

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการในสถานบริการน้ำมันในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการในสถานบริการน้ำมันในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานบริการในสถานบริการน้ำมันในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 360 คน โดยมีแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามสร้างขึ้นอย่างมีคุณภาพ และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .84 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

ผลของการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานบริการในสถานบริการน้ำมันในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่เป็นชาย ร้อยละ 62.50 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มากที่สุด ร้อยละ 55.60 มีสถานภาพสมรสเป็นโสดมากที่สุด ร้อยละ 77.80 มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่ามากที่สุด ร้อยละ 58.30 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 4,001-5,000 บาทมากที่สุด ร้อยละ 34.70 และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปีมากที่สุด ร้อยละ 51.40

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการในสถานบริการน้ำมัน

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานบริการในสถานบริการน้ำมัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบริการในสถานบริการน้ำมันมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ใน 5 ด้านคือ ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานและด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ($\bar{x} = 3.83$ และ 3.66 ตามลำดับ) ส่วนที่เหลืออีก 3 ด้านพนักงานมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{x} = 2.85$) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 2.73$) และ ด้านสวัสดิการ ($\bar{x} = 3.23$)

3. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการในสถานบริการน้ำมัน

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการในสถานบริการน้ำมันในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 5 ด้าน

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการในสถานบริการน้ำมันในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการในสถานบริการน้ำมัน

ผลจากการศึกษา พบว่า พนักงานบริการในสถานบริการน้ำมัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฉันทพล ภูเต็ง (2540, หน้า 50-53) ซึ่งศึกษาเรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานมักกะสัน การรถไฟแห่งประเทศไทย” พบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมของพนักงาน โรงงานมักกะสัน การรถไฟแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรติยา นิตย์ภิรมย์ (2548, หน้า 120-125) ซึ่งศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการเขต 2 ฝ่ายปฏิบัติการ 2 ภาคเหนือ กรุงเทพฯ บริษัท ซีพี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด” พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการเขต 2 ฝ่ายปฏิบัติการ 2 ภาคเหนือ กรุงเทพฯ บริษัท ซีพี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด อยู่ใน

ระดับปานกลาง เช่นเดียวกันที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากพนักงานมักกะสัน การรถไฟแห่งประเทศไทย พนักงานสายปฏิบัติการเขต 2 ฝ่ายปฏิบัติการ 2 ภาคเหนือ กรุงเทพฯ บริษัทซีพี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด และ พนักงานบริการในสถานีบริการน้ำมันส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับใกล้เคียงกัน คือ ระดับมัธยมศึกษา หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งกลุ่มคนดังกล่าวเป็นผู้ใช้แรงงานที่มีรายได้ไม่สูงมากนัก โดยได้รับค่าตอบแทนตามอัตราค่าจ้างแรงงานปกติ สำหรับพนักงานบริการในสถานีบริการน้ำมันจะมีเพียงสวัสดิการบางอย่างที่ทางสถานีบริการน้ำมันจัดให้พนักงานของตนเท่านั้น จึงส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และสามารถอภิปรายผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ผลวิจัยพบว่า พนักงานบริการในสถานีบริการน้ำมันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วุฒิก ปรัชญาสันติ (2544, หน้า 80-84) ซึ่งศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับล่างของกรมทางหลวง: ศึกษากรณีบุคลากรในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 12 จังหวัดชลบุรี ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะพนักงานระดับล่างของกรมทางหลวงต้องทำงานหนักและมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่อยู่กับฝุ่นละออง อย่างไรก็ตามก็คิดพนักงานบริการในสถานีบริการน้ำมันมีแนวโน้มที่จะมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น เนื่องจากผู้ประกอบการสถานีบริการน้ำมันได้ให้ความสำคัญกับความเหมาะสมและเพียงพอของสิ่งบริการต่างๆ ที่มีให้กับผู้รับบริการ เช่นที่ติดต่อ ที่นั่งพักรอ ร้านสะดวกซื้อ และห้องสุขา เป็นต้น ทั้งนี้เป็นเพราะปัจจุบันสถานีบริการน้ำมันมีมากขึ้น ทำให้ทุกสถานีบริการน้ำมันมีการแข่งขันกัน และต้องเร่งปรับปรุงสภาพแวดล้อมของตนให้ดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะร้านสะดวกซื้อเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้มาใช้บริการในการจับจ่ายสินค้า รวมถึงห้องน้ำซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญของสถานีบริการน้ำมันที่ต้องดูแลความสะอาดเรียบร้อยสร้างความประทับใจให้กับลูกค้าที่มาใช้บริการ

1.2 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลวิจัย พบว่า พนักงานบริการในสถานีบริการน้ำมันมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543, หน้า 1-2) ซึ่งศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” พบว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพร เนื่องแก้ว (2546, หน้า 80-85) ซึ่งศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตแรงงานของแรงงานชั้นกรรมกรในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง” พบว่า แรงงานมีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อเทียบกับความต้องการขั้นพื้นฐาน และพบว่า แรงงานมีปัญหาด้านรายได้ที่ไม่

เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย และบางส่วนมีรายได้ต่ำกว่าค่าแรง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากค่าครองชีพในปัจจุบันมีอัตราที่สูงขึ้นถ้าเทียบกับรายได้ที่พนักงานได้รับ อย่างไรก็ตามแม้ว่าปัจจุบันสถานบริการน้ำมันส่วนใหญ่จะจ่ายค่าตอบแทนตามที่กฎหมายกำหนดอยู่แล้ว แต่ก็ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกว่าการจ่ายค่าตอบแทนที่ตนได้รับยังน้อยอยู่ถ้าเทียบกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน นอกจากนี้พนักงานส่วนใหญ่ยังไม่มีที่พักอาศัยเป็นของตนเอง บางคนก็อาศัยอยู่กับญาติหรือเพื่อนหรือเช่าบ้านอยู่ร่วมกันหลาย ๆ คน ทำให้เงินรายได้ส่วนหนึ่งต้องจ่ายเป็นค่าเช่าห้องพัก จึงทำให้รายได้ต่อเดือนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ อย่างไรก็ตามผลการวิจัยเรื่องนี้แตกต่างจากผลของวิจัยของธวัชชัย สิงห์เขียว(2547, หน้า 60-65) ซึ่งศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานปิโตรเคมี: กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน)” ที่พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานของบริษัทดังกล่าวมีการศึกษาและประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าพนักงานบริการในสถานบริการน้ำมัน

1.3 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริการในสถานบริการน้ำมันมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541, หน้า 54-87) ซึ่งศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์: ศึกษากรณีบริษัทมินิแบไทย จำกัด” พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อม และลักษณะงานความก้าวหน้ามีค่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานในบริษัทมินิแบไทย จำกัด และพนักงานบริการในสถานบริการน้ำมันส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา มีอายุยังน้อย และยังไม่ได้ศึกษาต่อ ดังนั้น โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานกลุ่มนี้จึงยังมีไม่มากนัก อีกทั้งในสถานบริการน้ำมัน ยังไม่มีตำแหน่งที่จะทำให้พนักงานเติบโตในสายงาน ได้มากเท่าที่ควร พนักงานบริการจึงรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ค่อนมีความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน

1.4 ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริการในสถานบริการน้ำมันมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นพพร เนื่องแก้ว (2546, หน้า 80-85) ซึ่งศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตแรงงานของแรงงานชั้นกรรมกรในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง” พบว่า สภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัยในการทำงานของแรงงานชั้นกรรมกรส่วนมากอยู่ในเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด สำหรับผลการวิจัยของรัตติยา นิตยภัทรย์ (2548, หน้า 120-125) ซึ่งศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการเขต 2 ฝ่ายปฏิบัติงาน 2 ภาคเหนือ กรุงเทพฯ บริษัท ซีพี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด” ก็พบว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านความสะอาดและความ

ปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นปัจจัยในการส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตด้านอื่นๆ สูงขึ้น นับว่ามีความสอดคล้องกันกับผลการวิจัยนี้ ทั้งนี้เนื่องจากสถานีบริกรน้ำมันเน้นการให้บริการแก่ลูกค้าที่มาใช้บริการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด อีกทั้งยังรักษาความปลอดภัยภายในสถานีบริกรอย่างเข้มงวดและรัดกุม เช่น ห้ามพนักงานสูบบุหรี่ในสถานีบริกร เพื่อป้องกันอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้น นอกจากนี้ สถานีบริกรน้ำมันจะเน้นในเรื่องของความสะอาดและความปลอดภัยทั้งตัวพนักงานและลูกค้าที่มาใช้บริการ

1.5 ด้านสวัสดิการ พบว่า พนักงานบริกรในสถานีบริกรน้ำมันมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของรัตติยา สุภจิตกุลชัย (2542, หน้า 65-68) ซึ่งศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา บริษัท ไทยคิควา อินดัสทรีส์ จำกัด” พบว่าคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานได้มีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงเกี่ยวกับสวัสดิการและสนทนากการให้มากขึ้น ทุกหน่วยงานให้ความสำคัญเรื่องสวัสดิการของพนักงานซึ่งถือเป็นความต้องการที่จำเป็นที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากในปัจจุบัน และสถานีบริกรน้ำมันส่วนใหญ่ก็ได้ให้ความสำคัญกับพนักงานเช่นเดียวกัน เพราะถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้มีการจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การประกันสังคม นอกจากนี้ ยังมีสวัสดิการด้านอื่น ๆ เช่น เบี้ยขยัน โบนัสพิเศษ เงินขวัญถุงในกรณีที่พนักงานทำการสมรส ตลอดจนเงินช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วย เป็นต้น

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริกรในสถานีบริกรน้ำมัน

ผลจากการศึกษา พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานบริกรในสถานีบริกรน้ำมัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ซึ่งแตกต่างจากผลงานวิจัยของรัตติยา นิตย์ภิรมย์ (2548, หน้า 120-125) ซึ่งศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการเขต 2 ฝ่ายปฏิบัติการ 2 ภาคเหนือ กรุงเทพฯ บริษัท ซีพี เซเวนอีเลฟเว่น จำกัด” ที่พบว่า คุณลักษณะด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตของพนักงานแตกต่างกัน มีเพียงคุณลักษณะด้านอายุเท่านั้นที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากลักษณะงานของบริษัทดังกล่าวแตกต่างจากงานในสถานีบริกรน้ำมันซึ่งเป็นงานที่ใช้แรงงาน พนักงานต้องมีความขยันและอดทน อีกทั้งต้องมีใจรักในงานบริการ จึงส่งผลให้พนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะต่อผู้ประกอบการที่เป็นเจ้าของสถานบริการน้ำมัน

1.1 ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

1.1.1 ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานบริการ เช่น ปลุกต้นไม้ จัดให้มีเก้าอี้ นั่งพัก หรือสวนหย่อม จัดสร้างห้องน้ำห้องส้วมให้เพียงพอ เป็นต้น เพื่อให้พนักงานบริการมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี และสร้างความประทับใจให้กับผู้มาใช้บริการสถานบริการน้ำมัน

1.1.2 ควรจัดให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานที่จำเป็นให้ครบถ้วน เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงาน

1.1.3 ควรประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้พนักงานได้ทราบอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้พนักงานบริการได้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

1.2.1 ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงานของพนักงานและภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เช่น มีค่าล่วงเวลาสำหรับพนักงานที่ทำงานในวันหยุด หรือทำงานเกินเวลา ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีรายได้เพียงพอที่จะดำรงชีพ ได้อย่างเหมาะสมกับอัตรา และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

1.2.2 พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ควรเพิ่มค่าตอบแทนในลักษณะการจัดให้มีเบี้ยขยัน หรือโบนัสประจำปี เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน

1.3 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน

1.3.1 ควรให้โอกาสพนักงานที่ทำงานมานาน และมีผลการปฏิบัติงานดี ได้เลื่อนตำแหน่ง หรือมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น ให้ได้รับการอบรมเพิ่มเติม หรือยกฐานะให้เป็นหัวหน้าส่วน หรือควรบรรจุให้เป็นพนักงานประจำ ฯลฯ เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจในอาชีพการงานของตน

1.3.2 ควรมีการสับเปลี่ยนหน้าที่ระหว่างพนักงานฝ่ายต่างๆ บ้าง ทั้งนี้เพื่อพนักงานไม่รู้สึกเบื่อหน่ายมีความตื่นตัว และได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

1.4 ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

1.4.1 ควรวางมาตรการในเรื่องความปลอดภัยเพิ่มขึ้นสำหรับลูกค้าและพนักงาน ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนที่ปฏิบัติงานหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานบริการน้ำมันเกิดความปลอดภัยในชีวิตและสุขภาพ

1.4.2 ภายในสถานบริการควรจัดสร้างบรรยากาศที่ดี ทั้งในเรื่องความสะอาด แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดสุขลักษณะที่ดี และส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้อง

1.5 ด้านสวัสดิการ

1.5.1 ควรจัดหาที่พักอาศัยที่เหมาะสมให้กับพนักงาน ทั้งนี้เพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายของพนักงานและให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้สถานบริการน้ำมันได้อย่างได้เต็มที่

1.5.2 ควรจัดให้มีเวชภัณฑ์ หรือ บริการรักษาพยาบาลเบื้องต้นในสถานบริการน้ำมัน เพื่อนำมาใช้ในการรักษาอาการเจ็บป่วยหรือให้การรักษาพยาบาลแก่พนักงานบริการที่ปฏิบัติหน้าที่รวมทั้งผู้มาใช้บริการของสถานบริการน้ำมันด้วย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือความพึงพอใจของลูกค้าที่มาใช้บริการในสถานบริการน้ำมัน

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของลูกค้าที่ใช้บริการของสถานบริการน้ำมันที่มีเครื่องหมายการค้า หรือ ยี่ห้อต่างๆ

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการของลูกค้าที่ใช้บริการของสถานบริการน้ำมันกลุ่มต่างๆ

2.4 ควรศึกษาปัญหาในการบริหารจัดการของผู้ประกอบการสถานบริการน้ำมันทั้งในลักษณะเครื่องหมายการค้าเดียวกันและต่างกัน