

การปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมัน:
กรณีศึกษา บริษัทเรือน้ำมันในอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

รอชีต้า แก้วเรืองศรี, ปาริชาติ นิยมเดชา, วนิตา หิมะเต็ม, วรณภรณ์ บริพันธ์ และ เจษฎา นกน้อย

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

cnoknoi@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมัน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมัน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมัน บริษัทเรือน้ำมันในอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำนวน 234 คน เครื่องมือในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-Way ANOVA และ Pearson's Correlation ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ขณะที่พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และการปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมันในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอของพนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมัน ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน ขณะที่การปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความก้าวหน้าของพนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมันในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ: ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน แท่นขุดเจาะน้ำมัน บริษัทเรือน้ำมัน

บทนำ

ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อองค์กร ทั้งนี้เพราะบุคลากรคือผู้จุดประกายความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการออกแบบผลผลิตสินค้าและบริการ การควบคุมคุณภาพ การวางแผนการตลาด การกำหนดทรัพยากรการเงิน การวางแผนกลยุทธ์ รวมถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรด้วย ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญที่สุดขององค์กร [1] “คน” ในองค์กรจึงถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ [2]

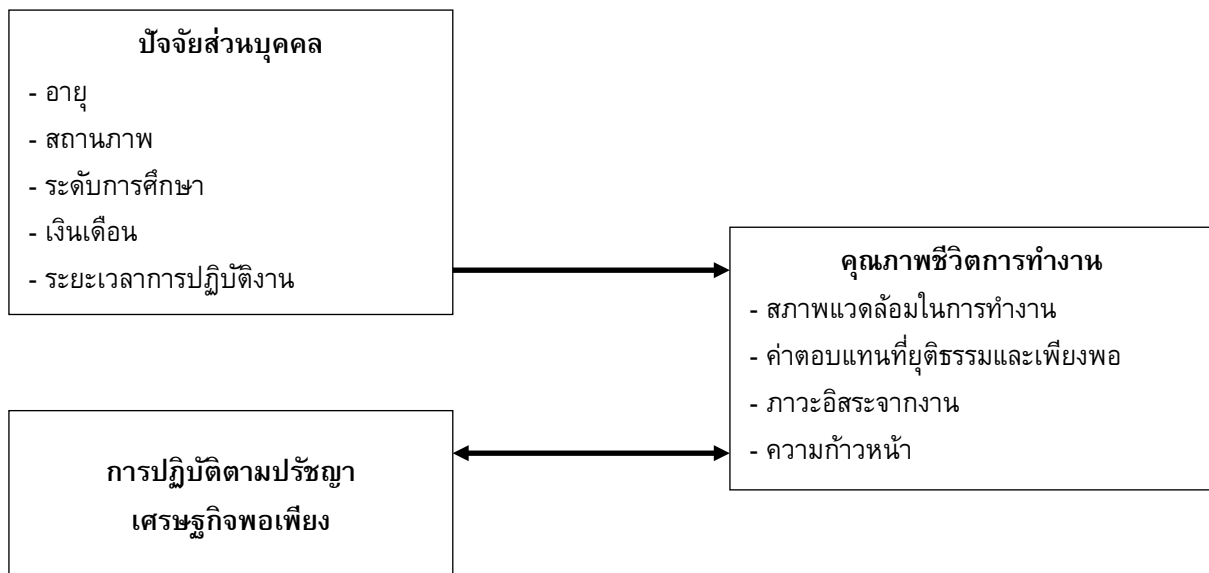
พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชพระราชทานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) เพื่อเป็นแนวปฏิบัติตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐในการพัฒนาและบริหารประเทศ ซึ่งปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักคิดและหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิตที่ได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการพัฒนาอย่างเป็นขั้นเป็นตอนบนหลักแนวคิดพึ่งตนเอง เพื่อให้เกิดความพอมีพอกิน พอใช้ และมีความสุขโดยใช้หลักความพอประมาณ การคำนึงถึงความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว และทรงเตือนสติประชาชนคนไทยไม่ให้ประมาท ตระหนักถึงการพัฒนาที่สมดุล ก้าวหน้าไปอย่างสมดุลในแต่ละขั้นตอนอย่างถูกต้องตามหลักวิชา และการมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นกรอบในการคิดและการกระทำสามารถประยุกต์ใช้ในทุกมิติชีวิต ทุกภาคส่วน และทุกด้านของการพัฒนา เพื่อสังคมส่วนรวมจะได้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขและเจริญก้าวหน้าไปพร้อมกันอย่างมั่นคงและยั่งยืน [3]

องค์กรธุรกิจได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นที่เป้าประสงค์และกิจกรรมของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร บนพื้นฐานของความรู้คู่คุณธรรม โดยเน้นให้คนเข้าใจลักษณะพื้นฐานทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การสร้างความพร้อมในการรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การสร้างความสมดุล มั่นคง และความยั่งยืนในระยะยาว ความพอดี พอประมาณ และรู้จักตนเอง การมีความรู้คู่คุณธรรม รวมถึงการพึ่งพาตนเองและ

รับผิดชอบต่อส่วนรวม ซึ่งส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ดีในการสร้างความสงบสุขของคนทุกคนในสังคม และการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร เพื่อมุ่งไปสู่ความสมดุลและความยั่งยืนในการดำรงชีวิต การทำงาน และการประกอบกิจการของบุคคลและองค์กร [4] โดยคาดหวังว่าหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจะช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ดี อย่างไรก็ตาม การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้และประพฤติปฏิบัติเพื่อที่จะให้บรรลุผลสำเร็จในระยะเวลาอันสั้นนั้น มิใช่เรื่องที่จะเป็นไปได้โดยง่าย ต้องให้ความรู้และสร้างความเข้าใจให้เกิด [5]

แนวคิดสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีบทบาทในการพัฒนาองค์กร คือ แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เนื่องจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นการช่วยให้บุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข และนำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิต (Productivity) ที่มีคุณภาพและเพิ่มมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากจะทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และสิ่งสำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงานและการลาออกลดน้อยลง เกิดประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น [6] ทั้งนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ตามลักษณะขององค์กร และความคาดหวังของคนทำงานในองค์กร [7]

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาการปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมัน เนื่องจากเป็นกำลังแรงงานที่ต้องปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วไป อีกทั้งเป็นงานที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานสูง จึงทำให้ได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่สูงตามไปด้วย การวิจัยนี้จึงมุ่งเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมัน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมัน โดยมีสมมติฐานการวิจัยคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมันที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และการปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมัน ซึ่งกรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมัน บริษัทเรือน้ำมันในอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย บริษัท เอส.พี.อินเตอร์เนชั่นแนล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด จำนวน 100 คน บริษัท ซีอีเอส.เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์เมนเทนแนนซ์ เซอร์วิส จำกัด จำนวน 150 คน บริษัท LS Engineering & Construction จำกัด จำนวน 100 คน บริษัท เอ็ม เอ็ม โลจิสติกส์ จำกัด จำนวน 100 คน และ บริษัท เวทเธอร์ฟอร์ด เคเอสพี จำกัด จำนวน 150 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 600 คน สำหรับการกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยนี้ ได้จากการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan [8] ได้ขนาดตัวอย่าง 234 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยเป็นผู้นำแบบสอบถามไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยที่ 5 หมายถึง มากที่สุด และ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความก้าวหน้า แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยที่ 5 หมายถึง มากที่สุด และ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การวิจัยนี้ได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) โดยใช้การวัดค่าแบบ Content Validity ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามให้มีเนื้อหาครอบคลุมตามนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย และให้มีเนื้อหาตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย โดยนำแบบสอบถามไปปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

2. ความเชื่อถือได้ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ตอบแล้วจากกลุ่มตัวอย่างทดลองนอกเขตพื้นที่ที่จะเก็บตัวอย่าง เพื่อเป็นการทดสอบการใช้จริงมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยการวัดค่าความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยการหา Cronbach's Alpha Coefficient ของมาตรวัดการปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมาตรวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความก้าวหน้า โดยมีเกณฑ์ในการวัดความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability Test) ดังนี้ [9]

ค่า Alpha มากกว่า .9	หมายถึง	อยู่ในระดับดีมาก (Excellent)
ค่า Alpha มากกว่า .8	หมายถึง	อยู่ในระดับดี (Good)
ค่า Alpha มากกว่า .7	หมายถึง	อยู่ในระดับยอมรับได้ (Acceptable)
ค่า Alpha มากกว่า .6	หมายถึง	อยู่ในระดับน่าสงสัย (Questionable)
ค่า Alpha มากกว่า .5	หมายถึง	อยู่ในระดับไม่ดี (Poor)
ค่า Alpha น้อยกว่าหรือเท่ากับ .5	หมายถึง	อยู่ในระดับไม่สามารถยอมรับได้ (Unacceptable)

ผลการทดสอบความเชื่อถือได้ของมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัยนี้ พบว่า มาตรวัดการปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ .70 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับยอมรับได้ และเมื่อพิจารณามาตรวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความก้าวหน้า พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ .71 .72 .76 และ .77 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับยอมรับได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากนั้นผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สถิติพรรณนา ในการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การหาค่าความถี่และร้อยละ ส่วนการศึกษาการปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน คือ 4.21 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด 3.41 – 4.20 หมายถึง มาก 2.61 – 3.40 หมายถึง ปานกลาง 1.81 – 2.60 หมายถึง น้อย และ 1.00 – 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

2. สถิติอนุมาน ในการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมัน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ One-Way ANOVA ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่ม โดยหากพบความแตกต่างจะเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมัน ใช้ค่า Pearson's Correlation ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลผลดังนี้ [10]

ค่า R =	0.00 - 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก
ค่า R =	0.31 - 0.50	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่า R =	0.51 - 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่า R =	0.71 - 0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่า R =	0.91 – 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ผลและอภิปรายผล

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.90 มีสถานภาพสมรสและโสดในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 39.10 และ 38.20 ตามลำดับ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และ ปวส./อนุปริญญา ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ร้อยละ 42.10 มีเงินเดือนระหว่าง 20,000 - 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.30 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1 - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.80

การปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

คุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้า และด้านภาวะอิสระจากงาน ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมัน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ขณะที่พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 1 การปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

การปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. การน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นเรื่องง่ายเพราะมีแบบอย่างให้เรียนรู้	3.60	0.40	มาก
2. ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นการปฏิบัติเพื่อความตระหนี่	3.72	0.65	มาก
3. การปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัว	4.06	0.52	มาก
4. ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	3.46	0.74	มาก
5. การปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น	4.10	0.46	มาก
6. การปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงต้องใช้ความรู้ด้านต่างๆ	3.86	0.78	มาก
7. การปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงต้องใช้ความพยายามและความอดทน	3.78	0.58	มาก
8. การปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในสังคมไทย	4.02	0.60	มาก
ภาพรวม	3.85	0.56	มาก

ตารางที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.04	0.55	มาก
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.90	0.65	มาก
ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.64	0.79	มาก
ด้านความก้าวหน้า	3.70	0.81	มาก
ภาพรวม	3.83	0.47	มาก

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมัน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติทดสอบ	Sig.	แปลผล
อายุ	F = 1.96	.12	ไม่แตกต่าง
สถานภาพ	F = 0.22	.80	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา	F = 0.35	.79	ไม่แตกต่าง
เงินเดือน	F = 4.36	.04	แตกต่าง
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	F = 0.47	.71	ไม่แตกต่าง

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีเงินเดือนสูงกว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่า เพราะเงินเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีพ ทำให้มนุษย์เราได้มาซึ่งปัจจัย 4 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุญโชติ เกตุแก้ว [11] และพัชรี ปานแก้ว [12]

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมัน

ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมันในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอของพนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมัน ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน ขณะที่การปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความก้าวหน้าของพนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมัน ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมัน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	R	Sig.	แปลผล
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.38	.00	สัมพันธ์กันต่ำ
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	0.58	.00	สัมพันธ์กันปานกลาง
ด้านภาวะอิสระจากงาน	0.31	.00	สัมพันธ์กันต่ำ
ด้านความก้าวหน้า	0.45	.00	สัมพันธ์กันต่ำ
ภาพรวม	0.44	.00	สัมพันธ์กันต่ำ

จากผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมันในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน แสดงว่าน่าจะมีปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้เพราะในปัจจุบันเงินเดือนหรือค่าจ้างและสวัสดิการที่สูงเพียงพออย่างเดียวไม่ใช่เป้าหมายของพนักงานอีกต่อไป หากแต่ต้องการบรรยากาศการทำงานที่เกื้อหนุนต่อความสำเร็จและการสร้างนวัตกรรม การได้เป็นตัวของตัวเองและความสมดุลในการใช้ชีวิต เช่น การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมีความสุข การได้พักผ่อนอย่างเพียงพอ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรและสังคม เป็นต้น [13] ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานครอบคลุมทั้งผลตอบแทนและประโยชน์ที่ได้รับ โอกาสในการมีส่วนร่วมและความก้าวหน้าในองค์กร ความมั่นคงในงาน ประเภทของงาน คุณสมบัติขององค์กร และการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน [14] โดยมีข้อค้นพบว่าบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้มีความเต็มใจในการทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ [15]

สรุปผลการวิจัย

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมัน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ขณะที่พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมัน พบว่า การปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมันในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอของพนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมัน ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน ขณะที่การปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความก้าวหน้าของพนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมัน ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. เนื่องจากพนักงานที่มีเงินเดือนสูงกว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่า ฉะนั้นหากเป็นไปได้องค์กรควรเพิ่มเงินเดือนให้แก่พนักงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดีขึ้นและเพียงพอแก่การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2. การปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมากกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่น ๆ ฉะนั้นเพื่อให้พนักงานประมาณในการใช้ชีวิตโดยการใช้จ่ายใช้สอยที่เกินตัวหรือเกินความจำเป็น การส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจึงเป็นเรื่องที่ควรส่งเสริมและสนับสนุน อันจะส่งผลดีทั้งต่อตัวพนักงาน องค์กร และสังคมในภาพรวม

บรรณานุกรม

- [1] กนกวรรณ ชูชีพ. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ, 2551.
- [2] เจษฎา นกน้อย. แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ, 2554.
- [3] จรยพร ธรณินทร์. ทำดีถวายพ่อชีวิตพอเพียง. พิมพ์ครั้งที่ 1. โรงพิมพ์อักษรไทย, กรุงเทพฯ, 2552.
- [4] สมบัติ กุสุมาวสี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อความพอเพียง. ใน ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารการพัฒนา, หน้า 293-335. ธีรพงศ์ ทองภักดี และอดิสร อิศรางกูร ณ อยุธยา, บรรณาธิการ. ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียง สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ, 2553.
- [5] สุขเมธ ตันติเวชกุล. การดำเนินชีวิตในระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียงตามแนวพระราชดำริ. วารสารน้ำ. 2552; 20(2), หน้า 249-250.
- [6] J R Hackman and L J Sutte. Improving Life at Work: Behavioral Science Approaches to Organizational Change. Goodyear Publishing, Santa Monica, California, 1977.
- [7] K Davis. Human Behavior at Work: Organization Behavior. McGrawHill, New York, 1981.
- [8] R V Krejcie and D W Morgan. Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement. 1970; 30(3), p. 607-610.
- [9] D George and P Mallery. SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 13.0 Update. 6th ed. Pearson Education, Singapore, 2006.
- [10] D E Hinkle, W William and G J Stephen. Applied Statistics for the Behavior Sciences. 4th ed. Houghton Mifflin, New York, 1998.
- [11] บุญโชติ เกตุแก้ว. คุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารวิชาการ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. 2556; 6(2), หน้า 93-105.
- [12] พัชร ปานแก้ว. ทศนคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมของพนักงานบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ, 2556.
- [13] ธีรพงศ์ ทองภักดี. พฤติกรรมองค์กร. ซีเอ็ดดูเคชั่น, กรุงเทพมหานคร, 2551.
- [14] R E Riggio. Assessment of basic social skills. Journal of Personality and Social Psychology. 1996; 51 (September), p. 649-660.
- [15] D W Organ and T S Bateman. Organizational Behavior. 4th ed. Richard D. Irwin, Illinois, 1991.