ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย

The Relationship Between Quality of Work Life and Performance Effective of Employees in Oil Tanker in Thailand

วัชรพล เจริญเวช (Watcharapon Jareonwet)*
ชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา (Chinnaso Visitnitikija)**

บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 2.) ศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน 3.) ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และ 4.) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย ประชากรในการศึกษา คือ คนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย เลือกตัวอย่างจำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และนำข้อมูลที่รวบรวมได้ประมวลผลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละและค่าเฉลี่ย การทดสอบสมมติฐานแบบ One-way ANOVA และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบ Multiple Regression

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 36-45 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. สถานภาพสมรส-มีบุตร ตำแหน่งนายประจำเรือฝ่ายเดินเรือ มีระยะเวลาทำงานในองค์กรระหว่าง 6-10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมของพนักงาน ด้านธรรมนูญในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ค่าเฉลี่ยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลในการทำงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านการทันเวลา และ ด้านปริมาณงาน ค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทยที่ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมของพนักงาน ประเด็นผู้บังคับบัญชามีความสนิทสนมเป็นกันเองทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และ การมีความ

* นักศึกษา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
Student, Master of Business Administration, KasemBundit University. Watcharapon_j@outlook.com
** อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา
Thesis Advisor, Dr.Chinnaso Visitnitikija, E-mail Address: chinnaso12@gmail.com

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ห่วงใยเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ประเด็นองค์กรทำประโยชน์ให้กับสังคมเสมอ มีชื่อเสียง และ ครอบครัวให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ทำงานกับองค์กรนี้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจัดให้มีกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ส่งเสริมด้านการอบรมเพื่อสร้างพัฒนาการให้แก่พนักงาน ให้ความสำคัญกับข้อบังคับ กฎระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติขององค์กรที่มีผลต่อพนักงาน เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคมและครอบครัวของพนักงาน ปรับเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีคุณสมบัติที่เหมาะสม และให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในที่ทำงานของพนักงาน

Abstract

The purposes of this study were to determine the level of quality of work life and performance effective of employees in oil tanker in Thailand. The sampling groups were 300 employees in oil tanker in Thailand sampling by used questionnaire as a tool to collect data and data was analyzed for both descriptive and inferential statistics, namely percentage, mean, standard deviation, one-way Anova, and Multiple regression analysis were reported.

Found that indicated that most of respondents were male, aged between 36-45 years old, earned high school or vocational diploma holders, married status with children, marine officers position duty, worked at company for about 6-10 years, and earned an average monthly income of 10,001-20,000 baht. The overall picture of the opinions on quality of woke life of marine officers in oil tanker in Thailand were at a high level which consisted of fair wages and compensation, safety and hygiene working environment, career development, career advance, and social life. The overall picture of the opinions on performance effective of employees in oil tanker in Thailand were at a high level which consisted of quality of work, job complete on time, and amount of job assignment. The hypothesis testing revealed that the factors of personal different patterns were not affected on performance effectiveof employees in oil tanker in Thailand. The factors of quality of work life such as social collaboration among employees, relationship between supervisors and workers, teamwork relationship, and family supports which influenced on performance effective of employees in oil tanker in Thailand

Recommendations from the study results were that administrative officers should emphasize on appropriate wages and compensation according to skill level, adjust cost of living in responding to economy, allow more holidays with the family, and suitable working hours to satisfy family life outside the company.

บทนำ

ประเทศไทยซึ่งมีประเทศที่มีอาณาเขตจรดทะเล โดยอาณาเขตทางทะเลของประเทศไทยทั้ง 2 ด้าน คือ ทางด้านทิศตะวันออกจะเป็นทะเลฝั่งอ่าวไทย และ ทางด้านทิศตะวันตกจะเป็นทะเลฝั่งอันดามัน ซึ่งเป็นเขตทางทะเลที่ประเทศไทยมีอำนาจอธิปไตยที่จะออกกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายหรือมีสิทธิอธิปไตยเหนือเขตทางทะเลต่างๆเหล่านั้น ทำให้มีความได้เปรียบในการใช้ประโยชน์ทางทะเลในด้านการขนส่งภายในประเทศ (วริสา โพพี , 2552:1)

การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศที่สนับสนุนการค้าให้เจริญก้าวหน้า คือ การขนส่งทางทะเล เนื่องจากขนส่งได้ในปริมาณมากและมีอัตราค่าขนส่งที่ถูกกว่าเมื่อเทียบกับการขนส่งทางบกและทางอากาศ ทั้งนี้ในการดำเนินการขนส่งสินค้านั้น สิ่งที่ใช้ในการประกอบธุรกิจคือ เรือซึ่งเป็นพาหนะ และบุคลากรที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ หรือ เรียกว่า “คนประจำเรือ” ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยการทำงานของคนประจำเรือจะส่งผลให้มีประสิทธิภาพของการเดินเรือและขนส่งสินค้าอย่างปลอดภัย (ธีระพงศ์ อิงคกุล, 2552:1)

การขนส่งทางทะเลถือว่าเป็นกิจกรรมที่เพิ่มประสิทธิภาพให้ภาคการผลิตและผลักดันให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างนานาประเทศ ซึ่งการขยายตัวของอุตสาหกรรม ทำให้มีการใช้ท่าเรือเพื่อขนถ่ายสินค้าเพิ่มมากขึ้นทำให้กิจกรรมและกิจการที่เกี่ยวข้องกับการขนถ่ายสินค้าทางทะเลมีความต้องการบุคลากรโดยการขนส่งทางเรือซึ่งใช้เรือเป็นพาหนะในการขนส่งเปรียบได้กับสถานประกอบการแห่งหนึ่งซึ่งตั้งอยู่ในทะเลที่มีพนักงานคือ ” คนประจำเรือ” ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรมมาทำงานร่วมกัน ถือว่าเป็นสถานประกอบกิจการที่มีลักษณะพิเศษ ขณะเดียวกันคนประจำเรือก็มีลักษณะหน้าที่การทำงานที่เฉพาะด้านซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมและเรียนรู้เป็นพิเศษจากสถาบันที่จัดตั้งขึ้นโดยเฉพาะก่อนมาปฏิบัติงาน และมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมที่ค่อนข้างสูงอีกทั้งการปฏิบัติงานบนเรือยังต้องการความปลอดภัยในระดับสูงอีกด้วย (ณัฐสิชล สุขการเพียร, 2556:1)

การขนส่งทางเรือย่อมต้องมีบุคลากรปฏิบัติงานในเรือ (คนประจำเรือ) ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการบริหารงานในองค์กรให้สำเร็จ โดยทำหน้าที่ผลัดเปลี่ยนกันเข้าเวรยามตามช่วงเวลา ซึ่งบางเวลาอาจจะต้องทำงานไม่ตรงตามช่วงเวลาของตนเอง อีกทั้งยังต้องใช้ชีวิตอยู่บนเรือตลอด ต้องอยู่ห่างไกลครอบครัว รวมถึงสินค้าที่บรรทุกบนเรือล้วนเป็นสิ่งที่อันตรายทั้งสิ้น และคนประจำเรือจะต้องเตรียมความพร้อมของเรือสำหรับการตรวจประเมินจากองค์กรการค้าน้ำมัน **(SIRE, Ship Inspection Report Program)** เพื่อควบคุมมาตรฐานของเรือให้อยู่ตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยด้านการปฏิบัติงาน การดำรงชีวิตประจำวันและสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้เกิดความเครียดซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคนประจำเรือทุกวัย ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ในรูปแบบของความรู้สึกและพฤติกรรมที่แสดงออก ตลอดจนส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานได้ (อนุภาส กุลนันทิวรรธน์ 2556:2)

การทำงานเป็นบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตมนุษย์ คำว่า “ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) จัดได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด เพราะมนุษย์เป็นหนึ่งในกลไกที่สำคัญทำให้เกิดการดำเนินงาน ผลงานที่มีคุณภาพเกิดจากทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ จะมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับระดับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์นับตั้งแต่ผู้นำองค์กร ผู้บริหาร หัวหน้างาน และ

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ขององค์กรนั้น จะเห็นได้ว่าพนักงานในองค์กรมีความสำคัญในการสร้างประสิทธิผล ประสิทธิภาพ ให้แก่องค์กรโดยจะดูได้จากองค์กรที่ประสบความสำเร็จจะให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มาก องค์กรเหล่านี้มุ่งมั่นในการหาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นคุณภาพชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อองค์กร หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ก็จะยิ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลต่อองค์กรได้ (ศรัญญา ปิตินรเศรษฐ์, 2553:10)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality Work Life) เป็นลักษณะงานที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดีจากการปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจึงถือเป็นวิธีการในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากส่งผลกระทบต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นจะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร คือ ช่วยเพิ่มผลผลิตแก่องค์กร เพิ่มพูนขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานตลอดจนช่วยสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (อรัญญา สินธุระวิทย์, 2555:1)

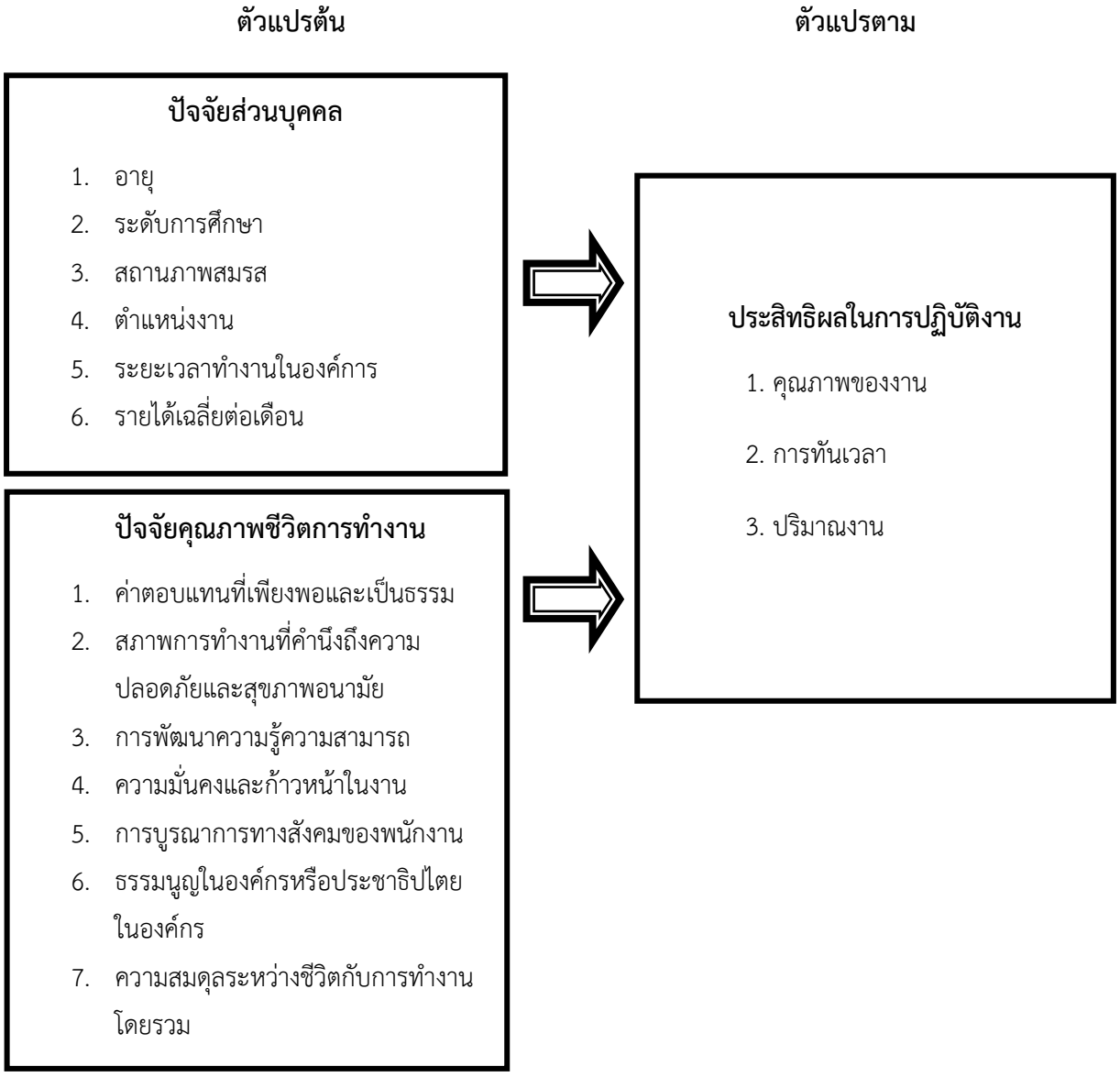
จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย เพื่อให้สามารถนำผลที่ได้ไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย
3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงาน กับ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าข้างต้น ผู้ศึกษาได้อาศัยทฤษฎี Richard E. Walton และ Richard M. Steers สรุปและประสานเป็นกรอบแนวความคิด ในการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย ดังนี้อบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทยที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย

ขอบเขตการวิจัย

ด้านเนื้อหาผู้วิจัยศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันภายในประเทศไทย โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ **Richard E. Walton** (1975) ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย การพัฒนาความรู้ความสามารถ ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคมของพนักงาน ธรรมนูญในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และความสัมพันธ์กับสังคม และ แนวคิดทฤษฎีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ **Richard M. Steers** (1977) ประกอบด้วย คุณภาพของงาน การทันเวลา และ ปริมาณงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเองมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้ศึกษาค้นคว้าจาก หนังสือ ตำรา เอกสาร วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ Internet

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยทำการสร้างขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสอบถาม ในเรื่อง อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาทำงานในองค์กร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การสร้างลักษณะคำถามเป็นลักษณะ นามบัญญัติ (Nominal Scale) เป็นการวัด ข้อมูลเพื่อจัดแบ่งข้อมูลออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามคุณสมบัติที่กำหนด โดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ แต่ผู้ตอบสามารถเลือกตอบเพียงข้อเดียว ข้อมูลที่วัดได้ในระดับนี้ใช้สถิติอย่างง่ายในการคำนวณคือ ค่าร้อยละ โดยในส่วนข้อมูลส่วนที่ 1 ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 6 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของคนประเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย ประกอบไปด้วย คำถามทั้งสิ้น 35 คำถาม โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความสำคัญ ออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคอร์ด (Likert) แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันภายในประเทศไทย ประกอบไปด้วย คำถามทั้งสิ้น 9 คำถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบค่าคะแนนระดับความคิดเห็น ออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคอร์ด (Likert) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ข้อผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องในสำนวนภาษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามจำนวน 3 ท่านโดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยทั้งฉบับเท่ากับ 0.962

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งและนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างผู้ที่มาใช้บริการในท่าอากาศยานไทยสุวรรณภูมิอาคารผู้โดยสารขาออก จำนวน 30 ชุดแล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบรัค (Cronbach,1990 : 202-204) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาใช้เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่น 0.70 ขึ้นไปจะตอบแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นเพียงพอสำหรับใช้เป็นมาตรฐานของมาตรวัดผู้วิจัยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดนี้จำนวน 30 ชุด กับคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach’s Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.942 มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

ทำการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) โปรแกรม Microsoft Excel ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสร้างแผนภูมิวงกลม (Pie Chart) และแผนภูมิแท่ง(Bar Chart) พร้อมคำอธิบายผล และนำผลที่ได้จากแผนภูมิมานำเสนอเพื่อวิเคราะห์ตามลักษณะของตัวแปรต่างๆ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) เพื่อวัดการกระจายของข้อมูล ใช้ในการอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการใช้ในการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test (One-Way ANOVA), และ การวิเคราะห์สมการการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis : MRA)

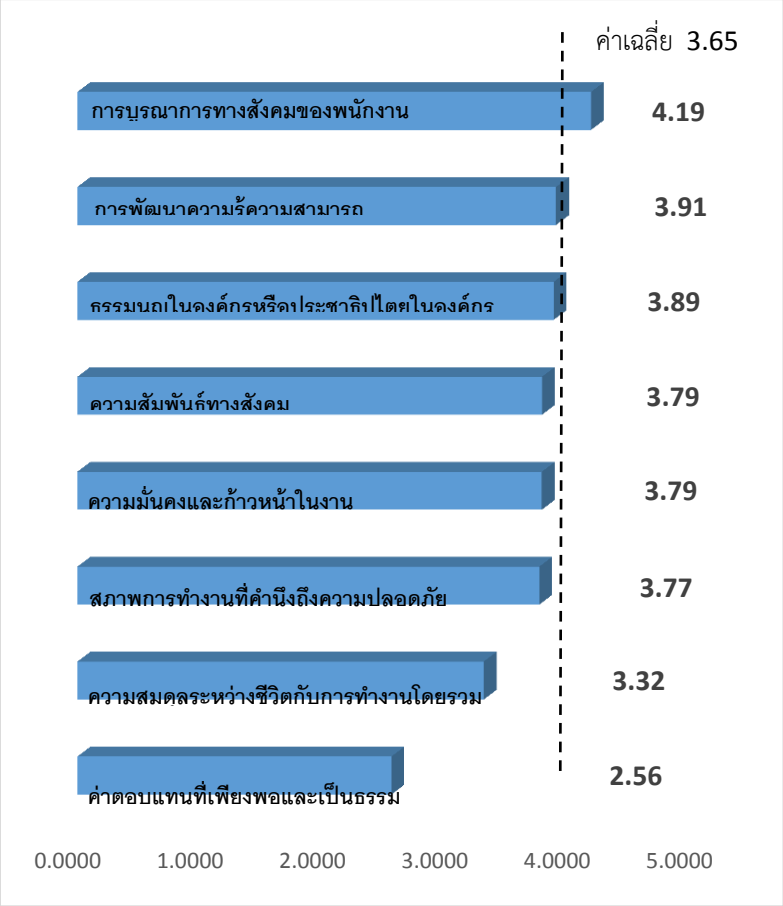
ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 300 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 36-45 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. สถานภาพสมรส-มีบุตร เป็นตำแหน่งนายประจำเรือฝ่ายเดินเรือ มีระยะเวลาทำงานในองค์กรระหว่าง 6-10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทยพบว่าอยู่ในระดับมาก 6 รายการ คือ การบูรณาการทางสังคมของพนักงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ ธรรมนูญในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ความสัมพันธ์ทางสังคม ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน และสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง 2 รายการ คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ตามลำดับโดยมีรายละเอียดในภาพประกอบที่ 2



ภาพประกอบที่ 2 แสดงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย

พบว่าด้านการบูรณาการทางสังคมของพนักงานอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย มีความห่วงใยเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน การเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชามีความสนิทสนมเป็นกันเอง มีความสัมพันธ์อันดีและสบายใจที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการปกครอง ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาความคิดเห็น และผู้บังคับบัญชาได้กำกับดูแลท่านในการปฏิบัติงานในระดับที่เหมาะสมอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย พึงพอใจในเนื้องานและความรับผิดชอบความรู้ความสามารถตรงกับลักษณะงาน งานมีความชัดเจน และองค์กรสนับสนุนในการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ด้านธรรมนูญในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยความพึงพอใจในนโยบาย ลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชา โครงสร้างของหน่วยงานที่มีผลต่อการทำงานและระเบียบข้อบังคับมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยองค์กรทำประโยชน์ให้กับสังคมเสมอ ความยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อสังคม งานที่ทำมีประโยชน์ต่อส่วนรวม และครอบครัวให้การสนับสนุนในการทำงานกับองค์กรนี้อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ได้รับการสนับสนุนการเข้าอบรม และได้รับการพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย องค์กรให้ความสำคัญกับนโยบายด้านความปลอดภัย องค์กรให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงสภาพการทำงาน และมีอุปกรณ์ที่มีคุณภาพสำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัยอยู่ในระดับมากตามลำดับ และสถานที่ทำงานมีการรักษาความสะอาดอยู่ในระดับปานกลาง

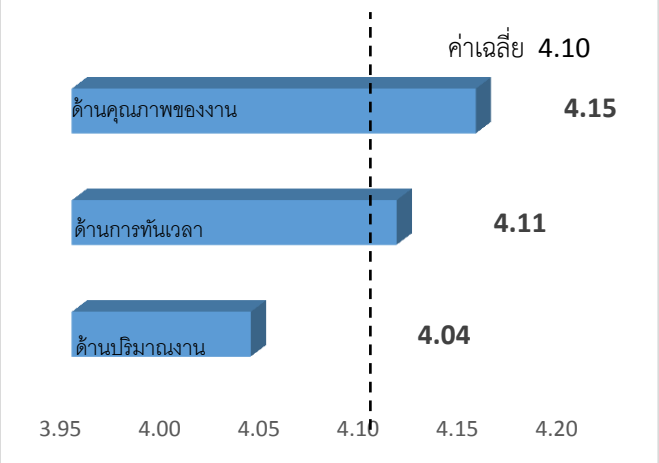
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย การแบ่งเวลาในการทำงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และ ความพอใจกับการใช้เวลาในการทำงานและครอบครัว ความเหมาะสมของช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาพัก และการที่สามารถลางานในกรณีพิเศษได้อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับผู้ร่วมอาชีพ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานอยู่ในระดับมากตามลำดับ และเงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจอยู่ในระดับน้อย

ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย

จากการศึกษาประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านการทันเวลา และด้านปริมาณงาน ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นของภาพรวมประสิทธิผลในการทำงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย อยู่ในระดับมาก แสดงดังภาพประกอบที่ 3

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431



ภาพประกอบที่ 3 แสดงระดับประสิทธิผลในการทำงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย

เปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทยที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1 แสดงผลเปรียบเทียบอายุกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	.502	4	.126	.867	.484	ไม่แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	42.709	295	.145			
รวม	43.211	299				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 แสดงผลเปรียบเทียบระดับการศึกษากับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	.529	3	.176	1.224	.301	ไม่แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	42.681	296	.144			
รวม	43.211	299				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 แสดงผลเปรียบเทียบสถานภาพสมรสกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	.461	3	.154	1.065	.364	ไม่แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	42.749	296	.144			
รวม	43.211	299				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 แสดงผลเปรียบเทียบตำแหน่งกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	.468	4	.117	.808	.521	ไม่แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	42.743	295	.145			
รวม	43.211	299				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 แสดงผลเปรียบเทียบระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	.122	3	.041	.279	.840	ไม่แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	43.089	296	.146			
รวม	43.211	299				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ตารางที่ 6 แสดงผลเปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	.569	3	.190	1.316	.269	ไม่แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	42.642	296	.144			
รวม	43.211	299				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทยที่ไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงาน กับ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย

ตารางที่ 7 แสดงปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.108	.410		5.142	.000		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม(X_1)	.025	.046	.030	.532	.595	**.967**	**1.034**
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย(X_2)	-.023	.053	-.026	-.441	.660	.901	1.110
3. ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ(X_3)	.091	.055	.104	1.669	.096	.805	1.242
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน(X_4)	.008	.051	.010	.167	.868	.862	1.160

5. ด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน (X_5)	.181	.063	.184	2.865	.004*	.751	1.332
6. ด้านธรรมนูญในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร(X_6)	.061	.058	.067	1.051	.294	.770	1.299
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม(X_7)	.020	.037	.031	.537	.592	.934	1.071
8. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม(X_8)	.150	.059	.156	2.526	.012*	.821	1.218

** ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

R = .307	R Square = .094	Adjusted R Square = .069	Durbin-Watson = 1.806

จากตารางสามารถเขียนเป็นสมการ ได้ดังนี้

$$Y_{tot} = \beta_{01} + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + \varepsilon$$

X_1 = ด้านค่าตอบแทน X_2 = ด้านสภาพการทำงาน X_3 = ด้านพัฒนาความรู้ X_4 = ด้านความมั่นคง X_5 = ด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน X_6 = ด้านธรรมนูญในองค์กร X_7 = ด้านความสมดุลชีวิต X_8 = ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

Y_{tot} = 2.108. + (.181) **ด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน** + (.015) **ด้านความสัมพันธ์**ทางสังคม

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมของพนักงาน และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ตัวแปรอิสระเป็นอิสระต่อกัน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย ผู้ศึกษามีประเด็นที่จะมาอภิปรายดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมของพนักงาน ด้านธรรมนูญในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณปภัช มุสิกบุตร (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนงานสนับสนุน บริษัท เอเชีย ซิเคียวริตี้ เมเนจเม้นท์ จำกัด พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม 8 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิทธิพล ประสงค์มณีรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับช่างเทคนิคในอุตสาหกรรมอิเลคทรอนิกส์ บริษัท สมาร์ทแทรคเทคโนโลยี จำกัด ในนิคมอุตสาหกรมไฮเทค พบว่า ความคิดเห็นต่อผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสริมขวัญ วงศ์ตลาดขวัญ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โรงงานผลิตอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าความคิดเห็นต่อด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย พบว่า ความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย อยู่ในระดับมาก

ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐสิชล สุขการเพียร (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ ของคนประจำเรือพาณิชย์ชาวไทย พบว่าความคิดเห็นต่อด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก

ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสริมขวัญ วงศ์ตลาดขวัญ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โรงงานผลิตอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าความคิดเห็นต่อด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน พบว่า ความคิดเห็นต่อความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณปภัช มุสิกบุตร (2558) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนงานสนับสนุน บริษัท เอเชีย ซิเคียวริตี้ เมเนจเม้นท์ จำกัด พบว่า ความคิดเห็นต่อด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านธรรมนูญในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคภรณ์ จีนอ่ำ (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตท่อพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า ความคิดเห็นต่อด้านธรรมนูญในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับมาก

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภรัฐ อัศววิทูรวงศ์ (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของพนักงาน บริษัท ซินโดม อิเล็กทรอนิกส์ อินดัสตรี จำกัด พบว่า ความคิดเห็นต่อด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จงพิศุทธิ์ เชิงฉลาด (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ความคิดเห็นต่อด้านความสัมพันธ์ทางสังคม อยู่ในระดับมาก

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตชน วงศ์รัตน์ (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทยที่แตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทยที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐสิชล สุขการเพียร (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ ของคนประจาเรือพาณิชย์ชาวไทย ได้ผลการศึกษาว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส แผนกฝ่าย และตำแหน่งระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ และรายได้ปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความความผูกพันองค์การไม่ต่างกัน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการบูรณาการทางสังคมของพนักงาน ประเด็นผู้บังคับบัญชามีความสนิทสนมเป็นกันเองทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และ ความห่วงใยเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ในเรื่ององค์กรทำประโยชน์ให้กับสังคมเสมอ มีชื่อเสียง และครอบครัวให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ทำงานกับองค์กรนี้ มีอิทธิพลกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ กิติคุณ ซื่อสัตย์ดี (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเชิงบวก ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะลักษณะของงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาขีดความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม และเคารพสิทธิส่วนบุคคล ซึ่งอาจเป็นเพราะปัจจัย หรือสภาวะอื่นๆที่มีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

จากการศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ดังต่อไปนี้

ด้านการบูรณาการทางสังคมของพนักงาน ผู้บริหารบริษัทควรให้ความสำคัญโดยการ จัดให้มีกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานในองค์กร เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ผู้บริหารบริษัทควรให้ความสำคัญโดยการส่งเสริมด้านการอบรมหรือเรียนรู้เพื่อสร้างพัฒนาการให้แก่พนักงาน ในส่วนของข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติใหม่ๆ

ด้านธรรมนูญในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับระเบียบ ข้อบังคับ กฎระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติขององค์กร และควรให้สิทธิแก่พนักงานในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนโยบายหรือกฎข้อกำหนดต่างๆ

ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม บริษัทควรให้ความสำคัญโดยจัดให้พนักงานมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมหรือในเขตชุมชนที่เกี่ยวข้องในขอบเขตการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคมและครอบครัวของพนักงาน

ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ผู้บริหารบริษัทควรให้ความสำคัญในการสนับสนุนพนักงานในด้านการอบรมเพื่อปรับเลื่อนตำแหน่งพนักงาน เมื่อมีคุณสมบัติและวุฒิภาวะเหมาะสม เพื่อสร้างกำลังใจในการทำงาน

ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ผู้บริหารบริษัทควรให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในที่ทำงานของพนักงาน คือการจัดหาอุปกรณ์ที่มีคุณภาพสำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย และด้านของความสะอาดในที่ทำงาน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีอิทธิพลกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย เพื่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานและส่งผลไปถึงความมั่นคงของบริษัทต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

ควรศึกษาเรื่อง การบูรณาการทางสังคมของพนักงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล**. (พิมพ์ครั้งที่ 6).
ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐสิชล สุขการเพียร. (2556). **คุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของคนประจำเรือพาณิชย์ชาวไทย.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีระพงศ์ อิงคกุล. (2552). **อำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบของนายเรือในการเดินทะเล**. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, สาขากฎหมายธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วริสา โพพี. (2552). **การคุ้มครองสิ่งแวดล้อมทางทะเลของประเทศไทยจากภาวะมลพิษจากการทิ้งเทจากเรือ**. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, สาขากฎหมายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ศรัญญา ปิตินรเศรษฐ์. (2553). **นโยบายการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยรุ่งยู เนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อนุภาส กุลนันทิวรรธน์. (2556). **ความเครียดและการจัดการความเครียดของคนประจำเรือบนเรือบรรทุกก๊าซ LPG ใน ประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการการขนส่งและโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรัญญา สินธุระวิทย์. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภาษาต่างประเทศ

Cronbach, L.J. (1963). **Course Improvement through Evaluation**. Teacher College Record, 64, 672-683

Steers, Richard M. (1977). **Antecedent and outcome of organization Commitment**. Administrative Science Quarterly. 22(1), 46-48.

Walton, R.E. (1975). **The Quality of Working Life: Criteria for Quality of Working Life**. New York: Free Press.