

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง

บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

Quality of Work Life of Employees of Gas Separation Plant

PTT Public Company Limited

ปวิมล ศรีไหม¹ และ วัลลภ รัฐฉัตรานนท์²

Pawimon Srimai¹ and Wanlop Rathachatranon²

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์^{1,2}

Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand^{1,2}

E-mail: ¹Pawimon.sr@ku.th, ²fsocwll@ku.ac.th

Received 13-06-2023; Revised 11-07-2023; Accepted 20-07-2023

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 161 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One -Way ANOVA) โดยคำนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ อยู่ในระดับสูง (2) พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ส่วนที่สังกัด และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และรายได้ต่อเดือน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความรับผิดชอบต่อสังคม; โรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

Abstract

The purposes of this study were to (1) study the level of quality of work life of employees of Gas Separation Plant PTT Public Company Limited. (2) compare the quality of work life of employees of Gas Separation Plant PTT Public Company Limited on personal aspects. 161 employees comprised the study's sample. A questionnaire was utilized for the research. Utilize easily available computer programs to perform data analysis. Included in the statistics used to examine data are percentage and average statistics. Standard deviation, T-test and one-way ANOVA. The statistical significance value used in this analysis is set at 0.05. The study concluded that (1) The level of quality of work life of employees of Gas Separation Plant PTT Public Company Limited was at the high level. (2) According to the hypothesis testing age, department, and period caused difference in quality of work life, the level of significance for statistical testing was 0.05. However, education level, status and income per month did not cause any difference in the quality of work life, the level of significance for statistical testing was 0.05.

Keywords: Quality of work life; Social Responsibility; Gas Separation Plant PTT Public Company Limited

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงกระแสการพัฒนของโลกหรือกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงานในปัจจุบันที่รูปแบบการทำงานเปลี่ยนไป ในยุคเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruption Economy) ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและกลไกการตลาดที่ก่อให้เกิดการเติบโตขนาดใหญ่ ในปัจจุบันการเติบโตอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจ ทำให้พลังงานและก๊าซธรรมชาติเป็นสิ่งสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิตของประชาชนในทุกภูมิภาคของโลก เป็นสินค้าที่มีความสากล มีการซื้อขายกันอย่างเสรีทั่วโลก ทำให้การค้าพลังงานและก๊าซธรรมชาติมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ (ซัลวานา สะธานี, 2550) การที่กิจการโรงกลั่นน้ำมันและโรงแยกก๊าซธรรมชาติของประเทศไทยจะดำรงอยู่และเจริญเติบโตในสภาวะการแข่งขันของโลกในปัจจุบัน ต้องมีการปรับตัวให้พร้อมกับการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

การเติบโตอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจ ทำให้การใช้พลังงานและก๊าซธรรมชาติเพิ่มมากขึ้นอย่างมาก ซึ่งต้องมีการลงทุนในปริมาณมหาศาลเพื่อรองรับความต้องการ นอกจากการลงทุนด้านการเงินแล้ว ในการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาศักยภาพการแข่งขัน และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเทียบเท่าสากลได้นั้น ทรัพยากรบุคคล (Human Resources) จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ปัจจัยด้านบุคลากรมีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมประเภทนี้เป็นอย่างมาก นั่นคือ อุตสาหกรรมการผลิตของโรงกลั่นน้ำมันและโรงแยกก๊าซธรรมชาติ ล้วนต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในระดับสูง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องใช้ระยะเวลาในการฝึกฝน

สิ่งสมประการณ์ทางเทคนิคที่เพียงพอ จึงจะสร้างขีดความสามารถ ทักษะที่สอดคล้องกับลักษณะงานที่ต้องการ และการสร้างศักยภาพในเชิงการผลิตได้อย่างต่อเนื่องที่จะส่งผลให้องค์การธุรกิจน้ำมันและก๊าซธรรมชาติสามารถแข่งขันได้ในปัจจุบัน ดังนั้นการให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเรื่องที่องค์การไม่สามารถมองข้ามได้ เพื่อให้บุคลากรทำงานได้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ช่วยให้องค์การเข้าใจความต้องการของบุคลากรในแต่ละระดับ กระทั่งทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลงาน ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์การ องค์การมุ่งหวังให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการทำงาน บุคลากรควรจะมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มีการรับรู้มีจิตสำนึก ของตนเอง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความผูกพันต่อองค์การ รวมทั้งเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การด้วย ปัจจัยที่กล่าวมานี้ทำให้องค์การมีความเข้มแข็งเพียงพอที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทั้งยังผลักดันให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ ในการจัดการกลยุทธ์ที่วางไว้ องค์การต้องใช้ทรัพยากรบุคคลในองค์การทั้งสิ้น การบริหารจัดการบุคลากรที่ดีจะส่งผลต่อเป้าหมายและความยั่งยืนขององค์การ ในขณะที่เดียวกันบุคลากรก็ต้องมีความสุขในการทำงาน ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นเป้าหมาย เมื่อเป้าหมายของทั้งบุคลากรและองค์การมีความสอดคล้องกันแล้ว บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อองค์การ เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นผลให้เกิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามมา

เมื่อพิจารณาความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มผลผลิตขององค์การตลอดจนการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะเป็นการสร้างเป็นขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตนั้น มี 8 ประการ อันได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดีลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องของและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง เมื่อคนใช้เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตไปกับการทำงาน จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมในการทำงาน เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกที่มั่นคงทั้ง สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม ผู้บริหาร จึงต้องใส่ใจกับบุคลากรในองค์การให้ดี เพราะจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลงานโดยตรง

บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในฐานะบริษัทพลังงานแห่งชาติผู้รับผิดชอบในด้านพลังงานของประเทศไทย ได้ก่อสร้างและดำเนินงานในด้านธุรกิจก๊าซธรรมชาติหลังจากที่ได้มีการค้นพบก๊าซธรรมชาติในอ่าวไทย เพื่อทดแทนการใช้ก๊าซธรรมชาติที่ต้องนำเข้าจากต่างประเทศ จึงได้ดำเนินการก่อสร้างโรงแยกก๊าซธรรมชาติ หน่วยต่าง ๆ ขึ้นที่ ต.มาบตาพุด อ.เมือง จ.ระยอง เพื่อนำไปใช้เป็นเชื้อเพลิงผลิตไฟฟ้า

เพิ่มมูลค่าของก๊าซธรรมชาติและเพื่อตอบสนองความต้องการใช้ก๊าซปิโตรเลียมเหลว รวมทั้งช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่อุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในปัจจุบันสังคมมนุษย์มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การเติบโตของเศรษฐกิจส่งผลต่อความต้องการในการใช้น้ำมันและก๊าซธรรมชาติ ทำให้พนักงานส่วนใหญ่ต้องทุ่มเทเวลาการทำงานมากกว่าเดิม เกิดความกดดันในการทำงาน บางครั้งทำให้ไม่มีเวลาหรือไม่สามารถจัดสรรเวลาและให้เวลาสำหรับชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง ครอบครัว เพื่อนฝูงและสังคมได้ ซึ่งสภาพการทำงานดังกล่าวย่อมเสี่ยงต่อภาวะการทำงาน

ดังนั้น การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง จึงเป็นแนวทางที่จะช่วยให้พนักงานในองค์การสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ และเป็นส่วนร่วมในการส่งเสริมยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 161 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 เดือน พฤศจิกายน 2565) ซึ่งจะทำการศึกษาจากจำนวนประชากรทั้งหมด

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดการใช้ตัวแปรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variables) 2 ตัวแปร คือ ปัจจัยส่วนบุคคล โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพสมรส ด้านสังกัดที่ปฏิบัติงาน ด้านรายได้ และด้านระยะเวลาในการทำงาน ส่วนตัวแปรตาม (Dependent Variables) ใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สังกัดที่ปฏิบัติงาน รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน เป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยส่วนที่ 2 ใช้ลักษณะคำถามเป็นมาตรา ประมาณค่าของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ ไปทดสอบหาความตรง (Validity) โดยได้นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ แก่ไขปรับปรุงเพื่อความเหมาะสม แก่ไขภาษาและคำถามให้มีความชัดเจนเข้าใจได้ง่ายสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม อีกทั้งเพื่อให้ข้อคำถามแต่ละข้อตรงตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try-Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษาโดยทดสอบเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item analysis) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการทดสอบพบว่าแบบสอบถามข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.964

ขั้นตอนในการวิจัย

1. การสำรวจเอกสาร จากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะศึกษาค้นคว้า จากหนังสือ ตำรา เอกสาร ผลงานวิจัย ซึ่งสามารถค้นคว้าได้จากแหล่งต่าง ๆ โดยเฉพาะห้องสมุด เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูล
2. การสำรวจภาคสนาม นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว แจกให้พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
3. แบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ผลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง และครบถ้วนของข้อมูล แล้วนำไปประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical Computer Ready Made Program) เพื่อให้ผลการวิจัยมีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น และใช้เครื่องมือทางสถิติในการช่วยวิเคราะห์เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน จัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อเสนอเป็นผลการวิจัยตามลำดับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ประกอบด้วย (1) ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา (2) ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (3) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่าที (t-test) (4) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ซึ่งจำแนกตัวแปรอิสระออกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยวิธีของ LSD โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ทั้งหมดจำนวน 161 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากประกอบด้วย พนักงานที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.6 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.9 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50.3 มีส่วนที่สังกัดส่วนบำรุงรักษาระบบควบคุม คิดเป็นร้อยละ 26.1 มีรายได้ต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 83.9 และมีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 65.2

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติ ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีภาพรวมของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยรวม 4.24 โดยเมื่อพิจารณา ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ตามลำดับได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 4.46 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.28 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.26 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.25 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.23 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย 4.22 ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ย 4.18 และด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 4.08

เมื่อทดสอบสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ 6 สมมติฐาน โดยทดสอบความสัมพันธ์และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ส่วนที่สังกัด รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	Sig.	เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
1. อายุ	0.044*	✓	-
2. ระดับการศึกษา	0.478	-	✓
3. สถานภาพการสมรส	0.073	-	✓
4. ส่วนที่สังกัด	0.000*	✓	-
5. รายได้ต่อเดือน	0.557	-	✓
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	0.000*	✓	-

โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบไว้ที่ระดับ 0.05

จากตารางทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ 6 สมมติฐาน ผลปรากฏว่า

สมมติฐานที่ 1 พนักงาน ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 พนักงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 พนักงาน ที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 พนักงาน ที่มีส่วนที่สังกัดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 5 พนักงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 พนักงาน ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยรวม 4.24 โดยเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ตามลำดับได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 4.46 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.28 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.26 ด้าน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.25 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.23 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย 4.22 ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ย 4.18 และด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 4.08 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับมีความยุติธรรม เหมาะสมในการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน รู้สึกว่าการทำงานมีประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวมทำให้เห็นคุณค่าและเกิดความภาคภูมิใจ

2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า พนักงานของโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีช่วงอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานที่นานกว่า มีความสามารถในการปรับตัวกับผู้ร่วมงานได้ดี ตลอดจนสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกได้ดี เนื่องจากมีวุฒิภาวะที่สามารถจัดการปัญหาได้ดีกว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สูงกว่าพนักงานใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (รุ่งวิกรัย หอมแหยม, 2554) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เมเวะ เอ็นจิเนียริง จำกัด และผลการศึกษาของ (นรินทร์ อบแพทย์, 2563) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

2.2 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า พนักงานของโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในฝ่ายวิศวกรรมและบำรุงรักษาโรงแยกก๊าซธรรมชาติ โดยลักษณะงานเน้นไปในทางปฏิบัติ การใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เฉพาะทางในการทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่ต้องใช้เวลาในการฝึกปรือฝีมือมากกว่าระดับการศึกษา ด้วยเหตุนี้ทำให้การศึกษาไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์, 2554) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตกับการรักษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่างวัย : กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย การศึกษาของ (รุ่งวิกรัย หอมแหยม, 2554) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เมเวะ เอ็นจิเนียริง จำกัด และการศึกษาของ (लियाกร ตรีवालอง, 2561) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

2.3 พนักงานที่มีสถานะทางสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า พนักงานของโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ไม่ว่าจะสถานะโสดหรือสมรส ล้วนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่คล้ายคลึงกันด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานส่วนอื่น ไม่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (กฤษฎา ฉัตรวิไล, 2561) ศึกษาเรื่องความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : ฝ่ายการช่างกล การรถไฟ

แห่งประเทศไทย และการศึกษาของ (ลียากร ตรีवालอง, 2561) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

2.4 พนักงานที่มีสังกัดการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า พนักงานของโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีรูปแบบการทำงาน ความรับผิดชอบของงานที่แตกต่างกัน เช่น ส่วนบำรุงรักษาระบบควบคุม และส่วนบำรุงรักษาเครื่องกล หน้าที่หลักส่วนใหญ่ต้องลงพื้นที่ในการทำงานภายในโรงแยกก๊าซธรรมชาติทั้งหมด ทำให้มีจำนวนพนักงานที่มากกว่าเพื่อให้เพียงพอต่อการทำงานในแต่ละพื้นที่ที่ดูแล ซึ่งแตกต่างจากส่วนวิศวกรรมเทคนิค ส่วนบริหารแผนงานบำรุงรักษา ส่วนตรวจสอบโรงงาน และส่วนบริหารการซ่อมใหญ่โรงงาน มีหน้าที่สนับสนุน ดูแลรับผิดชอบโครงการ วางแผนภาพรวมของระบบงาน แผนงานสำหรับการบำรุงรักษาประจำปี ซึ่งแผนที่ไว้ต้องเป็นไปตามกรอบระยะเวลา หากเกิดความผิดพลาดอาจก่อให้เกิดความเครียดได้หากไม่เป็นไปตามแผน และลงพื้นที่ในการทำงานเป็นบางครั้ง จำนวนพนักงานในส่วนงานจึงมีน้อย ทำให้สังกัดการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์, 2554) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย : กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และผลการศึกษาของ (นรินทร์ ออบแพทย์, 2563) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

2.5 พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าพนักงานของโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการในอัตราที่สูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐบาลกำหนด ค่าตอบแทนมีความสมเหตุสมผล สวัสดิการรวมไปถึงบุคคลในครอบครัว ทำให้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน และสามารถเก็บออม นำไปลงทุนได้ ทำให้พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (พรรัชชล ละลายบาป, 2550) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มี ผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ กรณีศึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตสินค้าอุปโภค-บริโภค และการศึกษาของ (กฤษฎา ฉัตรวิไล, 2561) ศึกษาเรื่องความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประเด็นสำคัญที่พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ องค์การของท่านมีนโยบายการพัฒนาชุมชนและสังคม เช่น ร่วมปลูกป่าถาวร โครงการวิสาหกิจชุมชน โครงการชุมชนปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.56 รองลงมา คือ องค์การของท่านมีส่วนช่วยให้ประเทศชาติสามารถพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.54 ส่วนประเด็นที่พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน น้อยที่สุด คือ ท่านมักจะไม่ต้องทำงานนอกเวลาหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.83

จากประเด็นที่พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุดในประเด็นที่ว่าท่านมักจะไม่ต้องทำงานนอกเวลา หรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน แสดงให้เห็นว่าพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างนั้นต้องทำงานนอกเวลา และนำงานกลับไปทำที่บ้าน โดยเมื่อแยกวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล และด้านความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ พึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายและทำงานอยู่ในปัจจุบัน รู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม และประเทศชาติ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติเกิดความรู้สึกในทางด้านบวกมากกว่าด้านลบ โดยผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ (รุ่งวิจารย์ หอมเหมย, 2554) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เมเวะ เอ็นจิเนียริง จำกัด

โดยจากการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ 6 สมมติฐาน ผลปรากฏว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3 สมมติฐาน ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และรายได้ต่อเดือน สำหรับผลการทดสอบที่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3 สมมติฐาน ได้แก่ ระดับอายุ ส่วนที่สังกัด และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรสร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม มีการกำหนดเวลาชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวในตารางประจำวันด้วยหลังจากเลิกงาน และควรจัดลำดับความสำคัญในชีวิต
2. องค์การควรสนับสนุนการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของพนักงาน กำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ปรับปรุงสวัสดิการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในสภาพปัจจุบันให้พนักงานเกิดความพึงพอใจโดยการได้รับการตอบสนองความต้องการ
3. องค์การควรพัฒนาบุคลากร พัฒนาศักยภาพ ระบบการฝึกอบรมบุคลากรที่มีมาตรฐานและต่อเนื่อง

4. องค์การควรมีตำแหน่งงานที่พร้อมให้พนักงานก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า และการเลื่อนขั้นที่เหมาะสม เป็นธรรม

5. องค์การควรส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เน้นการทำงานเป็นทีม รับฟังเสียงทุก ๆ คนในทีมอย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานที่ปฏิบัติงานภายในฝ่ายวิศวกรรมและบำรุงรักษาโรงแยกก๊าซธรรมชาติ เท่านั้น ไม่สามารถสรุป อธิบายคุณภาพชีวิตของพนักงานได้ทั้งหมดในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเปรียบเทียบพนักงานในฝ่ายอื่น ๆ ด้วย ซึ่งจะทำให้ความชัดเจนได้มากยิ่งขึ้น สามารถนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานต่อไป

2. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์การอื่น ๆ ในกลุ่มธุรกิจใกล้เคียงกัน เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในวิชาชีพเดียวกัน เพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เปรียบเทียบหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อไป

3. การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามซึ่งในการศึกษาครั้งต่อไปอาจใช้วิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก เช่น ผู้จัดการ หัวหน้างาน และพนักงาน เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา ฉัตรวิไล. 2561. *ความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.*
- ชัลลวามา สะธานี. 2550. *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ กรณีศึกษาพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). (การศึกษาค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนามนุษย์และองค์การ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- นรินทร์ อบแพทย์. 2563. *คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา บุคลากรในองค์การ บริหารส่วนจังหวัดระนอง. (การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- พรรัชชล ละลายบาป. 2550. *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตสินค้าอุปโภค-บริโภค. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*

พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์. 2554. *คุณภาพชีวิตกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย : กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสน์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รุ่งวิกรัย หยอดมแหยม. 2554. *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เมวะ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลียากร ตริवालอง. 2561. *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.