

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานรักษาความปลอดภัย
ที่ปฏิบัติงานบริเวณหลุมผลิตน้ำ มัน บริษัท ปตท.สผ.สยาม จำกัด (โครงการ S1)**

**The factors affecting quality to work life of security guard of PTTEP Siam Company
Limited (S1 Project) That work around oil wells.**

ชลธิชา คำสละ
Chonticha Kamsala

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานบริเวณหลุมผลิตน้ำ มัน บริษัท ปตท.สผ.สยาม จำกัด (โครงการ S1) มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยและ ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากสมาชิกจำนวน 220 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุ น้อยกว่า 35 ปี อายุการทำงาน 1-5 ปี ระดับการศึกษามีมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และมีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานบริเวณหลุมผลิตน้ำมัน กรณีศึกษา : บริษัท ปตท.สผ. สยาม จำกัด (โครงการ S1) ในจังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาลงในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร มากที่สุด รองลงมา ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในที่ทำงานและด้านผลตอบแทนในการทำงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต, พนักงานรักษาความปลอดภัย

ABSTRACT

Research subject Factors affecting quality of work life of The security guards working at the oil wells at PTTEP Siam Company Limited (Project S1) have the objective to study the factors that affect the quality of working life of the security guards and study the guidelines for quality development. Security work life. The researcher collected questionnaires from 220 members. Statistics used in data analysis were descriptive statistics such as percentage, average and standard deviation. And one-way analysis of variance.

The results of this research found that Most of the respondents were male, aged less than 35 years, working age 1-5 years, high school education level / vocational certificate. And have a monthly income of 10,001 - 15,000 baht.FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF WORKING LIFE OF SECURITY PERSONNEL WORKING OIL PURPOSE: CASE STUDY: PTTEP Siam Company Limited (Project S1) in Kamphaeng Phet Province Overall, it is in the highest level. When considered in detail on each side, it was found that Relationship in the organization the most, followed by the workplace environment In the aspect of administration In terms of progress and Stability at work and compensation for working respectively

Keywords: Quality of life, security guard

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์กรมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้นช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้นักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะ โดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

พนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นความสำคัญยิ่งของงานบริการรักษาความปลอดภัยเท่ากับผู้ว่าจ้าง เพราะถ้ามีผู้ว่าจ้างไม่มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยไม่สามารถดำเนินการได้ และถ้ามีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยไม่มีผู้ว่าจ้างก็ไม่สามารถดำเนินการได้เช่นกัน เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ดีนั้น ต้องเป็นเจ้าหน้าที่ที่มีอาชีพเข้าใจในลักษณะของงานการรักษาความปลอดภัย มีปฏิภาณไหวพริบ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีทักษะจริยธรรม มีพฤติกรรมดี แสดงกิริยาสุภาพ เรียบร้อย และมีความอ่อนน้อม บุคลิกภาพที่ดีการแต่งการสะอาด เรียบร้อย มีระเบียบ มีอุปการะพร้อมปฏิบัติงาน มีการสื่อสารที่ดี กล่าวคำทักทายด้วยคำสุภาพ ตามมาตรฐานการอบรมของทางบริษัท ใช้ภาษาที่ถูกต้อง เหมาะสม ทั้งภาษาทางคำพูดและทางกาย ให้ข้อมูลที่ต้องการกับลูกค้าหรือผู้มาติดต่อ มีการประสานงานและการติดตามงานจนเสร็จสมบูรณ์ เอาใจใส่ดี มีการฝึกฝนให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา มีสมาธิในการฟัง เพื่อเข้าใจความต้องการของลูกค้าหรือผู้มาติดต่อ ได้อย่างถูกต้อง ค้นหาความต้องการและเสนอความช่วยเหลือ โดยการสอบถามความต้องการของลูกค้าหรือผู้มาติดต่อ และอาสาที่จะเป็นผู้ช่วยเหลือ หากเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ขาดคุณสมบัติดังกล่าว จะทำให้ไม่สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามที่นายจ้างหรือผู้ว่าจ้างต้องการ ทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานรักษาความปลอดภัย คิดว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิด

ความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด เรียกว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง นอกจากนี้ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย
2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

สมมติฐานของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานบริเวณหลุมผลิตน้ำมัน บริษัท ปตท.สผ.สยาม จำกัด (โครงการ S1)” ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เพศของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
สมมติฐานที่ 2 อายุของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
สมมติฐานที่ 3 อายุการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 รายได้ของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ระดับการศึกษาของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานบริเวณหลุมผลิตน้ำมัน บริษัท ปตท.สผ.สยาม จำกัด (โครงการ S1)”

ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานบริเวณหลุมผลิตน้ำมัน บริษัท ปตท.สผ.สยาม จำกัด (โครงการ S1)ทั้งหมดจำนวน 250 คน

โดยใช้ระยะเวลาเก็บข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลช่วงระหว่างเดือนตุลาคมถึงธันวาคม 2562

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานบริเวณหลุมผลิตน้ำมัน บริษัท ปตท.สผ.สยาม จำกัด (โครงการ S1) ซึ่งประกอบไปด้วย
 - 1.1 ปัจจัยด้านสถานภาพของบุคคลได้แก่เพศอายุอายุการทำงานระดับการศึกษา

และรายได้ต่อเดือน

2. ตัวแปรตาม

2.1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และด้านลักษณะการบริหารงาน

นิยามศัพท์

พนักงานรักษาความปลอดภัย หมายถึง ผู้มีหน้าที่ระแวดระวังดูแลให้มีความปลอดภัยในบริษัท ปตท.สผ.สยาม จำกัด(โครงการ S1)

คุณภาพชีวิต หมายถึง ความสมบูรณ์ทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และจะต้องอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีครอบครัวและสังคมที่ดี เพื่อฝึกอบรมตนเอง ช่วยตนเอง และมีส่วนร่วมในกิจกรรมของบริษัท ปตท.สผ.สยาม จำกัด (โครงการ S1)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย
2. เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ไพบูลย์. 2532: 126การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว(Work and the total life space)เป็นเรื่องเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งได้แก่ การใช้ชีวิต ครอบครัว กลุ่มเพื่อน และสภาพทางภูมิศาสตร์ ท่าทีที่ตั้งก็มีส่วนสำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิต การทำงาน งานมีผลกระทบต่อชีวิตหรือกิจกรรมที่เป็นส่วนตัว หรือกับครอบครัวหรือไม่ นอกจากนั้นยังคำนึงถึงเรื่องสุขภาพของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับความเครียด ความกดดัน ซึ่งเกิดจากการทำงาน การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการองค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ควรจัดให้พนักงานแต่ละคนมีเวลาว่างของชีวิต ซึ่งอาจมีเป็นระยะสั้นๆในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงาน หรือเวลาพักผ่อนระยะยาว เช่น กำหนดเวลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดช่วงที่ว่างเป็นช่วงที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำวันนี้ถือว่าเป็นประโยชน์แก่กุลชนนิตหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้น เพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักร ที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

บุญแสง, 2533: 5อัมสตอส (Umstot. 1984: 423-424) ยังได้เสนอแนวทาง 4 ทาง เพื่อใช้แก้ไขปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอีก คือ

1. การร่วมกันแก้ไขปัญหา (participative problem solving) เป็นการร่วมกันแก้ไขปัญหา ร่วมกันระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหาร อาจจัดเป็นกลุ่มตัวแทนของทั้ง 2 กลุ่ม ทั้งชั่วคราวและถาวร หรือการจัดตั้งกลุ่มคุณภาพ (quality circles) เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2. การออกแบบงานใหม่ (work restructuring) เป็นกลยุทธ์ที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงงานโดยการออกแบบงานใหม่ๆ ความน่าสนใจมากขึ้น มีความท้าทายและสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถมากขึ้น มีโอกาสแสวงหาความก้าวหน้า เช่น การทำงานให้มีคุณค่า การออกแบบระบบสังคมเทคนิค เป็นต้น

3. การหาระบบการให้รางวัลใหม่ ๆ (innovative reward system) ระบบการให้รางวัลผลตอบแทนจะช่วยกระตุ้นการทำงาน การผลิตให้สูงขึ้น เช่น การใช้ Scanlon plan การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (improving the work environment) เป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การเปลี่ยนแปลงเวลาการทำงาน กฎระเบียบต่าง ๆ การปรับปรุงสภาพการทำงานให้เป็นที่พอใจ สะดวก และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานใหม่ ความปลอดภัยและสะดวกสบาย

จากแนวคิดข้างต้นจะสามารถแบ่งลักษณะทั่วไปของบุคคลเพื่อกำหนดเป้าหมาย ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ซึ่งสอดคล้องกับเรื่องที่ถูกวิจัยได้ศึกษา โดยจะสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานบริเวณหลุมผลิตน้ำมัน กรณีศึกษา : บริษัท ปตท.สผ.สยาม จำกัด (โครงการ S1) เพื่อกำหนดกลุ่มที่จะศึกษา จำแนกประเภทได้ตามประเภทที่กำหนดไว้ได้อย่างชัดเจน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานบริเวณหลุมผลิตน้ำมัน กรณีศึกษา : บริษัท ปตท.สผ.สยาม จำกัด (โครงการ S1) จำนวนสุตรโดยใช้สูตร Taro Yamane ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่างต้องไม่น้อยกว่า 212.62 คน ดังนั้น ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง 220 คน เพื่อเพิ่มความแน่นอนและความเชื่อมั่นในแบบสอบถามเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานบริเวณหลุมผลิตน้ำมัน กรณีศึกษา : บริษัท ปตท.สผ.สยาม จำกัด (โครงการ S1) ในจังหวัดกำแพงเพชร โดยแบ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้ 5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน โดยใช้การหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยายและใช้ค่า

T-test และ F-test และสถิติการวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA (Analysis of Variance) เพื่อทดสอบสมมติฐานและหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานบริเวณหลุมผลิตน้ำมัน กรณีศึกษา : บริษัทปตท.สผ.สยาม จำกัด (โครงการ S1) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายและทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วน จำนวนทั้งสิ้น 220 ชุด ผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น ส่วนประกอบต่างๆดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา และ รายได้ต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 96.8 และเพศชาย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

อายุส่วนใหญ่ น้อยกว่า 35 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมา อายุ 36-40 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 และ อายุ 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.4

อายุการทำงานส่วนใหญ่ 1-5 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 รองลงมา อายุการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 อายุการทำงานน้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 และอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 รองลงมา ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7

รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 รองลงมา รายได้ไม่เกิน 10,000 บาทขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 และ รายได้ 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานบริเวณหลุมผลิตน้ำมัน กรณีศึกษา : บริษัทปตท.สผ.สยาม จำกัด (โครงการ S1) ในจังหวัดกำแพงเพชร ใช้วิธีคำนวณโดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานบริเวณหลุมผลิตน้ำมัน กรณีศึกษา : บริษัทปตท.สผ. สยาม จำกัด (โครงการ S1) ในจังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.56$) เมื่อพิจารณาลงในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=4.95$) รองลงมา ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ($\bar{x}=4.74$) ด้านลักษณะการบริหารงาน (\bar{x}

=4.52) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในที่ทำงาน ($\bar{x}=4.40$)และด้านผลตอบแทนในการทำงาน ($\bar{x}=4.17$) ตามลำดับ

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา และ รายได้ต่อเดือน ได้ผลดังนี้ พบว่าส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุ น้อยกว่า 35 ปี อายุการทำงาน 1-5 ปี ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และมีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานบริเวณหลุมผลิตน้ำมัน ตรีศึกษา : บริษัทปตท.สผ.สยาม จำกัด (โครงการ S1) ในจังหวัด กำแพงเพชร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานบริเวณหลุมผลิต น้ำมัน ตรีศึกษา : บริษัทปตท.สผ. สยาม จำกัด (โครงการ S1) ในจังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาลงในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร มากที่สุด รองลงมา ด้าน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในที่ทำงานและด้านผลตอบแทนในการทำงาน ตามลำดับ

ด้านผลตอบแทนในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาลงในรายละเอียดเป็น รายข้อพบว่า ในข้อเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานและความรู้ความสามารถ มากที่สุด รองลงมาคือ สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีพ และเงินเดือนและค่าตอบแทนเพียงพอ ต่อการใช้จ่ายในครอบครัว ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาลงในรายละเอียด เป็นรายข้อพบว่า ในข้อความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มากที่สุด รองลงมาคือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และบรรยากาศทั่วไปของสถานที่ทำงาน ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในที่ทำงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาลง ในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ในข้อได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ มากที่สุด รองลงมาคือ มีโอกาสในการ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และงานที่มีความมั่นคง ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาลงในรายละเอียดเป็น รายข้อพบว่า ในข้อมีกิจกรรมที่ทำร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับสามารถเสนอความคิดเห็นในการ ทำงานได้ มากที่สุด รองลงมาคือ ได้รับความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

ด้านลักษณะการบริหารงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาลงในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ในข้อมิได้รับคำแนะนำในการแก้ปัญหาจากผู้บังคับบัญชา มากที่สุด รองลงมาคือผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยในจังหวัดกำแพงเพชรที่มีเพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในประเด็นด้านผลตอบแทนในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และด้านลักษณะการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยในจังหวัดกำแพงเพชรที่มีอายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในประเด็นด้านผลตอบแทนในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และด้านลักษณะการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยในจังหวัดกำแพงเพชรที่มีอายุการทำงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในประเด็นด้านผลตอบแทนในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และด้านลักษณะการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยในจังหวัดกำแพงเพชรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในประเด็นด้านผลตอบแทนในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในที่ทำงาน และด้านลักษณะการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยในจังหวัดกำแพงเพชรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในประเด็นด้านผลตอบแทนในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และด้านลักษณะการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานบริเวณหลุมผลิตน้ำมัน กรณีศึกษา : บริษัทปตท.สผ.สยาม จำกัด (โครงการ S1) ในจังหวัดกำแพงเพชร สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

เพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในจังหวัดกำแพงเพชร ด้านผลตอบแทนในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในที่ทำงานด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และด้านลักษณะการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีเพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน จากปัจจัยทั้ง 5 ด้าน โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ในองค์กร มากที่สุด และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยรองลงมาที่มีความสำคัญ ต่อมาด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในที่ทำงาน และด้านผลตอบแทนในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ฌ็องซ็อง นีมานวล (2553) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวใน หน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ การศึกษาพบว่า ในภาพรวม คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูงที่สุด และด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ประสพการณ์ทำงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่ ปัจจัยด้านประสพการณ์ทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานบริเวณหลุมผลิตน้ำมัน กรณีศึกษา : บริษัทปตท.สผ. สยาม จำกัด (โครงการ S1) ในจังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาลงในด้านผลตอบแทนในการทำงานอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น จึงควรหาแนวทางในเรื่องของเงินเดือนและค่าตอบแทนรวมทั้งสวัสดิการที่เป็นไปอย่างยุติธรรมเหมาะสมโปร่งใส สมเหตุสมผลพร้อมที่จะตรวจสอบได้ตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อ ก่อให้เกิดความเป็นธรรมและเป็นขวัญและกำลังใจ ซึ่งจะนำไปสู่ความไว้วางใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในทุกๆ ด้าน รวมไปถึงการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เช่น เบี้ยขยัน/ โบนัสประจำปี/ การทำประกันชีวิตให้กับพนักงาน เป็นต้น
2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยอื่นๆ เช่น ประสิทธิภาพขององค์กร ที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรและบุคลากรต่อไป

บรรณานุกรม

เกษศิรินทร์ ไชยสงคราม. (2553). การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทที่ได้รับรางวัลจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทางด้านผลการดำเนินงานยอดเยี่ยมประจำปี 2551

และบริษัทที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานจากสภา

อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต

คณะพัฒนทรัพยากรมนุษย์ สถาบัน: บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ณัฐชัย นิ่มนวล. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการ

ส่วนภูมิภาค เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ชุติมา พันธุ์พัฒนกุล. (2553) ความพึงพอใจของพนักงานรายวันต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน บริษัทสันติภาพ

(ฮั่วเฟ็ง 1958) จำกัด สาขาเชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่:เชียงใหม่.

ธิดาวลัย ปลื้มคิด. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์

ปริญญาโท: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ตรีชญา อุ่นเรือน. (2545). ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง

วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุนทร นามโคตรศรี. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต

อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. โครงการวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิศวกรรมโยธา,

สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.