่านชอบแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานของท่านในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					
12.เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านรีบเข้าแก้ไขทันที					
13.ท่านไม่ค่อยสนใจแสวงหาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตอนที่ 4** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่าน...ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

## เอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 4844

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

พศจิกายน 2547

เรื่อง ขอบเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.จันทน์ จิ่งธีรพานิช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

ด้วย นายธนิชณิน ช้อยเชื้อดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย"

คณะกรรมการอุดมศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นายธนิชณิน ช้อยเชื้อดี มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325

สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

  
7 พ.ย. 47



ที่ ศธ 0524.04/ 4845

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑ พฤศจิกายน 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณวสันต์ ทรัพย์เอนก (ผู้จัดการฝ่ายผลิตโรงกลั่นน้ำมันอัลทาลายแอนดรีไฟน์นึ่ง จำกัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

ด้วย นายธินนิน ช้อยเชื้อดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย"

คณะกรรมการอุดมศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นายธินนิน ช้อยเชื้อดี มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร: 02-326-4325 ที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 4846

คณะกรรมการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑ พฤศจิกายน 2547

เรื่อง ขอบเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณชาตรีพัฒน์ เชี่ยวชาญธุรกิจ (ที่ปรึกษาอาวุโสฝ่ายผลิตโรงกลั่นน้ำมันอัลลาลายแอนดรีฟไนน์ จำกัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

ด้วย นายรัชฉิน ช้อยเชื้อดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย"

คณะกรรมการฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยทีมงานวิจัยของ นายรัชฉิน ช้อยเชื้อดี มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)  
รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325

สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานทะเบียน โทร. 3692

ที่ ศธ 0524.04/ 4847

วันที่ ๖ พฤศจิกายน 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ณรงค์ พิมสาร

ด้วย นายธัชฉิน ช้อยเชื้อดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย" คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของนายธัชฉิน ช้อยเชื้อดี มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีและขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนแทนฯ

  
๙ พ.ย. ๕๗



ที่ ศธ 0524.04/ 4848

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๓ พฤศจิกายน 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน รศ.ดร.พงษ์ หรดาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

ด้วย นายธิษณิน ช้อยเชื้อดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย"

คณะกรรมการอุดมศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่า มีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยชี้แจงแนวคิดของ นายธิษณิน ช้อยเชื้อดี มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบกมลเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)  
รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325 ที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กัทธ ๕  
๙ พ.ย. ๕๗



ที่ ศธ 0524.04 / 4946

111

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

15 พฤศจิกายน 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัท อลลายนเอ็นพีไฟน์นิง จำกัด

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
  2. แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

ด้วย นายธนิชณิน ช้อยเชื้อดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย” และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2547 คณะกรรมการอุดมศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นายธนิชณิน ช้อยเชื้อดี เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลั่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04 /

4946

112

คณะกรรมการผู้ค้ำจุนสหกรณ์

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

15 พฤศจิกายน 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัท ไทยออยล์ จำกัด

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. ประมวลผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
  2. แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

ด้วย นายชัชฉิน ช้อยเชื้อดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย” และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2547 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายชัชฉิน ช้อยเชื้อดี เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04 / 4946

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

/๘ พฤศจิกายน 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัท บางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ  
2. แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

ด้วย นายรัชฉิน ช้อยเชื้อดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย” และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2547 คณะกรรมการอุดมศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายรัชฉิน ช้อยเชื้อดี เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)  
รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศท 0524.04 / 4946

114

คณะกรรมการผู้คุดตงเททกรวม

สทงบ้นเทท โน โลยพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนลลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

15 พฤศจิกายน 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัท เอสโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

สิ่งที่ส่งม้ด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ  
2. แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

ด้วย นายธิษณิน ช้อยเชื้อดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย” และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2547 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายธิษณิน ช้อยเชื้อดี เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

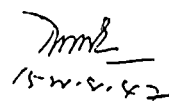
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

  
15 พ.ย. 47



ที่ ศธ 0524.04 / 4946

115

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนจตุรทิศ เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

พ.ศ. ๒๕๕๗

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัท ทีพีไอ จำกัด (มหาชน)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
  2. แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

ด้วย นายธัชฉิน ช้อยเชื้อดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมในประเทศไทย” และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2547 คณะกรรมการอุดมศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นายธัชฉิน ช้อยเชื้อดี เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325

๒๕๕๗

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	รัชฉิน ช้อยเชื้อดี
ที่อยู่	73/188 ม.กรุงไทย ซ.19 ค.ทับมา อ.เมือง จ.ระยอง 21000
วัน เดือน ปีเกิด	26 เมษายน 2517
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2545 ได้รับปริญญาบัตร วิทยาศาสตรบัณฑิตสาขาวิชา เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (การผลิต) สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2538 ดำรงตำแหน่ง Process Operator บริษัท สตาร์ ปิโตรเลียม รีไฟน์นิ่ง จำกัด พ.ศ.2542 ดำรงตำแหน่ง Senior Operator บริษัท อัสลาเยนคส์ รีไฟน์นิ่ง จำกัด จนถึงปัจจุบัน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้