

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยได้แบ่งกลุ่มพนักงานออกเป็น 8 กลุ่ม ตามด้านต่าง ๆ 8 ด้าน ตาม-
สายการสั่งการ โดยคำนึงถึงลักษณะที่คล้ายกันเป็นกลุ่มเดียวกัน ทั้งนี้เพราะพนักงานในด้าน
ต่าง ๆ มีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน และตามลักษณะงานที่แตกต่างกันนี้ ทำให้เกิดความ
แตกต่างกันในด้านความคิดเห็นที่มีต่อองค์กร ในด้านการบริหารงานบุคคล ตัวอย่างเช่น
พนักงานที่ปฏิบัติการที่คลังน้ำมันพระโขนง มีความคิดว่าตนเองไม่ได้รับประโยชน์ก็้อออกจาก
ปตท. เท่าเทียมกันกับพนักงานที่ปฏิบัติการด้านก๊าซธรรมชาติที่ศูนย์ปฏิบัติการก๊าซ เป็นต้น

จากตารางที่ 9 แสดงอัตราค่าจ้างของพนักงานในด้านต่าง ๆ อันประกอบด้วย

- กลุ่มที่ 1 ได้แก่ พนักงานสังกัด สำนักผู้ว่าการ
- กลุ่มที่ 2 ได้แก่ พนักงานสังกัด ด้านวิชาการและวางแผน
- กลุ่มที่ 3 ได้แก่ พนักงานสังกัด ด้านการตลาด
- กลุ่มที่ 4 ได้แก่ พนักงานสังกัด ด้านการจัดหาและกลั่นน้ำมัน
- กลุ่มที่ 5 ได้แก่ พนักงานสังกัด ด้านบริหาร
- กลุ่มที่ 6 ได้แก่ พนักงานสังกัด ด้านบัญชีและการเงิน
- กลุ่มที่ 7 ได้แก่ พนักงานสังกัด ด้านปฏิบัติการก๊าซธรรมชาติ
- กลุ่มที่ 8 ได้แก่ พนักงานสังกัด ด้านกิจกรรมพิเศษ

ตารางที่ 9 แสดงการแบ่งอัตราค่าจ้างพนักงานออกเป็นกลุ่มตามตำแหน่ง ๗ 8 ตำแหน่ง

	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งที่ 1	49	1.7
ตำแหน่งที่ 2	177	6.2
ตำแหน่งที่ 3	1,476	51.8
ตำแหน่งที่ 4	104	3.7
ตำแหน่งที่ 5	251	8.8
ตำแหน่งที่ 6	241	8.5
ตำแหน่งที่ 7	469	16.5
ตำแหน่งที่ 8	80	2.8
รวม	2,847	100 %

จากตารางที่ 9 ซึ่งแสดงอัตราส่วนของพนักงานกลุ่มต่าง ๆ ผู้วิจัยได้นำเอาจำนวนของพนักงานแต่ละกลุ่ม มากำหนดจำนวนแบบสอบถาม จากพนักงานกลุ่มต่าง ๆ โดยใช้สัดส่วนของพนักงานตามฝ่ายต่าง ๆ ในแต่ละด้านเป็นสัดส่วนกันประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1	สำนักผู้ว่าการ	จำนวนตัวอย่าง	10	ตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละ	2.8
กลุ่มที่ 2	ด้านวิชาการและการวางแผน	จำนวนตัวอย่าง	30	ตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละ	8.3
กลุ่มที่ 3	ด้านการตลาด	จำนวนตัวอย่าง	160	ตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละ	44.4
กลุ่มที่ 4	ด้านการจัดหาและกลั่นน้ำมัน	จำนวนตัวอย่าง	20	ตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละ	5.6
กลุ่มที่ 5	ด้านบริหาร	จำนวนตัวอย่าง	35	ตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละ	9.7
กลุ่มที่ 6	ด้านบัญชีและการเงิน	จำนวนตัวอย่าง	30	ตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละ	8.3
กลุ่มที่ 7	ด้านปฏิบัติการก๊าซธรรมชาติ	จำนวนตัวอย่าง	60	ตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละ	16.7
กลุ่มที่ 8	ด้านกิจกรรมพิเศษ	จำนวนตัวอย่าง	15	ตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละ	4.2

ดังนั้นในการวิจัยเชิงสำรวจตัวอย่างทั้งสิ้น 360 ชุด ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ ในการวิเคราะห์ 270 ชุด คิดเป็นร้อยละ 75 โดยแยกออกได้ตามรายละเอียดดังนี้คือ

กลุ่มที่ 1	สำนักผู้ว่าการ	ได้จำนวนตัวอย่าง	9	ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ	3.4
กลุ่มที่ 2	ด้านวิชาการและวางแผน	ได้จำนวนตัวอย่าง	28	ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ	10.4
กลุ่มที่ 3	ด้านการตลาด	ได้จำนวนตัวอย่าง	116	ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ	42.9
กลุ่มที่ 4	ด้านการจัดหาและกลั่นน้ำมัน	ได้จำนวนตัวอย่าง	8	ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ	2.9
กลุ่มที่ 5	ด้านบริหาร	ได้จำนวนตัวอย่าง	34	ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ	12.6
กลุ่มที่ 6	ด้านบัญชีและการเงิน	ได้จำนวนตัวอย่าง	23	ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ	8.5
กลุ่มที่ 7	ด้านปฏิบัติการก๊าซธรรมชาติ	ได้จำนวนตัวอย่าง	39	ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ	14.5
กลุ่มที่ 8	ด้านกิจกรรมพิเศษ	ได้จำนวนตัวอย่าง	<u>13</u>	ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ	<u>4.8</u>

รวมได้จำนวนตัวอย่าง 270 ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ 100

เนื่องสำหรับกลุ่มที่ 4 ปรากฏว่าได้ออกแบบสอบถามทั้งสิ้นไป 20 ชุด แต่ได้รับกลับมาเพียง 8 ชุด (ร้อยละ 40) ซึ่งไม่สมควรจะเป็นตัวอย่างที่ดีได้ แต่ถ้าได้วิเคราะห์โดยละเอียดแล้วจะเห็นได้ว่า ผู้วิจัยกำหนดจำนวนตัวอย่างจากจำนวนร้อยละของพนักงานในตารางที่ 9 ดังนั้นหากจะใช้ตัวอย่างของกลุ่ม 4 จากตารางที่ 9 จะเป็นเพียงร้อยละ 3.7 ของจำนวนตัวอย่างทั้งหมด หรือเท่ากับ 13 ตัวอย่าง แต่เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มากพอสมควรแก่การวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มจำนวนแบบสอบถามทั้งสิ้นเป็น 20 ชุด และจากการวิจัยปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น 10 ชุด ซึ่งถ้าจะเปรียบเทียบกับอัตราร้อยละของจำนวนตัวอย่าง 13 ตัวอย่างแล้ว จะเป็นร้อยละ 75 แต่ปรากฏว่ามีข้อมูลที่สมบูรณ์ 2 ชุด ซึ่งไม่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้ ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ข้อมูลที่ได้เพียง 8 ชุด หรือร้อยละ 60 ของจำนวนแบบสอบถาม 13 ชุดนั้น ควรจะเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์แล้ว

ข้อมูลส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 10 แสดงเพศของผู้ตอบ โดยแยกตามกลุ่มผู้ตอบ

กลุ่ม	เพศ	ชาย		หญิง		รวม	
		จำนวน*	%*	จำนวน	%	จำนวน	%
กลุ่ม 1		1	11.1	8	88.9	9	3.4
กลุ่ม 2		21	75	7	25	28	10.4
กลุ่ม 3		61	52.5	55	47.5	116	42.9
กลุ่ม 4		4	50	4	50	8	2.9
กลุ่ม 5		22	64.7	12	35.3	34	12.6
กลุ่ม 6		9	39.1	14	60.9	23	8.5
กลุ่ม 7		25	64.1	14	35.9	39	14.5
กลุ่ม 8		8	61.5	5	38.5	13	4.8
รวม		151	55.9	119	44.1	270	100

จากการออกแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชาย ร้อยละ 55.9 และเป็นหญิง ร้อยละ 44.1 โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มที่ 1 เท่านั้นที่เป็นหญิงถึงร้อยละ 88.9

ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 10

* หมายเหตุ ตั้งแต่ตารางที่ 10 ถึง 37

จำนวน หมายถึงจำนวนตัวอย่างที่เป็นหรืออยู่หรือจำนวนตัวอย่างที่เลือกคำตอบข้อนั้น

% หมายถึง อัตราส่วนร้อยละของจำนวนตัวอย่างที่เลือกคำตอบข้อนั้น
ต่อจำนวนตัวอย่างทั้งหมดในกลุ่ม

ตารางที่ 11 แสดงระดับอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ กลุ่ม	20-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51-60 ปี		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1	4	44.4	4	44.4	0	0	1	11.2	9	3.4
2	16	57.1	8	28.5	4	14.4	0	0	28	10.4
3	18	15.4	49	42.2	40	34.4	9	7.9	116	42.9
4	5	62.5	3	37.5	0	0	0	0	8	2.9
5	10	29.5	16	47	6	17.6	2	5.9	34	12.6
6	11	47.8	6	26.1	6	26.1	0	0	23	8.5
7	23	58.9	15	38.5	1	2.6	0	0	39	14.5
8	3	23.1	8	61.5	2	15.4	0	0	13	4.8
รวม	90	33.4	109	40.3	59	21.9	12	4.4	270	100

จากแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก (ร้อยละ 73.7) มีอายุระหว่าง 20-40 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในกลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่ 4 และกลุ่มที่ 7 มีอายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี เป็นส่วนมาก (ประมาณร้อยละ 80) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 12 แสดงสถานการณ์ภาพสมัครของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่ม	โสด		สมัคร		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1	3	33.3	6	66.7	9	3.4
2	14	50	14	50	28	10.4
3	37	31.9	79	68.1	116	42.9
4	6	75	2	25	8	2.9
5	14	41.1	20	58.9	34	12.6
6	10	43.5	13	56.5	23	8.5
7	24	61.5	15	38.5	39	14.5
8	3	23	10	77	13	4.8
รวม	111	41.1	159	58.9	270	100

สถานการณ์ภาพสมัคร : ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 58.9 มีครอบครัวแล้ว ซึ่งพนักงานในกลุ่มที่ 4 (ร้อยละ 75) และ 7 (ร้อยละ 61.5) ส่วนมากเป็นโสด ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 12

ตารางที่ 13 แสดงระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อเข้าทำงาน

การศึกษา ชั้นสูง กลุ่ม	ตั้งแต่ ม.ศ. 5 ลงมา		ปวส.		ปวช.		ป.ตรี		ป.โท		ป.เอก		รวม	
	ค่า- นวน	%	ค่า- นวน	%	ค่า- นวน	%	ค่า- นวน	%	ค่า- นวน	%	ค่า- นวน	%	ค่า- นวน	%
	1	0	0	1	11.2	2	22.2	4	44.4	2	22.2	0	0	9
2	2	7.1	1	3.6	1	3.6	10	35.7	14	50	0	0	28	10.4
3	54	46.6	14	12.1	16	13.7	30	25.9	2	1.7	0	0	116	42.9
4	0	0	1	12.5	0	0	5	62.5	2	25	0	0	8	2.9
5	8	23.6	3	8.8	2	5.9	18	52.9	3	8.8	0	0	34	12.6
6	0	0	1	4.3	3	13.1	14	60.9	4	17.4	1	4.3	23	8.5
7	6	15.3	11	28.2	3	7.7	15	38.5	4	10.3	0	0	39	14.5
8	0	0	0	0	0	0	9	69.2	3	23.1	1	7.7	13	4.8
รวม	70	25.9	32	11.9	27	10	105	38.9	34	12.6	2	0.7	270	100

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 38.9 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และมีผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จปริญญาจากต่างประเทศ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด นอกนั้นเป็นระดับ ปริญญาโท 34 ตัวอย่าง ระดับ ปวส. ปวช. 59 ตัวอย่าง และระดับต่ำกว่า ม.ศ. 5 ลงมา 70 ตัวอย่าง ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 13

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนผู้ที่ทำงานของผลิตภัณฑ์ตาม

อายุการ ใช้ทำงาน กลุ่ม	น้อยกว่า 1 ปี		1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21-25 ปี		มากกว่า 25 ปี		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1	0	0	9	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	3.4
2	4	14.3	20	71.4	4	14.3	0	0	0	0	0	0	0	0	28	10.4
3	1	0.8	20	17.2	20	17.2	36	31.1	16	13.8	16	13.8	7	6.1	116	42.9
4	4	50	4	50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	2.9
5	3	8.8	19	55.8	3	8.8	3	8.8	3	8.8	0	0	3	8.8	34	12.6
6	0	0	12	52.2	5	21.7	2	8.7	4	17.4	0	0	0	0	23	8.5
7	0	0	34	87.2	5	12.8	0	0	0	0	0	0	0	0	39	14.5
8	0	0	8	61.5	4	30.8	0	0	1	7.7	0	0	0	0	13	4.8
รวม	12	4.4	126	46.7	41	15.2	41	15.2	24	8.9	16	5.9	10	3.7	270	100

จากคำถามเกี่ยวกับระยะเวลาที่ทำงานมาแล้ว ซึ่งผู้สำรวจรวมได้มากกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 46.7 ใช้งานมานาน 1-5 ปี

รองลงมาตามลำดับ 6-10 ปี และ 11-15 ปี (ร้อยละ 15.2), 16-20 ปี (ร้อยละ 8.9), 21-25 ปี (ร้อยละ 5.9), น้อยกว่า 1 ปี

(ร้อยละ 4.4) และมากกว่า 25 ปี (ร้อยละ 3.7) โดยผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดของกลุ่มที่ 1 มีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี

นี่คือชุดข้อมูลแบบสอบถามส่วนงานการดำเนินงานในนิทาน ซึ่งรายละเอียดในตารางที่ 14

ตารางที่ 15 แสดงระดับตำแหน่งขั้นของพนักงาน

ระดับ ตำแหน่ง กลุ่ม	เสมียน		ประจำแผนก		หัวหน้าแผนก		หัวหน้ากอง		ผอ.ฝ่าย		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1	2	22.2	4	44.5	1	11.1	1	11.1	1	11.1	9	3.4
2	0	0	14	50	6	21.4	7	25	1	3.6	28	10.4
3	36	31.1	45	38.7	28	24.1	7	6.1	0	0	116	42.9
4	0	0	6	75	2	25	0	0	0	0	8	2.9
5	4	11.8	22	64.7	6	17.6	2	5.9	0	0	34	12.6
6	0	0	9	39.1	10	43.5	4	17.4	0	0	23	8.5
7	3	7.7	27	69.2	5	12.8	3	7.7	1	2.6	39	14.5
8	0	0	4	30.8	7	53.8	2	15.4	0	0	13	4.8
รวม	45	16.7	131	48.5	65	24.1	26	9.6	3	1.1	270	100

จากแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานในระดับประจำแผนกถึงร้อยละ 48.5 ของผู้ตอบแบบสอบถาม รองลงมาตามลำดับเป็นพนักงานระดับ หัวหน้าแผนก เสมียน หัวหน้ากอง และเป็นผู้ช่วยการฝ่าย ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 15

ตารางที่ 16 แสดงอัตราเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับ เงินเดือน กลุ่ม	น้อยกว่า 3,000 บ.		3001-5000		5001-7000		7001-9000		ตั้งแต่ 9,000 บ.		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1	2	22.2	3	33.3	1	11.2	0	0	3	33.3	9	3.4
2	0	0	8	28.5	10	35.7	1	3.6	9	32.2	28	10.4
3	3	2.5	21	18.1	25	21.6	25	21.6	42	36.2	116	42.9
4	0	0	6	7.5	1	12.5	0	0	1	12.5	8	2.9
5	1	2.9	10	29.5	10	29.5	8	23.5	5	14.6	34	12.6
6	0	0	5	21.7	10	43.5	1	4.3	7	30.5	23	8.5
7	4	10.3	22	56.3	9	23.1	0	0	4	10.3	39	14.5
8	0	0	1	7.6	3	23.1	4	30.8	5	38.5	13	4.8
รวม	10	3.7	76	28.1	69	25.6	39	14.5	76	28.1	270	100

จากคำถามเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีเงินเดือนอยู่
ระหว่าง 3000-5000 บาท และผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีเงินเดือนเกินกว่า 9,000 บาท มีจำนวน
เท่ากัน รองลงมาตามลำดับจะมีเงินเดือนระหว่าง 5001 บาท ถึง 7,000 บาท และ 7001 บาท
ถึง 9000 บาท ที่ต่ำกว่า 3,000 บาท มีเพียงร้อยละ 3.7 ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

รายละเอียดแสดงในตารางที่ 16

ตารางที่ 17 แสดงจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ

กลุ่ม	0 คน		1 คน		2 คน		3 คน		4 คน		5 คน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1	3	33.3	2	22.2	4	44.5	0	0	0	0	0	0	9	3.4
2	8	28.6	7	25	3	10.7	8	28.6	0	0	2	7.1	28	10.4
3	19	16.4	8	6.9	17	14.7	24	20.7	21	18.1	27	23.2	116	42.9
4	7	87.5	0	0	0	0	0	0	0	0	1	12.5	8	2.9
5	10	29.4	3	8.8	8	23.5	4	11.8	5	14.7	4	11.8	34	12.6
6	9	39.1	5	21.7	1	4.3	3	13.1	2	8.7	3	13.1	23	8.5
7	12	30.8	9	23.1	7	17.9	4	10.3	5	12.8	2	5.1	39	14.5
8	2	15.4	6	46.2	1	7.6	2	15.4	0	0	2	15.4	13	4.8
รวม	70	25.9	40	14.8	41	15.2	45	16.7	33	12.2	41	15.2	270	100

จากการสอบถามถึงจำนวนผู้อยู่ในความอุปการะของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ (200 ตัวอย่าง) จะมีผู้อยู่ในความอุปการะ และที่มีผู้อยู่ในความอุปการะมากกว่า 5 คน เป็นจำนวนทั้งสิ้น 41 ตัวอย่าง แต่ที่ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะเลย ก็มีจำนวนถึง 70 ตัวอย่างซึ่งคิดเป็นร้อยละ 25.9 ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 17

สรุปข้อมูลส่วนบุคคล

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชายและหญิงจำนวนที่ใกล้เคียงกัน (151 : 119)
 - ยกเว้นกลุ่มที่ 2 ซึ่งมีจำนวนพนักงานชายมากกว่าหญิง (21 : 7)
 2. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก ร้อยละ 73.7 มีอายุอยู่ในวัยกลางคน (20-40 ปี)
 3. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก ร้อยละ 58.9 มีครอบครัวแล้ว
 4. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก มีผู้ยื่นอุปการะตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ร้อยละ 74.1
- ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด
5. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ กัน และระดับความรู้มีตั้งแต่
ชั้นประถมศึกษาจนถึงระดับสูงคือปริญญาเอก และส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ชั้น
ปริญญาตรี
 6. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก (ร้อยละ 65.2) จะอยู่ในระดับประจำแผนกลงมา
 7. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก (ร้อยละ 68.2) มีเงินเดือนตั้งแต่ 5000 บาทขึ้นไป
 8. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก (ร้อยละ 61.9) มีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง
1-10 ปี

ข้อมูลส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารบุคคล

ตารางที่ 18 แสดงแหล่งที่ทำให้ทราบข่าวการรับสมัครงาน

แหล่งข่าว กลุ่ม	นลพ.		หน่วยงาน ปตท.		เพื่อนหรือญาติ		สถาบันการศึกษา		อื่น ๆ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1	0	0	1	11.1	6	66.7	0	0	2	22.2	9	3.4
2	1	3.6	6	21.4	16	57.1	1	3.6	4	14.3	28	10.4
3	4	3.4	27	23.3	65	56.1	8	6.9	12	10.3	116	42.9
4	2	25	1	12.5	1	12.5	2	25	2	25	8	2.9
5	2	5.9	9	26.5	18	52.9	0	0	5	14.7	34	12.6
6	0	0	9	39.1	10	43.5	1	4.3	3	13.1	23	8.5
7	10	25.7	10	25.7	19	48.6	0	0	0	0	39	14.5
8	0	0	2	15.4	9	69.2	0	0	2	15.4	13	4.8
รวม	19	7.1	65	24.1	144	53.3	12	4.4	30	11.1	270	100

จากคำถามเกี่ยวกับแหล่งที่ทำให้ทราบข่าวการรับสมัครงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่
จำนวน 144 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 53.3 ทราบข่าวการประกาศรับสมัครงานจากเพื่อนหรือ
ญาติ รองลงมาตามลำดับคือ สอบถามจากหน่วยงานของ ปตท. หนังสือพิมพ์ และที่ทราบจาก
สถาบันการศึกษาเพียง ร้อยละ 4.4 เท่านั้น

ซึ่งในกรณีนี้ เพื่อนหรือญาติของผู้ตอบแบบสอบถามคงจะเป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์กร
มาก่อนแล้ว รายละเอียดเกี่ยวกับแหล่งที่ทำให้ทราบข่าวการรับสมัครงาน อยู่ในตารางที่ 18

ตารางที่ 19 แสดงวิธีการคัดเลือกเข้าทำงาน

วิธีการ คัดเลือก	สัมภาษณ์ อย่างเดียว		สอบข้อเขียนและ สัมภาษณ์		อื่น ๆ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1	3	33.3	3	33.3	3	33.3	9	3.4
2	20	71.4	4	14.3	4	14.3	28	10.4
3	43	37.1	46	39.7	27	23.2	116	42.9
4	0	0	7	87.5	1	12.5	8	2.9
5	21	61.7	10	29.5	3	8.8	34	12.6
6	13	56.5	8	34.8	2	8.7	23	8.5
7	27	69.2	10	25.7	2	5.1	39	14.5
8	7	53.8	4	30.8	2	15.4	13	4.8
รวม	134	49.6	92	34.1	44	16.3	270	100

จากคำถามที่ถามถึงวิธีการคัดเลือกเข้ารับราชการของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบส่วนมากผ่านการคัดเลือกเข้าทำงาน โดยการสอบสัมภาษณ์อย่างเดียว คิดเป็นร้อยละ 49.6 โดยมีผู้ผ่านการคัดเลือกโดยสอบข้อเขียน และสอบสัมภาษณ์ทั้ง 2 อย่าง คิดเป็นร้อยละ 34.1 นอกนั้นได้เข้าทำงานโดยการติดต่อทาบทามจากผู้ใหญ่ในองค์กร (Selected) และการโอนจากหน่วยงานเดิม คือ จากองค์กรกึ่งราชการ หรือจากองค์กรเชื้อเพลิง รายละเอียดทั้งแสดงในตารางที่ 19

ตารางที่ 20 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการคัดเลือกเข้าทำงาน

กลุ่ม	ความคิดเห็น		ยุติธรรม		ไม่ยุติธรรม		อื่น ๆ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1	6	66.7	1	11.1	2	22.2	9	3.4		
2	24	85.7	0	0	4	14.3	28	10.4		
3	92	79.4	12	10.3	12	10.3	116	42.9		
4	5	62.5	2	25	1	12.5	8	2.9		
5	22	64.8	6	17.6	6	17.6	34	12.6		
6	14	60.8	3	13.1	6	26.1	23	8.5		
7	30	76.9	5	12.8	4	10.3	39	14.5		
8	10	76.9	1	7.6	2	15.4	13	4.8		
รวม	203	75.2	30	11.1	37	13.7	270	100		

จากคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในวิธีการคัดเลือกเข้าทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก(ร้อยละ 72.2) เห็นว่า วิธีการคัดเลือกเข้าทำงานมีความยุติธรรมแล้ว ซึ่งผู้ตอบทุกกลุ่มมีคางามเห็นตรงกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 20

สรุป ความคิดเห็นที่เห็นว่าวิธีการคัดเลือกเข้าทำงานไม่ยุติธรรม

1. ในการคัดเลือกพนักงาน ปตท.ยังมีการใช้ระบบพรรคพวก และฝากฝังกันมาก
2. วิธีการสอบสัมภาษณ์อย่างเดียว โดยไม่มีการสอบทฤษฎีหรือภาคปฏิบัติทำให้ได้แต่คนที่พูดเก่ง ๆ เข้ามา และไม่ยุติธรรมต่อคนที่ทำงานเก่ง แต่พูดไม่เก่ง



ตารางที่ 21 แสดงระยะเวลาการทดลองงาน

ระยะเวลา กลุ่ม	น้อยกว่า 30 วัน		60 วัน		120 วัน		180 วัน		อื่น ๆ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1	1	11.1	0	0	2	22.2	3	33.3	3	33.3	9	3.4
2	3	10.7	1	3.6	1	3.6	15	53.5	8	28.6	28	10.4
3	34	29.3	27	23.3	10	8.6	19	16.4	26	22.4	116	42.9
4	0	0	1	12.5	0	0	7	87.5	0	0	8	2.9
5	6	17.6	5	14.8	1	2.9	18	52.9	4	11.8	34	12.6
6	3	13.1	4	17.4	1	4.3	8	34.8	7	30.4	23	8.5
7	6	15.4	2	5.1	3	7.7	17	43.6	11	28.2	39	14.5
8	4	30.8	2	15.4	1	7.6	2	15.4	4	30.8	13	4.8
รวม	57	21.1	42	15.6	19	7.1	89	32.9	63	23.3	270	100

จากคำถามเกี่ยวกับระยะเวลาทดลองงานของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาทดลองงาน 180 วัน (ร้อยละ 32.9) รองลงมาตามลำดับ คือ ไม่มีการทดลองงาน (ร้อยละ 23.3) มีระยะเวลาทดลองงานน้อยกว่า 30 วัน (ร้อยละ 21.1) และมีระยะเวลาทดลองงาน 120 วัน น้อยที่สุดคือ คิดเป็นร้อยละ 7.1 นอกนั้นเป็นพนักงานซึ่งเคยเป็นลูกจ้างชั่วคราวมาก่อน และได้รับการบรรจุในภายหลัง โดยมีระยะเวลาทดลองงาน (โดยการปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว) ไม่เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 23.3 ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 21

ตารางที่ 22 แสดงความคิดเห็นในความรู้ที่ศึกษามากับงานที่รับผิดชอบ

กลุ่ม ความคิดเห็น	งานที่รับผิดชอบตรง กับความรู้ที่ศึกษา		งานที่รับผิดชอบไม่ตรง กับความรู้ที่ศึกษา		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1	4	50	4	50	8	3.1
2	21	77.8	6	22.2	27	10.5
3	78	72.2	30	27.8	108	41.1
4	4	57.1	3	42.9	7	2.7
5	25	73.5	9	26.5	34	13.2
6	18	78.3	5	21.7	23	8.9
7	25	64.1	4	35.8	39	15.2
8	9	90	1	10	10	3.9
รวม	184	71.8	72	28.1	256	100

จากคำถามซึ่งถามเกี่ยวกับความเห็นที่ว่าความรู้ที่ได้ศึกษามาตรงกับงานที่รับผิดชอบหรือไม่ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก (ร้อยละ 71.8) ได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้อศึกษามา และผู้ตอบทุกกลุ่มก็ได้ทำงานตรงกับความรู้ มีแต่ในกลุ่มที่ 4 ที่มีผู้ตอบว่าทำงานไม่ตรงกับที่ศึกษา มาถึง ร้อยละ 42.9 ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 22

หมายเหตุ : มีผู้ไม่ตอบคำถามนี้ 14 ตัวอย่าง และจำนวนร้อยละที่แสดงในตารางนี้
เทียบต่อจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 256 ตัวอย่าง

ตารางที่ 23 แสดงถึงการเข้ารับการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การเข้ารับการฝึก อบรม	ไม่เคยเข้ารับการฝึก อบรม		เคยเข้ารับการฝึก อบรม		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1	7	77.8	2	22.2	9	3.4
2	8	28.6	20	71.4	28	10.4
3	20	17.2	96	82.8	116	42.9
4	2	25	6	75	8	2.9
5	6	17.6	28	82.4	34	12.6
6	4	17.4	19	82.6	23	8.5
7	12	30.8	27	69.2	39	14.5
8	0	0	13	100	13	4.8
รวม	59	21.9	211	78.1	270	100

จากคำถามเกี่ยวกับการเข้ารับการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบเคยเข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 211 ตัวอย่าง ผู้ตอบในกลุ่มที่ 2 ถึงกลุ่มที่ 8 ส่วนมากเคยเข้ารับการฝึกอบรมแล้วทั้งสิ้น มีผู้ตอบในกลุ่มที่ 1 เท่านั้นที่มีจำนวนผู้ตอบที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมเลยสูงถึงร้อยละ 77.8 ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 23

ตารางที่ 24 แสดงจำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรม

จำนวน ครั้ง	ไม่เคย		1-3 ครั้ง		มากกว่า 3 ครั้ง		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1	7	77.8	2	22.2	0	0	9	3.4
2	8	28.6	18	64.2	2	7.2	28	10.4
3	20	17.2	45	38.8	51	44	116	42.9
4	2	25	5	62.5	1	12.5	8	2.9
5	6	17.6	23	67.7	5	14.7	34	12.9
6	4	17.4	6	26.1	13	56.5	23	8.5
7	12	30.7	18	46.2	9	23.1	39	14.5
8	0	0	6	46.2	7	53.8	13	4.8
รวม	59	21.9	123	45.6	88	32.5	270	100

จากคำถามซึ่งถามถึงจำนวนครั้งในการฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏว่า
มีผู้ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมเลย 59 ตัวอย่าง ผู้ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เคย 1 ถึง
3 ครั้ง รองลงมาได้รับการฝึกอบรมมากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 24

ตารางที่ 25 แสดงสถานที่ให้การฝึกอบรมโดยแยกตามกลุ่มผู้ตอบ

ผู้จัดการ ฝึกอบรม	ปตท. เอง		สถาบันอื่น		อื่น ๆ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1	1	50	0	0	1	50	2	0.9
2	6	30	5	25	9	45	20	9.5
3	51	53.1	12	12.5	33	34.4	96	45.5
4	4	66.7	0	0	2	33.3	6	2.8
5	13	46.4	10	35.7	5	17.9	28	13.3
6	8	42.1	8	42.1	3	15.8	19	9
7	12	44.5	7	25.9	8	29.6	27	12.8
8	4	30.8	2	15.4	7	53.8	13	6.2
รวม	99	46.9	44	20.9	68	32.2	211	100

จากคำถามซึ่งถามถึงสถานที่จัดการฝึกอบรมให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏว่าผู้ตอบ
ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด ตอบว่า ปตท. จัดฝึกอบรมเอง 99 ตัวอย่าง จัดโดยสถาบัน
อื่น 44 ตัวอย่าง และที่ตอบอื่น ๆ คือ จัดรวมกันโดย หน่วยงานของ ปตท. เองร่วมกับสถาบันอื่น
68 ตัวอย่าง ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 25

ตารางที่ 26 แสดงความคิดเห็นในการเข้ารับการฝึกอบรม

กลุ่ม	ความคิดเห็นในการฝึก		พอใจ		ไม่พอใจ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%		
1	2	100	0	0	2	0.9		
2	18	90	2	10	20	9.6		
3	85	90.4	9	9.6	94	44.9		
4	5	83.3	1	16.7	6	2.9		
5	23	82.1	5	17.9	28	13.4		
6	14	73.7	5	26.3	19	9.1		
7	20	74.1	7	25.9	27	12.9		
8	12	92.3	1	7.7	13	6.3		
รวม	179	85.6	30	14.4	209	100		

จากคำถามซึ่งถามความคิดเห็นในการฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยได้รับการฝึกอบรมพบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ร้อยละ 85.6 มีความพอใจในการฝึกอบรม ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 26

*หมายเหตุ: มีผู้ไม่ตอบคำถามข้อนี้ จำนวน 2 ตัวอย่าง จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มที่ 3 และจำนวนร้อยละที่แสดงในตารางนี้เทียบต่อจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 209 ตัวอย่าง

ตารางที่ 27 แสดงถึงสาเหตุของความไม่พอใจในการฝึกอบรม

สาเหตุ ความ ไม่พอ ใจ กลุ่ม	มากไป		น้อยไป		ไม่ตรงกับที่เข้าใจ		อื่น		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	1	50	1	50	2	6.7
3	1	11.1	4	44.5	3	33.3	1	11.1	9	30
4	0	0	0	0	0	0	1	100	1	3.3
5	0	0	3	60	2	40	0	0	5	16.7
6	0	0	1	20	2	40	2	40	5	16.7
7	0	0	3	42.9	1	14.2	3	42.9	7	23.3
8	0	0	1	100	0	0	0	0	1	3.3
รวม	1	3.3	12	40	9	30	8	26.7	30	100

จากคำถามซึ่งได้ถามถึงสาเหตุของความไม่พอใจในการฝึกอบรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมปรากฏว่าผู้ตอบที่ไม่พอใจการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การฝึกอบรมน้อยครั้งเกินไป ควรจัดให้บ่อยกว่านี้ รองลงมาคือมีความเห็นว่า การฝึกอบรมให้ประโยชน์ไม่ตรงกับที่ต้องการใช้

แต่ผู้ตอบกลุ่ม 6 มีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มอื่น ส่วนมากมีความเห็นว่าการฝึกอบรมให้ประโยชน์ไม่ตรงกับที่ต้องการใช้ ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 27

สำหรับสาเหตุอื่น ๆ ที่แสดงความไม่พอใจในการฝึกอบรมมีพอสรุปได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมบางครั้งมีเวลาน้อยไป ในขณะที่มีหัวข้อและเนื้อเรื่องมาก
2. การคัดเลือกผู้จะไปเข้ารับฝึกอบรมไม่ได้ถูกตั้งตามที่ต้องการจะเป็น คนที่ควรไปไม่ได้ไป

ตารางที่ 28 แสดงความต้องการในการฝึกอบรม

กลุ่ม	ความต้องการในการฝึกอบรม		ต้องการ		ไม่ต้องการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1	8	88.9	1	11.1	9	3.4		
2	27	96.4	1	3.6	28	10.4		
3	112	96.6	4	3.4	116	42.9		
4	8	100	0	0	8	2.9		
5	33	97	1	3	34	12.6		
6	23	100	0	0	23	8.5		
7	39	100	0	0	39	14.5		
8	13	100	0	0	13	4.8		
รวม	263	97.4	7	2.6	270	100		

จากคำถามซึ่งถามถึงความต้องการในการไปฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 90 ของทุกกลุ่มต้องการรับการฝึกอบรม ดังรายละเอียด แสดงในตารางที่ 28

สำหรับสาเหตุที่ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมมีพอสรุปได้ดังนี้

1. มีอายุการทำงานเหลือไม่กี่ปี ไม่รู้จะฝึกอบรมไปทำไมอีก
2. มีความเห็นว่าการเรียนรู้โดยการปฏิบัติงานได้ผลดีกว่าการเข้ารับการฝึกอบรม

ตารางที่ 29 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีประเมินผลงาน

กลุ่ม ความคิดเห็น	เป็นวิธีที่ดีแล้ว		ไม่ดี		ไม่มีการประเมิน		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1	4	44.5	3	33.3	2	22.2	9	3.4
2	9	32.1	4	14.3	15	53.6	28	10.4
3	70	60.4	22	18.9	24	20.7	116	42.9
4	4	50	1	12.5	3	37.5	8	2.9
5	18	52.9	12	35.3	4	11.8	34	12.6
6	10	43.5	5	21.7	8	34.8	23	8.5
7	21	53.8	9	23.1	9	23.1	39	14.5
8	4	30.8	4	30.8	5	38.4	13	4.8
รวม	140	51.9	60	22.2	70	25.9	270	100

จากคำถามซึ่งถามความคิดเห็นในการประเมินผลงาน เพื่อต้องการทราบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลงานอย่างไร ปรากฏว่า ผู้ตอบเห็นว่า เป็นวิธีที่ดีแล้ว คิดเป็นร้อยละ 51.9 ไม่ดี ร้อยละ 22.2 และที่ตอบว่าไม่มีการประเมินผล 70 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 25.9 ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 29

ตารางที่ 30 แสดงสาเหตุของความไม่พอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สาเหตุ กลุ่ม	ไม่ยุติธรรม		ไม่สอดคล้องความเป็นจริง		อื่น ๆ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1	0	0	3	100	0	0	3	5
2	2	50	0	0	2	50	4	6.7
3	8	36.4	11	50	3	13.6	22	36.7
4	0	0	0	0	1	100	1	1.6
5	2	16.7	9	75	1	8.3	12	20
6	0	0	5	100	0	0	5	8.3
7	1	11.1	7	77.8	1	11.1	9	15
8	0	0	1	25	3	75	4	6.7
รวม	13	21.7	36	60	11	18.3	60	100

จากคำถามซึ่งถามถึงสาเหตุของความไม่พอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความรู้สึกไม่พอใจ ปรากฏว่า ส่วนใหญ่เห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง คิดเป็นร้อยละ 60 และเห็นว่าไม่ยุติธรรมคิดเป็นร้อยละ 21.7

โดยมีกลุ่มที่เห็นว่า การประเมินผล ไม่ยุติธรรมเป็นส่วนมากคือ กลุ่ม 2 และสำหรับความคิดเห็นอื่น ๆ ซึ่งแสดงถึงสาเหตุของความไม่พอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีพอสรุปได้ดังนี้คือ

1. ไม่ทราบวิธีและหลักเกณฑ์การประเมินผลงานว่าทำกันอย่างไร ดูเหมือนทุกอย่างขึ้นกับผู้ใหญ่
2. บางครั้งผู้ประเมินผลงานไม่ทราบข้อเท็จจริง ทำให้การประเมินผลผิดพลาด
3. ผู้ประเมินผลงานมีอคติ และไม่ยุติธรรม

ตารางที่ 31 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับ

กลุ่ม	ล้มเหลวล้มผล - แล้ว		น้อยไปไม่ล้ม - ต่ำกับค่าครองชีพ		เงินเดือนไม่ - สอดคล้องกับงานที่ทำได้		อื่น ๆ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1	5	55.6	1	11.1	1	11.1	2	22.2	9	3.4
2	13	46.4	11	39.3	1	3.6	3	10.7	28	10.4
3	66	56.9	37	31.9	9	7.8	4	3.4	116	42.9
4	2	25	4	50	0	0	2	25	8	2.9
5	14	41.2	12	35.3	6	17.6	2	5.9	34	12.6
6	13	56.6	8	34.8	1	4.3	1	4.3	23	8.5
7	22	56.4	8	20.5	4	10.3	5	12.8	39	14.5
8	5	38.5	4	30.8	3	23.1	1	7.6	13	4.8
รวม	140	51.8	84	31.1	25	9.3	21	7.8	270	100

จากคำถามซึ่งถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับ ผลปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นว่า เงินเดือนที่ได้รับล้มเหลวล้มผลแล้ว คิดเป็นร้อยละ 51.8 ผู้ที่มีความเห็นว่าเงินเดือนน้อยไปไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ คิดเป็นร้อยละ 31.1 และคิดว่าไม่สอดคล้องกับงานที่ทำได้ คิดเป็นร้อยละ 9.3 รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 31

ตารางที่ 32 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนชั้นเงินเดือน

กลุ่ม	พหุใจ		ไม่พหุใจ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1	5	55.6	4	44.4	9	3.4
2	17	60.7	11	39.3	28	10.4
3	78	67.2	38	32.8	116	42.9
4	2	25	6	75	8	2.9
5	25	73.5	9	26.5	34	12.6
6	15	65.2	8	34.8	23	8.5
7	24	61.5	15	38.5	39	14.5
8	5	38.5	8	61.5	13	4.8
รวม	171	63.3	99	36.7	270	100

จากคำถามซึ่งถามความคิดเห็นในการเลื่อนชั้นเงินเดือนพบว่า ผู้ตอบส่วนมาก (ร้อยละ 63.3) พหุใจในการเลื่อนชั้นเงินเดือน แต่มีกลุ่มที่ 4 และกลุ่มที่ 8 ที่มีผู้ตอบส่วนใหญ่ไม่พหุใจการเลื่อนชั้นเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 75 และ 61.5 ตามลำดับ ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 32

ตารางที่ 33 แสดงสาเหตุความไม่พอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ความคิดเห็น กลุ่ม	อัตราการเพิ่ม น้อยไป		มีสองชั้น น้อยไป		อื่น ๆ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1	2	50	1	25	1	25	4	4.1
2	5	45.6	3	27.2	3	27.2	11	11.1
3	13	34.2	14	36.9	11	28.9	38	38.3
4	3	50	0	0	3	50	6	6.1
5	3	33.3	5	55.6	1	11.1	9	9.1
6	6	75	2	25	0	0	8	8.1
7	7	46.7	6	40	2	13.3	15	15.2
8	3	37.5	2	25	3	37.5	8	8.1
รวม	42	42.4	33	33.3	24	24.3	99	100

จากคำถามซึ่งถามเกี่ยวกับสาเหตุของความไม่พอใจการเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าสาเหตุของความไม่พอใจส่วนใหญ่คือ มีอัตราการเพิ่มน้อยไป 42 ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ 42.4 รองลงมาคือการเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษน้อยเกินไป ร้อยละ 33.3 ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 33

สำหรับความเห็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับสาเหตุความไม่พอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนพอสรุปได้ดังนี้

1. การเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน และยุติธรรม
2. ควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลงานมากกว่า จำนวนปีที่ทำงาน
3. ในแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกันในการเสนอเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับ

พนักงานในหน่วย ทำให้เกิดการเปรียบเทียบ

ตารางที่ 34 แสดงการโยกย้ายตำแหน่ง

การโยกย้าย กลุ่ม	เคย		ไม่เคย		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1	2	22.2	7	77.8	9	3.4
2	5	17.9	23	82.1	28	10.4
3	70	60.4	46	39.6	116	42.9
4	4	50	4	50	8	2.9
5	11	32.4	23	67.6	34	12.6
6	8	34.8	15	65.2	23	8.5
7	11	28.2	28	71.8	39	14.5
8	6	46.2	7	53.8	13	4.8
รวม	117	43.3	153	56.7	270	100

จากคำถามซึ่งต้องการทราบการโยกย้ายตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการโยกย้ายตำแหน่ง จำนวน 153 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 56.7 แต่มีผู้ตอบในกลุ่มที่ 3 เคยได้รับการโยกย้ายตำแหน่งถึงร้อยละ 60.4 ซึ่งมากกว่าผู้ที่ไม่เคยได้รับการโยกย้ายตำแหน่ง ซึ่งมีเพียงร้อยละ 39.6 ดังรายละเอียด แสดงในตารางที่ 34 .

ตารางที่ 35 แสดงสาเหตุของการโยกย้ายตำแหน่ง

วิธีการโยกย้าย กลุ่ม	ขอย้ายเอง		ได้รับคำสั่งย้าย		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1	2	100	0	0	2	1.7
2	3	60	2	40	5	4.3
3	31	44.3	39	55.7	70	59.8
4	1	25	3	75	4	3.4
5	7	63.6	4	36.4	11	9.4
6	5	62.5	3	37.5	8	6.8
7	4	36.4	7	63.6	11	9.4
8	2	33.3	4	66.7	6	5.2
รวม	55	47.1	62	52.9	117	100

จากคำถามที่ถามถึงสาเหตุที่มีการโยกย้ายตำแหน่งของผู้ที่เคยได้รับการโยกย้ายทั้งหมด
 มีผู้ตอบว่าได้รับคำสั่งให้ย้ายคิดเป็นร้อยละ 52.9 และที่ติดต่อขอย้ายเอง คิดเป็นร้อยละ 47.1
 ดังรายละเอียดในตารางที่ 35

ตารางที่ 36 แสดงถึงการได้รับทราบเหตุผลหรือมีเหตุผลในการโยกย้ายตำแหน่ง

เหตุผลในการโยกย้าย	ไม่ทราบ		ทราบ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1	0	0	2	100	2	1.7
2	1	20	4	80	5	4.3
3	19	27.1	51	72.9	70	59.8
4	1	25	3	75	4	3.4
5	0	0	11	100	11	9.4
6	0	0	8	100	8	6.8
7	0	0	11	100	11	9.4
8	1	16.7	5	83.3	6	5.2
รวม	22	18.8	95	81.2	117	100

จากคำถามที่ถามผู้ตอบแบบสอบถามว่ามีเหตุผลหรือไม่ในการโยกย้ายตำแหน่ง ผลปรากฏว่า ผู้ตอบส่วนมากทราบเหตุผล ในการโยกย้ายเป็นจำนวน 95 ตัวอย่าง คิดเป็น ร้อยละ 81.2 ซึ่งเหตุผลต่าง ๆ มีดังนี้คือ

1. เป็นการโยกย้ายตำแหน่งเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และความรู้ ที่ได้ศึกษามา
2. เป็นการโยกย้ายเพื่อไปประจำในหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่
3. เป็นการเลื่อนตำแหน่ง หรือการย้ายไปช่วยราชการ
4. มีสาเหตุจากความขัดแย้งกับหัวหน้างาน หรือผู้ร่วมงาน เป็นต้น

ตารางที่ 37 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนองความต้องการของสวัสดิการที่ทาง ปตท. จัดให้

ความคิดเห็น กลุ่ม	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		รวม		%
	จำ- นวน x 5	คะ แนน x 5	จำ- นวน x 4	คะ แนน x 4	จำ นวน x 3	คะ แนน x 3	จำ นวน x 2	คะ แนน x 2	จำ- นวน x 1	คะ แนน x 1	คะ แนน	คะ* แนน เต็ม	
1	0	0	1	4	5	15	3	6	0	0	25	45	55.5
2	1	5	9	36	13	39	4	8	1	1	89	140	63.5
3	3	15	35	140	69	207	9	18	0	0	380	580	65.5
4	0	0	0	0	8	24	0	0	0	0	24	40	60.0
5	1	5	8	32	21	63	3	6	1	1	107	170	62.9
6	3	15	11	44	8	24	1	2	0	0	85	115	73.9
7	2	10	4	16	25	75	6	12	2	2	115	195	58.9
8	1	5	4	16	8	24	0	0	0	0	45	65	69.2
รวม	11	55	72	288	157	471	26	52	4	4	870	1,350	64.4

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่ทาง ปตท. จัดให้สามารถสนองความต้องการให้กับพนักงานได้มากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยได้กำหนดคำตอบแบ่งออกเป็น 5 ระดับ และกำหนดค่าคะแนนสำหรับแต่ละระดับดังนี้คือ

ข้อเลือกที่ 1	สนองความต้องการได้มากที่สุด	ได้คะแนน	5	คะแนน
" 2	สนองความต้องการได้มาก	"	4	"
" 3	สนองความต้องการได้ปานกลาง	"	3	"
" 4	สนองความต้องการได้น้อย	"	2	"
" 5	สนองความต้องการได้น้อยที่สุด	"	1	"

* วิธีการคำนวณแสดงในหน้า 179

จากตารางที่ 37 จะพบได้ว่าทัศนคติของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการขององค์การ
ปรากฏว่า ทำคะแนนสนองความต้องการของพนักงานในกลุ่มที่ 6 ได้สูงที่สุด (ร้อยละ 73.9
ของคะแนนเต็ม) และทำคะแนนสนองความต้องการของพนักงานในกลุ่มที่ 1 ต่ำสุด (ร้อยละ
55.5 ของคะแนนเต็ม) และมีจำนวนผู้ตอบว่าสามารถสนองความต้องการได้ปานกลาง 157
ตัวอย่าง (ร้อยละ 58.1 ของผู้ตอบแบบสอบถาม) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 37

<u>* วิธีการคำนวณ</u>	<u>จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น</u>	<u>ค่าคะแนน</u>	<u>คะแนนเต็ม</u>
กลุ่มที่ 1	9	x 5	45
กลุ่มที่ 2	28	x 5	140
กลุ่มที่ 3	116	x 5	580
กลุ่มที่ 4	8	x 5	40
กลุ่มที่ 5	34	x 5	170
กลุ่มที่ 6	23	x 5	115
กลุ่มที่ 7	39	x 5	195
กลุ่มที่ 8	13	x 5	65

จากลัทธิฐานเกี่ยวกับลัทธิการที่ผู้วิจัยตั้งไว้ว่า "การคัดการด้านลัทธิการของ ปตท. ไม่สามารถสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างทั่วถึง" นั้น ผู้วิจัยกำหนดแนวทางในการพิสูจน์ไว้ดังนี้คือ

1. สืบหาความคิดเห็นของพนักงาน (โดยการสุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถาม) ถึงประโยชน์ที่ได้รับจากลัทธิการประเภทต่าง ๆ ที่ ปตท. จัดให้ เพื่อนำผลมาใช้ในการวิเคราะห์
2. กำหนดให้ประเภทลัทธิการใดก็ตามที่ได้ผลลัพธ์จากการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานในข้อที่ 1 ว่าสามารถสนองประโยชน์ของพนักงานได้เป็นส่วนมาก (เกินกว่าร้อยละ 60 ของพนักงานผู้มีสิทธิจะได้รับประโยชน์ตามเกณฑ์ที่ ปตท. กำหนดไว้) ถือว่า ลัทธิการประเภทนี้สามารถสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างทั่วถึงตามสมควรแล้ว ทั้งนี้เนื่องจากว่า หลักการในการจัดลัทธิการที่สำคัญข้อหนึ่งคือ ต้องสามารถสนองความต้องการของคนส่วนมาก¹ ดังนั้นหากลัทธิการประเภทใด ปตท. สามารถจัดการให้พนักงานได้รับประโยชน์ตามสิทธิ์ที่ได้อยู่ได้เป็นส่วนมากแล้ว ก็น่าจะถือได้ว่าสามารถสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างทั่วถึง สาเหตุเพราะเป็นไปไม่ได้ที่ลัทธิการประเภทใดประเภทหนึ่งจะสามารถทำให้พนักงานทุกคน (ร้อยละ 100) ได้รับประโยชน์เนื่องจากพนักงานบางคนอาจไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ประโยชน์หรือไม่ต้องการที่จะใช้ประโยชน์จากลัทธิการประเภทนั้น ๆ
3. จะยอมรับว่าการคัดการด้านลัทธิการของ ปตท. สามารถสนองความต้องการของพนักงานอย่างทั่วถึง เมื่อผลที่ได้จากการวิเคราะห์ลัทธิการทุกประเภท (จากข้อ 2) สามารถสนองประโยชน์ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่า การคัดลัทธิการทุกประเภทย่อมมีความสำคัญต่อพนักงานและต่อองค์กร ดังนั้นหากลัทธิการใดก็ตามที่ ปตท. จัดให้กับพนักงานแล้ว พนักงานได้รับประโยชน์ไม่ทั่วถึง ปตท. ย่อมจะสูญเสียงบประมาณไปเปล่าประโยชน์ ดังนั้นหากจะยอมรับว่าการคัดการด้านลัทธิการของ ปตท. สามารถสนองความต้องการได้อย่างทั่วถึงแล้ว ลัทธิการทุกประเภทควรจะสนองประโยชน์ให้กับพนักงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

¹ ลัมพงค์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, หน้า 243.

* จากตารางที่ 38 ถึง ตารางที่ 47

จำนวน = จำนวนตัวอย่างที่ตอบว่าได้รับประโยชน์จากสวัสดิการประเภทนั้น ๆ

% = จำนวนร้อยละของจำนวนตัวอย่างที่ตอบว่าได้รับประโยชน์จากสวัสดิการประเภทนั้น ต่อจำนวนตัวอย่างทั้งหมด (หรือจำนวนตัวอย่างตามแต่กรณี)

ตารางที่ 38 แสดงจำนวนพนักงานที่ตอบว่าได้รับประโยชน์จากสวัสดิการ เงินกู้

กลุ่ม	จำนวน	%	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
1	6	66.6	9
2	24	85.7	28
3	87	75	116
4	2	25	8
5	25	73.5	34
6	17	73.9	23
7	20	51.2	39
8	9	69.2	13
รวม	190	70.3	270

จากคำถามที่ถามเกี่ยวกับสวัสดิการประเภทเงินกู้ถึงประโยชน์ที่พนักงานได้รับปรากฏจากตารางที่ 38 ว่าสามารถสนองประโยชน์ให้กับพนักงานได้เป็นส่วนมากถึงร้อยละ 70.3 ของพนักงานทั้งหมดที่เป็นตัวอย่าง ซึ่งสรุปได้ว่าสวัสดิการเงินกู้มี ปตท. สามารถจัดสนองความต้องการให้พนักงานอย่างทั่วถึงแล้วตามเกณฑ์ โดยพนักงานที่ตอบว่าไม่ได้รับประโยชน์ ให้ความเห็นเห็นว่า

1. ควรจะเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในการให้กู้เงินสวัสดิการ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงมากกว่านี้ เช่น

การขอกู้เงินจากสวัสดิการเงินกู้เพื่อซ่อมแซมที่พักอาศัย ต้องมีหลักฐานใบทะเบียนบ้านซึ่งมีชื่อของพนักงานเป็นเจ้าของบ้านอยู่ แต่ในสภาพความเป็นจริงบางครั้งอาศัยอยู่กับสามี หรือภรรยา หรือบิดา มารดา ซึ่งไม่มีหลักฐานจะไปแสดงเพื่อขอกู้เงินตามเงื่อนไขดังกล่าว

2. ควรเพิ่มงบประมาณสำหรับสวัสดิการเงินกู้ เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถกู้ได้ในเวลาที่จำเป็น เนื่องจากปัจจุบันงบประมาณในด้านนี้มีจำกัด ทำให้พนักงานต้องรอเงินงบประมาณของปีต่อไป

สำหรับสวัสดิการประเภทนี้ ผู้วิจัยขอสอนให้มีการปรับปรุงเงื่อนไขต่าง ๆ สำหรับสวัสดิการเงินกู้ให้ยืดหยุ่นได้ตามสมควร ทั้งนี้เพื่อให้สวัสดิการประเภทนี้ทำประโยชน์ให้กับพนักงานมากยิ่งขึ้น แต่จะเปลี่ยนแปลงไปในรายละเอียดเช่นไรนั้น ควรจะได้มีการวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาที่แท้จริงเป็นรายสวัสดิการ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงเงื่อนไขที่วางไว้แต่เดิมให้เหมาะสมต่อไป

ตารางที่ 39 แสดงจำนวนพนักงานที่ตอบว่าได้รับประโยชน์จากสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล

กลุ่ม	จำนวน	%	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
1	8	88.8	9
2	27	96.4	28
3	106	91.3	116
4	6	75	8
5	30	88.2	34
6	21	91.3	23
7	33	84.6	39
8	13	100	13
รวม	244	90.4	270

จากคำถามที่ถามเกี่ยวกับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ผลปรากฏจากตารางที่ 39 ว่าสามารถสนองประโยชน์ของพนักงานได้เป็นจำนวนมากถึงร้อยละ 90.4 ของจำนวนพนักงานที่เข้ามาเป็นตัวอย่าง ซึ่งสรุปได้ว่าสวัสดิการประเภทนี้สามารถสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างทั่วถึงตามเกณฑ์ ทั้งนี้อาจมีสาเหตุจากหลักเกณฑ์ที่กำหนดว่าค่ารักษาพยาบาลนี้รวมถึงค่ารักษาพยาบาลของ บิดา มารดา คู่สมรส และบุตรช้อยด้วยกฎหมายของพนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการประเภทนี้มาก ทั้งโดยตัวเองและครอบครัว

ตารางที่ 40 แสดงจำนวนพนักงานที่ตอบว่าได้รับประโยชน์จากสวัสดิการ ค่าเล่าเรียนบุตร

กลุ่ม	จำนวน	%	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
1	3	50	6
2	14	100	14
3	78	98.7	79
4	1	50	2
5	14	70	20
6	10	76.9	13
7	14	93.3	15
8	9	90	10
รวม	143	89.9	159

จากหลักเกณฑ์ของ ปตท. ที่กำหนดหลักเกณฑ์การช่วยเหลือให้ค่าเล่าเรียนบุตรแก่บุตรของพนักงานที่ช้อยด้วยกฎหมายโดยไม่รวมบุตรบุญธรรม ซึ่งทำให้จำนวนผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์จากสวัสดิการประเภทนี้เปลี่ยนแปลงไป (จาก 270 ตัวอย่างเป็น 159 ตัวอย่าง) เนื่องจากต้องเป็นพนักงานที่สมรสและมีบุตรแล้วเท่านั้นจึงจะมีสิทธิได้รับประโยชน์จากหลัก-

เกณฑ์ดังกล่าว จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นจำนวนพนักงานที่อยู่ในข่ายมีสิทธิได้รับประโยชน์ (เป็นพนักงานที่สมัครแล้ว) ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นฐานในการวิเคราะห์กับจำนวนพนักงานที่ตอบแบบสอบถามในข้อนี้

ผลปรากฏจากตารางที่ 40 แสดงให้เห็นว่าสวัสดิการประเภทนี้สามารถถ่วงดุลประโยชน์ให้กับพนักงานได้ตามสิทธิถึงร้อยละ 89.9 ซึ่งสรุปได้ว่าการจัดการสวัสดิการประเภทนี้ของ ปตท. สามารถสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างทั่วถึงตามเกณฑ์แล้ว

ตารางที่ 41 แสดงจำนวนพนักงานที่ตอบว่าได้รับประโยชน์จากสวัสดิการช้อก๊ายหุงต้มและยิมตั้งก๊าย

กลุ่ม	จำนวน	%	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
1	7	77.7	9
2	13	46.4	28
3	36	31.0	116
4	1	12.5	8
5	27	79.4	34
6	17	73.9	23
7	25	64.1	39
8	11	84.6	13
รวม	137	50.7	270

จากคำถามที่ถามเกี่ยวกับสวัสดิการ ช้อก๊ายหุงต้มและยิมตั้งก๊าย ผลปรากฏจากตารางที่ 41 ว่า สวัสดิการประเภทนี้สามารถถ่วงดุลประโยชน์ให้กับพนักงานได้ร้อยละ 50.7 ซึ่งถือได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ยังไม่ทั่วถึงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สาเหตุที่พบจากการศึกษา คือ

1. การซื้อถังก๊าซ และยิมถังก๊าซแต่ละครั้งต้องกระทำที่สำนักงานของ ปตท. ดังนั้นการนำถังก๊าซกลับไปเคหสถานจึงกระทำได้ลำบาก ถ้าหากไม่มีพาหนะส่วนตัว จึงเป็นผลทำให้พนักงานไม่ได้รับประโยชน์จากสวัสดิการประเภทนี้อย่างที่ควรจะเป็น

2. ราคาก๊าซที่ซื้อจากตลาด กับราคาสวัสดิการไม่แตกต่างกันมาก (131 บาท/15 กก. กับ 150 บาท/15 กก.) จนเป็นเหตุให้ต้องเปลี่ยนจากที่ใช้อยู่เดิมมาซื้อในราคาสวัสดิการแต่อย่างใด

3. การซื้อก๊าซหุงต้มจากร้านค้าในบริเวณที่อยู่อาศัย ได้รับการละดวงกว่า สำหรับสวัสดิการประเภทนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรจะเปลี่ยนแปลงวิธีการให้ความช่วยเหลือ โดยการให้พนักงานนำเอกสารที่ทางกองสวัสดิการออกให้เป็นใบรับส่วนลด (กำหนดให้ราคาเท่ากับราคาสวัสดิการ) ไปยื่นขอซื้อก๊าซได้จากร้านค้าที่ ปตท. กำหนดตามพื้นที่ต่าง ๆ ซึ่งมีตัวแทนขายก๊าซของ ปตท. ตั้งอยู่ แทนที่จะให้พนักงานมารับก๊าซจาก ปตท. เช่น ในปัจจุบัน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงไปใช้ใบส่วนลดจะทำให้พนักงานได้รับความละดวงมากกว่า และการควบคุมปริมาณการใช้ก๊าซของพนักงานก็ได้ผลเต็มที่เช่นเดิม และตัวแทนก็จะสามารถนำใบรับส่วนลดนั้น แสดงเพื่อขอรับส่วนลดจากหน่วยขายของ ปตท. ได้เช่นกัน

ตารางที่ 42 แสดงจำนวนพนักงานที่ตอบว่าได้รับประโยชน์จากสวัสดิการรถรับส่งพนักงาน

กลุ่ม	จำนวน	%	จำนวนตัวอย่าง
1	7	100	7
2	13	65	20
3	27	24.8	109
4	5	62.5	8
5	23	71.9	32
6	11	57.9	19
7	17	48.6	35
8	5	45.5	11
รวม	108	44.8	241

จากการศึกษาพบว่า พนักงานในระดับผู้ช่วยการฝ่ายจะมีรถประจำตำแหน่ง หรือ มีพาหนะส่วนตัว เช่นเดียวกับพนักงานในระดับหัวหน้ากอง ดังนั้นในการวิเคราะห์ห้จึงได้นำ จำนวนพนักงานในระดับหัวหน้ากอง และผู้ช่วยการฝ่าย หักออกจากจำนวนตัวอย่างทั้งหมด เสียก่อน แล้วจึงนำมาวิเคราะห์ จากตารางที่ 15 จะแสดงให้เห็นรายละเอียดได้ว่าจำนวน พนักงานที่อยู่ในระดับหัวหน้ากองและผู้ช่วยการฝ่ายมีเป็นจำนวนเท่าใด ดังนั้นเมื่อนำจำนวน พนักงานดังกล่าวหักออกจากจำนวนตัวอย่างทั้งหมด จะได้ตัวเลขจำนวนพนักงานที่อยู่ในเกณฑ์ จะใช้รถรับส่งพนักงาน ดังนี้คือ

กลุ่มที่ 1	จำนวน 7 ตัวอย่าง (จำนวนตัวอย่างทั้งหมด	9	หักออก 2 ตัวอย่าง)
กลุ่มที่ 2	จำนวน 20 ตัวอย่าง (จำนวนตัวอย่างทั้งหมด	28	หักออก 8 ตัวอย่าง)
กลุ่มที่ 3	จำนวน 109 ตัวอย่าง (จำนวนตัวอย่างทั้งหมด	116	หักออก 7 ตัวอย่าง)
กลุ่มที่ 4	จำนวน 8 ตัวอย่าง (จำนวนตัวอย่างทั้งหมด	8	หักออก 0 ตัวอย่าง)
กลุ่มที่ 5	จำนวน 32 ตัวอย่าง (จำนวนตัวอย่างทั้งหมด	34	หักออก 2 ตัวอย่าง)
กลุ่มที่ 6	จำนวน 19 ตัวอย่าง (จำนวนตัวอย่างทั้งหมด	23	หักออก 4 ตัวอย่าง)
กลุ่มที่ 7	จำนวน 35 ตัวอย่าง (จำนวนตัวอย่างทั้งหมด	39	หักออก 4 ตัวอย่าง)
กลุ่มที่ 8	จำนวน 11 ตัวอย่าง (จำนวนตัวอย่างทั้งหมด	13	หักออก 2 ตัวอย่าง)

จากตารางที่ 42 ปรากฏว่าสถิติการประเภทนี้สามารถสนองประโยชน์ให้กับ พนักงานได้ร้อยละ 44.8 จากจำนวนพนักงานที่นำมาเป็นตัวอย่าง ซึ่งถือได้ว่ายังไม่ทั่วถึง ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด จึงสรุปว่า การสถิติการประเภทนี้ของ ปตท. ยังไม่ทั่วถึง เพราะ สันองประโยชน์ให้กับพนักงานได้เล็กน้อย (ไม่ถึงร้อยละ 50 ของจำนวนตัวอย่าง) จากการ ศึกษาพบปัญหาในการสถิติการประเภทนี้ดังนี้คือ

1. ลายการเดินรถที่ทาง ปตท. กำหนดให้ 6 ลาย ไม่ครอบคลุมเพียงพอที่จะ ให้ประโยชน์แก่พนักงานได้ทั่วถึง เช่น พนักงานในกลุ่มที่ 3 (ด้านการตลาด) ซึ่งส่วนมาก ปฏิบัติงานอยู่ที่คลังน้ำมันพระโขนง จะมีรถสายตรงเพียงสายเดียวเท่านั้นที่มีจุดต้นทางและ ปลายทางอยู่ที่คลังน้ำมันพระโขนง จึงมีผลทำให้พนักงานส่วนมากอาศัยรถประจำทางโดยสาร มาทำงานมากกว่าบริการของ ปตท.

2. จำนวนรถโดยสารที่ ปตท. จัดให้ไม่เพียงพอกับความต้องการของพนักงาน

สำหรับสวัสดิการประเภทนี้ ผู้วิจัยเสนอให้ปรับปรุงโดยการเพิ่มจำนวนรถโดยสารให้มากขึ้นกว่าปัจจุบัน หากอยู่ในงบประมาณที่สามารถทำได้และเนื่องจากสวัสดิการประเภทนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การคัดลายการเดินรถเพื่อให้ครอบคลุมทุกเส้นทางที่พนักงานตั้งบ้านเรือนอยู่อาศัยย่อมเป็นไปได้ ดังนั้นหนทางที่จะปรับปรุงสวัสดิการประเภทนี้ได้คือ การปรับ- ลายการเดินรถให้สามารถสนองความต้องการของพนักงานได้มากที่สุด โดยอาจจะทำเป็นแผน ที่แสดงเขตพื้นที่ที่พนักงานอาศัยอยู่จำนวนมาก และคัดลายเดินรถให้สามารถบริการพนักงาน ในเขตพื้นที่นั้น ๆ ได้อย่างทั่วถึง และการออกแบบสอบถามพนักงาน เพื่อถามถึงจุดจอตลอดใหญ่ ๆ เช่น อนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิหรือวงเวียนใหญ่ เป็นต้น ที่พนักงานสะดวกจะมาขึ้นรถพร้อมทั้ง- ระยะเวลารับ-ส่ง และนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้เหล่านี้มาประมวลผลเพื่อปรับปรุง ลายการเดิน- รถ จุดจอตรับและส่ง ตลอดจนช่วงเวลาจอด ณ. จุดต่าง ๆ ก็จะทำให้สวัสดิการประเภท นี้สามารถสนองความต้องการของพนักงานส่วนมากได้

ตารางที่ 43 แสดงจำนวนพนักงานที่ตอบว่าได้รับประโยชน์จากสวัสดิการเงินช่วยเหลือ ค่าคลอดบุตร

กลุ่ม	จำนวน	%	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
1	3	50	6
2	7	50	14
3	42	53.2	79
4	0	0	2
5	10	50	20
6	5	38.5	13
7	11	73.3	15
8	5	50	10
รวม	83	52.2	159

เช่นเดียวกับตารางที่ 40 ซึ่งแสดงถึงจำนวนพนักงานที่ตอบว่าได้รับประโยชน์ จากสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร จำนวนตัวอย่างทั้งหมดที่นำมาเป็นฐานในการคิดจำนวนร้อยละ ของพนักงานที่ได้รับประโยชน์จากสวัสดิการประเภทนี้ จึงเป็นจำนวนของพนักงานที่สมัครแล้ว จากตารางที่ 10

ผลที่ปรากฏในตารางที่ 43 ทำให้ทราบว่าสวัสดิการประเภทนี้สนองประโยชน์ให้ พนักงานได้ร้อยละ 52.2 ของจำนวนตัวอย่าง ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ยังไม่ถึงเกณฑ์ ที่ผู้วิจัยถือว่าได้สนองความต้องการของพนักงานได้อย่างทั่วถึง จากการศึกษาพบว่ามีสาเหตุ ต่าง ๆ กันดังนี้คือ

1. ปัจจุบันเงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตรนี้ไม่รวมถึงพนักงานสังกัด สำนักรักษาพยาบาลและสำรองผลิตภัณฑืน้ำมัน (ล่อล.) ดังนั้นพนักงานซึ่งสังกัดอยู่ในตํานนี้ (ปัจจุบัน คือ ส่วนหนึ่งในตํานการตลาด) จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตรแต่อย่างใด
2. ภรรยาใช้สิทธิเบิกจากกิจการอื่นอยู่แล้ว จึงไม่ได้มาใช้สิทธิเบิกค่าคลอดบุตร จาก ปตท. แต่อย่างใด

สำหรับสวัสดิการประเภทนี้ผู้วิจัยเชื่อว่า เมื่อระเบียบที่แก้ไขใหม่ให้สิทธิแก่พนักงานทั้งหมดออกมาแล้ว จะทำให้พนักงานได้รับประโยชน์เพิ่มมากขึ้นจากเดิม ขณะนี้ยังบังคับใหม่กำลังรออนุมัติจากคณะรัฐมนตรีอยู่ (22 มิ.ย.2526)

ตารางที่ 44 แสดงจำนวนพนักงานที่ตอบว่าได้รับประโยชน์จากสวัสดิการ การตรวจรักษาโรค

กลุ่ม	จำนวน	%	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
1	6	66.6	9
2	18	64.3	28
3	74	63.8	116
4	2	25	8
5	18	52.9	34
6	13	56.5	23
7	17	43.6	39
8	3	23.1	13
รวม	151	55.9	270

จากตารางที่ 44 ปรากฏว่า สวัสดิการการตรวจรักษาโรคสนองประโยชน์ให้พนักงานได้ร้อยละ 55.9 ของจำนวนตัวอย่างทั้งหมด ซึ่งยังไม่ถือว่าสามารถสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างทั่วถึงตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด จากการศึกษาพบว่าสาเหตุมาจาก

1. ปตท. จัดสถานที่ให้การตรวจรักษาโรคให้กับพนักงานอยู่ 2 แห่ง คือ ที่ตึกสัมฤทธิ์ และที่บริเวณคสส่งน้ำวังพระโยนง ทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานที่อื่นไม่ได้ไปรับบริการเนื่องจากไม่สะดวก เช่น พนักงานในกลุ่มที่ 4 ซึ่งพนักงานส่วนมากปฏิบัติงานอยู่ที่ตึก Central Plaza ลาดพร้าว กลุ่มที่ 6 ซึ่งพนักงานส่วนมากปฏิบัติงานอยู่ที่อาคารสำนักงานใหญ่ธนาคารกสิกรไทย พหลโยธิน และกลุ่มที่ 8 ซึ่งพนักงานส่วนมากปฏิบัติงานอยู่ที่ตึก B หลังสถานีขนส่งหมอชิต เป็นต้น

2. จำนวนแพทย์ และพยาบาล มีน้อย ทำให้พนักงานต้องเสียเวลาในการรอเข้ารับการรักษาพยาบาล ทำให้พนักงานไม่ค่อยใช้บริการจากสวัสดิการประเภทนี้ แต่ชอบที่จะไปตรวจรักษาที่โรงพยาบาล และนำใบเสร็จมาเบิกค่ารักษาพยาบาลมากกว่า

สำหรับสวัสดิการประเภทนี้ผู้วิจัยเสนอให้ปรับปรุงโดย จัดให้มีสถานพยาบาล พร้อมแพทย์และพยาบาลในทุก ๆ อาคารปฏิบัติงาน หรือหน่วยปฏิบัติงานที่มีพนักงานจำนวนมาก โดยให้จำนวนแพทย์และพยาบาลมีขนาดเหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน และจัดให้มีโรงพยาบาลพร้อมเตียงฉุกเฉิน คอยประจำอยู่ทุกหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะเสี่ยงอันตราย เช่น บริเวณคลังน้ำมันพระโขนง-บางจาก และหน่วยปฏิบัติการก๊าซชายฝั่งทั้งที่ จ. ชลบุรี และที่ จ. ระยอง สำหรับกรณีฉุกเฉิน ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ ปตท. ควรให้มีการตรวจโรคพนักงานประจำปี เพื่อให้พนักงานทุกคนมีสุขภาพดีสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 45 แสดงจำนวนพนักงานที่ตอบว่าได้รับประโยชน์จากสวัสดิการยาและเวชภัณฑ์

กลุ่ม	จำนวน	%	จำนวนพนักงานทั้งหมด
1	7	77.7	9
2	18	64.3	28
3	79	68.1	116
4	4	50	8
5	23	67.6	34
6	14	60.9	23
7	17	43.6	39
8	5	38.5	13
รวม	167	61.8	270

สำรวจกิจการประเภทนี้ของแพทย์ของ ปตท. มีหน้าที่สวดหายาและเวชภัณฑ์ให้กับพนักงานทุกหน่วยงาน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ดังนั้นเมื่อพนักงานในหน่วยงานต่าง ๆ มีความจำเป็นต้องใ้ยาจะสามารถขอรับได้จากภายในหน่วยงานของตน ซึ่งจากผลของการวิจัยตามตารางที่ 45 ปรากฏว่าสำรวจกิจการประเภทนี้สามารถสนองประโยชน์ให้กับพนักงานได้ถึงร้อยละ 61.8 ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด จึงสรุปว่าสำรวจกิจการ เรืองยาและเวชภัณฑ์ ปตท. สามารถสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างทั่วถึงแล้ว

ตารางที่ 46 แสดงจำนวนผู้ตอบว่าได้รับประโยชน์จากสำรวจกิจการโรงอาหาร

กลุ่ม	จำนวน	%	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
1	6	66.6	9
2	7	25	28
3	36	31.0	116
4	4	50	8
5	24	70.6	34
6	8	34.8	23
7	14	35.9	39
8	4	30.8	13
รวม	103	38.1	270

จากตารางที่ 46 ปรากฏผลว่าสำรวจกิจการประเภทนี้สนองประโยชน์ให้พนักงานได้เพียงร้อยละ 38.1 ของจำนวนตัวอย่างทั้งหมด ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ และถือได้ว่าไม่สามารถสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างทั่วถึง จากการศึกษาพบว่ามีสาเหตุมาจาก

1. โรงอาหารที่มีอยู่ในปัจจุบันมีไม่เพียงพอกับจำนวนพนักงาน เช่น ที่สำนักงานใหญ่อาคารตึกลิ้มเจริญ ซึ่งมีพนักงานประจำอยู่เกือบ 600 คน แต่มีโรงอาหารอยู่ในบริเวณ-



ที่จอดรถซึ่งมีอาณาบริเวณเพียง 70-80 ตารางเมตร เท่านั้น

2. สถานที่รับประทานอาหารบางแห่งที่อยู่ในบริเวณสถานที่ทำงานไม่ถูกสุขอนามัย เช่น ที่บริเวณคลังน้ำในพระโขนง ซึ่งสถานที่รับประทานอาหารตั้งอยู่ริมถนนเชื้อเพลิงทำให้มีฝุ่นผง และแมลงวันคอยตอมอาหาร

สำหรับสวัสดิการประเภทนี้ผู้วิจัยเสนอให้ ขยายพื้นที่ขยายอาหารของโรงอาหาร ซึ่งปรากฏว่ามีขนาดเล็ก หรือมีจำนวนผู้ขายน้อยรายให้มากขึ้น เพื่อรองรับความต้องการของพนักงาน ตลอดจนจัดให้มีระบบสุขอนามัยที่ดีภายในโรงอาหาร และสำหรับหน่วยปฏิบัติงานใดที่ยังไม่มีโรงอาหารก็ควรจะได้มีการจัดหาสถานที่ที่เหมาะสม (ถูกอนามัย) สำหรับรับประทานอาหารกลางวันให้แก่พนักงานตามสมควรไปพลางก่อนจนกว่าจะได้มีการสร้างโรงอาหารที่เป็นการถาวรให้ต่อไป

ตารางที่ 47 แสดงจำนวนพนักงานที่ตอบว่าได้รับประโยชน์จากสวัสดิการเงินช่วยเหลือบุตร

กลุ่ม	จำนวน	%	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
1	3	50	6
2	13	92.9	14
3	76	96.2	79
4	1	50	2
5	14	70	20
6	9	69.2	13
7	15	100	15
8	8	80	10
รวม	139	87.4	159

จากเงื่อนไขเกี่ยวกับสวัสดิการประเภทนี้ ซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกับตารางที่ 40 และ-
ตารางที่ 43 ทำให้ได้จำนวนตัวอย่างทั้งหมดที่นำมาเป็นฐานในการคิดจำนวนร้อยละของ
พนักงานที่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรจากตารางที่ 15 (จำนวนพนักงานที่สมัครแล้ว)

ผลที่ปรากฏในตารางที่ 47 ทำให้ทราบว่าสวัสดิการเงินช่วยเหลือสามารถทำ-
ประโยชน์ให้กับพนักงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 87.4) ได้ ซึ่งจัดเป็นสวัสดิการประเภทหนึ่งที-
สามารถสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างทั่วถึงตามเกณฑ์ที่กำหนด

นอกจากสวัสดิการที่ได้นำมาวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 38 ถึงตารางที่ 47
แล้วยังมีสวัสดิการอีกบางประเภท ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง
ตรงกับความเป็นจริง ซึ่งไม่อาจวิเคราะห์โดยวิธีการเดียวกันกับตารางที่ 38 ถึงตารางที่ 47
เนื่องจากข้อจำกัดของตัวอย่างที่เลือกมา

สวัสดิการเครื่องแบบพนักงาน

มีเงื่อนไขกำหนดไว้ว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเฉพาะอย่างตามที่กำหนด เช่น บำ
พนักงานเดินเข็น และ ก๊าซ เป็นต้น ที่อยู่ในระดับประจำแผนกลงมาเท่านั้น จึงจะมีสิทธิ
ได้รับเครื่องแบบพนักงาน (รายละเอียดของสวัสดิการประเภทนี้อยู่ในบทที่ 4) จากการ-
สัมภาษณ์ผู้อำนวยการกองสวัสดิการพบว่า ปตท. มีระเบียบให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง
ต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นต้องแต่งเครื่องแบบมาปฏิบัติงานเป็นประจำ โดยให้หัวหน้าหน่วย-
งานดูแลให้พนักงานในสังกัดที่อยู่ในเกณฑ์ต้องแต่งเครื่องแบบดังกล่าว แต่งเครื่องแบบมา-
ปฏิบัติงานตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด และสวัสดิการเกี่ยวกับเครื่องแบบพนักงานนี้ ปตท. ได้จัด
ให้กับพนักงานเป็นอย่างดี โดยที่หัวหน้าหน่วยงานทำการสำรวจรายชื่อพนักงานที่อยู่ใน-
ข่ายได้รับสิทธิตามเงื่อนไขดังกล่าว เล่นอผ่านไปยังฝ่ายบุคคล เพื่อจัดหาผ้าตัดและค่าจ้าง
ตัดเครื่องแบบมาให้กับพนักงาน ดังนั้นหากพนักงานคนใดไม่ได้รับเครื่องแบบพนักงานหลัง-
จากที่พนักงานคนอื่น ๆ ในหน่วยงานได้รับแล้วภายใน 2 สัปดาห์ สามารถแจ้งไปยังกอง-
สวัสดิการ หรือแจ้งผ่านไปยังสหภาพแรงงานเพื่อร้องเรียนให้กองสวัสดิการจัดหาผ้าเพิ่มเติม-
ได้ทันที

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่าสวัสดิการประเภทนี้ ปตท. ได้จัดให้กับพนักงานอย่างทั่วถึงแล้ว

สวัสดิการบ้านพักพนักงาน

เนื่องจากสวัสดิการประเภทนี้มีข้อกำหนดไว้ว่า ผู้มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือจะเป็นพนักงานในด้านการตลาด และด้านปฏิบัติการก๊าซธรรมชาติเท่านั้น และมีข้อกำหนดเพิ่มเติมอีกว่าต้องเป็นพนักงานด้านการตลาด ซึ่งอยู่ในฝ่ายบริการปฏิบัติการ ฝ่ายคส่งน้ำมันและการขนส่ง ฝ่ายขายก๊าซ ซึ่งจะมีสิทธิเข้าพักอาศัยได้ สำหรับด้านก๊าซธรรมชาติก็ได้กำหนดไว้ให้เข้าพักเมื่อพนักงานไปปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคเช่นที่ จ. ชลบุรี และ จ. ระยอง จากข้อกำหนดดังกล่าวนี้เองสามารถรวบรวมจำนวนผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์จากสวัสดิการประเภทนี้ จากพนักงานในต้นดังกล่าวทั้ง 2 ด้าน ได้ดังนี้คือ

ด้านการตลาด

1. ฝ่ายบริการปฏิบัติการพนักงานในฝ่ายทั้งหมด	375 คน
2. ฝ่ายคส่งน้ำมันและการขนส่ง	682 คน
3. ฝ่ายขายก๊าซ	78 คน
รวมเป็นพนักงานทั้งหมด	<u>1,135 คน</u>

ด้านปฏิบัติการก๊าซธรรมชาติ

มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 469 คน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าจำนวนพนักงานด้านการตลาดที่มีสิทธิเข้าพักอาศัยจะมีประมาณ 1,135 คน และด้านปฏิบัติการก๊าซธรรมชาติประมาณ 469 คน

ในการวิจัย ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างจากพนักงานด้านการตลาดทั้งหมดมาได้ 116 ตัวอย่าง จำนวนตัวอย่างนี้รวมถึงพนักงานในฝ่ายอื่น ๆ ที่ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์จากสวัสดิการประเภทนี้ด้วย ดังนั้นเมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าตัวอย่างที่นำมาสำหรับการวิเคราะห์ในสวัสดิการประเภทนี้ไม่สามารถนำมาสรุปผลได้เพราะไม่สามารถจะแยกได้ว่าตัวอย่างที่ได้

เป็นพนักงานในฝ่ายใด และสำหรับด้านปฏิบัติการก็อาชีพชราชาติก็เข้าไปในฟาร์มเองเดียวกัน แต่เนื่องจากผู้วิจัยเคยเป็นพนักงานสังกัดด้านการตลาดและปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนภูมิภาค (พ.ศ. 2524- พ.ศ. 2526) รวมทั้งได้เคยเดินทางไปเยี่ยมชมนักงานปฏิบัติการตามส่วนภูมิภาคต่าง ๆ ของ ปตท. รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ พบว่าสวัสดิการเรื่องบ้านพัก สามารถสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างทั่วถึงในแง่ของปริมาณ แต่มีปัญหาร้องเรียนกันมากในแง่ของสภาพบ้านพักที่ทรุดโทรมและไม่ปลอดภัยเนื่องจากอยู่ใกล้สถานีปฏิบัติการ เช่น คลังน้ำมัน หรือโรงงานแยกก๊าซมากเกินไป

จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการกองสวัสดิการยังพบอีกว่า ในกรณีที่มีผู้ร้องเรียนว่าตนเป็นผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์จากสวัสดิการประเภทนี้ ตามเงื่อนไข แต่ปรากฏว่าไม่ได้รับสิทธิตามที่ควรได้ ในกรณีที่ ปตท. ไม่สามารถจัดหาบ้านพักให้ได้ ปตท. จะจ่ายค่าเช่าบ้านพักให้ซึ่งเรียกว่า "ค่าเช่าเหมาจ่าย" ให้แทนทุกรายไป จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นทำให้สามารถสรุปได้ว่า สวัสดิการประเภทนี้สามารถสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างทั่วถึง

ดังนั้นในการวิเคราะห์ เรื่องการคัดกรสวัสดิการของ ปตท. จากข้อมูลที่กล่าวมาทั้งหมด จึงสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้คือ

1. สวัสดิการที่สามารถสนองความต้องการของพนักงานได้ทั่วถึง ตามเกณฑ์การวิเคราะห์ของผู้วิจัยมี 7 ประเภทดังนี้คือ

- สวัสดิการเงินกู้
- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล
- สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร
- สวัสดิการยาและเวชภัณฑ์
- สวัสดิการเงินช่วยเหลือบุตร
- สวัสดิการบ้านพักพนักงาน
- สวัสดิการเครื่องแบบพนักงาน

และสวัสดิการที่ไม่สามารถสนองความต้องการของพนักงานได้ทั่วถึง ตามเกณฑ์การวิเคราะห์ของผู้วิจัยมี 5 ประเภทดังนี้คือ

- สวัสดิการช้อก้าชหุงต้ม และบีมเสงก้าช
- สวัสดิการรถรับส่งพนักงาน
- สวัสดิการเงินช่วยเหลือนค่าคลอดบุตร
- สวัสดิการการตรวจโรค
- สวัสดิการโรงอาหาร

2. ผลจากการวิเคราะห์ที่ได้จากข้อที่ 1 ดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปว่า การจัดการสวัสดิการของ ปตท. ไม่สามารถสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างทั่วถึง เพราะมีสวัสดิการถึง 5 ประเภทที่แสดงให้เห็นว่าการจัดการด้านสวัสดิการของ ปตท. ยังไม่สามารถสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างทั่วถึง โดยมีสาเหตุต่าง ๆ กัน เช่น

ก) ความไม่เหมาะสมของหลักเกณฑ์การจัดการสวัสดิการประเภทนั้น ๆ เช่น การกำหนดระเบียบวิธีการช้อก้าชที่ต้องการมาช้อ ณ ที่ทำการ หรือ การจัดส่งรถรับส่งพนักงาน เป็นต้น

ข) ความไม่เพียงพอของอุปกรณ์ สถานที่ และบุคลากร ของสวัสดิการประเภทนั้น ๆ เช่น จำนวนรถโดยสารพนักงานซึ่งมีน้อย และจำนวนแพทย์และพยาบาลที่ทำการตรวจรักษาให้กับพนักงานที่ไม่เพียงพอกับความต้องการ เป็นต้น

ค) ความล่าช้าในการจัดให้พนักงานได้รับประโยชน์จากสวัสดิการประเภทต่าง ๆ เช่น เงินกู้ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า พนักงานมักจะมีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับระเบียบและวิธีการในการขอรับเงินสวัสดิการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินกู้หรือสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ ว่ามีความล่าช้า เนื่องจากมีขั้นตอนต่าง ๆ มากมาย ตลอดจนงบประมาณที่ไม่เพียงพอ

3. ขอมรับสัมมติฐาน "การจัดการด้านสวัสดิการของ ปตท. ไม่สามารถสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างทั่วถึง"

สรุปข้อมูลส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 53.3) ทราบข่าวการรับสมัครงานจากเพื่อน หรือญาติ รองลงมาจะสอบถามจากหน่วยงานของ ปตท. และรองลงมาอีกทราบข่าวจากหนังสือพิมพ์ ผู้ที่ทราบข่าวจากประกาศที่ติดตามสถาบันการศึกษามีจำนวนน้อยที่สุด

2. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 49.6) ผ่านการคัดเลือกเข้าทำงาน โดยการสอบสัมภาษณ์เพียงอย่างเดียว รองลงมาผ่านการคัดเลือกโดยการสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ นอกเหนือได้เข้าทำงานโดยการโอนมาจากหน่วยงานอื่น หรือได้รับการติดต่อทาบทามเข้ามา

3. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก (ร้อยละ 75.2) มีความคิดเห็นว่าเป็นวิธีการคัดเลือกเข้าทำงานในปัจจุบันมีความยุติธรรมดีแล้ว

4. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 32.9) มีระยะเวลาทดลองงาน 180 วัน และที่ไม่ได้มีระยะเวลาทดลองงานก็มีจำนวนมากถึง ร้อยละ 23.3

5. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก (ร้อยละ 71.8) ได้ทำงานในปัจจุบันตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา

6. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากร้อยละ 78.1 เคยเข้ารับการฝึกอบรม โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 21.9 ที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม โดยมีผู้ตอบกลุ่มที่ 1 มีจำนวนผู้ที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมถึงร้อยละ 77.8

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เคยเข้ารับการฝึกอบรมระหว่าง 1-3 ครั้ง (ร้อยละ 45.6)

ส่วนใหญ่ของการฝึกอบรมจัดโดย หน่วยงานของ ปตท. เอง โดยกองฝึกอบรม และพัฒนา (ร้อยละ 46.9)

7. ผู้ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมส่วนมาก (ร้อยละ 85.6) พอใจการฝึกอบรม ส่วนผู้ที่ตอบว่าไม่พอใจการฝึกอบรม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการฝึกอบรมน้อยครั้งเกินไป รองลงมามีความเห็นว่า การฝึกอบรมให้ประโยชน์ไม่ตรงกับที่ต้องการใช้

8. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก (ร้อยละ 97.4) ต้องการเข้ารับการฝึกอบรม เฉพาะร้อยละ 2.6 เท่านั้นที่ไม่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรม

9. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 51.9) มีความคิดเห็นว่า วิธีการประเมินผลงานที่ใช้อยู่เป็นวิธีที่ดีแล้ว

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่พอใจการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง ถึงร้อยละ 60

10. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับว่า เงินเดือนที่ได้รับสมเหตุสมผลแล้ว ร้อยละ 51.8 และทำให้เหตุผลว่าเงินเดือนน้อยไปไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ ร้อยละ 31.1 รองลงมาให้เหตุผลว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่สอดคล้องกับงานที่ทำ

11. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก (ร้อยละ 63.3) มีความพอใจการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ส่วนผู้ที่มีความเห็นว่าไม่พอใจการเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้เหตุผลว่า มีอัตราการเพิ่มน้อยไปเป็นส่วนมาก รองลงมาให้ความเห็นว่ามียอขึ้นน้อยไป

12. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 56.7) ไม่เคยได้รับการโยกย้ายตำแหน่ง นอกจากผู้ตอบในกลุ่มที่ 3 ที่มีผู้ที่เคยได้รับการโยกย้ายตำแหน่งถึงร้อยละ 60.4 และผู้ที่เคยได้รับการโยกย้ายตำแหน่งส่วนมาก มีสาเหตุของการโยกย้ายโดยได้รับคำสั่งให้ย้าย ร้อยละ 52.9 นอกนั้นขอย้ายเอง โดยมีเหตุผลในการโยกย้ายเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และความรู้ที่ได้ศึกษาเป็นส่วนมาก

13. ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 157 ตัวอย่าง (ร้อยละ 58.1) มีความเห็นว่าสวัสดิการที่ทางที่ ปตท. ชาติให้สามารถสนองความต้องการของพนักงานได้เพียงปานกลาง

สรุปข้อเสนอแนะ และความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1) การรับสมัคร การคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน

- 1.1 การดำเนินงานเพื่อบรรจุพนักงานล่าช้า และไม่เป็นที่ธรรม
- 1.2 การปรับปรุงให้จำนวนคนเหมาะสมกับปริมาณงานเป็นไปอย่างล่าช้า
- 1.3 ขั้นตอนในการบรรจุพนักงานยังกินเวลานานเกินไป
- 1.4 หน่วยงานใดที่ต้องการบรรจุคนควรต้องมีการวางแผนล่วงหน้า เพื่อที่จะลดปัญหาให้กับฝ่ายบริหารบุคคล กองฝึกอบรมและอื่น ๆ รวมทั้งจะช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายด้วย
- 1.5 การบรรจุบุคคลซึ่งเป็นเครือญาติกัน ไม่ควรให้อยู่ในตำแหน่งเดียวกัน หรือในฝ่ายในกองเดียวกัน
- 1.6 การบรรจุผู้มีประสบการณ์ควรให้หน่วยงานซึ่งต้องการตัวทำข้อสอบเฉพาะ เนื่องจากในบางครั้งประสบการณ์ที่ว่าดี ไม่สามารถนำมาปฏิบัติงานได้ หรือปฏิบัติได้ไม่เท่ากับคนที่ไม่มีประสบการณ์
- 1.7 การรับสมัครคน มักจะติดคนมาไม่ตรงกับงานที่ต้องปฏิบัติจริง ๆ
- 1.8 ในการที่หน่วยงานใดทำเรื่องขอเพิ่มพนักงานมายังฝ่ายบุคคล ฝ่ายบุคคลมีความเห็นควรอนุมัติให้หรือไม่ก็ตามควรแจ้งให้หน่วยงานนั้น ๆ ทราบโดยเร็ว ไม่ควรเก็บเรื่องเงียบ

2) การฝึกอบรม

- 2.1 ควรเปิดอบรมในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นกว่านี้
- 2.2 ควรมีการจัดอบรมพนักงานระดับต่ำกว่า หัวหน้ากองลงมาบ้าง และควรจัดอบรมฝ่ายอื่น เช่น ฝ่ายการเงินด้านภาษี ด้านบุคคล เพราะโดยทั่วไปจัดเฉพาะด้านบริหาร
- 2.3 ควรเพิ่มงานทางด้านติดตามประเมินผลงาน และการรับ Feed Back ต่าง ๆ มาปรับปรุงการฝึกอบรม
- 2.4 การส่งคนไปศึกษางานต่างประเทศครั้งละมาก ๆ เสียค่าใช้จ่ายไม่คุ้มกับผลที่ได้
- 2.5 อยากให้ลดอัตราการจัดสัมมนาต่าง ๆ ลงบ้าง เปลืองค่าใช้จ่าย

3) การประเมินผลงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการโยกย้ายตำแหน่ง

3.1 การโยกย้ายพนักงานยังกระทำโดยไม่เป็นธรรม ขึ้นอยู่กับความพอใจและไม่พอใจของผู้บริหารระดับสูง ไม่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมถูกต้องที่แท้จริง

3.2 ไม่มีนโยบายที่แน่นอนและเปิดเผยในการโยกย้าย และเลื่อนตำแหน่งพนักงาน

3.3 ในการเลื่อนตำแหน่งพนักงานเก่ามักไม่ค่อยได้เลื่อน ส่วนมากผู้ที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งขึ้นไป มักจะเป็นพนักงานเข้าใหม่

4) วินัยและการร้องทุกข์

4.1 ข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ ไม่รัดกุมและรัดกุมไม่ชัดเจน ต้องมีความบ่อยครั้ง

4.2 ฝ่ายบุคคลควรทบทวนระเบียบต่าง ๆ ที่ออกมาใช้ด้วย เพราะส่วนมากจะปล่อยปะละเลยกัน

4.3 ควรสืบหาข้อมูลและความจริงจากตัวพนักงาน ไม่ควรรับฟังรายงานจากผู้บังคับบัญชาฝ่ายเดียว เพื่อความเป็นธรรมทั้ง 2 ฝ่าย

4.4 ระเบียบข้อบังคับมีมากจนล้น

5) สวัสดิการ

5.1 การจัดการเรื่องเงินกู้ต่าง ๆ ควรลดขั้นตอนต่าง ๆ ลงบ้าง เพื่อความสะดวกรวดเร็ว

5.2 ควรจัดให้มี สโมสร สนามกีฬา ห้องสมุด ให้กับพนักงานเพื่อการพักผ่อน และเพื่อเสริมสร้างความรู้ให้กับพนักงาน

5.3 เงินกู้ต่าง ๆ ทั่วประเทศ จัดให้ควรลดอัตราดอกเบี้ยลงให้ต่ำกว่านี้

5.4 ควรจัดให้มีสหกรณ์หรือร้านค้าที่ขายของราคาถูกให้กับพนักงาน

5.5 พนักงานควรจะได้ซื้อก๊าซและน้ำมันได้ในราคาถูก และซื้อได้ในตลาดทั่วไป

5.6 ควรจัดให้มีการประกันชีวิต สำหรับพนักงานที่เสี่ยงภัย และควรเพิ่มอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้มากกว่านี้

5.7 ควรส่งเสริมให้พนักงานลาไปศึกษาต่อได้

5.8 ควรเพิ่มแพทย์ และพยาบาลให้มากกว่านี้

5.9 ควรจัดหาสถานที่รับประทานอาหารกลางวัน หรือโรงอาหารถูกสุขลักษณะราคาเหมาะสม และปริมาณพอเหมาะกับจำนวนพนักงานในขณะนี้

6) แรงงานสัมพันธ์

6.1 ดูแลพนักงานยังไม่ทั่วถึง ผู้บริหารระดับสูงได้รับสิทธิพิเศษ และการดูแลเอาใจใส่ มากกว่าพนักงานชั้นผู้น้อย

6.2 คนมีความรู้มากถูกคนมีความรู้ น้อย ไม่ให้ช่วยและกำลังใจ พนักงานผู้น้อย ควร-
ที่ฝ่ายแรงงานสัมพันธ์จะหาทางป้องกันด้วย

6.3 ฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ควรจะเป็นตัวแทนติดตามเรื่องราวร้องทุกข์ หรือเรื่องราวร้อง
ขอสิทธิต่าง ๆ ให้พนักงาน

6.4 ให้สิทธิกับสหภาพแรงงานเข้ามายุ่งเกี่ยว เรื่องต่าง ๆ มากไป

7) ด้านการบริหารงานของฝ่ายบุคคล

7.1 พนักงานบางคนยังไม่มี ความกระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ รวมทั้งเห็น
แก่ประโยชน์ส่วนตัว

7.2 ไม่มี การกำหนดนโยบายด้านการบุคคลให้ชัดเจน และถือปฏิบัติกันทั่วไปทุกด้าน
จึงควรปรับปรุงโดยด่วน

7.3 การแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการบุคคลไม่มีประสิทธิภาพ ล่าช้า และไม่ทั่วถึง

7.4 ควรนำเครื่อง Computer มาใช้กับงานบริหารบุคคลเพื่อความถูกต้องและรวดเร็ว
กว่าการใช้พนักงานเช่นในปัจจุบัน

7.5 การวางแผนงานในระยะยาวไม่ดี อบอุ่นที่จะแก้ปัญหาเฉพาะหน้า