



**คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง
อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา**
**Quality of Work Life of Female Employees in the Frozen Seafood Industry,
Muang District, Songkhla Province**

สุรัชดา เพชรสิทธิ์
Suratchada Phetsit

**วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Arts in Human and Social Development
Prince of Songkla University**

2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์	คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรม อาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา
ผู้เขียน	นางสาวสุรัชดา เพชรสิทธิ์
สาขา	พัฒนามนุษย์และสังคม
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะการจ้างงาน และระยะเวลาการเดินทางมาทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำนวน 789 คน โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ่ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 8 ด้าน โดยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.11$) ขณะที่ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.77$) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานหญิงที่มีตำแหน่งงาน และระยะเวลาการเดินทางมาทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อายุ และลักษณะการจ้างงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง พบว่า พนักงานหญิงส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความเหมาะสม

Thesis Title	Quality of Work Life of Female Employees in the Frozen Seafood Industry, Muang District, Songkhla Province
Author	Miss Suratchada Phetsit
Major Program	Human and Social Development
Academic year	2011

ABSTRACT

The objectives of this study were to investigate the level of quality of work life, and to compare the quality of work life of female employees in the frozen seafood industry, Muang District, Songkhla Province classified according to their age, marital status, educational level, monthly income, work position, work experience, type of employment, and travel time to work . The subjects consisted of 789 female employees in frozen seafood industry in Muang District, Songkhla Province. A questionnaire and semi-structured interviews were used as instruments for data collection. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, ANOVA and Scheffe' s method of pairwise comparison with the statistical significance at the .05 level.

The results revealed that the overall quality of work life of female employees was at a moderate level. When considered each aspect, it was found that all eight aspects of quality of work life of female employees were at a moderate level. Safe and healthy working environments had the highest mean score ($\bar{X} = 3.11$) while the mean score for career advancement and security was the lowest ($\bar{X} = 2.77$). The results of hypothesis testing showed that female employees with different work positions and travel time to work were different in their quality of work life with a statistical significance of .05; female employees with different age and type of employment had different quality of work life with the statistical significance of .01; and female employees who had different marital status, educational level, monthly incomes, and work experience had different quality of work life with the statistical significance at the level .001.

The results of the semi-structured interviews indicated that most female employees thought that all the eight aspects of quality of work life were suitable.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.กานดา จันทรย์แย้ม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งคอยให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้อง มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และช่วยหาวิธีการแก้ไข ปัญหาอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้น รวมทั้งให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยความเมตตา ตั้งแต่เริ่มทำวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้จนสำเร็จ ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสังการ ประธานกรรมการ สอบวิทยานิพนธ์ คุณอุดมเดช นิ่มนวล ผู้อำนวยการสำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัดสงขลา กรรมการสอบผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดร.ชาติ ไตรจันทร์ ประธานกรรมการสอบโครงร่างวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และรองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ จุลทรัพย์ ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข ความถูกต้องให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สามารถดำเนินการให้เสร็จเรียบร้อย และมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ บัณฑิตวิทยาลัย และภาควิชาศิลปศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สำหรับทุนอุดหนุนการทำวิจัยให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ คุณกิตติพิภม์ แสงงาม นักวิชาการอุดมศึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำ คอยให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกในการดำเนินการวิจัยทุกประการ

ขอขอบพระคุณ กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลทุกท่าน ที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือ ในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ตลอดจน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถดำเนินการสำเร็จลุล่วงลงได้

ขอขอบคุณ รุ่นพี่ รุ่นน้อง และเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ตลอดจนเพื่อนๆทุกคนที่ได้ให้การช่วยเหลือ คอยให้กำลังใจ และคำแนะนำต่างๆเสมอมา

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ซึ่งเป็นผู้อยู่เบื้องหลังของความสำเร็จทั้งด้านการศึกษา และทุกด้านของชีวิต ทั้งยังเป็นกำลังใจที่สำคัญและมีการสนับสนุนให้โอกาสที่ดีกับผู้วิจัยตลอดมา ทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จครั้งนี้

สุรัชดา เพชรสิทธิ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(3)
ABSTRACT.....	(5)
กิตติกรรมประกาศ.....	(7)
สารบัญ.....	(8)
สารบัญตาราง	(11)
สารบัญภาพ.....	(12)
บทที่	
1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามในการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตการศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	9
ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	11
ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	13
องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	14
การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	21
ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	25
ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	28
กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	32
บทบาทของแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรม.....	66
อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง จังหวัดสงขลา.....	70
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	73
	(6)

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	ระเบียบวิธีวิจัย
	ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง..... 80
	การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง..... 81
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 82
	การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ..... 83
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 85
	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย..... 86
4	ผลการวิจัย
	ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล..... 87
	ตอนที่ 2 ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน..... 90
	ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน..... 99
	ตอนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ..... 106
	ตอนที่ 5 ผลการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง..... 107
5	สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล
	สรุปผลการวิจัย..... 128
	อภิปรายผล..... 133
	ข้อเสนอแนะ..... 142
	บรรณานุกรม..... 144
	ภาคผนวก..... 152
	ก แบบสอบถาม..... 153
	ข แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง..... 161
	ค รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ..... 164
	ง ค่าคะแนน IOC ของแบบสอบถาม..... 165
	จ คำนีความเที่ยงของเครื่องมือ..... 170
	ประวัติผู้เขียน 171

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	81
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	88
3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ).....	89
4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยรวมและรายด้าน.....	90
5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม.....	91
6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและความปลอดภัย.....	92
7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล.....	93
8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	94
9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านการบูรณาการทางสังคม.....	95
10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านสิทธิส่วนบุคคล.....	96
11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น.....	97

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12	ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม..... 98
13	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหาร ทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลาโดยรวม จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะการจ้างงาน และระยะเวลาการเดินทางมาทำงาน..... 99
14	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหาร ทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลาโดยรวม จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะการจ้างงาน และระยะเวลาการเดินทางมาทำงาน (ต่อ)..... 100
15	การเปรียบเทียบรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรม อาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลาโดยรวม จำแนกตามอายุ..... 101
16	การเปรียบเทียบรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรม อาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลาโดยรวม จำแนกตาม สถานภาพสมรส..... 101
17	การเปรียบเทียบรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรม อาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลาโดยรวม จำแนกตาม ระดับการศึกษา..... 102
18	การเปรียบเทียบรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรม อาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลาโดยรวม จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน..... 103
19	การเปรียบเทียบรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรม อาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลาโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน.... 103
20	การเปรียบเทียบรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรม อาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลาโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน..... 104

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
21	การเปรียบเทียบรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิง ในอุตสาหกรรม อาหารทะเล แซ่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลาโดยรวม จำแนกตาม ลักษณะการจ้างงาน.....	105
22	การเปรียบเทียบรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรม อาหารทะเล แซ่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลาโดยรวม จำแนกตาม ลักษณะการจ้างงาน.....	105

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
2 แสดงลำดับชั้นความต้องการ.....	28

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากแนวทางการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศและเป็นแผนปฏิรูปความคิดและคุณค่าใหม่ของสังคมไทยที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ได้บัญญัติ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ ควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ตลอดจนระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ได้กำหนดบนพื้นฐานการเสริมสร้างทุนของประเทศทั้งทุนทางสังคม ทุนเศรษฐกิจ และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และการอัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2549) ดังนั้นการพัฒนาประเทศหน่วยงานหรือองค์กรใดๆก็ตามจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนหรือทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เพราะ “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่าที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายของทุกภาคส่วน

คุณภาพชีวิตการทำงานถือว่าเป็นแนวคิดด้านการบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ที่องค์กรต่างๆ ได้ให้ความสำคัญ เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร มีชีวิตจิตใจ มีความคิด มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การที่คนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีความพึงพอใจในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นถือเป็นส่วนสำคัญหนึ่งในดำเนินงานขององค์กร และเป็นสิ่งที่แสดงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้เป็นอย่างดี หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานทุกคนอย่างเหมาะสม พนักงานย่อมมีความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพร้อมจะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ยังเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กร และการรักษาพนักงานที่ดีมีคุณภาพไว้กับองค์กร ซึ่งหมายถึงความสำเร็จและ

การบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ เช่น ความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผลผลิตหรือคุณภาพงานลดลง ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร(เปรมจิต ละลายบาป 2550, 2)

โครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศไทยได้มีการปรับเปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรมสู่สังคมอุตสาหกรรม การขยายตัวอย่างรวดเร็วของภาคอุตสาหกรรมตามนโยบายขยายเศรษฐกิจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนภูมิภาค ทำให้มีโรงงานอุตสาหกรรมประเภทต่างๆเกิดขึ้นมากมาย มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น (มารุต คำชะอม 2550, 1) ผลจากการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมที่มีความต้องการด้านแรงงานจำนวนมาก ก่อให้เกิดโอกาสในการทำงานของแรงงานหญิง และด้วยแรงงานหญิงมีจุดเด่นที่มีความละเอียดรอบคอบ เหมาะกับงานที่ต้องการความละเอียดของงานค่อนข้างมาก และด้วยความสามารถในการทำงานที่มีความอดทนต่อการทำงานในลักษณะซ้ำซากจำเจ (กันยา หมอชาติ 2550, 1-2) ซึ่งเป็นความต้องการในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ทำให้แรงงานหญิงเข้ามา มีบทบาทในภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น

การเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมของแรงงานหญิงที่มีบทบาทสำคัญในฐานะมารดา ภรรยา และลูก ต้องมีบทบาทเพิ่มขึ้นด้วยความจำเป็นทางเศรษฐกิจและเพื่อหารายได้จุนเจือครอบครัว ซึ่งส่วนใหญ่เป็นหญิงที่มาจากครอบครัวที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจต่ำและปานกลาง มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และว่างงานช่วงนอกฤดูกาลเพาะปลูก แต่อีกส่วนหนึ่งเป็นเพราะความปรารถนาที่จะออกไปทำงานรับจ้างนอกบ้านมากกว่าการที่จะทำงานในบ้านเพียงอย่างเดียวเหมือนกับในอดีต (Puttack 1988 อ้างถึงใน ยุวดี จันทะศิริ 2544, 4) การเข้ามาทำงานของแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรม ยังส่งผลดีต่อการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของไทยเป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่คุ้มค่า อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้แรงงานหญิงได้มีโอกาสในการยกระดับความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น แรงงานหญิงสามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงานและพัฒนาความสามารถให้เพิ่มขึ้น แต่อีกแง่มุมหนึ่งแรงงานหญิงที่เข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมนั้นต้องเผชิญปัญหาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ได้แก่ การทำงานท่ามกลางสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกายได้ในระยะสั้นและระยะยาว การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานและโรคต่างๆ อันเนื่องมาจากการทำงานที่อยู่บนเงื่อนไขเวลา การถูกควบคุมอย่างเคร่งครัดด้วยกฎระเบียบต่างๆ ทำให้เกิดความเครียดและโรคซึมเศร้า (อนุชา ภาวชน 2549, 3) การเลือกปฏิบัติจากการจ้างงาน การกำหนดค่าตอบแทนที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างแรงงานหญิงกับแรงงานชาย การถูกเอารัดเอาเปรียบ การถูกคุกคามล่วงเกินทางเพศ โดยคนงานชายด้วยกันหรือหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจให้คุณให้โทษในการทำงาน (เรวดี ศรีนวล 2551, 4) ด้านปัญหาความก้าวหน้าและไม่มั่นคงในการทำงาน ซึ่งการได้รับโอกาสในการฝึกอบรมหรือเลื่อนตำแหน่ง

งานระดับที่สูงขึ้นมีโอกาสน้อยกว่าแรงงานชายและในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย การส่งออกตกต่ำ หรือนายจ้างต้องการลดต้นทุนการผลิต ลดการจ้างงาน แรงงานหญิงจำนวนมากจะถูกปลดออก โดยอาจไม่ได้รับค่าชดเชยจากการเลิกจ้างและไม่มีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า ทำให้แรงงานหญิง เหล่านี้ถูกผลักดันเข้าสู่การจ้างงานนอกระบบแบบเหมาช่วงการผลิต ระบบแบบเหมาค่าแรง ระบบเหมารายชิ้น หรือระบบการทำงานโดยผ่านหัวหน้างานหรือบริษัทนายหน้า การจ้างงาน ชั่วโมงระยะสั้นซึ่งระบบการจ้างงานดังกล่าวทำให้ขาดอำนาจการต่อรอง การได้รับค่าจ้างต่ำ และขาดสวัสดิการ (ยุติ จันทะศิริ 2544, 7)

จังหวัดสงขลา เป็นจังหวัดชายแดนสำคัญแห่งหนึ่งของภาคใต้ตอนล่างของ ประเทศไทย มีความอุดมสมบูรณ์ด้วยทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญและมีพื้นที่ติดชายฝั่งทะเล 2 ด้าน คือ ด้านตะวันออกติดต่อชายฝั่งอ่าวไทย และด้านทิศตะวันตกติดต่อกับทะเลสาบสงขลา นอกจากนี้ในด้านการอุตสาหกรรม จังหวัดสงขลาเป็นที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรมภาคใต้ (ฉลุง) การอุตสาหกรรมในจังหวัดส่วนใหญ่เป็น โรงงานอุตสาหกรรมที่ต่อเนื่องกับการเกษตรกรรมที่ผลิต เพื่อส่งออก ได้แก่ อุตสาหกรรมอาหารทะเลบรรจุกระป๋อง อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง และ อุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพารา (สำนักงานจังหวัดสงขลา 2553) ปัจจุบันจังหวัดสงขลา มี โรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการทั้งสิ้น 1,965 โรงงาน มีเงินลงทุนรวมทั้งสิ้น 64,078.591 ล้านบาท มีแรงงานรวม 78,008 คน แยกเป็นชาย 32,510 คน หญิง 45,498 คน (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา 2553) การขยายตัวด้านอุตสาหกรรมของจังหวัดสงขลาและ ความต้องการพนักงานหญิงเป็นจำนวนมากของโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ก่อให้เกิดโอกาสในการ ทำงานและการเข้ามามีบทบาทในภาคอุตสาหกรรมของพนักงานหญิงมากขึ้น ซึ่งในปี 2512-2540 พบว่ามีพนักงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมของจังหวัดสงขลาจำนวน 32,873 คน และ ปี 2541-2550 จำนวนพนักงานหญิงเพิ่มขึ้นเป็น 45,498 คนจากจำนวนพนักงานหญิงดังกล่าว อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งมีจำนวนพนักงานหญิงมากเป็นอันดับหนึ่งจำนวน 9,928 คน (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา 2553)

อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งจังหวัดสงขลา เป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญ ต่อเศรษฐกิจของภาคใต้ เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่เพิ่มมูลค่าแก่สัตว์น้ำ และเป็นการสนับสนุน อาชีพการประมง การทำงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งของพนักงานหญิง มีลักษณะงาน ที่ซ้ำซากจำเจต้องยืนหรือนั่งทำงานเป็นเวลานาน การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีกลิ่นเหม็นคาว ความชื้น การสัมผัสสารเคมี เสี่ยงต่อการเกิดปัญหาด้านสุขภาพ การถูกควบคุมด้วยกฎระเบียบ ที่เคร่งครัด อาจทำให้เกิดความอึดอัดใจและความเครียดได้ และยังถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ทั้งค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงการเลือกปฏิบัติจากนายจ้างเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้า

ในการทำงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และความมั่นคงในการทำงานจากการถูกเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (ปราณี ทองคำ และคณะ 2551, 557) นอกจากนี้การผลิตสินค้าให้มีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการของตลาด ทำให้ต้องมีการทำงานอย่างต่อเนื่องและแข่งขันกับเวลา มีการจัดระบบการทำงานเป็นกะหรือการทำงานล่วงเวลาเหนือจากเวลางานปกติ ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงานและความเครียด ยังเป็นผลให้ระบบในร่างกายเสียสมดุล รวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวของพนักงานไม่สัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัวคนอื่นๆ มีเวลาให้ตนเองและครอบครัวน้อยลง

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมให้เหมาะสมและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

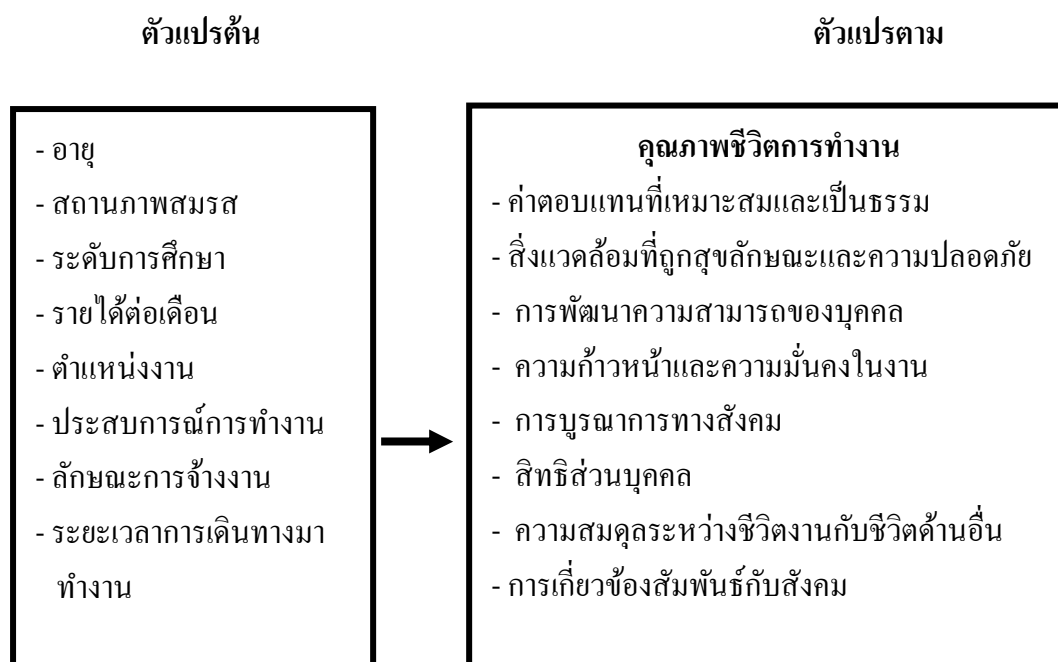
1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะการจ้างงาน และระยะเวลาการเดินทางมาทำงาน

คำถามในการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลาเป็นอย่างไร
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

พนักงานหญิงที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะการจ้างงาน และระยะเวลาการเดินทางมาทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ตามองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ พลสงคราม 2553, 19) คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม

และเป็นธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและความปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ด้านประชากร ได้แก่ พนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จากโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง 9 แห่ง (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา, 2553)

ด้านกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากรทั้งหมด เป็นพนักงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จากโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง 3 แห่ง จำนวนรวมทั้งหมด 789 คน

ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือนมิถุนายน จนถึง เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2554

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานหญิง หมายถึง ลูกจ้างเพศหญิง สัญชาติไทย ที่ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการสายงานการผลิตและพนักงานสำนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

คุณภาพชีวิตของการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการได้ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจของชีวิตคนทำงานได้อย่างเพียงพอและยุติธรรม ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ

ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม(Adequate and Fair Compensation) หมายถึงค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ค่าตอบแทนจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ และได้รับอย่างยุติธรรมกับแรงงานที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน

สิ่งแวดลอมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย (Safe and Healthy Working conditions) หมายถึง สภาพการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดลอมที่มีความเหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงกับอันตราย การจัดสภาพแวดลอมของการทำงานให้สะอาด ถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพ สภาพแวดลอมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะจึงเป็นผลทั้งในแง่ของกฎหมายแง่ศีลธรรม และเป็น การสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรด้วย

การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถหรือโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ของตนเอง ทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติเกี่ยวกับงาน โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพตำแหน่งงาน ให้โอกาสพนักงานในการใช้ความรู้ ความสามารถใหม่ๆ การเลื่อนตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งควรมีการให้หลักประกันความมั่นคง ในการทำงาน ไม่เลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์กัน ระหว่างบุคคลในองค์กร มีทั้งรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่าได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีปราศจากการมีอคติ และการทำลายซึ่งกันและกัน

สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionals) การให้พนักงานมีสิทธิในการปฏิบัติ ตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทาง ในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพิจารณาได้จากสิทธิในการให้ข้อมูลอื่นๆที่ไม่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน การมีอิสระในการพูดและแสดงความคิดเห็น และความเสมอภาคเท่าเทียม กับคนอื่นๆ ในเรื่องของการปฏิบัติตามกฎระเบียบ การลงโทษ และการได้รับค่าตอบแทน

ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (The Total Life Space) บทบาทของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการวางแผนชีวิตในการดำเนินงาน การแบ่งเวลา การจัดส่วน ที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงาน การพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน การ พักผ่อน และเวลาสำหรับครอบครัว

การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและความรับผิดชอบต่อสังคม กิจกรรมของหน่วยงานที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อสังคมจะทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

ตำแหน่งงาน หมายถึง พนักงานที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการสายงานการผลิต และพนักงานสำนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง

ลักษณะการจ้างงาน หมายถึง การจ้างงานพนักงานแบบรายวัน รายเดือน และรายเหมา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมืองจังหวัดสงขลา

2. สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอื่นๆ เพื่อให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงมีความเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

3. สามารถเป็นตัวอย่างและแนวทางการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกลุ่มอื่นต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาสาระตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.4 การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.5 ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. บทบาทของแรงงานหญิงในอุตสาหกรรม
5. อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง จังหวัดสงขลา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น เริ่มมาจากการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของงานหรือองค์การ โดยให้การทำงานนั้นเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดในการทำงานเพื่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพนี้ได้วิวัฒนาการมาจากแนวคิดทางการบริหารในอดีตที่พัฒนาเป็นลำดับต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) Frederrick W. Taylor (1911 อ้างถึงใน พรณราย ทรัพย์ประภา 2552, 14) ได้มุ่งเน้นศึกษาเรื่องงานและการเพิ่มประสิทธิภาพของการผลิต โดยยึดหลักเกณฑ์และระเบียบปฏิบัติงานเป็นสำคัญซึ่งเขาไม่ได้ให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือคนงานในองค์การ โดยเขาได้ใช้ตัวหลักเกณฑ์ ระเบียบการปฏิบัติงานไปควบคุมการทำงาน และตอบสนองความต้องการของคนงาน แต่ตอบสนองเฉพาะเศรษฐกิจและร่างกายเท่านั้น

ดังนั้นจึงมองข้ามความต้องการทางด้านสังคมของคนทำงานไม่ได้คำนึงถึงเรื่องบุคคล คนที่ทำงานจึงเปรียบเสมือนว่าเป็นเพียง ปัจจัยหนึ่งของการผลิตเท่านั้น ต่อมาปี ค.ศ.1950 Elton Mayo (1950 อ้างถึงใน วิเชียร วิทญอุคม 2550, 29) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของคนงานในโรงงานแห่งหนึ่งทำให้เข้าใจเรื่องราวของคน ได้กว้างและลึกซึ้งมากขึ้น โดยพบว่าบุคคลเป็นปัจจัยที่แปรผันได้ และเป็นหัวใจในการเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตของงาน จึงเกิดการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์ แต่อย่างไรก็ตามก็ยังคงให้ความสำคัญต่องานเช่นกันเพราะมีความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพให้กับองค์กรได้เช่นกัน

ต่อมาในปี ค.ศ.1960 – 1970 การบริหารจัดการได้เพิ่มเรื่องการมีโอกาสนในการทำงานที่เสมอภาคและแบบแผนการทำงานที่เป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน และตั้งแต่ ปี ค.ศ.1970 เป็นต้นมามีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างจริงจังขึ้น โดยการมุ่งเน้นที่ประสิทธิผลขององค์กรและการเพิ่มประสิทธิภาพโดยธรรมชาติของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ (สกล ลิจุติภูมิ 2545, 8) ซึ่งคำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ได้นำมาใช้ในปี 1972 โดยหลุยส์ เดวิส (Louise E. Davis 1972) พยายามจัดตั้งการปฏิบัติงานให้เชื่อมกับการมีส่วนร่วมและความพอใจของพนักงานในสถานที่ทำงาน

แนวคิดในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) จึงถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรม โดยเป็นเรื่องของการแก้ไขปัญหาแรงงานให้ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งวิธีแก้ปัญหาระหว่างกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมนั้นแตกต่างกันไปในแต่ละสังคมว่ามีสิ่งใด เงื่อนไขใดที่เป็นปัญหา ประเทศต่าง ๆ ในยุโรปนั้นได้มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผ่านข้อร้องเรียนทางกฎหมายในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน ส่วนรูปแบบในสหรัฐอเมริกาบ่อยครั้งที่ได้มีการดำเนินการร่วมกันระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหารในการยอมรับความต้องการและความเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จะเห็นได้ว่าการศึกษาดังกล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีความหมายหลากหลายไม่สามารถระบุเจาะจงไปได้ แต่คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีความเชื่ออยู่ 2 ประการ คือ ประการแรก คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งอันชอบธรรม เคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ประการที่สอง คุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้นจะเกี่ยวข้องกับผลผลิตที่สูงขึ้นด้วย (ภัทรา เฟือกพันธ์ 2545, 27) ดังนั้น แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับตัวพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร (Organization Development) และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสนใจเนื่องจากพนักงานในองค์กรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่องค์กรมีอยู่ การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลให้พนักงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี จากการที่พนักงานได้รับความพึงพอใจต่อการตอบสนอง

ความต้องการที่สำคัญในการทำงาน อันจะทำให้การดำเนินงานขององค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สยามล กิตะพานิชย์ และบุญส่ง ปิจิธรรม 2550, 33)

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

วอลตัน (Walton 1974, 11) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

เดวิส (Davis 1977, 53) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขาและเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

เกสต์ (Guest 1979, 79 อ้างถึงใน อนุชา ภวายน 2551, 21) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาของบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลนั้น เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทน หรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

ฮิว และคัมมิง (Huse&Cumplings 1985, 198-199) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์การ อันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น

บลูสโตน (Bluestone 1977, 44 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ พลสงคราม 2553, 11-12) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจแก้ไข ปัญหาขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของเขา นั่นคือได้หมายความรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาส

ใหม่ๆให้สมาชิกในองค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆมาใช้ในการทำงานในองค์กรจะทำให้สมาชิกหรือแรงงานเหล่านั้นได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น

โทรยา วงศ์วิริยะสิทธิ์ (2545, 9) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความพึงพอใจและสมปรารถนาในการทำงาน อันเนื่องมาจากได้รับการตอบสนองจากองค์กรอย่างเหมาะสมในด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน สภาพการทำงาน การพัฒนาศักยภาพ การเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน สัมพันธภาพทางสังคม การบริหารงานที่ดีในองค์กร มีเวลาว่างจากการทำงานเพื่อดำเนินชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม และมีความภาคภูมิใจในองค์กร

ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข (2547, 6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกในเชิงพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน อันได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ รายได้และผลตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอกับการดำเนินชีวิต สถานที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีโอกาสที่จะพัฒนาอาชีพของตนให้มีความก้าวหน้าได้ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงาน

พิมพ์จรีย์ สุระชัยปัญญา (2548, 14) ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสถานประกอบการในเรื่องของสภาพการทำงานโดยทั่วไป ค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่างๆที่จะได้รับความปลอดภัยในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมทั้งด้านแรงงานสัมพันธ์ อันที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี

อนุชน ภาวชน (2549, 22) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่รับรู้ได้จากประสบการณ์การทำงานของตนเอง โดยมีการทำงานที่มีความหมาย มีคุณค่า บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอและยุติธรรม และมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

สุภาภรณ์ พลสงคราม (2553, 14) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกชอบในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานงานที่ทำหาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน เพื่อนร่วมงานที่ดี ผลตอบแทนต่างๆที่ได้รับไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานและการทำงานนั้นมีผลต่อการดำเนินชีวิตในลักษณะที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของทุกบุคคลเป็นการผสมผสานระหว่างงานกับผู้ปฏิบัติงานและสามารถผสมผสานกับชีวิตส่วนตัวได้

อย่างกลมกลืน มีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกมั่นคงและมีผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการได้ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจของชีวิตคนทำงานได้อย่างเพียงพอและยุติธรรม

1.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการทำให้สมาชิกภายในองค์กรทุกระดับ มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเจริญเติบโต สามารถทำงานด้วยกันโดยความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงงาน หรือกำหนดสภาพแวดล้อมการทำงานวิธีการทำงาน รวมทั้งทำให้เป้าหมายของพนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและนำไปสู่การสร้างผลผลิตขององค์กรตามที่ต้องการ ทักษะคิดหรือความรู้สึกของบุคลากรซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานของเขา ทำให้เขามีความพึงพอใจมีความสุขในการปฏิบัติงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ เป็นการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังจากการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรและสมาชิกในรูปแบบต่างๆ หากองค์กรใดสมาชิกมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่ำข่มก่อให้เกิดปัญหาติดตามมามากมาย เช่น ความไม่พึงพอใจ ในตัวงาน การถ่วงงาน การลดลงของผลผลิต พฤติกรรมองค์กรในทางลบ ตลอดจนการลาออกจากองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์กรในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียเวลาที่จะต้องฝึกฝนและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ให้มีความชำนาญขึ้น ในทางตรงข้ามกันหากองค์กรได้ดำเนินการให้บุคลากรได้มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร งาน และองค์กรได้ (กฤษฎิกากิตติวงศ์ประทีป 2550, 14) เพราะจะทำให้พนักงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ และเกิดผลดีในการทำงานภายในองค์กร นอกจากนี้ยังส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายและสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กร และช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และการส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (Hackman & Sutte 1977 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ พลสงคราม 2553, 14-15)

จากความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีส่วนช่วยให้ระบบการทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและปริมาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเชื่อมโยงกับหน่วยงานต่างๆของระบบเข้าด้วยกัน ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์และคุณภาพในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร มีการติดต่อสื่อสารระหว่าง

กันทำให้เกิดความคล่องตัว องค์การราบรื่น มีความมั่นคง นอกจากนี้ยังเป็นพื้นฐานในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ลดค่าใช้จ่าย ลดต้นทุนการผลิต และประหยัดเวลาในการทำงาน ตลอดจนสร้างความรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์การ

1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การดำเนินงานโดยทั่วไปมีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานสำคัญอยู่หลายประการ ซึ่งมีบทบาทเป็นตัวชี้วัดและกำหนดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นตัวแปรและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาสำนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายท่านแตกต่างกัน ดังนี้

วอลตัน (Walton 1974 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ พลสงคราม 2553, 19-20) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึงค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ค่าตอบแทนจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ และได้รับอย่างยุติธรรมกับแรงงานที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและความปลอดภัย (Safe and Healthy Working conditions) หมายถึง สภาพการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงกับอันตราย การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาด ถูกละเลยลักษณะต่อร่างกาย และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกละเลยลักษณะจึงเป็นผลทั้งในแง่ของกฎหมายแง่ศีลธรรม และเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การด้วย

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถหรือโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติเกี่ยวกับงาน โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพตำแหน่งงาน การให้โอกาสพนักงานในการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ การเลื่อนตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งควรมีการให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ไม่เลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์กร มีทั้งรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่าได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีปราศจากการมีอคติ และการทำลายซึ่งกันและกัน

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionals) การให้พนักงานมีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพิจารณาได้จากสิทธิในการให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การมีอิสระในการพูดและแสดงความคิดเห็น และความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ในเรื่องของการปฏิบัติตามกฎระเบียบ การลงโทษ และการได้รับค่าตอบแทน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (The Total Life Space) บทบาทของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการวางแผนชีวิตในการดำเนินงาน การแบ่งเวลา การจัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงาน การพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน การพักผ่อน และเวลาสำหรับครอบครัว

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและความรับผิดชอบต่อสังคม กิจกรรมของหน่วยงานที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อสังคมจะทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse and Cumming, 1980 อ้างถึงใน สุทิน ไชยรินทร์ 2549, 16-17) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้านต่อไปนี้ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมที่เป็นธรรม (Adequat and Fair Compensation) ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรที่จะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่นและการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถบุคคล (Development of Human Capacities) ควรให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกมีคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกทำท่ายซึ่งเกิดจากการทำงานของตน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรจะได้ให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ความรู้และทักษะใหม่ๆสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคตได้ ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความสามารถในแขนงของตน

5. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่า ชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล้าเปิดเผยตนเองกับผู้อื่นๆ มีความรู้สึกที่ไม่มีแบ่งชั้นในองค์กร และมีความรู้สึกว่าคุณมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไร คำตอบของคำถามนี้จะแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากขึ้นเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากขึ้นเพียงใด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total Life Space) งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางดำรงชีพ การเดินทางซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้า และการได้รับความดีความชอบ

8. การปฏิบัติงานในสังคม (Social Relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะเป็นการให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าคุณค่าของงานได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ เป็นต้น

สำหรับ เดสเลอร์ (Dessler 1991 อ้างถึงใน ชาญชัย อาจินสมาน 2543, 15) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ ดังนี้คือ

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมั่นคง
3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคง มีหลักประกันในการทำงาน
5. มีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
7. มีโอกาสในการเรียนรู้และได้รับความศิความชอบ
8. มีสภาพสังคมที่ดี
9. มีความเป็นธรรมและยุติธรรม

บุญแสง ชีระภากร (2533 ,5-8 อ้างถึงใน ชนัดดา เพ็ชรประยูร 2545, 43-46) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay) ค่าตอบแทนหมายถึงค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งพิจารณาได้เป็น 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักการเท่ากับเงิน ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน การประเมินค่างาน การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนมาประยุกต์ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ ซึ่งค่าจ้างและเงินเดือนนั้นต้องเหมาะสมและสามารถเลี้ยงครอบครัวได้

2. ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) เป็นค่าตอบแทนประเภทที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่องค์การจัดให้แก่บุคคลในองค์การ เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ยังการให้แก่บุคคลในองค์การโดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือว่าเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ และความสะดวกในการทำงานเท่านั้นผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มื่อทธิพลมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมักมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์การไม่มากนัก แต่ถ้าองค์การใดมีผลประโยชน์เกื้อกูลสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้สมัครทำงานกับองค์การนั้นมาก บุคลากรจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตของการทำงานดี เพราะองค์การจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากกว่าองค์การอื่นๆ

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างทำงานหรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะจึงเป็นผลทั้งในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรม และเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรด้วย

4. ความมั่นคงในงาน (Job Security) ในที่นี้มีความหมายในด้านของการจ้างงาน และความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่นระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่นทุจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูงจนมีผู้นิยมเข้าทำงาน เป็นต้น

5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักจะเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development) พัฒนาการและการเจริญเติบโตในด้านตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้วทั้งพัฒนาการและการเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน

7. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ สำหรับความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับต่างๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่าองค์กรมีการบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมักเต็มไปด้วยความล่าช้าเมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้จะช่วยให้ระบบงานขององค์กรคล่องตัวขึ้นซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพแบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก เช่น การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ กลุ่มสนใจในกิจกรรมต่างๆ แล้วค่อยๆ นำเอากิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์กรในที่นี้ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์กรได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานองค์กรมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร เช่น ถ้าองค์กรมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วมเป็นกรรมการบริหารด้วยหรือถ้าองค์กรมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายการบริหารอาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงานหรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น การบริหารงานที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน คือ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์และกลุ่มควบคุมคุณภาพ

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work) ในที่นี้ หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุกคนในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กรเพราะถือว่าทุกคนคือ องค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ไม่ว่าจะมีการณีใดๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีม จะต้องฟังเสียงของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์กร (Authority) ใช้ในกรณีจำเป็นอย่างมากจริงๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์กรตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ถ้ามีประชาธิปไตยในการทำงานแล้วก็จะทำให้มีการมีส่วนร่วมในองค์กรสูง ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออกเพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นหนึ่งของมนุษย์ทุกคน อันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญ กำลังใจในการทำงานยิ่งขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space) การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เพราะมนุษย์ทุกคนต้องมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวนนอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ (Recreation) องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นระยะเวลาสั้นๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน (Break) หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดเวลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษเนื่องในงานเทศกาลต่างๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือเป็นช่วงที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำสิ่งนี้ถือเป็นประโยชน์แก่บุคคลอย่างหนึ่งที่ไม่ใช่ตัวเงิน ที่จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีชีวิตจิตใจไม่ได้ทำงานเป็นเครื่องจักร

บุญเจือ วงษ์เกษม (2530, 20-30 อ้างถึงใน สุทิน ไชยรินทร์ 2549, 26) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะเกิดขึ้นได้โดยมีส่วนร่วมประกอบสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือมีอิสระในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณแต่ละคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ
3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมองค์การไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์การ ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์การนั้นๆ
4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมไปถึงผลพลอยได้จากงานเช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงานและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน
5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือนค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขึ้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่นๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่างๆนอกจากส่วนประกอบทั้ง 5 แล้ว ยังมีอีก 2 ส่วนที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีของความเป็นคน ทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติมีศักดิ์ศรีความเป็นคนอยู่ในทุกสภาพการณ์

จากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานมีอยู่หลายองค์ประกอบและมีความคล้ายคลึงกัน ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ประยุกต์ใช้แนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน เนื่องจากแนวคิดของ วอลตันเป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยพิจารณาถึงคุณลักษณะความเป็นบุคคล ซึ่งมีชีวิตจิตใจมีความต้องการมีปัญหาและความจำเป็นที่ซับซ้อนแตกต่างกัน เฉพาะบุคคล และยังพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมของบุคคล ทรัพยากรและสังคมขององค์การ ซึ่งจะทำงานประสบผลสำเร็จ บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ได้รับการตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังเห็นว่า แนวคิดของวอลตันเป็นแนวคิดที่คำนึงถึงศักดิ์ศรี เกียรติภูมิและคุณค่าความเป็นมนุษย์ โดยเสนอชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของพนักงานหญิง ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเหมาะสมกับการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง แต่อย่างไรก็ตามผู้วิจัยก็ได้นำแนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการท่านอื่นๆ มาพิจารณาแบบบูรณาการประกอบการพัฒนากรอบแนวคิดเพื่อปรับให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานของแรงงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง โดยกำหนดกรอบการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิง ตามแนวคิดของวอลตัน(Walton) 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation)
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและความปลอดภัย (Safe and Healthy Working Conditions)
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities)
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security)
5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration)
6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionals)
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (The Total Life Space)
8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Integration)

1.4 การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพอใจก็จะทำให้จิตใจและอารมณ์ดี ซึ่งมีผลทำให้งานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่องค์กรต้องเสริมสร้างหรือแสวงหาทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันระหว่างพนักงานและองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551, 111-112) ข้อเสนอแนะถึงขั้นตอนการดำเนินงานการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล โดยพิจารณาภาพรวมในปัจจุบันของประเทศและอุตสาหกรรม ตลอดจนหาข้อมูลการดำเนินงานในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลขององค์กร
2. ทำความเข้าใจสถานะในปัจจุบันขององค์กร จากการศึกษาข้อมูลทั้งในด้านกายภาพและจิตใจของบุคลากร จากนั้นจึงทำการเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ศึกษาจากภายนอก เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างและกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นรูปธรรม
3. วางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพแวดล้อมและสถานะขององค์กร เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล โดยผู้วางแผนต้องตระหนักว่า ถึงแม้บุคคลจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน และองค์กรก็ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ทั้งหมด แต่องค์กรก็สามารถจัดกลุ่มตามความต้องการและสามารถตอบสนองให้ดีที่สุดได้

4. ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน นำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่กำหนดขึ้นไปวางแผนปฏิบัติการ และจัดระบบการทำงานให้เป็นรูปธรรม โดยจัดให้มีผู้ทำหน้าที่ และมีความรับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินงาน ติดตามผล และแก้ไขให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ เพื่อให้โครงการดำเนินไปอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง ซึ่งผู้ดำเนินการสมควรให้ความสนใจกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโครงการ ต่อไปนี้

- การสนับสนุนจากผู้บริหาร
- วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ
- เข้าใจธรรมชาติและความต้องการของพนักงาน
- กระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

5. ประเมินผลการดำเนินงาน ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อพิจารณาข้อบกพร่องและกำหนดแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมขึ้น โดยเฉพาะ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต้องดำเนินงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสมควรจะต้องมีการตรวจสอบและปรับปรุงอยู่เสมอ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมอาจทำให้ความต้องการของพนักงานและองค์การเปลี่ยนไป

เชียวชาญ อาศวีตณกุล (2530 อ้างถึงในพิรุฒิ วงษ์วิภูษิตานนท์ 2550, 10-11) ได้เสนอว่า วิธีการสำคัญต่อการทำให้เกิดคุณภาพของชีวิตการในทำงานและประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ การปรับปรุงบรรยากาศขององค์การ (Modifying The Organization Climate) การออกแบบงานใหม่ (Job Design) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) กลุ่มคุณภาพ (Quality Circle) ซึ่งจะอธิบายพอสังเขปดังนี้

การปรับปรุงบรรยากาศขององค์การ (Modifying The Organization Climate) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์การที่พวกเขาสังกัด ซึ่งความรู้สึกนึกคิดเป็นผลผลิตจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นจึงต้องมีการปรับปรุงบรรยากาศขององค์การให้เอื้ออำนวยต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะประกอบด้วยการวิเคราะห์ดังนี้ ได้แก่ การวิเคราะห์ถึงโครงสร้างในการทำงานเป็นอุปสรรคหรือบั่นทอนจิตใจในการทำงาน ระบบรางวัลตอบแทนมีความยุติธรรมและเพียงพอต่อมาตรฐานการครองชีพหรือไม่ พนักงานมีความรู้สึกเป็นอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและการตัดสินใจ การที่พนักงานได้รับความอบอุ่นและการสนับสนุนที่ได้รับการยอมรับในเรื่องของความขัดแย้งระหว่างสมาชิก และความรักในหมู่คณะ ซึ่งบรรยากาศองค์การเหล่านี้มีผลกระทบต่อความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตการทำงาน

การออกแบบงานใหม่ (Job Design) ทางสำนักพฤติกรรมศาสตร์ได้คิดค้นการออกแบบงานใหม่ซึ่งเป็นที่นิยมใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานได้หลายวิธี เช่น การทำให้งานมีความหมาย (Job Enrichment) และการทำงานให้งานขยายกว้างมากขึ้น (Job Enlargement) และอีกวิธีหนึ่งซึ่งเชื่อว่าจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การทำงานสัปดาห์ละ 4 วัน แต่วันหนึ่งจะต้องทำงาน 10 ชั่วโมง แทนที่จะทำงานตามปกติวันละ 8 ชั่วโมงซึ่งจะต้องทำงาน 5 วัน รวมทั้งการกำหนดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น โดยอนุญาตให้พนักงานทำแผนการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวัน

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) หมายถึง ระบบของการจัดการที่พนักงานในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งมีผลกระทบต่อตัวพนักงานและงานของพวกเขาเองจะช่วยในการตอบสนองต่อความต้องการและค่านิยมของพนักงานได้ และทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

กลุ่มคุณภาพ (Quality Circle) หมายถึง กลุ่มของพนักงานที่จัดตั้งขึ้นมาด้วยความสมัครใจ โดยการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารระดับสูง มีการพบปะและประชุมกัน เพื่อร่วมกันในการกำหนดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในขอบเขตการทำงานของตนเอง โดยพนักงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะช่วยให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีมากขึ้น และมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามมา

ชาอู๋ อัจฉินสมาจาร (2543, 230-232) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถสร้างเพิ่มขึ้นได้ ดังนี้

1. การหมุนเวียนงาน เป็นกระบวนการระหว่างงานต่างๆของพนักงานการเคลื่อนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งอาจทำงานในส่วนหนึ่งขององค์กร และอีกวันหนึ่งเขาอาจทำงานอีกงานหนึ่ง สิ่งดังกล่าวทำให้พนักงานหลีกเลี่ยงจากความเบื่อหน่าย เพราะการหมุนเวียนงานทำให้เขาได้ทำงานต่างๆตลอดเวลาและเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ สิ่งดังกล่าวสนับสนุนการฝึกอบรมข้ามหน้าที่และทักษะต่างๆเพื่อให้เขาสามารถทำงานต่างๆได้ นายจ้างได้รับประโยชน์จากทักษะต่างๆของพนักงาน เพราะถ้าเขาขาดแคลนพนักงานในสาขาใดสาขาหนึ่งเขาก็สามารถเคลื่อนย้ายพนักงานที่มีหลายทักษะมาทำหน้าที่แทนได้ การหมุนเวียนงานเป็นประโยชน์ทั้งต่อพนักงานและองค์กร พนักงานเรียนรู้ทักษะใหม่ๆและเผชิญกับความเบื่อหน่ายน้อยกว่าในการทำงานที่เหมือนกันซ้ำๆความหลากหลายของงานทำให้งานมีความน่าสนใจและท้าทายมากกว่า การหมุนเวียนงานเป็นประโยชน์ต่อองค์กรด้วยการส่งเสริมนวัตกรรมโดยสนับสนุนให้พนักงานได้นำความรู้ของงานอย่างหนึ่งไปใช้กับงานอื่นๆ นอกจากนี้ การเปิดให้พนักงานได้มีโอกาสทำงานอื่นๆภายในองค์กรยังส่งเสริมความเข้าใจ

ที่คิดว่าในสิ่งที่คนอื่นทำในองค์กรและต่อการทำประโยชน์ในงานแต่ละชนิดของงานทั้งหมด ท้ายสุดแรงงานที่มีทักษะหลากหลายสามารถปรับตัวต่อตลาดที่เปลี่ยนแปลงได้มากกว่า

2. การขยายเนื้อหาของงาน คือ การทำงานต่างๆและไม่ใช่งานเดียวตลอดเวลา มันอาจเกี่ยวข้องกับการทำหน้าที่หลายหน้าที่และเพิ่มหลากหลายไปยังงาน การขยายเนื้อหาของงาน เกี่ยวกับการเพิ่มงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ในการขยายเนื้อหาของงานตัวเองยังคง ไม่เปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตามโครงสร้างขยายขอบข่ายของงานที่จะทำให้กว้างขวางขึ้น พนักงานจะไม่พบกับการทำงานซ้ำๆที่พบมั่วไปในสายงานการผลิต ซึ่งอาศัยการแบ่งงานเป็นหลักกับการขยาย เนื้อหาของงาน พนักงานแทบไม่ต้องให้ได้มาซึ่งทักษะใหม่ๆเพื่อทำงานที่เพิ่มเข้าไป ปกติมักไม่ค่อยพบประโยชน์ของการจูงใจในการขยายเนื้อหาของงาน ลักษณะที่สำคัญในทางลบอย่างหนึ่งของการขยายเนื้อหาของงานก็คือ บางครั้งพนักงานมองมันในฐานะเงื่อนไขเพื่อทำงานให้มากขึ้นด้วย ค่าจ้างเท่าเดิม

3. การเพิ่มคุณค่างาน เป็นการสร้างโอกาสให้มากขึ้นเพื่อผลสัมฤทธิ์ของปัจเจกบุคคลและการยอมรับจากการขยายงานเพื่อเพิ่มไม่เพียงแต่ความหลากหลายเท่านั้น แต่รวมถึงความ รับผิดชอบด้วย สิ่งดังกล่าวอาจรวมถึงความอิสระมากขึ้นของพนักงาน การเพิ่มเอกลักษณ์ของงาน และการติดต่อโดยตรงกับพนักงานอื่นๆที่ทำงานต่างๆมากขึ้น สิ่งดังกล่าวจะเพิ่มการจูงใจของ พนักงานต่อการทำประโยชน์อย่างสำคัญในการเพิ่มผลิตภาพและการคงอยู่ของพนักงาน

4. การมีส่วนร่วมของพนักงาน คือ การสร้างสิ่งแวดล้อมที่คนมีผลกระทบต่อ การตัดสินใจและการกระทำที่มีผลต่องาน การมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานในฐานะผู้มี ส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจขององค์กรคือองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาความสามารถ เพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ประกันว่าพนักงานทำอะไรที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับผลสัมฤทธิ์ใน จุดประสงค์ขององค์กร และการกระทำของเขามีผลต่อวิธีที่องค์กรถูกรับรู้ทั้งภายในและภายนอก

มันดี และนู (Mondy & Noe 1996 อ้างถึงใน อรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ 2550, 20) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายรวมถึงกลยุทธ์ต่างๆในการบริหาร ได้แก่ การออกแบบงานใหม่ การจัดกลุ่มคุณภาพในการทำงาน และการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการสร้าง คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นที่องค์กรต้องเสริมสร้างหรือแสวงหาทางให้เกิดความ สอดคล้องต้องกันระหว่างพนักงานและองค์กร องค์กรจึงต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและเป็น รูปธรรมเพื่อให้การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งเป็นวิธีการสำคัญต่อการ ทำให้เกิดคุณภาพของชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพขององค์กร

1.5 ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน

แฮคแมน และซัทเทิล (Hackman&Suttle 1977 อ้างถึงใน วิรัช ขาวคม 2550, 16) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย ได้แก่

1. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน)
3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร)

นอกจากนี้ ยังช่วยส่งเสริมให้เรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญเจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

กอร์ดอน (Gordon 1991 อ้างถึงใน วิมลนันท์ จิระถาวรพัฒน์ 2552, 20) กล่าวว่าไว้ว่าการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคนทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิตรวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานมีหลายๆหน่วยงานได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรกเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานปรับปรุงการทำงาน และลดค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณของหน่วยงาน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบคุณภาพจะมีการประชุมกันภายในกลุ่มให้บุคลากรเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไปใช้ พบว่า บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น อัตราการขาดงาน และการลาออกของบุคลากรลดลงตามไปด้วย

สคูเลอร์ และคณะ (Schuler et al. 1989 อ้างถึงใน นฤคดิ มีเพียร 2541, 18) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอันตรายการขาดงานที่ลดลง
2. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
3. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เนื่องจากอัตราการขาดงานลดน้อยลง

4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน ปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการการสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้นซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และมีส่วนในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดี เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กร

7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้ออกาสพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และการเคารพสิทธิของพนักงาน

มันดี และนู (Mondy & Noe 1996 อ้างถึงใน อรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ 2550, 20-21) กล่าวว่า โดยหลักการพื้นฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยเสริมระดับความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานแก่คนงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, 109-110) ได้ตระหนักถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งเราสามารถสรุปได้ดังนี้

1. สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน
2. สร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วม แลการเป็นประชาชนขององค์กร
3. พัฒนาผลิตภาพในการดำเนินงานขององค์กรทั้งระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับองค์กร

4. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและองค์กร

5. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรที่มีต่อสมาชิกและสังคม

6. เพิ่มโอกาสในการเติบโตและขยายธุรกิจผ่านความเชื่อถือและเชื่อใจของชุมชน

7. ช่วยลดปัญหาสังคมทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศ

กรีนเบิร์กและบารอน (Greenberg and Baron 1995 อ้างถึงใน ภูษณิศ ฆะธรรมสาร 2549, 29-30) กล่าวว่าเสริมว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิตและปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นนักพัฒนา

องค์การจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจความพึงพอใจ และสร้างความผูกพันในองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การซึ่งก็คือคุณภาพในการทำงานนั่นเอง โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ประการ คือ

1. ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและลดอัตราการเปลี่ยนงาน
2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
3. เพิ่มประสิทธิผลขององค์การ (เช่น ในเรื่องของผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์การ)

ชูเลอร์ และคณะ ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ (วิภาพันธ์ กวพัทธ์ 2545, 9) ดังนี้

1. การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เป็นการทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน การเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดอัตราการขาดงานที่ลดลง
2. ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น เกิดจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและมีความสนใจงานมากขึ้น
3. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งส่งผลจากการทำงานซึ่งส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล ต้นทุนค่าประกันสุขภาพลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน ปริมาณการเบิกจ่ายลดลง
4. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากและความสามารถในการสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การและส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
5. ลดอัตราการขาดงานและลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

จากประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การและมีประโยชน์ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน และต่อองค์การ ซึ่งเป็นขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้มีผลลัพท์ทำให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การให้มากขึ้นด้วย

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คนถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่จะมีผลทำให้องค์การประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว การทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้นั้น จึงจำเป็นต้องรู้ถึงความต้องการของผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น ดังนั้นผู้ศึกษาขอเสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่มีต่อผลคุณภาพชีวิตการทำงานกับงานดังต่อไปนี้

ทฤษฎี Bottom-up spillover มีลักษณะเป็นแบบจำลองของความพึงพอใจแบบเป็นลำดับขั้น (hierarchy of satisfaction) โดยมีหลักการพื้นฐาน คือ ความพึงพอใจชีวิตโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตในแต่ละส่วนย่อยของชีวิต ความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมจะอยู่ที่ส่วนบนสุดตามมาด้วยส่วนย่อยต่างๆ ที่สำคัญของชีวิต เช่น งาน ครอบครัว กิจกรรม สุขภาพ สังคม เป็นต้น และสถานการณ์หรือสภาพการณ์ภายในของแต่ละส่วนย่อย เช่น เงื่อนไขการทำงาน องค์ประกอบของครอบครัว เป็นต้น จะอยู่ที่ฐานของแบบจำลอง ซึ่งระดับความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม จะได้รับอิทธิพลจากระดับความพึงพอใจในแต่ละส่วนย่อยของชีวิตของบุคคล(Sirgy 2002) ดังแสดงในภาพดังนี้



ภาพที่ 2 แสดงลำดับขั้นความต้องการ

ทฤษฎี Bottom-Up Spillover ได้รับการสนับสนุนจากการศึกษาในอดีตเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากการศึกษาของ Curie และ Hajjar (1987 อ้างถึงใน กานดา จันทรย์เอ็ม ม.ป.ป., 4) พบว่าสภาพการทำงาน ไม่ได้ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานเฉพาะที่ทำงานเท่านั้น แต่ยังส่งผลถึงพฤติกรรมภายนอกที่ทำงาน การเปลี่ยนแปลงใดๆ เกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานหรือสภาพการทำงานจะส่งผลต่อเงื่อนไขในส่วนอื่นๆ ของชีวิต อาทิ ชีวิตครอบครัว สุขภาพ กิจกรรมทางสังคม เป็นต้น ซึ่งความสัมพันธ์นี้สอดคล้องกับสมมติฐานทฤษฎี Spillover ที่ชี้ว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานสามารถแผ่ขยายหรือมีอิทธิพลต่อองค์ประกอบด้านอื่นๆ ของชีวิต (Elizur et shye, 1990 ; Rice, Near & Hunt, 1980 ; Rain, Lain & Stiener, 1991) นอกจากนี้ผลการศึกษา ในอดีตพบว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงาน จะมีความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม (เช่น Burke et Mckeen, 1988; Burke et Brandshaw, 1981; Rice et al, 1980; Iverson et Maguie, 1999; Cimete, Gencalp, et Keski, 2003) ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตโดยรวมของบุคคล พนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีความคุณภาพชีวิตโดยรวมที่ดี (Elizur et shye, 1990, Sirgy, Efraty, Siege & Lee, 2001, Cimete et al, 2003)

จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ได้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตโดยรวม กล่าวคือ พนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะมีความคุณภาพชีวิตที่ดี ในขณะที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน จะมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของบุคคลด้วย นอกจากนี้ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันยังส่งผลต่อเงื่อนไขการดำรงชีวิตที่แตกต่างกันด้วย (Ryff, Keyes and Hughes 1998 อ้างถึงใน กานดา จันทรย์เอ็ม ม.ป.ป., 4-5)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow 1970 อ้างถึงใน วิมลนันท์ จิระถาวรพัฒน์ 2552, 12-14) ได้กล่าวว่าความต้องการของมนุษย์เป็นเครื่องกระตุ้นและนำทางพฤติกรรมของคนงานในอันที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Human Needs) มองว่าคนมีความต้องการหลายระดับ ซึ่งอาจเรียงจากต่ำไปหาสูงได้ดังนี้ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุดของมนุษย์ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดในการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ที่พักอาศัย และความต้องการทางเพศ เป็นต้น หากกล่าวในแง่องค์การธุรกิจอุตสาหกรรม อาจตอบสนองได้ด้วยค่าจ้างแรงงานที่เพียงพอแก่การครองชีพ การแจกชุดทำงาน การมีพาหนะรับส่งพนักงาน บรรยากาศการทำงานที่ดี เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัย (Security and Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านความมั่นคงและความปลอดภัย จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกายและจิตใจ ได้แก่ การได้รับการปกป้องคุ้มครองให้พ้นจากภัยธรรมชาติ โรคร้าย หรือสงคราม หากพิจารณาในแง่ของการปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว ความต้องการทางด้านความมั่นคงและปลอดภัยจะหมายถึง การให้ความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน การสร้างปลอดภัยในการทำงานให้แก่พนักงาน และการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่พนักงานให้มากยิ่งขึ้น

3. ความต้องการทางสังคม ความรักและความเป็นเจ้าของ (Social, Love and Belonging needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการในสองขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นนี้ ได้แก่ ความต้องการความรัก ความเข้าใจจากเพื่อน ความต้องการที่จะได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ และได้รับการยอมรับจากสมาชิกที่อยู่ในองค์กรนั้นๆ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์กร เป็นต้น

4. ความต้องการมีชื่อเสียงและการยกย่อง (esteem needs) จะรวมถึงการนับถือตนเอง ความต้องการที่จะเป็นคนที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เป็นที่รู้จัก ความเป็นตัวของตัวเอง การมีอำนาจเป็นที่ยอมรับ และได้รับการยกย่องนับถือ เช่น สถานภาพ การได้รับการยกย่อง การได้รับความสนใจ การได้รับการเลื่อนขั้น ตำแหน่งที่สูงขึ้นไป เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-realization need) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจจากความต้องการทั้ง 4 ขั้นดังกล่าวแล้ว ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการจะประสบความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความปรารถนาหรือความคาดหวังของตน ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ทำงานที่ยากที่สุด ท้าทาย หรืองานในตำแหน่งที่สูงสุดเท่าที่ความสามารถของเขาจะเอื้ออำนวยให้

เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg อ้างถึงใน เศรษฐศาสตร์ กิจาจา 2548, 24) ได้อธิบายทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's two factor theory) โดยกล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์มีดังนี้

1. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่จำเป็นต้องมีในองค์กรหากไม่มีจะทำให้ลูกจ้างหรือพนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน การควบคุมบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมขององค์กร และความมั่นคงในงาน เป็นต้น หากขาดการกำหนดสิ่งเหล่านี้ให้แก่ลูกจ้างหรือคนงานอย่างเหมาะสม อาจเป็นสิ่งที่ทำให้ลูกจ้างทิ้งงานหรือเลิกทำงานได้

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจนี้เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานอย่างแท้จริง เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การยอมรับนับถือ และโอกาสที่ก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น

เมื่อพิจารณาโดยละเอียดจะเห็นได้ว่าปัจจัยสุขอนามัยเป็นความต้องการที่เทียบกันได้กับความต้องการระดับต้นตามแนวคิดของมาสโลว์ ส่วนปัจจัยจูงใจเทียบได้กับความต้องการในระดับสูงตามแนวคิดของมาสโลว์

แมคเคลลีแลนด์ (McClelland 1987 อ้างถึงในวิมลนันท์ จิระถาวรพัฒน์ 2552, 17-18) อธิบายว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เน้นการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา และได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีความใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการ ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement: nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation: nAff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขันโดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power: nPower) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2. ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา

3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคเคลิแลนก็ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย

จากแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการตอบสนองความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สามารถบอกได้ถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ตลอดจนทำให้การดำเนินงานขององค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติ โรงงาน พ.ศ. 2535 มีรายละเอียด ดังนี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541

หมวด 1

บททั่วไป

มาตรา 9 ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนเงินประกันตามมาตรา 10วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 70 หรือค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 121 และมาตรา 122 ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิคนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้
นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสีย
ดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

มาตรา 10 ภายใต้บังคับมาตรา 51 วรรคสอง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงิน
ประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพ
ของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิด
ความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับเงินประกันจากลูกจ้าง
ได้ตลอดจนจำนวนเงินและวิธีการเก็บรักษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศ
กำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อ
ชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกัน
สิ้นอายุให้นายจ้างคืนเงินประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามิ ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้าง
เลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออกหรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี

มาตรา 11 หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด
ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มให้ลูกจ้างหรือ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแล้ว แต่กรณีมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่ง
เป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา 12 ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป หากมี
ตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา
ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงิน
เพิ่มให้ผู้รับเหมาชั้นต้น หรือผู้รับเหมาช่วงตามวรรคหนึ่งมีสิทธิไต่เบี่ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วตามวรรค
หนึ่งคืนจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง

มาตรา 13 ในกรณีที่กิจการใดมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างเนื่องจากการโอน รับ
มรดกหรือด้วยประการอื่นใดหรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลและมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง
โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด สิทธิต่างๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใดให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่า
นั้นต่อไป และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

มาตรา 14 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้
ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

มาตรา 15 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน
เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

มาตรา 16 ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก

มาตรา 17 สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้าง โดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใดเพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างนายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าว และให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้ และให้ถือว่าการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามวรรคนี้ เป็นการจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

หมวด 2

การใช้แรงงานทั่วไป

มาตรา 23 ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงาน ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

มาตรา 24 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

มาตรา 25 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็นนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงเพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงาน นอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

มาตรา 26 ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา 24 วรรคหนึ่ง และชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา 25 วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมแล้วจะต้องไม่เกินอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 27 ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้าง มีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักรั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่นถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาที่รวมทั้งวันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

มาตรา 28 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาที่สัปดาห์ติดต่อกัน

มาตรา 29 ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวัน หยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

มาตรา 30 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้

สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้าง โดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

มาตรา 31 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง

มาตรา 32 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ

ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา

มาตรา 33 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

มาตรา 34 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

มาตรา 35 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

มาตรา 36 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 37 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด 3

การใช้แรงงานหญิง

มาตรา 38 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำไต่ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น

(2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ

(4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 39 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน

(2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ

(3) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม

(4) งานที่ทำในเรือ

(5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 40 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว

มาตรา 41 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวันวันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

มาตรา 42 ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มิได้รับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น

มาตรา 43 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

หมวด 4

การใช้แรงงานเด็ก

มาตรา 44 ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง

มาตรา 45 ในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นลูกจ้าง ให้นายจ้างปฏิบัติดังนี้

(1) แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน

(2) จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ

(3) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เด็กออกจากงานการแจ้งหรือการจัดทำบันทึกตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา 46 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง แต่ในสี่ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด

มาตรา 47 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงาน ในระหว่างเวลา 22.00นาฬิกา ถึงเวลา 06.00นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายนายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีและเป็นผู้แสดง ภาพยนตร์ ละคร หรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น ได้พักผ่อนตามสมควร

มาตรา 48 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงาน ล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

มาตรา 51 ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่นห้ามมิ ให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันเพื่อการใดๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก

ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดาหรือผู้ปกครองของลูกจ้างซึ่งเป็น เด็กจ่ายหรือรับเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใดๆ เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้างหรือ ก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้าง สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหัก จากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา

มาตรา 52 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงาน ของเด็กให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีมีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่นซึ่งจัด โดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดี เห็นชอบ โดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้ง แสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามี และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวัน ทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวัน

หมวด 5

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

มาตรา 53 ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้างค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง เท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

มาตรา 68 เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่า ล่วงเวลาในวันหยุดในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน หมายถึงค่าจ้างรายเดือนหารด้วยผลคูณของสามสิบและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวัน โดยเฉลี่ย

มาตรา 69 เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในกรณีที่นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติเป็นสัปดาห์ ให้นับวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาเป็นวันทำงาน

มาตรา 70 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(2) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (1) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(3) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

หมวด 6

คณะกรรมการค่าจ้าง

มาตรา 87 ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบด้วยข้อเท็จจริงอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการประเภทใดประเภทหนึ่ง หรือทุกประเภทหรือในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งก็ได้

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

ถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่ใดให้ถือว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องที่นั้น

มาตรา 88 เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและข้อเท็จจริงต่างๆ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 87 แล้ว ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพร้อมทั้งรายละเอียดต่างๆ ตามที่เห็นสมควร เสนอต่อรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 89 ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรา 88 ให้ใช้บังคับแก่นายจ้าง และลูกจ้างไม่ว่านายจ้างและลูกจ้างนั้นจะมีสัญชาติ ศาสนา หรือเพศใด

มาตรา 90 เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับของประกาศ กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปิดประกาศดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผย เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับ

หมวด 7

สวัสดิการ

มาตรา 96 ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้า คน กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการ ในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 97 คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- (2) ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการ สำหรับลูกจ้าง
- (3) ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
- (4) เสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับ ลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

มาตรา 98 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการใน สถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้งหรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถาน ประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร

มาตรา 99 ให้นายจ้างปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามกฎหมายกระทรวงที่ออกตามมาตรา 95 หรือตามที่มีข้อตกลงกับลูกจ้างให้จัดขึ้นไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

หมวด 8

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรา 104 ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 ให้นำพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานอาคาร สถานที่ หรือจัดทำหรือแก้ไขเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้องหรือเหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนด

มาตรา 105 ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานอาคาร สถานที่เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างใช้จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้างหรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 104 เมื่อได้รับอนุมัติจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างซึ่งพนักงานตรวจแรงงานสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ ตามวรรคหนึ่งเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างหยุดทำงาน ทั้งนี้ จนกว่านายจ้างจะได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

มาตรา 107 ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างและส่งผลการตรวจดังกล่าวแก่พนักงานตรวจแรงงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด 11

ค่าชดเชย

มาตรา 118 ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวันหรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

(5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรานี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้ สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีชั้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

พระราชบัญญัติ โรงงาน พ.ศ. 2535

หมวด 1

การประกอบกิจการโรงงาน

มาตรา 7 ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้โรงงานตามประเภท ชนิดหรือขนาดใดเป็นโรงงานจำพวกที่ 1 โรงงานจำพวกที่ 2 หรือโรงงานจำพวกที่ 3 แล้วแต่กรณี โดยคำนึงถึงความจำเป็นในการควบคุมดูแล การป้องกันเหตุเดือดร้อนรำคาญ การป้องกันความเสียหาย และการป้องกันอันตรายตามระดับความรุนแรงของผลกระทบที่ จะมีต่อประชาชนหรือสิ่งแวดล้อม โดยแบ่งออกเป็นดังนี้

- (1) โรงงานจำพวกที่ 1 ได้แก่โรงงานประเภท ชนิด และขนาดที่สามารถประกอบกิจการโรงงานได้ ทั้งนี้ตามความประสงค์ของผู้ประกอบกิจการโรงงาน
- (2) โรงงานจำพวกที่ 2 ได้แก่โรงงานประเภท ชนิด และขนาดที่เมื่อจะประกอบกิจการโรงงานต้องแจ้งให้ผู้อนุญาตทราบก่อน
- (3) โรงงานจำพวกที่ 3 ได้แก่โรงงานประเภท ชนิด และขนาดที่การตั้งโรงงานจะต้องได้รับใบอนุญาตก่อนจึงจะดำเนินการได้

เมื่อมีประกาศของรัฐมนตรีตามมาตรา 32 (1) ให้โรงงานที่กำหนดในประกาศดังกล่าวเป็นโรงงานจำพวกที่ 3 ด้วย

มาตรา 8 เพื่อประโยชน์ในการควบคุมการประกอบกิจการให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงเพื่อให้โรงงานจำพวกใดจำพวกหนึ่งหรือทุกจำพวกตามมาตรา 7 ต้องปฏิบัติตามในเรื่องดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับที่ตั้งของโรงงาน สภาพแวดล้อมของโรงงานลักษณะอาคารของโรงงานหรือลักษณะภายในของโรงงาน
- (2) กำหนดลักษณะ ประเภทหรือชนิดของเครื่องจักร เครื่องอุปกรณ์หรือสิ่งที่ต้องนำมาใช้ในการประกอบกิจการโรงงาน
- (3) กำหนดให้มีคนงานซึ่งมีความรู้เฉพาะตามประเภท ชนิดหรือขนาดของโรงงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่หนึ่งหน้าที่ใดประจำโรงงาน
- (4) กำหนดหลักเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติ กรรมวิธีการผลิตและการจัดให้มีอุปกรณ์หรือเครื่องมืออื่นใดเพื่อป้องกันหรือระงับหรือบรรเทาอันตราย ความเสียหายหรือความเดือดร้อนที่อาจเกิดแก่บุคคลหรือทรัพย์สินที่อยู่ในโรงงานหรือที่อยู่ใกล้เคียงกับโรงงาน

(5) กำหนดมาตรฐานและวิธีการควบคุมการปล่อยของเสีย มลพิษหรือสิ่งใด ๆ ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งเกิดขึ้นจากการประกอบกิจการโรงงาน

(6) กำหนดการจัดให้มีเอกสารที่จำเป็นประจำโรงงานเพื่อประโยชน์ในการควบคุมหรือตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย

(7) กำหนดข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับการประกอบกิจการโรงงานที่ผู้ประกอบกิจการ โรงงานต้องแจ้งให้ทราบเป็นครั้งคราวหรือตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

(8) กำหนดการอื่นใดเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยในการดำเนินงานเพื่อป้องกันหรือระงับหรือบรรเทา อันตรายหรือความเสียหายที่อาจเกิดจากการประกอบกิจการโรงงานกฎกระทรวงตามมาตรา 9 หนึ่งจะกำหนดให้ ยกเว้น โรงงานประเภท ชนิด หรือขนาดใดจากการต้องปฏิบัติตามเรื่องหนึ่งเรื่องใดก็ได้ และกฎกระทรวงดังกล่าวจะสมควรกำหนดให้เรื่องที่เป็นรายละเอียดทางด้านเทคนิค หรือเป็นเรื่องที่ต้องเปลี่ยนแปลงรวดเร็วตามสภาพสังคมให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาก็ได้

มาตรา 9 ในกรณีที่จะต้องมีการตรวจสอบโรงงานหรือเครื่องจักรเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ อาจมีการกำหนดให้เอกชนเป็นผู้ดำเนินการและจัดทำรายงานผลการตรวจสอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ก็ได้ ทั้งนี้ ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 10 ผู้ประกอบกิจการโรงงานจำพวกที่ 1 ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎ

มาตรา 11 ผู้ประกอบกิจการโรงงานจำพวกที่ 2 ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในจะเริ่มประกอบกิจการโรงงานให้แจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ทราบก่อนแบบและรายละเอียดที่ต้องแจ้งและแบบใบรับแจ้งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงเมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่รับแจ้งตามวรรคหนึ่งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ออกใบรับแจ้งเพื่อเป็นหลักฐานการแจ้งแก่ผู้แจ้งในวันที่ได้รับแจ้งและให้ผู้แจ้งประกอบกิจการ โรงงานได้ตั้งแต่วันที่ได้รับใบรับแจ้ง ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบในภายหลังว่าการแจ้งตามวรรคหนึ่งไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจสั่งให้ผู้แจ้งแก้ไขให้ถูกต้องหรือครบถ้วนภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่ได้รับคำสั่งดังกล่าวการเลิกประกอบกิจการ การโอน การให้เช่าหรือการให้เช่าชื่อ โรงงานจำพวกที่ 2 ผู้ประกอบกิจการ โรงงานต้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทราบภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้ดำเนินการดังกล่าว

มาตรา 12 ผู้ประกอบกิจการโรงงานจำพวกที่ 3 ต้องได้รับใบอนุญาตจากผู้อนุญาต และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 8 ประกาศของรัฐมนตรี ที่ออกตามกฎกระทรวงดังกล่าวและประกาศของรัฐมนตรีที่ออกตามมาตรา 32

ห้ามมิให้ผู้ใดตั้งโรงงานก่อนได้รับอนุญาต

การยื่นคำขอรับใบอนุญาตและขั้นตอนการพิจารณาและระยะเวลาในการพิจารณา ออกใบอนุญาตให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ในกรณีที่ผู้ขอรับใบอนุญาตร้องขอหนังสือรับรองก่อนออกใบอนุญาตถ้าการ พิจารณาเบื้องต้นเพียงพอที่จะอนุมัติ ในหลักการได้ให้ผู้อนุญาตออกหนังสือรับรองให้โดยสงวน ส่วนที่พิจารณาไม่แล้วเสร็จได้ตามหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ในการออกใบอนุญาตให้ผู้มีอำนาจอนุญาตพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ในกฎกระทรวงที่ออกตาม มาตรา 8 ประกาศของรัฐมนตรีที่ออกตามกฎกระทรวงดังกล่าวและ ประกาศของรัฐมนตรี ที่ออกตามมาตรา 32 ถ้ากรณีโดยยังมีได้มีหลักเกณฑ์กำหนดไว้ให้พิจารณา โดยคำนึงถึงความปลอดภัย ของบุคคลหรือทรัพย์สินที่อยู่ในโรงงานหรือที่อยู่ใกล้เคียงกับ โรงงาน หรือ เป็นกรณีที่ต้องปฏิบัติตาม ประกาศของรัฐมนตรีที่ออกตาม มาตรา 32 ในการนี้จะกำหนด เงื่อนไขที่ผู้ประกอบกิจการ โรงงานจะต้องปฏิบัติเป็นพิเศษไว้ในใบอนุญาตก็ได้

มาตรา 13 ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 12 ถ้าประสงค์จะเริ่มประกอบกิจการ โรงงาน ในส่วน หนึ่งส่วนใด ต้องแจ้งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทราบไม่น้อยกว่าสิบห้าวันก่อนวันเริ่มประกอบ กิจการ โรงงาน ถ้าจะมีการทดลองเดินเครื่องจักรก่อนการเริ่มประกอบกิจการ โรงงานตามวรรคหนึ่ง ผู้รับใบ อนุญาตต้องแจ้งวัน เวลา และระยะเวลาการทดลองเดินเครื่องจักรให้พนักงานเจ้าหน้าที่ ทราบไม่น้อย กว่าสิบห้าวันด้วย หลักเกณฑ์และระยะเวลาที่อาจใช้เพื่อการทดลองเดินเครื่องจักร ให้ เป็นไปตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง มาตรา 14 ใบอนุญาตให้ใช้ได้จนถึงวันสิ้นปีปฏิทินแห่งปีที่ ห้า นับแต่ปีที่เริ่มประกอบกิจการ เว้นแต่มีการย้ายโรงงานตามมาตรา 27 หรือมีการเลิกประกอบ กิจการ โรงงาน ให้ถือว่าใบอนุญาตสิ้นอายุในวัน ที่ออกใบอนุญาตใหม่ หรือวันที่เลิกประกอบกิจการ โรงงานถ้ามีเหตุอันสมควรเพื่อยุติการประกอบกิจการในอนาคตอันใกล้ ผู้อนุญาตโดยอนุมัติ รัฐมนตรีจะออกใบอนุญาตให้มีอายุสั้นกว่าที่กำหนดในวรรคหนึ่งก็ได้ ใบอนุญาตที่ออกในกรณีนี้ จะขอต่ออายุอีกไม่ได้

มาตรา 15 การขอต่ออายุใบอนุญาต ให้ผู้รับ ใบอนุญาตยื่นคำขอก่อนวันที่ใบ อนุญาต สิ้นอายุ เมื่อได้ยื่นคำขอดังกล่าวแล้วให้ถือว่าผู้ยื่นคำขออยู่ในฐานะผู้รับใบอนุญาตจนกว่า จะมีคำสั่งถึงที่สุดไม่ อนุญาตให้ต่ออายุใบอนุญาต ถ้าผลการตรวจสอบปรากฏว่า โรงงานและ เครื่องจักรมีลักษณะถูกต้องตามมาตรา 8 ประกาศของรัฐมนตรีที่ออกตามกฎกระทรวงดังกล่าว

และประกาศของรัฐมนตรีที่ออกตามมาตรา 32 และ เงื่อนไขที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตให้ผู้อนุญาต ต่ออายุใบอนุญาตให้ หากมีกรณีที่ไม่ถูกต้อง ให้พนักงานเจ้าหน้าที่สั่งให้แก้ไขให้ถูกต้องภายใน ระยะเวลาที่กำหนดเมื่อแก้ไขแล้วให้ต่ออายุใบอนุญาตได้ถ้าหากไม่แก้ไขภายในระยะเวลา ที่กำหนดให้มีคำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาตการยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตและการให้ต่ออายุ ใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง ผู้ที่ยื่นคำขอต่ออายุ ใบอนุญาตไม่ทันกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง ถ้าประสงค์จะประกอบกิจการ โรงงานต่อไปและได้มา ยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตภายในกำหนดหกสิบวันนับแต่วันที่ใบอนุญาต สิ้นอายุแล้ว ให้ถือว่า ได้ยื่นคำขอต่ออายุภายในระยะเวลาที่กำหนดและการประกอบกิจการ โรงงานในระหว่างนั้นให้ถือ เสมือนว่าเป็นการดำเนินการของผู้รับใบอนุญาต แต่เมื่อได้รับอนุญาตให้ต่ออายุใบอนุญาต ผู้ยื่น นั้น จะต้องเสียค่าปรับเพิ่มอีกร้อยละสิบของค่าธรรมเนียมต่ออายุใบอนุญาต หากพ้นกำหนดสิบหกวัน ต้องดำเนินการเสมือนขออนุญาตใหม่

มาตรา 16 คำสั่งไม่ออกใบอนุญาตหรือไม่ต่ออายุใบอนุญาต ผู้ขออนุญาตหรือผู้ขอ ต่ออายุ ใบอนุญาตมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง คำวินิจฉัยของ รัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา 17 โรงงานใดที่ผู้ประกอบการได้รับใบอนุญาตอยู่แล้ว หากภายหลัง ปรากฏว่าใช้ขนาดของเครื่องจักรต่ำกว่าห้าแรงม้าหรือจำนวนคนงานต่ำกว่าเจ็ดคนให้ถือว่าโรงงาน นั้นยังเป็นโรงงานตามพระราชบัญญัตินี้จนกว่าจะได้ แจ้งเลิกประกอบกิจการ โรงงานหรือ ใบอนุญาตสิ้นอายุ

มาตรา 18 ห้ามมิให้ผู้รับใบอนุญาตขยายโรงงาน เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากผู้ อนุญาตการขยายโรงงานและการให้ขยายโรงงานตลอดจน การอุทธรณ์คำสั่งไม่ให้ขยายโรงงาน ให้นำมาตรา 12 มาตรา 13 และมาตรา 16 มาใช้บังคับโดยอนุโลมการขยายโรงงาน ได้แก่

(1) การเพิ่มจำนวน เปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรทำให้มีกำลังรวม เพิ่มขึ้นตั้งแต่ร้อยละห้าสิบขึ้นไป ในกรณีเครื่องจักรเดิมมีกำลังรวมไม่เกินหนึ่งร้อยแรงม้า หรือกำลังเทียบเท่าไม่เกินหนึ่งร้อยแรงม้า หรือเพิ่มขึ้นตั้งแต่ห้าสิบแรงม้าขึ้นไป ในกรณีเครื่องจักร เดิมมีกำลังรวมเกินกว่าหนึ่งร้อยแรงม้า หรือกำลังเทียบเท่าเกินกว่าหนึ่งร้อยแรงม้า

(2) การเพิ่มหรือแก้ไขส่วนใดส่วนหนึ่งของอาคาร โรงงานทำให้ฐานราก เดิมของใบอนุญาตในส่วนที่ขยายให้มีอายุเท่ากับใบอนุญาตตามมาตรา 14

มาตรา 19 เมื่อผู้รับใบอนุญาตเพิ่มจำนวน เปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรที่ใช้ ในการ ผลิตเครื่องจักรที่ใช้เป็นเครื่องต้นกำลัง หรือพลังงานของเครื่องจักรเป็นอย่างอื่นแต่ไม่ถึง ขันขยายโรงงาน หรือเพิ่มเนื้อที่อาคาร โรงงานออกไป หรือก่อสร้างอาคาร โรงงานเพิ่มขึ้นใหม่เพื่อ

ประโยชน์แก่ กิจการของโรงงานนั้น โดยตรงทำให้เนื้อที่ของอาคารโรงงานเพิ่มขึ้นตั้งแต่ร้อยละ ห้าสิบขึ้นไป ในกรณี

เนื้อที่ของอาคารโรงงานมีไม่เกินสองร้อยตารางเมตรหรือเพิ่มขึ้นตั้งแต่หนึ่งร้อย ตารางเมตรขึ้นไป ในกรณี

เนื้อที่ของโรงงานมีเกินกว่าสองร้อยตารางเมตร ให้แจ้งเป็นหนังสือต่อพนักงาน เจ้าหน้าทีภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่เพิ่มจำนวนเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือเพิ่มเนื้อที่ อาคารโรงงาน หรือก่อสร้าง อาคาร โรงงานนั้นเพิ่มขึ้น แล้วแต่กรณี และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการเพิ่มจำนวน หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือการเพิ่มเนื้อที่อาคาร โรงงาน หรือการก่อสร้างอาคาร โรงงานเพิ่มขึ้นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 20 เงื่อนไขที่กำหนดในใบอนุญาตตามมาตรา 12 วรรคห้า หากผู้อนุญาต เห็นสมควร ยกเลิก หรือเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเงื่อนไขให้เหมาะสม เพื่อให้ผู้รับใบอนุญาตปฏิบัติ ในการประกอบ กิจการ โรงงาน ก็ให้มีหนังสือสั่งการให้ปฏิบัติได้ ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดต้องการ ยกเลิก หรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขที่ต้องปฏิบัติในการประกอบ กิจการ โรงงานให้ ยื่นคำขอ และชี้แจง เหตุผลต่อผู้อนุญาตให้ผู้อนุญาตพิจารณาและมีหนังสือสั่งการ โดยมิชักช้า หากผู้รับใบอนุญาต ไม่เห็นด้วยกับความเห็นของผู้อนุญาต ให้อุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีภายใน กำหนดสามสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับหนังสือสั่งการคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา 21 ในกรณีผู้รับใบอนุญาตโอนการประกอบกิจการโรงงาน ให้เช่าหรือให้ เช่าซื้อโรงงาน หรือขายโรงงาน ให้ถือว่าผู้นั้นได้เลิกประกอบกิจการโรงงานตั้งแต่วันที่โอน การประกอบกิจการโรงงาน ให้เช่าหรือให้เช่าซื้อโรงงานหรือขายโรงงานให้ผู้รับ โอนการประกอบ กิจการ โรงงาน ผู้เช่าหรือผู้เช่าซื้อโรงงาน หรือผู้ซื้อโรงงานนั้นขอรับใบอนุญาตภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่ถือว่ามี การเลิกประกอบกิจการโรงงานตามวรรคหนึ่ง โดยไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียม ใบอนุญาต เมื่อได้ยื่นคำขอดังกล่าวแล้วให้ประกอบกิจการโรงงานต่อไปได้ในระหว่างที่รอรับ ใบอนุญาต โดยให้ถือเสมือนว่าผู้ยื่นคำขอนั้นเป็นผู้รับใบอนุญาต หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ในการขอรับ โอนใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 22 ในกรณีผู้รับใบอนุญาตตายให้ทายาท หรือผู้จัดการมรดกยื่นคำขอต่อ ผู้อนุญาต เพื่อรับโอนใบอนุญาตภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ผู้รับใบอนุญาตตาย หรือภายใน ระยะเวลาที่ผู้อนุญาต ขยายเวลาให้ตามความจำเป็น ถ้ามิได้ยื่นคำขอภายในระยะเวลาที่กำหนดให้ ถือว่าใบอนุญาตสิ้นอายุ หากจะประกอบกิจการ โรงงานต่อไปให้ดำเนินการขอรับใบอนุญาตใหม่ ในระหว่างระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือเสมือนว่าทายาทหรือผู้จัดการมรดกซึ่งเข้าประกอบ กิจการ โรงงานเป็นผู้รับใบอนุญาต ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตถูกศาลสั่งให้เป็นคนไร้ความสามารถ

ให้นำความในสองวรรคก่อนมาใช้บังคับแก่ผู้อนุญาตโดยอนุโลม หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ในการขอรับโอนใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
 มาตรา 23 ผู้รับใบอนุญาตต้องแสดงใบอนุญาตไว้ ณ ที่เปิดเผยและเห็นได้ง่ายใน
 โรงงานของตน

มาตรา 24 เมื่อมีการเปลี่ยนชื่อโรงงานหรือชื่อผู้รับใบอนุญาต ให้ผู้รับใบอนุญาต
 แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยน

มาตรา 25 ในกรณีใบอนุญาตสูญหายหรือถูกทำลาย ให้ผู้รับใบอนุญาตยื่นคำขอรับ
 ใบแทนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบถึงการสูญหายหรือถูกทำลาย

มาตรา 26 ผู้รับใบอนุญาตซึ่งประสงค์จะย้ายเครื่องจักรบางส่วนที่ติดตั้งในโรงงาน
 ไปยัง สถานที่อื่น เพื่อประกอบกิจการโรงงานเป็นการชั่วคราว ให้ยื่นคำขออนุญาตต่อผู้อนุญาต
 พร้อมทั้งแผนผัง และรายละเอียดอื่นแสดงเหตุผลประกอบการพิจารณาด้วย ถ้าผู้อนุญาต
 เห็นสมควรก็ให้ส่งอนุญาตให้ย้ายเครื่องจักรไปประกอบกิจการตามคำขอได้ภายในระยะเวลา
 ที่กำหนด แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่มิคำสั่ง ในการนี้จะกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการ
 เพื่อความปลอดภัยให้ปฏิบัติด้วยก็ได้ ถ้าผู้รับใบอนุญาตมีความจำเป็นจะต้องประกอบกิจการนั้น
 เกินกว่าระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตตามวรรคสอง ก็ให้ขอขยายระยะเวลาต่อผู้อนุญาตก่อนระยะเวลา
 นั้นสิ้นสุดลง ถ้าผู้อนุญาตเห็นสมควรก็ให้ส่งอนุญาตขยาย ระยะเวลาต่อไปได้ไม่เกินหนึ่งปี

มาตรา 27 ผู้รับใบอนุญาตซึ่งประสงค์จะย้ายโรงงานไปยังที่อื่น ให้ดำเนินการ
 เสมือนการตั้งโรงงานใหม่

มาตรา 28 ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดเลิกประกอบกิจการโรงงาน ให้แจ้งเป็นหนังสือต่อผู้
 อนุญาต ภายในสิบห้าวันนับแต่วันเลิกประกอบกิจการ โรงงานถ้าผู้รับใบอนุญาตประสงค์จะ
 เปลี่ยนแปลงโรงงานจำพวกที่ 3 เป็นโรงงานจำพวกที่ 1 หรือ โรงงานจำพวกที่ 2 แล้วแต่กรณี
 ให้แจ้งการเลิกประกอบกิจการโรงงานตามวรรคหนึ่ง และเมื่อจะประกอบกิจการโรงงานต่อไป
 ให้ดำเนินการตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ สำหรับการประกอบ กิจการ โรงงานจำพวก
 ดังกล่าว

มาตรา 29 ในกรณีที่มีกฎกระทรวงตามมาตรา 7 หรือประกาศของรัฐมนตรีตาม
 มาตรา 32

(1) ทำให้โรงงานจำพวกที่ 1 หรือ โรงงานจำพวกที่ 2 เปลี่ยนเป็น โรงงาน
 จำพวกที่ 3 ถ้าผู้ประกอบ กิจการ โรงงานยื่นคำขอใบอนุญาตตามมาตรา 12 ภายในกำหนดสามสิบ
 วัน นับแต่วันที่กฎกระทรวงนั้นมีผลบังคับ ให้ผู้นั้นประกอบกิจการ โรงงานต่อไปได้โดยมีฐานะ
 เสมือนเป็นผู้ได้รับใบอนุญาต และให้ผู้อนุญาตออกใบอนุญาตโดยไม่ชักช้า

มาตรา 30 ให้รัฐมนตรีมีอำนาจกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้ท้องที่ใดท้องที่หนึ่งเป็นเขตประกอบการอุตสาหกรรมได้ การประกอบกิจการโรงงานจำพวกที่ 2 หรือโรงงานจำพวกที่ 3 ภายในเขตประกอบการอุตสาหกรรมตามวรรคหนึ่ง หรือเขตนิคมอุตสาหกรรมซึ่งจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยการนิคมอุตสาหกรรมให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องแจ้งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทราบตามมาตรา 11 หรือได้รับอนุญาต ตามมาตรา 12 แล้วแต่กรณี แต่การประกอบกิจการโรงงานดังกล่าวจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 8 ประกาศของรัฐมนตรีที่ออกตามกฎกระทรวงดังกล่าว ประกาศของรัฐมนตรีที่ออกตามมาตรา 32

(1) และบทบัญญัติอื่นที่เกี่ยวกับการควบคุมการประกอบ กิจการโรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ โดยให้ถือเสมือนเป็นผู้แจ้งหรือผู้รับใบอนุญาตแล้วแต่กรณี เมื่อได้กำหนดให้ท้องที่ใดเป็นเขตประกอบการอุตสาหกรรมหรือจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมขึ้น ตามกฎหมายว่าด้วยการนิคมอุตสาหกรรมแล้ว รัฐมนตรีอาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้บริเวณกิจการโรงงานโดยเด็ดขาดหรือจะอนุญาตให้ประกอบกิจการได้เฉพาะโรงงานบางประเภท ชนิด หรือขนาดใดก็ได้

มาตรา 31 เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ถ้าการประกอบกิจการ โรงงานใดมีกรณีที่เกี่ยวข้องอันจะต้องได้รับอนุญาตจาก พนักงาน เจ้าหน้าที่ตามกฎหมายอื่นอยู่ด้วย พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ และพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจดำเนินการตามกฎหมายในเรื่องนั้นๆอาจกำหนดวิธีการในการ ดำเนินการเพื่อพิจารณาอนุญาตร่วมกันได้ การดำเนินการตามวรรคหนึ่งจะกำหนดให้กระทำโดยมีการยื่นคำขอร่วมกัน หรือจะให้ มีผลเป็นการยกเว้นแบบเอกสารที่ต้องใช้รายการ และข้อมูลที่ต้องแสดง สถานที่ต้องยื่นคำขอหรือเอกสาร และขั้นตอนในการพิจารณาอนุญาตที่ซ้ำซ้อนหรือคล้ายคลึงกัน หรืออาจก่อให้เกิดอุปสรรคแก่การพิจารณาอนุญาตร่วมกันโดยไม่จำเป็นเสียก็ได้ และในกรณีที่สมควรจะกำหนดหลักเกณฑ์หรือวิธีการใดให้ต้องปฏิบัติเพิ่มเติมแทนก็ได้ แต่การอนุญาตจะต้องเป็นไปตามรูปแบบที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยกรนั้น ในการพิจารณาอนุญาตร่วมกัน พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจตรวจสอบ ผู้มีอำนาจพิจารณาส่วนหนึ่งส่วนใดในการอนุญาตหรือผู้มีอำนาจอนุญาตอาจมอบอำนาจของตนให้พนักงาน เจ้าหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม การกำหนดและการมอบอำนาจตามวรรคสองและวรรคสาม เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้มีผลใช้บังคับได้

หมวด 2 การกำกับและดูแลโรงงาน

มาตรา 32 เพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ความมั่นคง ความปลอดภัยของประเทศหรือของสาธารณชนให้รัฐมนตรีโดยอนุมัติคณะรัฐมนตรีมีอำนาจ กำหนดโดยประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาในเรื่องดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดจำนวนและขนาดของโรงงานแต่ละประเภทหรือชนิดที่จะให้ตั้งหรือ ขยาย หรือที่จะไม่ให้ตั้งหรือขยายในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง
- (2) กำหนดชนิด คุณภาพ อัตราส่วนของวัตถุดิบ แหล่งกำเนิดของวัตถุดิบ และหรือปัจจัยหรือชนิดของพลังงานที่จะนำมาใช้หรือผลิตใน โรงงาน
- (3) กำหนดชนิดหรือคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่ผลิตใน โรงงานที่จะให้ตั้งหรือขยาย
- (4) กำหนดให้นำผลผลิตของ โรงงานที่จะให้ตั้งหรือขยายไปใช้ในอุตสาหกรรม บางประเภท หรือให้ส่งผลผลิตออกนอกอาณาจักรทั้งหมดหรือบางส่วน

มาตรา 33 ถ้าโรงงานจำพวกที่ 2 หรือ โรงงานจำพวกที่ 3 หยุดดำเนินงานติดต่อกัน เกิน กว่าหนึ่งปี ผู้ประกอบกิจการ โรงงานจำพวกที่ 2 หรือผู้รับใบอนุญาตประกอบกิจการ โรงงานจำพวกที่ 3 แล้วแต่กรณีต้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันพ้นกำหนดหนึ่งปี ถ้าบุคคลดังกล่าวตามวรรคหนึ่งประสงค์จะประกอบกิจการ โรงงานต่อไป ให้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทราบก่อนเริ่มประกอบกิจการและถ้าเป็น โรงงานจำพวกที่ 3 จะต้องได้รับอนุญาต เป็นหนังสือจากพนักงานเจ้าหน้าที่เสียก่อนแล้วจึงประกอบกิจการ โรงงานได้ ในการให้ประกอบกิจการ โรงงานจำพวกที่ 3 ต่อไปนั้น ให้นำมาตรา 15 วรรคสอง และมาตรา 16 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 34 ในกรณีมีอุบัติเหตุใน โรงงานเนื่องจากโรงงานหรือเครื่องจักรของ โรงงานไม่ว่าจะเป็นกรณีของ โรงงานจำพวกใด ถ้าอุบัติเหตุนั้น

- (1) เป็นเหตุให้บุคคลถึงแก่ความตาย เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ ซึ่งภายหลังเจ็ด สิบสองชั่วโมงแล้วยังไม่สามารถทำงานในหน้าที่เดิมได้ให้ผู้ประกอบกิจการ โรงงานแจ้งเป็น หนังสือให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทราบภายในสามวันนับแต่วันตาย หรือวันครบกำหนดเจ็ดสิบสอง ชั่วโมง แล้วแต่กรณี

(2) เป็นเหตุให้โรงงานต้องหยุดดำเนินงานเกินกว่าเจ็ดวัน ให้ผู้ประกอบการ โรงงานแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทราบภายในสิบวันนับแต่วันเกิด อุบัติเหตุ เมื่อเกิดอุบัติเหตุในโรงงานใดตามวรรคหนึ่ง ให้พนักงานเจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจโรงงานและ เครื่องจักร และพิจารณาดำเนินการตามมาตรา 37 หรือมาตรา 39 แล้วแต่กรณี

มาตรา 35 เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในโรงงานหรืออาคาร สถานที่ หรือยานพาหนะที่มีเหตุควรสงสัยว่าจะประกอบกิจการโรงงานในเวลาระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตก หรือในเวลาทำการของสถานที่ดังกล่าว เพื่อตรวจสอบสภาพ โรงงาน อาคาร สถานที่ หรือยานพาหนะ สภาพเครื่องจักร หรือการกระทำใดที่อาจเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้

(2) นำตัวอย่างผลิตภัณฑ์ที่สงสัยเกี่ยวกับคุณภาพในปริมาณพอสมควร เพื่อตรวจสอบคุณภาพพร้อมกับเอกสารที่เกี่ยวข้อง

(3) ตรวจ ค้น กัก ยึดหรืออายัดผลิตภัณฑ์ ภาชนะบรรจุ สมุดบัญชี เอกสาร หรือสิ่งใดๆ ที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่มีเหตุสงสัยว่าการประกอบกิจการของโรงงานอาจก่อให้เกิดอันตราย แก่บุคคลหรือทรัพย์สินที่อยู่ในโรงงานหรือที่อยู่ใกล้เคียงกับโรงงาน หรือมีการกระทำผิดต่อพระราชบัญญัตินี้

(4) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใดมาเพื่อประกอบการพิจารณาได้

มาตรา 36 เมื่อปรากฏว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่ากระทำการเช่นนั้นให้พนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการไม่ต่ำกว่าระดับ 4 มีอำนาจจับกุมผู้นั้น เพื่อส่งพนักงานสอบสวนดำเนินการต่อไปตามกฎหมาย

มาตรา 37 ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่พบว่า ผู้ประกอบการกิจการโรงงานผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือการประกอบกิจการโรงงานมีสภาพที่อาจก่อให้เกิดอันตราย ความเสียหายหรือความเดือดร้อนแก่บุคคลหรือทรัพย์สินที่อยู่ในโรงงานหรือที่อยู่ใกล้เคียงกับโรงงาน ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจสั่งให้ผู้นั้นระงับการกระทำที่ฝ่าฝืนหรือแก้ไขหรือปรับปรุงหรือปฏิบัติให้ ถูกต้องหรือเหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนดได้ ในกรณีที่เห็นสมควรเมื่อได้รับอนุมัติจากปลัดกระทรวง หรือผู้ซึ่งปลัดกระทรวงมอบหมาย ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจผูกมัดประตูปิดตราเครื่องจักร เพื่อมิให้เครื่องจักรทำงานได้ในระหว่างการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง

มาตรา 38 การส่งคำสั่งตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่นำส่ง ณ ภูมิลำเนา หรือ โรงงานของบุคคลซึ่งระบุไว้ในคำสั่งในเวลาระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตก หรือในเวลาทำการของบุคคลนั้น หรือจะส่งโดยทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับก็ได้ ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่นำส่งแล้วแต่บุคคลซึ่งระบุไว้ในคำสั่งปฏิเสธไม่ยอมรับคำสั่งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ขอให้พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจไปเป็นพยานเพื่อวางคำสั่งไว้ ณ ที่นั้น แต่ถ้าไม่พบบุคคลซึ่งระบุไว้ในคำสั่ง ณ ภูมิลำเนาหรือสถานที่ทำการของบุคคลนั้นจะส่งให้กับบุคคลใด ซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้วซึ่งอยู่หรือทำงาน ณ ที่นั้นก็ได้ และถ้าไม่พบบุคคลใดหรือพบแต่ไม่มีบุคคลใดยอมรับไว้แทน ให้ปิดคำสั่งนั้นไว้ในที่ที่เห็นได้ง่าย ณ ภูมิลำเนาหรือโรงงานนั้นต่อหน้าพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจที่ไปเป็นพยาน เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสองแล้วให้ถือว่าบุคคลซึ่งระบุไว้ในคำสั่งได้รับคำสั่งนั้นแล้ว แต่ถ้าเป็นการส่งโดยทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ หรือโดยการปิดคำสั่งให้ถือว่าได้รับคำสั่งนั้นเมื่อครบกำหนดห้าวันทำการนับแต่วันที่พนักงานไปรษณีย์ได้ส่งหรือวันที่ได้ปิดคำสั่งนั้นไว้ แล้วแต่กรณี

มาตรา 39 ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการโรงงานใดจงใจไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามมาตรา 37 โดยไม่มีเหตุอันควรหรือในกรณีที่ปรากฏว่าการประกอบกิจการของโรงงานใดอาจจะก่อให้เกิดอันตราย ความเสียหายหรือความเดือดร้อนอย่างร้ายแรงแก่บุคคลหรือทรัพย์สินที่อยู่ในโรงงาน หรือที่อยู่ใกล้เคียงกับโรงงานให้ปลัดกระทรวงหรือผู้ซึ่งปลัดกระทรวงมอบหมาย มีอำนาจสั่งให้ผู้ประกอบกิจการโรงงานนั้นหยุดประกอบกิจการโรงงานทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว และปรับปรุงแก้ไข โรงงานนั้นเสียใหม่หรือปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด ถ้าผู้ประกอบกิจการโรงงานได้ปรับปรุงแก้ไขโรงงานหรือปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนดแล้วให้ปลัดกระทรวงหรือผู้ซึ่งปลัดกระทรวงมอบหมายสั่งให้ประกอบกิจการโรงงานต่อไปได้ ถ้าผู้ประกอบกิจการโรงงานไม่ปรับปรุงแก้ไขโรงงานหรือไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดให้ปลัดกระทรวงหรือผู้ซึ่งปลัดกระทรวงมอบหมายมีอำนาจสั่งปิดโรงงานได้ และในกรณีที่ เป็น โรงงานจำพวกที่ 3 ให้คำสั่งปิดโรงงานดังกล่าวมีผลเป็นการเพิกถอนใบอนุญาตด้วย

มาตรา 40 คำสั่งให้หยุดประกอบกิจการหรือคำสั่งปิดโรงงานให้พนักงานเจ้าหน้าที่ปิดประกาศ ไว้ในที่ที่เห็นได้ง่าย ณ โรงงานนั้นอย่างน้อยสามแห่ง ทั้งนี้ ให้มีข้อความแจ้งให้ทราบด้วยว่าห้ามมิให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงงาน คนงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนทำงานในโรงงานเพื่อให้โรงงานประกอบ กิจการต่อไปได้อีกภายหลังมีคำสั่งให้หยุดประกอบกิจการหรือคำสั่งปิดโรงงาน

มาตรา 41 คำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 37 หรือคำสั่งของปลัดกระทรวง หรือ ผู้ซึ่งปลัดกระทรวงมอบหมายให้หยุดประกอบกิจการโรงงานตามมาตรา 39 วรรคหนึ่ง หรือ คำสั่งปิดโรงงานตามมาตรา 39 วรรคสามให้อุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ทราบคำสั่งคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุดการอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง ย่อมไม่เป็นการทุเลา การปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือคำสั่งให้หยุดประกอบกิจการโรงงานหรือคำสั่งให้ ปิดโรงงาน เว้นแต่รัฐมนตรีจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น

มาตรา 42 ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการโรงงานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงาน เจ้าหน้าที่ ตาม มาตรา 37 ถ้ามีเหตุที่ทางราชการสมควรเข้าไปดำเนินการแทนให้ปลัดกระทรวงหรือ ผู้ซึ่งปลัดกระทรวงมอบหมายมีอำนาจสั่งการให้พนักงานเจ้าหน้าที่หรือมอบหมายให้บุคคลใดๆ เข้าจัดการแก้ไข เพื่อให้เป็นไปตามคำสั่งนั้นได้ ในกรณีเช่นนี้ผู้ประกอบกิจการโรงงานต้องเป็นผู้ เสียค่าใช้จ่ายในการเข้าจัดการนั้นตามจำนวนที่จ่ายจริงรวมกับเบี้ยปรับในอัตราร้อยละสามสิบต่อปี ของเงินจำนวนดังกล่าว ถ้าทางราชการได้เข้าไปจัดการแก้ไขปัญหามลพิษหรือผลกระทบต่อ สิ่งแวดล้อมที่เกิดจากโรงงานให้ขอรับเงินช่วยเหลือจากกองทุนสิ่งแวดล้อมตามกฎหมายว่าด้วย การส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติเพื่อใช้จ่ายในการดำเนินการได้ และเมื่อได้รับ เงินตามวรรคหนึ่งจากผู้ประกอบกิจการโรงงานแล้วให้ขอใช้เงินช่วยเหลือที่ได้รับมาคืนแก่กองทุน สิ่งแวดล้อม ดังกล่าวต่อไป

มาตรา 43 ผู้ประกอบกิจการ โรงงานจำพวกที่ 2 และ โรงงานจำพวกที่ 3 ต้องชำระ ค่าธรรมเนียมรายปีตามหลักเกณฑ์ วิธีการและอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงตลอดเวลาที่ยัง ประกอบกิจการ ถ้ามิได้เสียค่าธรรมเนียมโดยไม่มีเหตุอันสมควร ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจสั่ง ให้ผู้นั้นหยุดการประกอบกิจการไว้จนกว่าจะได้เสียค่าธรรมเนียมและเงินเพิ่มครบจำนวนและให้นำ มาตรา 39 มาตรา 40 และมาตรา 41 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 44 ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดงบัตรประจำตัว เมื่อผู้ซึ่งเกี่ยวข้องร้องขอบัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 45 ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 8 (1) (2) (3) (4) (5) หรือ (8) หรือประกาศของรัฐมนตรีที่ออกตามกฎกระทรวงดังกล่าว ต้องระวางโทษปรับ ไม่เกินสองแสนบาท

มาตรา 46 ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 8(6)หรือ(7) หรือประกาศของรัฐมนตรีที่ออกตามกฎกระทรวงดังกล่าว ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่น บาท

มาตรา 47 ผู้ใดจัดทำผลการตรวจสอบตามมาตรา 9 อันเป็นเท็จ ต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 48 ผู้ใดประกอบกิจการโรงงานจำพวกที่ 2 โดยไม่ได้แจ้งให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ทราบตามมาตรา 11 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกิน ห้าหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 49 ผู้ประกอบกิจการโรงงานจำพวกที่ 2 ผู้ใดแจ้งการประกอบกิจการไม่ ถูกต้องครบถ้วนตามที่กำหนดในกฎกระทรวงตามมาตรา 11 วรรคสอง หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 11 วรรคห้า หรือมาตรา 33 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 50 ผู้ใดประกอบกิจการโรงงานจำพวกที่ 3 โดยไม่ได้รับใบอนุญาตตาม มาตรา 12 วรรคหนึ่ง หรือตั้งโรงงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 12 วรรคสอง ต้องระวาง โทษจำคุกไม่เกินสองปีหรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับในกรณีที่โรงงานตามวรรค หนึ่ง เป็นโรงงานประเภทหรือชนิดที่กำหนดจำนวนหรือขนาดที่จะให้ตั้งหรือไม่ให้ตั้งในท้องที่ใด ตามประกาศที่ออกตามมาตรา 32 (1) ผู้กระทำต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสี่ปี หรือปรับไม่เกิน สี่แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 51 ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 13 วรรคหนึ่ง หรือวรรคสอง มาตรา 19 มาตรา 28 หรือมาตรา 33 ต้องระวางโทษไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 52 ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดขยายโรงงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตขยายโรงงาน ตามมาตรา 18 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ในกรณีที่โรงงานตามวรรคหนึ่งเป็น โรงงานประเภทหรือชนิดที่กำหนดจำนวนหรือขนาด ที่จะให้ขยายไม่ให้อยู่ในท้องที่ใดตามประกาศที่ออกตามมาตรา 32 (1) ผู้กระทำต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกินสี่ปี หรือปรับไม่เกินสี่แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 53 ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 23 มาตรา 24 หรือ มาตรา 25 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา 54 ผู้ประกอบกิจการโรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 34 วรรคหนึ่ง ต้อง ระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 55 ผู้ใดประกอบกิจการโรงงานในระหว่างที่ได้มีคำสั่งให้หยุดประกอบ กิจการโรงงาน หรือภายหลังที่มีคำสั่งให้ปิดโรงงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับ ไม่เกินสองแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ และให้ปรับอีกวันละห้าพันบาทจนกว่าจะหยุดประกอบ กิจการ สถาปนิกหรือวิศวกรผู้ใดยังฝ่าฝืนทำงานในโรงงานเฉพาะส่วนที่มีคำสั่งให้หยุดประกอบ กิจการ หรือยังฝ่าฝืนทำงานในโรงงานที่มีคำสั่งปิดโรงงานแล้วเพื่อให้โรงงานประกอบกิจการต่อไป

ต้องระวางโทษ เช่นเดียวกับผู้ประกอบกิจการโรงงานตามวรรคหนึ่ง ผู้ที่ทำงานในโรงงานหรือคนงานผู้ใดยังฝ่าฝืนทำงานในโรงงานเฉพาะส่วนที่มีค่า สั่งให้หยุดประกอบกิจการ หรือยังฝ่าฝืนทำงานในโรงงานที่มีคำสั่งปิดโรงงานแล้วให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าเป็นผู้ร่วมกระทำ หรือสนับสนุนการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง แล้วแต่กรณี แต่ศาลจะลงโทษน้อยเพียงใดก็ได้ โดยคำนึงถึงฐานะ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ความจงใจฝ่าฝืนกฎหมาย และความมีส่วนสำคัญในการกระทำ

มาตรา 56 ผู้ใดขัดขวางหรือไม่ให้ความสะดวกแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 35 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 57 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งตามมาตรา 37 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และให้ปรับอีกวันละไม่เกินห้าพันบาทตลอดเวลาที่ยังฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามให้ถูกต้อง

มาตรา 58 ผู้ใดกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้เครื่องจักรที่พนักงานเจ้าหน้าที่ได้ผูกมัดประทับตราไว้ตามมาตรา 37 วรรคสอง กลับทำงานได้อีกต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 59 ผู้ใดขัดขวางหรือไม่ให้ความสะดวกแก่บุคคลซึ่งปลัดกระทรวงหรือผู้ซึ่งปลัดกระทรวงมอบหมายให้เข้าจัดทำเพื่อให้การเป็นไปตามคำสั่งตามมาตรา 42 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 60 ผู้ใดกระทำการใด ๆ ให้คำสั่งหยุดประกอบกิจการโรงงานหรือคำสั่งปิดโรงงาน ชำรุดหรือเสียหาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 61 ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการโรงงานกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ให้ถือว่าสถาปนิก หรือวิศวกรที่ทำงานในโรงงาน และมีหน้าที่รับผิดชอบในการงาน ส่วนที่มีกรณีการกระทำความผิดนั้นเกิดขึ้นมีส่วนร่วมหรือรู้เห็นในการกระทำความผิดกับผู้ประกอบกิจการโรงงาน และต้องรับโทษเช่นเดียวกับผู้ประกอบกิจการโรงงาน เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้รู้เห็นหรือยินยอมด้วยการกระทำความผิดนั้น นอกจากต้องรับโทษตามวรรคหนึ่งแล้ว ปลัดกระทรวงแจ้งชื่อและการกระทำของบุคคล เช่นว่านั้นให้คณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมหรือคณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพวิศวกรรมทราบ เพื่อพิจารณาดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพสถาปัตยกรรมหรือกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพวิศวกรรมตามวรรคแรกกรณีต่อไป

มาตรา 62 ผู้ใดเคยถูกลงโทษเพราะเหตุกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้แล้ว ครั้งหนึ่ง ถ้าได้กระทำความผิดในบทบัญญัติเดียวกันกับที่เคยถูกลงโทษแล้วนั้นซ้ำอีก ให้ศาลพิจารณาเพิ่มโทษที่จะลงแก่ผู้นั้นอย่างน้อยอีกหนึ่งในสามของอัตราโทษจำคุกหรือเพิ่มโทษอีกกึ่งหนึ่งของอัตราโทษปรับสำหรับความผิดนั้น

มาตรา 63 ในกรณีที่ห้างหุ้นส่วน บริษัท หรือนิติบุคคลอื่นกระทำความผิด ตามพระราชบัญญัตินี้ กรรมการ ผู้จัดการหรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการกระทำอันเป็นความผิดนั้น ต้องระวางโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้นๆด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าการกระทำนั้น ได้กระทำโดยตนมิได้รู้เห็นหรือยินยอมด้วย

มาตรา 64 ในกรณีที่มีการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าบุคคล ผู้ที่อาศัยอยู่ใกล้ชิดหรือติดต่อกับโรงงานที่มีการกระทำความ ผิดเกิดขึ้นหรือบุคคลซึ่งความเป็นอยู่ ถูกกระทบกระเทือน เนื่องจากการกระทำความผิดเป็นผู้เสียหายตามประมวลกฎหมาย ว่าด้วย วิธีพิจารณาความอาญา

มาตรา 65 ให้มีคณะกรรมการเปรียบเทียบคดีในเขตกรุงเทพมหานครและในส่วน ภูมิภาคได้ตาม ความเหมาะสม คณะกรรมการเปรียบเทียบคดีแต่ละคณะให้รัฐมนตรีแต่งตั้งจาก ผู้ทรงคุณวุฒิใน ด้านกฎหมายจำนวนสามคน โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี แต่เมื่อพ้น จากตำแหน่งแล้วอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้การพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ การประชุม และวิธีพิจารณา ของคณะกรรมการเปรียบเทียบคดีให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรี กำหนดโดยประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ความผิดตามมาตรา 50 วรรคสอง หรือมาตรา 52 วรรคสอง ให้คณะกรรมการเปรียบเทียบคดีมีอำนาจเปรียบเทียบได้ ถ้าเห็นว่า ผู้ต้องหาไม่ควรถูกฟ้องร้องหรือได้รับโทษถึงจำคุก และเมื่อผู้ต้องหาได้เสียค่าปรับตามที่ เปรียบเทียบภายในสามสิบ วันนับแต่วันที่มีการเปรียบเทียบปรับให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวล กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ในกรณีที่พนักงานสอบสวนพบว่าผู้ใดกระทำความผิดตามวรรคสี่ และผู้นั้นยินยอมให้เปรียบเทียบปรับให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้แก่คณะกรรมการเปรียบเทียบ คดีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้นั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบปรับ

กฎกระทรวง

ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2535) ออกตามความในพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 8 (1)(2) (3) (4) (5) (6) และ (8) แห่งพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม ออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

หมวด 1

ที่ตั้ง สภาพแวดล้อม ลักษณะอาคารและลักษณะ ภายในของโรงงาน

ข้อ 1 ห้ามตั้งโรงงานจำพวกที่ 1 และโรงงานจำพวกที่ 2 ในบริเวณดังต่อไปนี้

(1) บ้านจัดสรรเพื่อการพักอาศัย อาคารชุดพักอาศัย และบ้านแถวเพื่อการพักอาศัย

(2) ภายในระยะ 50 เมตร จากเขตติดต่อสาธารณสถาน ได้แก่ โรงเรียน หรือสถาบันการศึกษาวัดหรือศาสนาสถาน โรงพยาบาล โบราณสถาน และสถานที่ทำงานของหน่วยงานของรัฐ และให้หมายความรวมถึงแหล่งอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ข้อ 2 ห้ามตั้งโรงงานจำพวกที่ 3 ในบริเวณดังต่อไปนี้กำหนด

(1) บ้านจัดสรรเพื่อการพักอาศัย อาคารชุดพักอาศัย และบ้านแถวเพื่อการพักอาศัย

(2) ภายในระยะ 100 เมตร จากเขตติดต่อสาธารณสถาน ได้แก่ โรงเรียน หรือสถาบันการศึกษาวัดหรือศาสนาสถาน โรงพยาบาล โบราณสถาน และสถานที่ทำงานของหน่วยงานของรัฐ และให้หมายความรวมถึงแหล่งอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ข้อ 3 สถานที่ทำงานของหน่วยงานของรัฐตามข้อ 1 (2) หรือ ข้อ 2 (2) ไม่หมายความรวมถึง สถานที่ทำงานโดยเฉพาะเพื่อการควบคุมกำกับดูแล อำนาจความสะดวก หรือให้บริการ แก่การประกอบกิจการของโรงงานแห่งนั้นๆ ในกรณีมีเหตุอันสมควร รัฐมนตรีจะกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้รั้นหรือขยายระยะทางที่กำหนดในข้อ 1(2) หรือข้อ 2 (2) หรือมิให้ใช้บังคับ 1(2) แก่โรงงานประเภทใดตามเงื่อนไขที่กำหนดก็ได้

ข้อ 4 โรงงานจำพวกที่ 3 นอกจากห้ามตั้งในบริเวณตามข้อ 2 แล้วต้องตั้งอยู่ในทำเลและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมมีบริเวณเพียงพอที่จะประกอบกิจการอุตสาหกรรมตามขนาดและ ประเภทหรือชนิดของโรงงานโดยไม่อาจก่อให้เกิดอันตรายเหตุรำคาญหรือความเสียหายต่อบุคคลหรือทรัพย์สินของผู้อื่นด้วย

ข้อ 5 อาคารโรงงานต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

(1) มั่นคง แข็งแรง เหมาะสมและมีบริเวณเพียงพอที่จะประกอบกิจการอุตสาหกรรมนั้นๆ โดยมีคำรับรองของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือบุคคลอื่นที่รัฐมนตรีกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

(2) มีการระบายอากาศที่เหมาะสม โดยให้มีพื้นที่ประตู หน้าต่าง และช่องลมรวมกันโดยไม่นับที่ติดต่อระหว่างห้องไม่น้อยกว่า 1 ใน 10 ส่วนของพื้นที่ของห้อง หรือมีการระบาย อากาศไม่น้อยกว่า 0.5 ลูกบาศก์เมตรต่อนาที ต่อคนงานหนึ่งคน

(3) มีประตูหรือทางออกให้พอกับจำนวนคนในโรงงานที่จะหลบหนีภัยออกไปได้ทันทั่วๆ ที่ เมื่อมีเหตุฉุกเฉินขึ้นอย่างน้อยสองแห่งอยู่ห่างกันพอสมควรบานประตูเปิดออกได้ง่ายมี ขนาดกว้างไม่น้อยกว่า 110 เซนติเมตร และสูงไม่น้อยกว่า 200 เซนติเมตร แต่ถ้ามีคนในโรงงานที่จะต้องออกตามทางนี้มากกว่า 50 คน ต้องมีขนาดกว้างเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนไม่น้อยกว่า 2 เซนติเมตรต่อหนึ่งคน และมีบันไดระหว่างชั้นอย่างน้อยสองแห่งอยู่ห่างกันพอสมควร

(4) บันไดต้องมั่นคงแข็งแรง มีลักษณะ ขนาด และจำนวนที่เหมาะสมกับอาคาร โรงงาน และการประกอบกิจการอุตสาหกรรมนั้นๆ ขึ้นบันไดต้องไม่ลื่นและมีช่วงระยะเท่ากันโดยตลอดบันไดและพื้นทางเดินที่อยู่สูงจากระดับพื้นตั้งแต่ 1.50 เมตรขึ้นไปอย่างน้อยมีราวที่มั่นคง แข็งแรงและเหมาะสม ทั้งนี้รัฐมนตรีอาจกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้มีส่วนประกอบอื่นเพื่อป้องกันอันตรายหรือยกเว้นการจัดให้มีราวดังกล่าวได้

(5) ระยะดิ่งระหว่างพื้นถึงเพดานโดยเฉลี่ยต้องไม่น้อยกว่า 3.00 เมตร เว้นแต่จะมีการจัดระบบปรับอากาศหรือมีการระบายอากาศที่เหมาะสมแต่ระยะดิ่งดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่า 2.30 เมตร

(6) พื้นต้องมั่นคง แข็งแรงไม่มีน้ำขังหรือลื่น อันอาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย

(7) บริเวณหรือห้องทำงานต้องมีพื้นที่ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 3 ตารางเมตรต่อคนงานหนึ่งคน โดยการคำนวณพื้นที่ให้นับรวมพื้นที่ที่ใช้วาง โต๊ะปฏิบัติงานเครื่องจักรผลิตภัณฑ์ หรือวัสดุที่เคลื่อนไปตามกระบวนการผลิตด้วย

(8) วัสดุที่ใช้ในการก่อสร้างต้องเหมาะสมกับการประกอบกิจการอุตสาหกรรมตามขนาด ประเภทหรือชนิดของโรงงานรวมทั้งที่ไม่ก่อให้เกิดการลุกลามของอัคคีภัย

(9) จัดให้มีสายล่อฟ้าตามความจำเป็นและเหมาะสม

(10) จัดให้มีที่เก็บรักษาวัตถุหรือสิ่งของที่อาจก่อให้เกิดอันตรายหรืออัคคีภัยได้ง่ายไว้ใน ที่ปลอดภัย

(11) ในกรณีมีลิฟต์ ลิฟต์ต้องมีส่วนปลอดภัยไม่น้อยกว่าสี่เท่าของน้ำหนักที่กำหนดให้ใช้ ทั้งนี้ โดยถือว่าคนที่บรรทุกมีน้ำหนัก 70 กิโลกรัมต่อหนึ่งคน และต้องเป็นแบบที่จะเคลื่อนที่ได้ก็ต่อเมื่อประตูได้ปิดแล้วรวมทั้งต้องมีระบบส่งสัญญาณเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินด้วยลิฟต์ต้องมีป้ายระบุจำนวนคนหรือน้ำหนักที่จะบรรทุกได้ ให้เห็น ได้ง่ายและชัดเจน

(12) มีห้องส้วม ที่ปัสสาวะ และสถานที่ทำความสะอาดร่างกายดังต่อไปนี้

(ก) มีห้องส้วม อย่างน้อยในอัตราคนงานไม่เกิน 15 คน 1 ที่นั่ง คนงานไม่เกิน 40 คน 2 ที่นั่ง คนงานไม่เกิน 80 คน 3 ที่นั่ง และเพิ่มขึ้นต่อจากนี้ในอัตราส่วน 1 ที่นั่ง ต่อจำนวน คนงานไม่เกิน 50 คน สำหรับโรงงานที่มีคนงานชายและคนงานหญิงรวมกันมากกว่า 15 คน ให้จัดส้วมแยกไว้สำหรับคนงานหญิงตามอัตราส่วนที่กำหนดข้างต้นด้วย

(ข) อาคารโรงงานที่มีคนทำงานอยู่หลายชั้น ต้องจัดให้มีห้องส้วมและที่ปัสสาวะ ในชั้นต่างๆ ตามความจำเป็นและเหมาะสม

(ค) ห้องส้วมต้องมีพื้นที่ไม่น้อยกว่า 0.9 ตารางเมตรต่อ 1 ที่นั่ง

(ง) ห้องส้วมที่มีที่ปัสสาวะต้องเป็นแบบใช้น้ำชำระลงบ่อซึม พื้นห้องต้องเป็นแบบไม่ลื่นน้ำ

(จ) จัดให้มีกระดาษชำระหรือน้ำสำหรับชำระให้เพียงพอสำหรับห้องส้วมทุกห้อง

(ฉ) จัดให้มีสถานที่ทำความสะอาดร่างกาย พร้อมทั้งวัสดุและอุปกรณ์สำหรับคนงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสม

(ช) จัดให้มีการระบายถ่ายเทอากาศให้เพียงพอสำหรับห้องส้วม ห้องปัสสาวะ และสถานที่ทำความสะอาดร่างกายทุกห้อง

(ซ) จัดให้มีการทำความสะอาดห้องส้วม ที่ปัสสาวะ และสถานที่ทำความสะอาด ร่างกายให้อยู่ในสภาพที่ถูกต้องสุขลักษณะเป็นประจำทุกวัน

(ฅ) ในโรงงานที่มีการผลิตสิ่งที่ใช้บริโภค ต้องจัดให้มีที่ล้างมือ ยามาเชื้อหรือสบู่ อันได้สุขลักษณะและตั้งอยู่ในที่ที่เหมาะสมอย่างน้อยในอัตราคนงานไม่เกิน

15 คน 1 ที่ คนงานไม่เกิน 40 คน 2 ที่ คนงานไม่เกิน 80 คน 3 ที่ และเพิ่มขึ้นต่อจากนี้ในอัตราส่วน 1 ที่ต่อจำนวนคนงานไม่เกิน 50 คน

หมวด 2

เครื่องจักร เครื่องอุปกรณ์ หรือสิ่งนำมาใช้ในโรงงาน

ข้อ 6 เครื่องจักร เครื่องอุปกรณ์ หรือสิ่งนำมาใช้ในโรงงานต้องเป็นดังต่อไปนี้

(1) มั่นคง แข็งแรง และเหมาะสม และในกรณีมีเหตุอันควร รัฐมนตรี จะกำหนดโดยประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา ให้การนำเครื่องจักร เครื่องอุปกรณ์ หรือสิ่งนำมาใช้ในโรงงานชนิดใดต้องมีคำรับรองของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือบุคคลอื่นที่รัฐมนตรี กำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาก็ได้

(2) ใช้เครื่องจักรที่มีความปลอดภัยและไม่ก่อให้เกิดความสั่นสะเทือน เสียง หรือคลื่นวิทยุ รบกวนผู้อยู่อาศัยใกล้เคียง

(3) มีเครื่องป้องกันอันตรายอันอาจเกิดจากส่วนที่เคลื่อนไหวของ เครื่องจักรตามความจำเป็น และเหมาะสม

(4) บ่อหรือถังเปิดที่ทำงานสนองกันกับเครื่องจักรที่อาจเป็นอันตราย ในการปฏิบัติงานของ คนงานต้องมีขอบหรือราวกันแข็งแรงและปลอดภัยทางด้านที่คนเข้าถึงได้สูง ไม่น้อยกว่า 100 เซนติเมตรจากระดับพื้นที่ติดกับบ่อหรือถังนั้น

(5) หม้อไอน้ำ (boiler) หม้อต้มที่ใช้ของเหลวหรือก๊าซเป็นสื่อ นำความร้อน เครื่องอัดก๊าซ (compressor) หรือถังปฏิกิริยา (reactor) และระบบท่อ เครื่องจักรหรือภาชนะ ที่ทำงาน สมองกันโดยมีความกดดันแตกต่างจากบรรยากาศ ซึ่งใช้กับหม้อไอน้ำ หม้อต้มที่ใช้ของเหลวหรือก๊าซเป็นสื่อ นำความร้อน เครื่องอัดก๊าซหรือถังปฏิกิริยาดังกล่าวต้องได้รับการออกแบบ คำนวณ และสร้างตามมาตรฐานที่ยอมรับ หรือผ่านการทดสอบความปลอดภัย ในการใช้งานโดยมี คำรับรองของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือบุคคลอื่นที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศใน ราชราชกิจจานุเบกษาการติดตั้ง มั่นคงแข็งแรงปลอดภัย ในการใช้งาน มีอุปกรณ์ความปลอดภัย และมีส่วนประกอบที่จำเป็นตามหลักวิชาการ โดย มีคำรับรองของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม หรือบุคคลอื่นที่รัฐมนตรีกำหนดโดย ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

(6) ภาชนะบรรจุที่มีความกดดันต่างจากบรรยากาศ (pressure vessel) ต้องเป็นไปตามมาตรฐานที่ยอมรับที่อุปกรณ์ความปลอดภัยและส่วนประกอบที่จำเป็นตามหลัก วิชาการโดยมีคำรับรองของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือบุคคลอื่นที่รัฐมนตรีกำหนด โดยประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา

(7) ภาชนะบรรจุวัตถุอันตราย เช่น วัตถุไวไฟ วัตถุระเบิด วัตถุเคมี หรือของเหลวอื่นใดที่อาจทำให้เกิดอันตรายแก่บุคคลสัตว์ พืช ทรัพย์ หรือสิ่งแวดล้อมที่มีขนาดของภาชนะบรรจุ ตั้งแต่ 25,000 ลิตรขึ้นไปต้องมีฉลากแข็งแรงเป็นไปตามมาตรฐานที่ยอมรับ โดยมีคำรับรองของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือบุคคลอื่นที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาและต้องสร้างเขื่อน หรือกำแพงคอนกรีตโดยรอบให้มีขนาดที่สามารถจะกักเก็บปริมาณของวัตถุดังกล่าวได้ทั้งหมดเว้นแต่กรณีที่มีภาชนะบรรจุมากกว่าหนึ่งถึงให้สร้างเขื่อนที่สามารถเก็บกักวัตถุอันตรายนั้นเท่ากับปริมาตรของถังเก็บขนาดใหญ่ที่สุดเพื่อป้องกันการแพร่กระจายของวัตถุที่บรรจุได้อย่างมีประสิทธิภาพในกรณีเมื่อเกิดอุบัติเหตุแก่ภาชนะ ดังกล่าวและต้องจัดให้มีวัตถุหรือเคมีภัณฑ์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการระงับหรือลดความรุนแรงของการแพร่กระจายได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอในกรณีที่ภาชนะบรรจุนั้นตั้งอยู่ในที่โล่งแจ้งต้องมีสายล่อฟ้าให้เป็นไปตามหลักวิชาการและภาชนะบรรจุที่อาจเกิดประจุไฟฟ้าสถิตย์ได้ในตัวต้องต่อสายดิน

(8) เครื่องยก(crane and hoist) และส่วนที่รับน้ำหนักต่อเนื่องกันต้องมั่นคงและแข็งแรงมีลักษณะ ขนาด และจำนวนที่เหมาะสม และต้องมีป้ายระบุน้ำหนักปลอดภัยสูงสุดที่จะใช้ยกของได้ให้เห็นได้ง่ายและชัดเจนกับต้องมีที่ห้ามล้อซึ่งสามารถจะหยุดน้ำหนักได้ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของน้ำหนักปลอดภัยสูงสุดและถ้าเป็นเครื่องยกที่ใช้ไฟฟ้าต้องมีอุปกรณ์สำหรับหยุด ยก และตัดกระแสไฟฟ้าเมื่อยกน้ำหนักถึง ตำแหน่งสูงสุดที่กำหนด

(9) เครื่องลำเลียงขนส่ง (conveyer) ซึ่งมีสายลำเลียงผ่านเหนือบริเวณซึ่งมีคนปฏิบัติงาน หรือทางเดิน ต้องมีเครื่องป้องกันของตกแบบแผ่นหรือตะแกรงกันด้านข้างและรองรับของตกตลอดได้สายลำเลียงนั้น โดยให้อยู่ในลักษณะที่จะทำให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงานสำหรับเครื่องลำเลียงขนส่งที่มีสายลำเลียงต่างไปจากแนวระดับต้องมีเครื่องบังคับที่ทำให้สายลำเลียงหยุดได้เองเมื่อเครื่องหยุดปฏิบัติงาน

(10) การติดตั้งท่อและอุปกรณ์สำหรับส่งวัตถุทางท่อต้องเป็นไปตามหลักวิชาการที่ยอมรับกัน

(11) ระบบไฟฟ้า การเดินสายไฟฟ้า และการติดตั้งเครื่องยนต์ไฟฟ้า สวิตซ์ไฟฟ้าและ อุปกรณ์ เครื่องไฟฟ้าอื่น ต้องเป็นไปตามหลักวิชาการที่ยอมรับกัน โดยมีคำรับรองของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือบุคคลอื่นที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ข้อ 7 ในกรณีมีเหตุอันควร รัฐมนตรีจะประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการทดสอบความปลอดภัยของเครื่องจักร เครื่องอุปกรณ์หรือสิ่ง ที่นำมาใช้ใน โรงงานตามข้อ 6 (2) (3) (5) (6) (7) (8) (9) (10) หรือ (11) ก็ได้

หมวด 3

คนงานประจำโรงงาน

ข้อ 8 โรงงานที่มีการใช้หม้อไอน้ำ (boiler) หรือหม้อต้มที่ใช้ของเหลวหรือก๊าซ เป็นสื่อ นำความร้อนที่มีความกดดันต่างจากบรรยากาศ ผู้ประกอบกิจการต้องจัดให้มีผู้ควบคุม (operator) ประจำหม้อไอน้ำ (boiler) หรือหม้อต้มที่ใช้ของเหลวหรือก๊าซเป็นสื่อ นำความร้อน ทั้งนี้ โดยผู้ควบคุมดังกล่าวต้องมีคุณสมบัติได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาช่างกลโรงงาน หรือ ช่างยนต์ หรือช่างผู้ชำนาญงานที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ควบคุมหม้อไอน้ำ (boiler) จากกระทรวงอุตสาหกรรมหรือสถาบันอื่นที่กระทรวงอุตสาหกรรมรับรอง โรงงานที่มีการใช้หม้อไอน้ำ (boiler) ขนาดกำลังผลิตตั้งแต่ 20 ตันต่อชั่วโมงขึ้นไป นอกจากต้องดำเนินการจัดให้มีผู้ควบคุมดังกล่าวแล้ว ผู้ประกอบกิจการต้องจัด ให้มีผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือบุคคลอื่นที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศใน ราชกิจจานุเบกษาเป็นวิศวกรผู้ควบคุมและอำนวยความสะดวก ใช้หม้อไอน้ำ (boiler) ด้วย

ข้อ 9 โรงงานที่ประกอบกิจการสร้างหรือซ่อมหม้อไอน้ำ (boiler) หรือหม้อต้มที่ใช้ของเหลว หรือก๊าซเป็นสื่อ นำความร้อน ผู้ประกอบกิจการต้องจัดให้มีผู้ประกอบวิชาชีพ วิศวกรรมควบคุมหรือบุคคลอื่นที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นผู้ควบคุม การสร้างหรือซ่อม

ข้อ 10 โรงงานต้องมีวิธีการควบคุมการปล่อยของเสียมลพิษหรือสิ่งใด ๆ ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ตามที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาและต้องจัดให้มีผู้ควบคุมดูแลและปฏิบัติงานประจำสำหรับระบบป้องกันสิ่งแวดล้อมเป็นพิษซึ่งมีคุณสมบัติตามที่ รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ข้อ 11 โรงงานที่มีการใช้สารกัมมันตรังสีต้องจัดให้มีเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติที่ รัฐมนตรีกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาสำหรับดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องนี้ โดยเฉพาะ

ข้อ 12 คนงานประจำโรงงานตามที่กำหนดในหมวดนี้ จะต้องไม่เป็นผู้ที่เคยกระทำ ความผิดตามกฎหมายว่าด้วย โรงงานเว้นแต่เป็นกรณี ที่รัฐมนตรีกำหนด โดยประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา

หมวด 4

การควบคุมการปล่อยของเสีย มลพิษ หรือสิ่งใด ๆ ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ข้อ 13 การกำจัดขยะ สิ่งปฏิกูล และวัสดุที่ไม่ใช้

(1) ต้องรักษาโรงงานให้สะอาดปราศจากขยะและสิ่งปฏิกูลอยู่เสมอและจัดให้มีที่รองรับหรือที่กำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตามความจำเป็นและเหมาะสม

(2) ต้องแยกเก็บสิ่งปฏิกูลหรือวัสดุที่ไม่ใช้แล้วซึ่งมีวัตถุมีพิษปนอยู่ด้วยหรือสารเคมี หรือเศษค้ำยที่เป็นอันตรายไวไฟไว้ในที่รองรับต่างหากที่เหมาะสมและมีฝาปิดมิดชิด และต้องจัดให้มีการกำจัดสิ่งดังกล่าวโดยเฉพาะด้วยวิธีการที่ปลอดภัยและไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญ

(3) ผู้ประกอบกิจการโรงงานที่มีสิ่งปฏิกูลหรือวัสดุที่ไม่ใช้แล้ว ซึ่งมีลักษณะและ คุณสมบัติตามที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาต้องดำเนินการเกี่ยวกับการกำจัดสิ่งปฏิกูลหรือวัสดุที่ไม่ใช้แล้วดังต่อไปนี้

(ก) ห้ามมิให้นำสิ่งปฏิกูลหรือวัสดุที่ไม่ใช้แล้วออกนอกบริเวณโรงงาน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมโรงงานอุตสาหกรรมหรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมโรงงานอุตสาหกรรมมอบหมายให้นำออกไปเพื่อการทำลายฤทธิ์ กำจัด ทิ้งหรือฝังด้วยวิธีการและสถานที่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

(ข) ต้องแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับชนิด ปริมาณ ลักษณะคุณสมบัติ และสถานที่ เก็บสิ่งปฏิกูลหรือวัสดุที่ไม่ใช้แล้วนั้น ๆ พร้อมทั้งวิธีการเก็บทำลายฤทธิ์ กำจัด ทิ้ง ฝัง เคลื่อนย้าย และการขนส่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ข้อ 14 ห้ามระบายน้ำทิ้งออกจากโรงงาน เว้นแต่ได้ทำการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง จนน้ำทิ้งนั้นมีลักษณะเป็นไปตามที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา แต่ทั้งนี้ต้องไม่ใช้วิธีทำให้เจือจาง (dilution)

ข้อ 15 ในกรณีที่มีระบบบำบัดน้ำเสียผู้ประกอบกิจการต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

(1) ต้องติดตั้งมาตรวัดปริมาณการใช้ไฟฟ้าสำหรับระบบบำบัดน้ำเสียโดยเฉพาะไวไฟิน ที่ที่ง่ายต่อการตรวจสอบ และต้องมีการจดบันทึกเลขหน่วยและปริมาณการใช้ไฟฟ้า ประจำวันด้วย

(2) ในกรณีมีการใช้สารเคมีหรือสารชีวภาพในระบบบำบัดน้ำเสีย ต้องมีการบันทึกการใช้สารเคมีหรือสารชีวภาพในการบำบัดน้ำเสียประจำวันและมีหลักฐานในการจัดหา สารเคมี หรือสารชีวภาพดังกล่าวด้วย

ข้อ 16 ห้ามระบายอากาศเสียออกจากโรงงาน เว้นแต่ได้ทำการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างจนอากาศที่ระบายออกนั้นมีปริมาณของสารเจือปนไม่เกินกว่าค่าที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาแต่ ทั้งนี้ต้องไม่ใช้วิธีทำให้เจือจาง (dilution)

ข้อ 17 เสียงดังที่เกิดจากการประกอบกิจการต้องไม่เกินมาตรฐานที่รัฐมนตรีกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด 5

ความปลอดภัยในการประกอบกิจการโรงงาน

ข้อ 18 โรงงานประเภทใดต้องมีมาตรการคุ้มครองความปลอดภัยในการดำเนินการอย่างไรให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ข้อ 19 เครื่องจักร เครื่องอุปกรณ์ หรือสิ่งนำมาใช้ในโรงงานประเภทใดต้องมีมาตรการคุ้มครองความปลอดภัยอย่างไรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษายกเฉพาะกาล

ข้อ 20 ความในข้อ 1 ข้อ 3 และข้อ 3 ของหมวด 1 มิให้นำมาใช้บังคับกับโรงงานที่ได้รับใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงานอยู่แล้วก่อนวันที่กฎกระทรวงนี้ใช้บังคับ

หมายเหตุ: เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติ โรงงาน พ.ศ. 2535 ได้บัญญัติให้รัฐมนตรีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับที่ตั้ง โรงงาน สภาพแวดล้อม ลักษณะอาคารหรือลักษณะภายในของโรงงาน และลักษณะประเภท หรือชนิดของเครื่องจักร เครื่องอุปกรณ์ หรือสิ่งนำมาใช้ในโรงงาน คนงานประจำโรงงาน การกำหนดวิธีการควบคุมการปล่อยของเสีย มลพิษ หรือสิ่งใดๆที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยในการประกอบกิจการ โรงงาน จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

จากกฎหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า กฎหมายมีความสำคัญและนับวันจะสำคัญยิ่งขึ้นตามการก่อตั้งโรงงานและการจ้างงานในประเทศ กฎหมายทำให้พนักงานมีสิทธิเสรีภาพ ค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการ ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมแก่พนักงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

4. บทบาทของแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรม

แรงงานหญิงของประเทศไทยในสภาพปัจจุบันได้เริ่มหันเหจากภาคเกษตรกรรมเข้าสู่ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมและบริการเพิ่มขึ้น จากอดีตจนถึงในปัจจุบัน แรงงานหญิงมีบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทยมากขึ้น ซึ่งนับว่ามีส่วนช่วยส่งเสริมให้เศรษฐกิจของประเทศมีความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยแต่เดิมนบทบาทของแรงงานหญิงมีขอบเขตอยู่เฉพาะการผลิตภายในครัวเรือน แต่ในปัจจุบันเป็นการใช้แรงงานรับจ้างทำงาน ทั้งในภาครัฐและเอกชนเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัวในบางครอบครัวบทบาทแรงงานหญิงมีทั้งการประกอบอาชีพเพื่อเลี้ยงครอบครัว และยังคงรับผิดชอบในครัวเรือนด้วย

การได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงนับว่ามีความสำคัญยิ่ง โดยได้กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติและเว้นการปฏิบัติในการจ้างแรงงานหญิงไว้เป็นพิเศษ นอกเหนือจากแรงงานชาย ตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ห้ามมิให้นายจ้างให้ผู้ใช้แรงงานหญิงทำงาน ดังต่อไปนี้

มาตรา 38 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำไต่ดิน ไต่ น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- (2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- (4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 39 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- (2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (3) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (4) งานที่ทำในเรือ
- (5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 39/1 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป

สภาพปัญหาของแรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรม

ปัญหาของแรงงานหญิงส่วนใหญ่ยังเป็นแรงงานไร้ฝีมือ มีระดับการศึกษาค่อนข้างต่ำ และยังขาดการพัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะในสายงานช่างฝีมือบางอย่างที่ต้องการความประณีต นุ่มนวลละเอียดถี่ถ้วนในการทำงานด้วยแล้วผลตอบแทนจากการจ้างโดยทั่วไปยังไม่เท่าเทียมกับชาย แม้ว่าการใช้แรงงานหญิง มีประสิทธิภาพมากกว่าแรงงานชาย (วรวิทย์ เจริญเลิศ 2545, 139) และในสภาพความเป็นจริงยังมีนายจ้างอีกเป็นจำนวนมากที่เห็นว่ากฎหมายคุ้มครอง แรงงานเป็นกฎข้อบังคับที่ทำให้ตนเสียเปรียบลูกจ้างแรงงาน เป็นกฎหมายที่จำกัดสิทธิเสรีภาพใน การจ้างงาน จึงพยายามหลีกเลี่ยงและไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ในส่วนของภาคอุตสาหกรรมการผลิต แรงงานหญิงมีความสำคัญเพิ่มขึ้น โดยตลอดทั้งสัดส่วนและจำนวนใกล้เคียงกับแรงงานชาย อุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานหญิงเป็นจำนวนมาก เป็นอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออกที่สำคัญในอันดับต้นๆ ของประเทศ ได้แก่ การผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์และแผงวงจรไฟฟ้า การผลิตสิ่งทอและเสื้อผ้าสำเร็จรูป รองเท้า อัญมณีและเครื่องประดับ การผลิตอาหารกระป๋องและกึ่งสดแช่แข็ง เป็นต้น ทั้งนี้ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และสิ่งทอ ส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานหญิงไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือ ซึ่งจากการสำรวจแนวทางการพัฒนาและคุ้มครองแรงงานไทยตามกระแสการค้าโลก ปี พ.ศ. 2540 พบว่ามีแรงงานหญิงมากกว่าร้อยละ 60 ที่ได้รับการจัดเป็นแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมต่างๆ ได้แก่ อิเล็กทรอนิกส์ (ร้อยละ 83.2) สิ่งทอ (ร้อยละ 66.2) แปรรูปอาหาร (ร้อยละ 65.6) เครื่องนุ่งห่มและรองเท้า (ร้อยละ 65.0) (วรวิทย์ เจริญเลิศ 2545, 141)

จากสภาพการทำงานของแรงงานหญิงที่ประสบกับปัญหาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ ซึ่งสามารถจัดประเภทของปัญหาออกเป็น 14 ประการ ตามที่ระบุไว้ในนโยบายและแผนงานหลักสตรีระยะยาว พ.ศ. 2535-2554 (สุมาลี สันติพลวุฒิ และคณะ 2545, 25-26) กล่าวคือ

1. มีการกีดกันเพศหญิงไม่ให้ประกอบอาชีพบางอาชีพหรือการแต่งตั้งในบางตำแหน่ง ทั้งโดยนิตินัยและพฤตินัยในภาครัฐและภาคเอกชน
2. มีการเลือกปฏิบัติในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งระหว่างบุรุษและสตรี
3. มีค่านิยมและเจตคติไปในทางลบต่อการจ้างงานและการทำงานของสตรี
4. เพศหญิงมีเจตคติที่ยอมรับว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานน้อยกว่าชาย
5. เพศหญิงมีข้อจำกัดในการหาความรู้เพิ่มเติมทั้งโดยการขาดโอกาส และขาดแรงจูงใจจากตนเอง
6. เพศหญิงในภาคราชการมีโอกาสเป็นผู้บริหารน้อยกว่าเพศชายต่างๆ ที่มีจำนวนมากกว่าเพศชาย
7. เพศหญิงในภาคเศรษฐกิจนอกระบบเช่น ผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัว แม้อาจยังไม่ได้รับความสนใจดูแลมากนัก และเพศหญิงที่รับใช้ตามบ้านยังไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายในบางเรื่อง
8. เพศหญิงในภาคเกษตรกรรมมักจะถูกละเลยจากผู้มีหน้าที่วางแผนพัฒนาทำให้ขาดโอกาสในการฝึกอบรม
9. เพศหญิงในภาคเกษตรกรรมมักไม่มีรายได้ของตนเองหรือมีน้อย ทำให้เกิดปัญหาอพยพแรงงานเข้าสู่เมือง
10. เพศหญิงในภาคอุตสาหกรรมส่วนหนึ่งมีโอกาสถูกเลิกจ้างเมื่ออายุมากขึ้นและอาจหมดโอกาสที่จะหางานใหม่ทำ
11. เพศหญิงในภาคบริการบางประเภทประสบปัญหาเรื่องการถูกเอารัดเอาเปรียบและอาจเสี่ยงต่อการเป็นโรคติดต่อร้ายแรง
12. เพศหญิงที่ทำงานโดยได้รายได้ตามจำนวนชิ้น (งานเหมา) ต้องทำงานอย่างหนักเพื่อให้ได้รายได้พอเพียง
13. การรวมกลุ่มกันของแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพต่างๆ มักไม่ถาวร เนื่องจากอาจไม่เห็นประโยชน์หรือไม่มีเวลาเพราะต้องรับภาระงานบ้าน และยังมีแรงงานหญิงจำนวนน้อยที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
14. เพศหญิงที่ประกอบอาชีพนอกระบบยังขาดการสนับสนุนช่วยเหลือในเรื่องการเลี้ยงดูบุตรจากเพศชาย

สำหรับปัญหาแรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ ขาดความรู้ ความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากแรงงานหญิงมีระดับ การศึกษาดำ ทำให้แรงงานหญิงแต่ละคนอยู่ในสภาพที่เสียเปรียบ และมีนายจ้างบางพวกที่ไม่ปฏิบัติตาม กฎหมาย คຸ້ມກອງแรงงาน เช่น การให้ลูกจ้างหญิงทำงานหนัก หรืองานอันตรายต่อสุขภาพและ อนามัย ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องการลาคลอดของหญิงมีครรภ์ เป็นต้น และโอกาสใน การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเมื่อเทียบกับแรงงานชายแล้วจะน้อยกว่ามาก ซึ่งเป็นผลมาจากการขาด การสนับสนุนจากนายจ้าง นอกจากนี้ปัญหาการไม่สามารถใช้แรงงานหญิงได้อย่างเต็มที่ เนื่องจาก สภาพร่างกาย เช่น การคลอดบุตร ซึ่งทำให้กระทบถึงการทำงานบางครั้งอาจถึงกับต้องลาออก จากงาน เพราะความจำเป็นในการเลี้ยงดูบุตร อันหมายถึงว่าครอบครัวต้องขาดรายได้ไปส่วนหนึ่ง และนายจ้างก็ต้องหาคนใหม่แทนทำให้เกิดการสิ้นเปลือง เพราะต้องฝึกคนใหม่ ผลผลิตอาจเกิด ความเสียหายได้ นอกจากนี้แรงงานหญิงมักมีปัญหาเรื่องเวลาทำงาน คือ กลับบ้านค่ำไม่ได้ ออกต่างจังหวัดคราวละนานๆไม่ได้ ทำให้เมื่อคิดถึงต้นทุนในการจ้างแรงงานหญิงแล้วจะสูงกว่า แรงงานชาย นอกจากนี้ แรงงานสตรีนับว่าเป็นทรัพยากรของประเทศที่มีค่าสูงต่อการพัฒนา ประเทศ เพราะนอกจากจะทำหน้าที่เป็นกำลังในการผลิตแล้ว หน้าที่ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ การให้ กำเนิดและเลี้ยงดูบุตร ซึ่งจะมาเป็นกำลังสำคัญของประเทศต่อไป กล่าวได้ว่า แรงงานหญิงมี ความสำคัญเทียบเท่าชาย และนับวันการใช้แรงงานสตรีจะเพิ่มมากขึ้น และมีสัดส่วนใกล้เคียงกับ แรงงานชายดังนั้นการพัฒนาแรงงานสตรีจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง (อนุชา ภาวชน 2549, 10-11)

กล่าวโดยสรุปว่าการใช้แรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมเป็นปัญหาระดับประเทศ ปัญหาหนึ่งที่จะต้องแก้ไข เพื่อให้การใช้แรงงานหญิงมีความเป็นธรรมมากขึ้นและไม่เอารัด เอาเปรียบแรงงานหญิง โดยการสนับสนุนให้แรงงานหญิงได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ในวิชาชีพ และมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน การมีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ย่อมจะช่วยคุ้มครองให้การใช้แรงงานมีความเป็นธรรม มีมาตรฐานดี มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีค่าจ้างที่เหมาะสม มีความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ยังทำให้ลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจดี สามารถอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้ได้ผลผลิตสูงขึ้น ฝ่ายนายจ้าง ก็จะได้รับผลผลิตที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วยและที่สำคัญก็คือจะก่อให้เกิดความสงบสุขแก่สถาน ประกอบการ เกิดประโยชน์ต่อรัฐในด้านเศรษฐกิจและความมั่นคง

5. อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง จังหวัดสงขลา

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง

อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้สัตว์น้ำทะเลสดเป็นวัตถุดิบหลักในการผลิต เพื่อการรักษาสภาพของสินค้าให้สด ใหม่ และมีความใกล้เคียงธรรมชาติ ทั้งยังเป็นการเพิ่มมูลค่าแก่ทรัพยากรสัตว์น้ำทะเล ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมสำคัญของประเทศที่มีเป้าหมายเพื่อการส่งออกเป็นหลักและนารายได้เข้าประเทศปีละหลายหมื่นล้านบาท อาหารทะเลแช่แข็งเริ่มมีการส่งออกต่างประเทศ ประมาณปี 2508 โดยระยะแรกๆการส่งออกยังไม่มีมีการแปรรูปมากนัก เป็นการนำมาปลาหมึก กุ้ง และปลาสดมาเป็นวัตถุดิบสำหรับแช่แข็งทั้งตัว ต่อมาได้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการส่งออกโดยพัฒนาการส่งออกให้เป็นที่ไปตามความต้องการของตลาดมากขึ้น

สำหรับผลิตภัณฑ์ส่งออกหลักในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งได้แก่ กุ้ง ปลาปลาหมึก และปู โดยประมาณร้อยละ 75 เป็นกุ้งแช่แข็ง ซึ่งประเทศไทยเป็นผู้ผลิตส่งออกกุ้งแช่แข็งรายใหญ่ที่สำคัญของโลก และเป็นสินค้าส่งออกที่ทำรายได้เข้าประเทศมาเป็น 1 ใน 10 อันดับสินค้าที่มูลค่าการส่งออกสูงและเป็นสินค้าที่ไทยมีความได้เปรียบด้านคุณภาพฝีมือแรงงาน ซึ่งนอกจากจะทำรายได้เข้าประเทศเพิ่มขึ้นแล้ว อุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำทะเลแช่แข็งยังสำคัญต่อเศรษฐกิจภาคใต้เนื่องจากผลิตภัณฑ์อาหารทะเลแช่แข็งก่อให้เกิดอาชีพแก่เกษตรกร โดยเฉพาะกลุ่มเพาะเลี้ยงกุ้ง และการทำประมง ยังก่อให้เกิดอุตสาหกรรมต่อเนื่องเกี่ยวกับการแปรรูปเพิ่มขึ้นและเกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก (มารุต คำชะอม 2550, 17)

ลักษณะสำคัญของอุตสาหกรรมอาหารทะเลและการแปรรูปอาหารทะเลไทย

1. เป็นอุตสาหกรรมที่ช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าขั้นปฐม (Primary Product) ซึ่งเป็นสินค้าที่ผ่านการแปรรูปก่อนถึงมือผู้บริโภค
2. เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานคนในการผลิตสินค้าสูง (Labour Intensive) การเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมส่งผลให้เกิดการจ้างงานจำนวนมาก แต่ในทางตรงกันข้ามเกิดปัญหาเกี่ยวกับแรงงาน การจ้างงาน อัตราค่าจ้างแรงงาน หรือแม้แต่ปัญหาการขาดแคลนแรงงานมีฝีมือ ซึ่งเป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญกับการขยายตัวของอุตสาหกรรมทั้งสิ้น
3. ท่าเลที่ตั้งของอุตสาหกรรมอยู่แถบชายฝั่งทะเล ใกล้แหล่งวัตถุดิบ ได้แก่ จังหวัดสมุทรสาคร สมุทรปราการ ระยอง สงขลา สุราษฎร์ธานี ปัตตานี และตรัง เป็นต้น เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการขนส่งและเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย (กัทธิตยา ชุ่มสกุล 2550, 31)

ขั้นตอนการผลิตอาหารทะเลแช่แข็ง

1. นำวัตถุดิบมาล้างทำความสะอาด และคัดคุณภาพวัตถุดิบ
2. นำวัตถุดิบที่ผ่านการคัดคุณภาพแล้วมาตัดหัวและปอกเปลือกออก ตามที่ลูกค้าต้องการ
3. นำไปล้างในน้ำที่ผสมคลอรีนเพื่อฆ่าเชื้อโรค เสร็จแล้วนำมาล้างน้ำสะอาดอีกครั้ง
4. คัดขนาดของสินค้าให้ได้มาตรฐาน โดยการชั่งน้ำหนักและนำมาเรียงลงในถาดภาชนะ
5. นำสินค้าเข้าห้อง Quick Freezing ที่อุณหภูมิ -40 องศาเซลเซียส โดยใช้เวลาประมาณ 7-10 ชั่วโมง ตามปริมาณสินค้าที่นำมาแช่แข็ง
6. นำสินค้าที่ผ่านการแช่แข็งบรรจุลงหีบห่อตามขนาดและความต้องการของลูกค้า เนื่องจากอาหารทะเลแช่แข็งที่ส่งไปจำหน่ายต่างประเทศ ส่วนใหญ่จะผลิตตามคำสั่งของลูกค้า ดังนั้นกรรมวิธีการผลิตสินค้าแต่ละชนิดอาจจะแตกต่างกันแต่ก็ไม่มากนัก เพียงแต่สินค้าบางชนิดมีขั้นตอนการผลิตที่ค่อนข้างละเอียดกว่าขั้นตอนโดยทั่วไป (มารุต คำชะอม 2550, 17-18)

โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

จังหวัดสงขลา เป็นจังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทยและเป็นเมืองท่าที่สำคัญ มีพื้นที่ติดชายฝั่งทะเล 2 ด้าน คือ ด้านตะวันออกติดต่อชายฝั่งอ่าวไทย และด้านทิศตะวันตกติดต่อกับทะเลสาบสงขลา จังหวัดสงขลา มีพื้นที่ 7,765.323 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 4,853,249 ไร่ เป็นจังหวัดที่มีขนาดใหญ่เป็นอันดับ 26 ของประเทศอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครตามทางหลวงแผ่นดิน 950 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง คือจังหวัดนครศรีธรรมราช พัทลุง ยะลา ปัตตานี สตูล รัฐเคดาห์ และรัฐเปอรลิสของประเทศมาเลเซีย จังหวัดสงขลาเป็นศูนย์กลางการคมนาคมขนส่งของภาคใต้ตอนล่าง มีเส้นทางขนส่งทั้งทางรถยนต์ ทางรถไฟ ทางเรือ และทางอากาศ

การปกครองแบ่งออกเป็น 16 อำเภอ 127 ตำบล 1,022 หมู่บ้าน มีประชากรจำนวน 1,308,906 คน นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 64.03 รองลงมาร้อยละ 32.84 นับถือศาสนาอิสลาม และศาสนาอื่น ๆ ร้อยละ 2.96

ภาคอุตสาหกรรม จังหวัดสงขลาเป็นที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรมภาคใต้ (ฉลุง) อุตสาหกรรมในจังหวัดส่วนใหญ่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่ต่อเนื่องกับการเกษตรกรรมที่ผลิตเพื่อการส่งออก ได้แก่ อุตสาหกรรมอาหารทะเลบรรจุกระป๋อง อาหารทะเลแช่แข็งและห้องเย็น และอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ยางพารา นอกจากนี้เป็นอุตสาหกรรมอื่นๆ เช่น ส่งหรือจำหน่ายก๊าซจากโรงแยกก๊าซธรรมชาติ ผลิตกระแสไฟฟ้า และอุตสาหกรรมบริการ เป็นต้น สิ้นเดือนธันวาคม 2550 มีจำนวน โรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับอนุญาตและเปิดประกอบการ จำนวน 1,965 โรงงาน เงินลงทุน 64,068.591 ล้านบาท จำนวนการจ้างแรงงาน 78,008 คน เป็นแรงงานชาย 32,510 คน และแรงงานหญิง 45,498 คน (รายงานสถานการณ์อุตสาหกรรมจังหวัด สงขลา, 2550)

อำเภอเมืองสงขลาเป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดสงขลา ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำไร่ ทำสวน ทำนา และทำประมงตามริมฝั่งทะเล เป็นต้น การอุตสาหกรรมในจังหวัดส่วนใหญ่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่ต่อเนื่องกับการเกษตรกรรมที่ผลิตเพื่อส่งออก ทั้งนี้เพราะเมืองสงขลามีพื้นที่ติดกับชายฝั่งทะเล และเป็นศูนย์กลางทางการค้าที่สำคัญของภาคใต้ที่มีการคมนาคมขนส่งที่สะดวกรวดเร็ว ส่งผลให้มีการตั้งฐานการผลิตในจังหวัดสงขลา นอกจากนี้จังหวัดสงขลาเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งมากที่สุดของภาคใต้ ซึ่งจำนวน โรงงาน อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งของอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา มีทั้งหมด 9 โรงงาน (สำนักงาน อุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา, 2553) ได้แก่

1. บริษัทสงขลาแคนนิ่ง มหาชนจำกัด
2. บริษัทคิงฟิชเชอร์ โฮลดิ้ง จำกัด
3. บริษัทแมนเอ โพรสเซนฟูคส์ จำกัด
4. บริษัทแปซิฟิกแปรรูปสัตว์น้ำ จำกัด
5. บริษัทสยามโภชนาการ จำกัด
6. บริษัท ซีฮอว์ส มหาชนจำกัด
7. บริษัทเอส. เอส. โพรสเซนฟูคส์ จำกัด
8. บริษัทพัฒนาซีฟูคส์ จำกัด
9. บริษัทเอ็น เอส โกลด์ สโตเรจ จำกัด

กล่าวโดยสรุป อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง จังหวัดสงขลา เป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญต่อเศรษฐกิจภาคใต้และทำรายได้เข้าประเทศปีละหลายล้านบาท สงขลาเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งมากที่สุดของภาคใต้ ทั้งนี้เพราะเมืองสงขลามีพื้นที่ติดกับ

ชายฝั่งทะเล และเป็นศูนย์กลางทางการค้าที่สำคัญของภาคใต้ที่มีการคมนาคมขนส่งที่สะดวก รวดเร็ว ส่งผลให้มีการตั้งฐานการผลิตในจังหวัดสงขลา อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งเป็น อุตสาหกรรมที่เน้นการส่งออกเป็นหลัก อาหารทะเลแช่แข็งเริ่มมีการส่งออกไปต่างประเทศ ประมาณปี 2508 โดยระยะแรกๆการส่งออกยังเป็น ไม่มีการแปรรูปมากนัก เป็นการนำมาปลาหมึก กุ้ง และปลาสดมาเป็นวัตถุดิบสำหรับแช่แข็งทั้งตัว ต่อมาได้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการส่งออก โดยพัฒนาการส่งออกให้เป็นที่ไปตามความต้องการของตลาดมากขึ้น วัตถุดิบที่ใช้มาจากทะเลและ การเพาะเลี้ยงในทะเลหรือในเขตชายฝั่งทะเล การแปรรูปอาหารทะเลแช่แข็งเพื่อการรักษาสภาพ ของสินค้าให้สด ใหม่ และมีความใกล้เคียงธรรมชาติ ลักษณะสำคัญคือ การเพิ่มมูลค่าแก่ทรัพยากร สัตว์น้ำทะเล ผ่านการแปรรูปก่อนถึงมือผู้บริโภค และเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานคน ในการผลิตสินค้าสูง ส่งผลให้เกิดการจ้างงานจำนวนมาก กรรมวิธีการผลิตสินค้าแต่ละชนิดอาจจะ แตกต่างกันไปแต่ก็ไม่มากนัก เพียงแต่สินค้าบางชนิดมีขั้นตอนการผลิตที่ค่อนข้างละเอียดกว่าขั้นตอน โดยทั่วไปผลิตภัณฑ์ส่งออกหลักในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งได้แก่ กุ้ง ปลา ปลาหมึก และปู โดยประมาณร้อยละ 75 เป็นกุ้งแช่แข็ง ซึ่งประเทศไทยเป็นผู้ผลิตส่งออกกุ้งแช่แข็งรายใหญ่ที่สำคัญ ของโลก และเป็นสินค้าส่งออกที่ทำรายได้เข้าประเทศมาเป็น 1 ใน 10 อันดับสินค้าที่มูลค่า การส่งออกสูงและเป็นสินค้าที่ไทยมีความได้เปรียบด้านคุณภาพฝีมือแรงงาน

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพชีวิตการทำงาน

สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549, 63) ศึกษาเรื่องคุณภาพคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า โดยภาพรวม พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ศิริวรรณ บำรุงศิริ (2550, 121) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดยะเชิงเตตรา พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัด ยะเชิงเตตรา มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งโดยรวมและรายด้าน

อัจฉรา เชื้อแก้ว (255172-74) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า พนักงานศูนย์ควบคุม การบินเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางและ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 8 ด้าน

วิสิทธิ์ ทองผาสุก (2551, 68) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการฉีดพลาสติกกรณีศึกษา : บริษัท มิทานิ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

จันทน์พา วิเศษโฆหาร (2552, 83) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า พนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรมมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่า พนักงานสตรีมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 8 ด้าน

สุภาภรณ์ พลสงคราม (2553, 55) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายและนำเข้าสินค้าอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทชื่อมาขายไปแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง

Sirgy and Efraty (1990 อ้างถึงใน อรรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ 2550, 34) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่อการตอบสนองพฤติกรรมของพนักงาน พบว่าในการศึกษาความต้องการโดยใช้ความพึงพอใจในการทำงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานในด้านความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรในด้านความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในงาน การทุ่มเทในงานและผลการปฏิบัติงานที่ดีในองค์กรและความสัมพันธ์ทางลบด้านความแปลกแยกของบุคคล ผลการศึกษาสรุปว่า ความต้องการในด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับทุกปัจจัย ดังนั้นการให้คนงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นย่อมส่งผลให้เกิดรูปธรรมและนามธรรมของการจ้างงานในองค์กรในด้านของแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน การทุ่มเทและผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดในองค์กร

Havlovic (1991 อ้างถึงใน พิรุฒติ วงษ์วิญญิตานนท์ 2550, 20) ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดจากทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งได้ทำการศึกษารวบรวมข้อมูลจากบันทึกประจำวันของโรงงานอุตสาหกรรมหนัก ในแถบตะวันตกของสหรัฐระหว่างช่วงปี 1976-1986 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีนัยสำคัญต่อการลดลงของการขาดงาน อุบัติเหตุจากการทำงาน การร้องเรียนและการหยุดงาน

อายุ

อริวัฒน์ ปรังประโคน (2548, 54) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วรารัตน์ พูลสวัสดิ์ (2550, 46) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท น.วาสิกิจ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ลัดดาวิชัย สกลสุข (2547, 73) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทองพูน กล้าไพร (2552, 86) ศึกษาเรื่องศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนพื้นที่ทุรกันดาร จังหวัดชัยภูมิ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

อัจฉริยะ สิริทวีวัฒน์ (2552, 60) ศึกษาเรื่อง ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพสมรส

สุภาวดี อินทพันธ์ (2551, 103) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วันเฉลิม พลอินทร์ (2549, 87) ศึกษาเรื่องการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานขององค์กร พฤติกรรมความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย ทุ่งสง จำกัด พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

กนกพรรณ จันทร์วงษ์ (2550, 120) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการในสถานบริการน้ำมันในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กัญญา หมอชาติ (2550, 66) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา

อริวัฒน์ ปริงประโคน (2548, 54) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาแซ สะลิมิง (2551, 106) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนบางลาง อำเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัจฉริยะ สิริทวิวัฒน์ (2552, 62) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สุภาภรณ์ พลสงคราม (2553, 51) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายและนำเข้าสินค้าอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

นุชนาถ ปั่นคุ้ม (2553, 116) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทมินิแบออิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในภาพรวมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รายได้ต่อเดือน

วันเฉลิม พลอินทร์ (2549, 88) ศึกษาเรื่องการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานขององค์กร พฤติกรรมความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย หุ่นสูง จำกัด พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กัญญา หมอชาติ (2550, 66) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริวรรณ บำรุงศิริ (2550, 128) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัจฉริยะ สิริทวีวัฒน์ (2552, 76) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตำแหน่งงาน

ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546, 85) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

โอภาส วิเศษ (2547, 79) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่ปฏิบัติงานในสถานีนามัยตามแนวแดนไทย - กัมพูชา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ศิริวรรณ บำรุงศิริ (2550, 128) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาแซ สะลิมิง (2551, 110) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนบางลาง อำเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประสบการณ์การทำงาน

โอภาส วิเศษ (2547, 82) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่ปฏิบัติงานในสถานีนามัยตามแนวแดนไทย - กัมพูชา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

อัจฉรา เชื้อแก้ว (2551, 75) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่าง ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

สุภาวดี อินทพันธ์ (2551, 103) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่น ประสิทธิภาพในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิราภา ประชุม (2553, 105) ศึกษาเรื่องศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานบรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลักษณะการจ้างงาน

ศิริวรรณ บำรุงศิริ (2550, 128) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ลักษณะการจ้างงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กนกพรรณ จันทร์วงษ์ (2550, 120) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการในสถานบริการน้ำมันในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ลักษณะการจ้างงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุรศักดิ์ ราสี (2548, 87) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของกรรมกรก่อสร้างในจังหวัดเลย พบว่าลักษณะการจ้างที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาการเดินทางมาทำงาน

งามจิต แต่สุวรรณ (2550, 100) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาการเดินทางมาทำงานที่ต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการไม่แตกต่างกัน

ธีรพร ธีรศิลป์ (2551, 5) ศึกษาเรื่องศึกษาความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เอกสิลปกรุงเทพ จำกัด พบว่า ระยะเวลาการเดินทางมาทำงานที่ต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

อัจฉรา เชื้อแก้ว (2551, 69) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานที่ต่างกัน มีผลต่อมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล่าวโดยสรุป จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ผลการศึกษาส่วนใหญ่ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามพบว่าในบางผลการศึกษา ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะการจ้างงาน และระยะเวลาการเดินทางมาทำงาน เป็นตัวแปรต้นในการศึกษา โดยมีสมมติฐาน คือ พนักงานหญิงที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะการจ้างงาน และระยะเวลาการเดินทางมาทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ซึ่งใช้วิธีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จากโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง 9 แห่ง (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา, 2553)

กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Sampling) โดยดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลให้โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง จำนวน 9 แห่ง โดยคำนึงถึงความเต็มใจและความพร้อมให้เข้าไปทำการศึกษา และได้รับการตอบกลับจากโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง จำนวน 3 แห่ง ซึ่งมีพนักงานหญิงรวมทั้งหมด 926 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานหญิงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ 926 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จากโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง 3 แห่ง จำนวนรวมทั้งหมด 926 คน ได้รับการตอบกลับจำนวน 789 คน คิดเป็นร้อยละ 85.21 ของกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ชื่อโรงงาน	จำนวนพนักงานหญิง (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. บริษัท เอส.เอส โฟสเซนฟู๊ด จำกัด	250	152
2. บริษัท ซีอีอาร์ จำกัด (มหาชน)	276	258
3. บริษัทพัฒนาซีฟู๊ด จำกัด	400	379
รวม	926	789

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจะใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Person) ภายหลังจากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณแล้วทำการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ พนักงานหญิงกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แห่งละ 2 คนจากโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง จำนวน 3 แห่ง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 6 คน โดยคำนึงถึงความเต็มใจและความพร้อมในการให้ข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลที่ได้อาจสามารถช่วยอธิบายและเสริมข้อมูลเชิงปริมาณให้สามารถเข้าใจได้มากยิ่งขึ้น

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้คำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณนักวิจัย โดยผู้วิจัยพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะเริ่มตั้งแต่การเริ่มต้นการเก็บข้อมูลจนกระทั่งนำเสนอผลการวิจัย โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยพบกลุ่มตัวอย่าง พร้อมแนะนำตัว อธิบายวัตถุประสงค์และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล สิทธิในการตอบรับหรือปฏิเสธ และการนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเป็นความลับตามใบพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งขึ้นอยู่กับความยินยอมของผู้ให้ข้อมูล และจะเก็บข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลเป็นความลับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน โดยพัฒนาปรับปรุงจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่างๆ โดยให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษาทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะการจ้างงาน และระยะเวลาการเดินทางมาทำงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974) ซึ่งพัฒนามาจากจันทป์พา วิเศษ โวหาร (2552) และ ศิริวรรณ บำรุงศิริ (2548) ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและความสะดวกสบาย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

โดยใช้รูปแบบคำถามของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต ซึ่งแต่ละระดับมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน
มาก	ให้คะแนน	4 คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3 คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนนโดยใช้คะแนนเฉลี่ย ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานมีมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานมีมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานมีปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานมีน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานมีน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติม และข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้โดยเสรี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ช่วยอธิบายและเสริมข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม โดยกระทำหลังจากที่ทราบคำตอบจากแบบสอบถามแล้วว่ากลุ่มตัวอย่างตอบไปในทิศทางใด การสัมภาษณ์มีจุดประสงค์ เพื่อให้ทราบคำตอบข้อมูลเชิงลึก ซึ่งประเด็นในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ประกอบด้วย

1. การแนะนำตัว อธิบายวัตถุประสงค์ ทำความรู้จัก พูดคุยเรื่องทั่วไป เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เข้าใจประเด็นในการสัมภาษณ์และรู้จักคุ้นเคยกับผู้สัมภาษณ์
2. แนวคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
3. แนวคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

1. การหาค่าความตรง (Validity) การหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index of Item Objective Congruence) นำแบบสอบถามที่พัฒนาแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ จุลทรัพย์ ดร.ชาติ ไตรจันทร์ และนายอุดมเดช นิ่มนวล ผู้อำนวยการสำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัดสงขลา

โดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

- ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
 ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
 ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์
 แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

โดยค่า IOC ของแบบสอบถามมีคะแนนอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ก่อนนำไปหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือต่อไป

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขความตรงเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย จำนวน 30 ฉบับ เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบราค หาค่า α -coefficient และนำแบบสอบถามที่มีค่าเกิน .70 ไปใช้ในการวิจัย ซึ่งแบบสอบถามได้ค่า α -coefficient ดังนี้ แบบสอบถามด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม เท่ากับ .834 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย เท่ากับ .795 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล เท่ากับ .860 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เท่ากับ .854 ด้านการบูรณาการทางสังคม เท่ากับ .886 ด้านสิทธิส่วนบุคคล เท่ากับ .759 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น .862 และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม เท่ากับ .903 และแบบสอบถามแต่ละตอนรวมทั้งหมดเท่ากับ .844

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. การหาค่าความตรง (Validity) นำแบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) หลังจากผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งการหาความตรงของแบบสัมภาษณ์จะ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์

2. การนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับการพัฒนาแล้วไปทดลอง (Try Out) ใช้กับผู้ให้ ข้อมูลหลัก ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับผู้ให้ข้อมูลหลัก แต่ไม่ใช่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการเก็บ ข้อมูลจริง ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบความตรงและความเชื่อถือได้ของเครื่องมือและตัวผู้วิจัย ซึ่งผลของ การวิเคราะห์ข้อมูลที่นำมา Try Out นั้นจะได้รับการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น

2 ส่วน

ส่วนที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

1. ทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารของสถานประกอบการ เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำแบบสอบถาม แจกให้กับพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวม แบบสอบถามที่เสร็จเรียบร้อยแล้วกลับคืนด้วยตนเอง ภายในระยะเวลา 90 วัน

3. นำแบบสอบถามมาดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของ แบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมด เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งจากการตรวจสอบความถูกต้องและ ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่า ได้รับการตอบกลับของแบบสอบถามจำนวน 789 คน คิดเป็นร้อยละ 85.21 ของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. หลังจากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนัดผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อทำการ สัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

3. การให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบข้อมูล (Number Checks) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์กลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบอีกครั้ง ก่อนสรุปว่ามีความเข้าใจหรือตรงกับการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลหรือไม่ เพื่อยืนยันความถูกต้อง ซึ่งถือเป็นการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของผู้วิจัยไปด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรม SPSS for window โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะการจ้างงาน และระยะเวลาการเดินทางมาทำงานวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

3. การทดสอบสมมติฐานวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Sheffe)

4. ข้อมูลความคิดเห็นเพิ่มเติม และข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

5. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะการจ้างงาน และระยะเวลาการเดินทางมาทำงาน ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 5 ผลการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะการจ้างงาน และระยะเวลาการเดินทางมาทำงาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=789)	ร้อยละ
1. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	177	22.4
25-34 ปี	356	45.1
35-44 ปี	167	21.2
45 ปีขึ้นไป	89	11.3
2. สถานภาพสมรส		
โสด	309	39.2
สมรส	401	50.8
หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่	79	10.0
3. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	202	25.6
มัธยมศึกษาตอนต้น	198	25.1
มัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช	177	22.4
ปวส. / อนุปริญญา	85	10.8
ปริญญาตรีขึ้นไป	127	16.1
4. รายได้ต่อเดือน (รวมค่าล่วงเวลา)		
1,000-5,000 บาท	279	35.4
5,001-10,000 บาท	470	59.6
มากกว่า10,000 บาทขึ้นไป	40	5.1
5. ตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับปฏิบัติการสายงานการผลิต	593	75.2
พนักงานสำนักงาน	151	19.1
อื่น ๆ	45	5.7

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=789)	ร้อยละ
6. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	269	34.1
1-5 ปี	308	39.0
6-10 ปี	69	8.8
11-15 ปี	50	6.3
16-20 ปี	52	6.6
21 ปีขึ้นไป	41	5.2
7. ลักษณะการจ้างงาน		
รายวัน	517	65.5
รายเดือน	178	22.6
รายเหมา	94	11.9
8. ระยะเวลาการเดินทางมาทำงาน		
น้อยกว่า 30 นาที	423	53.6
30 นาที ถึง 60 นาที	294	37.3
มากกว่า 60 นาทีขึ้นไป	72	9.1
รวม	789	100.0

จากตารางที่ 2-3 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พนักงานหญิง
 พกกลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 25 – 34 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.1 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส
 คิดเป็นร้อยละ 50.8 ระดับการศึกษาประถมศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.6 มีรายได้เฉลี่ย
 ต่อเดือน(รวมค่าล่วงเวลา) 5,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.6 ตำแหน่งงานพนักงานระดับ
 ปฏิบัติการสายงานการผลิตมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.2 โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน
 อยู่ในช่วง 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.0 มีลักษณะการจ้างงานแบบรายวัน คิดเป็นร้อยละ 65.5 และ
 ระยะเวลาการเดินทางมาทำงานโดยส่วนใหญ่จะน้อยกว่า 30 นาที คิดเป็นร้อยละ 53.6

ตอนที่ 2 ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่ออธิบายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	2.83	.72	ปานกลาง
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและความปลอดภัย	3.11	.80	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	2.95	.78	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.77	1.35	ปานกลาง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.08	.76	ปานกลาง
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	2.95	1.12	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	2.96	.95	ปานกลาง
8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	3.07	.80	ปานกลาง
รวม	2.95	.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 8 ด้าน โดยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.11$) รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 3.08$) ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{X} = 3.07$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ($\bar{X} = 2.96$) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 2.95$) ด้านสิทธิส่วนบุคคล ($\bar{X} = 2.95$) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.83$) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.77$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาวะการณ์ของเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.78	.913	ปานกลาง
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	2.92	.80	ปานกลาง
3. ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	2.83	.89	ปานกลาง
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนครบถ้วนและตรงตามกำหนดเวลา	2.98	.85	ปานกลาง
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมอาชีพที่มีลักษณะงานเดียวกัน	2.90	1.34	ปานกลาง
รวม	2.83	.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับค่าตอบแทนครบถ้วนและตรงตามกำหนดเวลามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 2.98$) รองลงมา คือ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 2.92$) ส่วนการได้รับค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาวะการณ์ของเศรษฐกิจในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 2.90$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและความสะดวก

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
6. สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพการทำงานที่มีแสงสว่าง อุณหภูมิ เสียงและการระบายอากาศอย่างเหมาะสม	3.00	.93	ปานกลาง
7. บริษัทของท่านมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงาน	2.99	.96	ปานกลาง
8. บริษัทของท่านมีการตรวจสอบเครื่องมือเครื่องจักร อุปกรณ์ และเครื่องใช้ต่างๆให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	3.03	.97	ปานกลาง
9. บริษัทของท่านมีการจัดอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพ และลักษณะงานให้ลูกจ้างทุกคน เช่น หน้ากากกันสารเคมี ถุงมือกันสารเคมี เป็นต้น	2.95	1.00	ปานกลาง
10. บริษัทของท่านมีการสนับสนุนให้พนักงานได้รับการตรวจสอบสุขภาพอย่างน้อยปีละครั้ง	3.23	.98	ปานกลาง
รวม	3.11	.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บริษัทมีการสนับสนุนให้พนักงานได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละครั้งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.98$) รองลงมา คือ บริษัทมีการตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ และเครื่องใช้ต่างๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.03$) ส่วนบริษัทมีการจัดอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพและลักษณะงานให้ลูกจ้างทุกคน เช่น หน้ากากกันสารเคมี ถุงมือกันสารเคมี เป็นต้นมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.95$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
11. ในการปฏิบัติงานท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	3.17	.85	ปานกลาง
12. ท่านได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ	2.74	.98	ปานกลาง
13. ท่านมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ และนำมาปรับปรุงพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ	2.80	.960	ปานกลาง
14. ท่านนำความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	2.91	.96	ปานกลาง
15. บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันของพนักงาน	2.96	.87	ปานกลาง
รวม	2.95	.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในการปฏิบัติงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถเพื่อการทำงานอย่างเต็มศักยภาพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.17$) รองลงมา คือบริษัทเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันของพนักงาน ($\bar{x} = 2.96$) ส่วนการได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ทำทายความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 2.74$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
16. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้น	2.65	2.31	ปานกลาง
17. ท่านได้รับโอกาสในการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อการเลื่อนตำแหน่งงาน	2.55	.941	ปานกลาง
18. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือนายจ้างในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือน	2.60	.97	ปานกลาง
19. บริษัทของท่านมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานอย่างยุติธรรม	2.66	.94	ปานกลาง
20. ท่านมั่นใจว่าท่านจะไม่ถูกเลิกจ้างโดยง่าย	3.06	1.75	ปานกลาง
21. งานของท่านมีระบบการจ้างงานที่ชัดเจนยุติธรรม	2.90	.90	ปานกลาง
รวม	2.77	1.35	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้างโดยง่ายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.06$) รองลงมา คืองานมีระบบการจ้างงานที่ชัดเจนยุติธรรม ($\bar{X} = 2.90$) ส่วนการได้รับโอกาสในการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.55$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านการบูรณาการทางสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
22. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.39	.93	ปานกลาง
23. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอ	3.30	.93	ปานกลาง
24. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานของท่านทุกครั้งที่ยื่นขอ	3.35	1.72	ปานกลาง
25. ท่านมีความภาคภูมิใจและรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนที่ทำงานร่วมกัน	3.25	.81	ปานกลาง
26. ท่านเข้าร่วมทำกิจกรรมภายในโรงงาน เช่น เล่นกีฬา การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ เป็นต้น	2.78	.98	ปานกลาง
รวม	3.08	.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.39$) รองลงมา คือ ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง ที่ร้องขอ ($\bar{X} = 3.35$) ส่วนการเข้าร่วมทำกิจกรรมภายในโรงงาน เช่น เล่นกีฬา การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.78$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านสิทธิส่วนบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต การทำงาน
27. ท่านได้รับความเสมอภาค และอิสระ ในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	2.95	1.74	ปานกลาง
28. ท่านสามารถที่จะปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับ ความรู้ความสามารถและอยู่นอกเหนือ ความรับผิดชอบได้	2.73	.89	ปานกลาง
29. ท่านได้รับการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว	2.94	.94	ปานกลาง
30. ท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องของ กฎระเบียบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทน	2.86	.88	ปานกลาง
31. ท่านมีสิทธิในการตัดสินใจงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของท่านอย่างเต็มที่	2.95	.94	ปานกลาง
รวม	2.95	1.12	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านสิทธิส่วนบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า "ได้รับความเสมอภาคและอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน และมีสิทธิในการตัดสินใจงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเต็มที่" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 2.95$) รองลงมา คือ "ได้รับการเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้ำก๋ายในเรื่องส่วนตัว" ($\bar{x} = 2.94$) ส่วนสามารถที่จะปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 2.73$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
32. การปฏิบัติงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	3.05	.89	ปานกลาง
33. ท่านมีเวลาว่างให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	2.85	.96	ปานกลาง
34. ท่านมีโอกาสได้ใช้เวลาในวันหยุดในการท่องเที่ยวหรือทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว	2.88	1.02	ปานกลาง
35. ท่านมีเวลาพักสำหรับการผ่อนคลายความตึงเครียดระหว่างการปฏิบัติงาน	2.71	.99	ปานกลาง
36. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสัดส่วนของเวลาที่ใช้ในการทำงานกับเวลาที่ให้กับครอบครัว	2.87	1.43	ปานกลาง
รวม	2.96	.95	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.05$) รองลงมาคือ มีโอกาสได้ใช้เวลาในวันหยุดในการท่องเที่ยวหรือทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว ($\bar{x} = 2.88$) ส่วนมีเวลาพักสำหรับการผ่อนคลายความตึงเครียดระหว่างการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 2.71$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต การทำงาน
37. บริษัทของท่านมีการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดีในการให้ความช่วยเหลือเมื่อมีเหตุการณ์ภัยพิบัติต่างๆเกิดขึ้นในชุมชน	2.98	.91	ปานกลาง
38. บริษัทของท่านมีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคม ชุมชน ด้วยการบริจาคหรือแจกสิ่งของแก่ชุมชนอย่างต่อเนื่อง	2.92	.93	ปานกลาง
39. บริษัทของท่านเป็นที่ยอมรับและมีสัมพันธภาพอันดีกับหน่วยงานอื่นๆ	3.04	.92	ปานกลาง
40. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ร่วมกับบริษัทอย่างต่อเนื่อง	2.87	.97	ปานกลาง
41. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้าทำงานในบริษัทแห่งนี้	3.17	.93	ปานกลาง
รวม	3.07	.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความภาคภูมิใจที่ได้เข้าทำงานในบริษัทแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}=3.17$) รองลงมา คือ บริษัทเป็นที่ยอมรับและมีสัมพันธภาพอันดีกับหน่วยงานอื่นๆ ($\bar{x}=3.04$) ส่วนการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ร่วมกับบริษัทอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}=2.87$)

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะการจ้างงาน และระยะเวลาการเดินทางมาทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Sheffe) ดังตารางที่ 13 – 22

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยรวม จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะการจ้างงาน และระยะเวลาการเดินทางมาทำงาน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	6.816	3	2.272	5.324	.001**
	ภายในกลุ่ม	334.993	785	.427		
	รวม	341.810	788			
สถานภาพสมรส	ระหว่างกลุ่ม	11.578	2	5.789	13.779	.000***
	ภายในกลุ่ม	330.232	786	.420		
	รวม	341.810	788			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	10.235	4	2.559	6.050	.000***
	ภายในกลุ่ม	331.574	784	.423		
	รวม	341.810	788			

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลาโดยรวม จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะการจ้างงาน และระยะเวลาการเดินทางมาทำงาน (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รายได้ต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	10.718	2	5.359	12.722	.000***
	ภายในกลุ่ม	331.092	786	.421		
	รวม	341.810	788			
ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.443	2	1.722	3.999	.019*
	ภายในกลุ่ม	338.367	786	.430		
	รวม	341.810	788			
ประสบการณ์การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	41.877	5	8.375	21.840	.000***
	ภายในกลุ่ม	299.893	782	.383		
	รวม	341.770	787			
ลักษณะการจ้างงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.415	2	3.208	7.517	.001**
	ภายในกลุ่ม	335.395	786	.427		
	รวม	341.810	788			
ระยะเวลาการเดินทางมาทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.907	2	1.953	4.544	.011*
	ภายในกลุ่ม	337.903	786	.430		
	รวม	341.810	788			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 13-14 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ที่มีตำแหน่งงาน และระยะเวลาการเดินทางมาทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อายุ และลักษณะการจ้างงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ดังนั้นเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Sheffe)

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลาโดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า25 ปี	25-34 ปี	35-44 ปี	45 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า25 ปี	3.10	-	.19*	.23*	.20
25-34 ปี	2.90	-	-	.03	.01
35-44 ปี	2.87	-	-	-	-.03
45 ปีขึ้นไป	2.89	-	-	-	-

จากตารางที่ 15 การเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พนักงานหญิงที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีกับอายุ 25-34 ปี และอายุ 35-44 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานหญิงที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าอายุ 25-34 ปี และอายุ 35-44 ปี ส่วนคู่อื่นมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลาโดยรวม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่
โสด	3.03	-	.09	.43*
สมรส	2.95	-	-	.37*
หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่	2.61	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 การเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พนักงานหญิงที่มีสถานภาพโสดกับหม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ และสถานภาพสมรสกับหม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานหญิงที่มีสถานภาพโสดมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าสถานภาพหม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ และพนักงานหญิงที่มีสถานภาพสมรสมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าสถานภาพหม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ ส่วนคู่อื่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลาโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ประถม ศึกษา	มัธยม ศึกษา ตอนต้น	มัธยม ศึกษา ตอนปลาย	ปวส./อนุ ปริญญา	ปริญญาตรี ขึ้นไป
ประถมศึกษา	2.84	-	-.05	-.12	-.11	-.35*
มัธยมศึกษา ตอนต้น	2.89	-	-	-.07	-.06	-.30*
มัธยมศึกษา ตอนปลาย /ปวช	2.96	-	-	-	.01	-.23*
ปวส./อนุปริญญา	2.95	-	-	-	-	-.24
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.19	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 การเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พนักงานหญิงที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา กับปริญญาตรีขึ้นไป ระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นกับปริญญาตรีขึ้นไป และระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวชกับปริญญาตรีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานหญิงที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานหญิงที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช ส่วนคู่อื่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบรายกลุ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลาโดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	1,000-5,000 บาท	5,001-10,000 บาท	มากกว่า10,000 บาทขึ้นไป
1,000-5,000 บาท	2.82	-	-.18*	-.49*
5,001-10,000 บาท	3.00	-	-	-.31*
มากกว่า10,000 บาทขึ้นไป	3.31	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบรายกลุ่มพบว่า พนักงานหญิงที่มีรายได้ต่อเดือน 1,000-5,000 บาทกับ 5,001-10,000 บาท รายได้ต่อเดือน 1,000-5,000 บาทกับมากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป และรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาทกับมากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานหญิงที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท และมากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าที่มีรายได้ต่อเดือน 1,000-5,000 บาท และพนักงานหญิงที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท ส่วนผู้อื่น มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบรายกลุ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลาโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	พนักงานระดับปฏิบัติการสายงานการผลิต	พนักงานสำนักงาน	อื่น ๆ
พนักงานระดับปฏิบัติการสายงานการผลิต	2.91	-	-.13	-.21
พนักงานสำนักงาน	3.04	-	-	-.09
อื่น ๆ	3.13	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบรายคู่พบว่า พนักงานหญิงที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลาโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	16-20 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	21 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.19	-	.40	.55*	.29	.47*	-.23
1-5 ปี	2.79	-	-	.15	-.11	.06	-.63*
6-10 ปี	2.64	-	-	-	-.26	-.09	-.78*
11-15 ปี	2.90	-	-	-	-	.17	-.52*
16-20 ปี	2.73	-	-	-	-	-	-.69*
21 ปีขึ้นไป	3.42	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พนักงานหญิงที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปีกับ 1-5 ปี และ 11-15 ปี ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี กับ 21 ปีขึ้นไป ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี กับ 21 ปีขึ้นไป ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี กับ 21 ปีขึ้นไป และประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี กับ 21 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานหญิงที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี และ 11-15 ปี ส่วนพนักงานหญิงที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี, 6-10 ปี และ 16-20 ปี ส่วนคู่อื่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลาโดยรวม จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน

ลักษณะการจ้างงาน	ค่าเฉลี่ย	รายวัน	รายเดือน	รายเหมา
รายวัน	2.90	-	-.22*	-.01
รายเดือน	3.12	-	-	.21*
รายเหมา	2.91	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 การเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พนักงานหญิงที่มีลักษณะการจ้างงานรายวันกับรายเดือน และลักษณะการจ้างงานรายเดือนกับรายเหมา มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานหญิงที่มีลักษณะการจ้างงานรายเดือน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าที่มีลักษณะการจ้างงานรายวัน และรายเหมา ส่วนคู่อื่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลาโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาการเดินทางมาทำงาน

ระยะเวลา	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 30 นาที	30 นาที ถึง 60 นาที	มากกว่า 60 นาทีขึ้นไป
น้อยกว่า 30 นาที	2.89	-	-.15*	-.04
30 นาที ถึง 60 นาที	3.04	-	-	.11
มากกว่า 60 นาทีขึ้นไป	2.93	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 การเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พนักงานหญิงที่มีระยะเวลาการเดินทางมาทำงานน้อยกว่า 30 นาทีกับ 30 นาที ถึง 60 นาที มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานหญิงระยะเวลาการเดินทางมาทำงาน 30 นาที ถึง 60 นาที มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าที่มีระยะเวลาการเดินทางมาทำงานน้อยกว่า 30 นาที ส่วนคู่อื่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จากการรวบรวมแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า พนักงานหญิงกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 83 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 10.52 ของแบบสอบถามทั้งหมด สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม พบว่า มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 29 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 34.94 ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพนักงานหญิงมีข้อเสนอแนะให้มีการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างทั้งพนักงานรายวันและรายเดือนให้เพียงพอและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรมีการจัดสวัสดิการต่างๆอย่างเหมาะสมและยุติธรรม อาทิ การไม่ได้รับความเป็นธรรมตาม พรบ.คุ้มครองแรงงานด้านสิทธิการลาป่วย ซึ่งตามสิทธิการลาป่วยของลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ในปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน โดยมีสิทธิได้ค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดเวลาที่ลาป่วย แต่ทางบริษัทได้ลดสิทธิวันลาป่วยของลูกจ้างให้มีสิทธิลาป่วยได้ในปีหนึ่งไม่เกิน 25 วันทำงาน และสวัสดิการที่ควรจัดให้มีเพิ่มเติม คือ ห้องละหมาดสำหรับพนักงานมุสลิม

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและความปลอดภัย พบว่า มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 21 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 25.30 ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพนักงานหญิงมีข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขเรื่องเสียงดังรบกวนในการปฏิบัติงาน กลิ่นเหม็น อันตรายจากสารเคมีต่างๆ อาทิ คลอรีน การรั่วไหลของสารแอมโมเนีย ควรมีการตรวจสอบเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆในการปฏิบัติงานให้พร้อมใช้งาน และปรับปรุงดูแลความสะอาดรอบบริเวณห้องน้ำ และโรงอาหารให้มีการถ่ายเทอากาศที่ดี สะอาดถูกสุขลักษณะ ตลอดจนการจัดให้มีสถานที่สำหรับพักผ่อนให้แก่พนักงานเพื่อผ่อนคลายความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 8 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 9.64 ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพนักงานหญิงมีข้อเสนอแนะให้มีการจัดฝึกอบรมพนักงานประจำเดือนหรือประจำปี โดยมีการจัดฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกบริษัท เพื่อพนักงานได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะความชำนาญในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และควรมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะเพิ่มความปลอดภัยในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจนควรมีการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อให้แก่พนักงานเพื่อสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กร

ด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 17 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 20.48 ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพนักงานหญิงมีข้อเสนอแนะให้หัวหน้างาน รับฟังความคิดเห็นของพนักงานบ้างและควรมีการสื่อสารด้วยคำพูดที่สุภาพไม่ใช่คำพูดที่หยาบคาย เมื่อไม่สามารถดำเนินการตามที่พนักงานร้องขอได้ ควรมีการชี้แจงหรืออธิบายให้เกิดความเข้าใจ ระหว่างกัน และควรมีการจัดกิจกรรมสันทนาการภายในบริษัทเพิ่มเติม อาทิ การแข่งขันกีฬา, การจัดกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ เป็นต้น

ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 4 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 4.82 ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพนักงานหญิงมีข้อเสนอแนะให้หัวหน้างานปฏิบัติต่อ พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคและมีความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และควรเปิดโอกาสให้พนักงาน แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น พบว่า มีความคิดเห็นข้อเสนอแนะ 4 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 4.82 ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพนักงานหญิงมีข้อเสนอแนะให้ กำหนดเวลาการทำงานไม่ควรตึงจนเกินไป และไม่ควรมีการทำงานวันอาทิตย์ เพราะเป็นวันหยุด และวันครอบครัว เพื่อให้พนักงานได้มีเวลาพักผ่อนอยู่ร่วมกับครอบครัว

ตอนที่ 5 ผลการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

จากการสัมภาษณ์พนักงานหญิงกลุ่มตัวอย่างจากโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง 3 แห่ง จำนวนทั้งหมด 6 คน โดยพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ได้เล่าถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งสามารถสะท้อนถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน และแสดงตัวอย่างข้อความที่สะท้อนถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัย นำเสนอคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงตามรายด้าน โดยใช้ชื่อผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นนามสมมติทั้งหมด ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

จากผลการสัมภาษณ์สามารถแยกประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมในประเด็นดังต่อไปนี้

- ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความเหมาะสม แต่มีบางส่วนมองว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่มีความเหมาะสม ควรมีการปรับเพิ่มค่าตอบแทนหรือค่าแรง ตามค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น ดังคำกล่าว

“ไม่เหมาะสม รายรับเท่าเดิมแต่ค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้น แต่ไม่มีงาน จำเป็นต้องทำ”
(คุณหมอน, 2554)

“พออยู่ได้ แต่ต้องใช้จ่ายแบบประหยัดตัวเอง” (คุณสาย, 2554)

“ไม่ เพราะทุกวันนี้ของทุกอย่างขึ้นราคา ต้องประหยัดกว่าเดิมจ่ายไม่ค่อยพอ”
(คุณแก้ว, 2554)

“เหมาะสม ก็พออยู่ได้ สามารถเป็นค่าใช้จ่ายส่งลูกเรียนจบปริญญาได้” (คุณฝน, 2554)

“ไม่ อยากให้ขึ้นค่าแรง” (คุณพลอย, 2554)

“ไม่ ควรจะเพิ่มค่าแรงให้มากกว่านี้ เพราะข้าวของราคาแพงกว่าเดิมและต้องกิน
ต้องใช้เหมือนเดิม” (คุณฟ้า, 2554)

- ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับกับปริมาณงานที่ทำ

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ แต่มีบางส่วนมองว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ควรจะปรับเพิ่มค่าตอบแทนให้พนักงานที่เหมาะสม ดังคำกล่าว

“เหมาะสม ทำงานคุ้มกับค่าจ้าง” (คุณหมอน, 2554)

“พอ แต่ถ้าปรับขึ้นให้ก็ดี” (คุณสาย, 2554)

“ไม่ บางช่วงที่มีการเร่งผลิตจะต้องทำงานหนัก เหนื่อย ถึงจะได้ค่า OT แต่
ไม่มาก” (คุณแก้ว, 2554)

“ไม่ ค่าจ้างน้อย ทำงานเยอะ” (คุณฝน, 2554)

“ไม่ ควรจะปรับเพิ่มค่าจ้างให้พนักงาน” (คุณพลอย, 2554)

“ไม่ แต่ก็ต้องทำและทำงานที่นี้มาหลายปีแล้ว เพราะไม่รู้จะไปทำงานอะไร”
(คุณฟ้า, 2554)

- ความเหมาะสมของสวัสดิการต่างๆที่บริษัทจัดให้

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่า สวัสดิการต่างๆที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสม ดังคำกล่าว

“เหมาะสมพอสมควร มีการให้แบบฟอร์มชุดทำงาน ที่พัก” (คุณหมอน, 2554)

“ดีนะ ตอนนี่เปลี่ยนเจ้าของบริษัทใหม่ มีการแจกถุงมือ หน้ากากปิดปากให้
พนักงาน ไม่ต้องซื้อเองแล้ว” (คุณสาย, 2554)

“มีการจัดบริการรถรับส่งทุกวัน ทำให้สะดวกในการเดินทางมาทำงานมาก”
(คุณแก้ว, 2554)

“พอสมควร เหมือนกับที่อื่นทั่วไป” (คุณฝน, 2554)

“เหมาะ บริษัทที่ที่פקให้สำหรับพนักงาน ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายได้บ้าง”

(คุณพลอย, 2554)

“เหมาะสม แต่ก็มีหลายอย่างที่อยากให้บริษัทเพิ่มเติมและดูแลอย่างทั่วถึง”

(คุณฟ้า, 2554)

- ความต้องการให้บริษัทปรับปรุงเกี่ยวกับด้านสวัสดิการ

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่า ไม่ต้องปรับปรุงเกี่ยวกับสวัสดิการ แต่มีบางส่วนมองว่าควรปรับปรุงเกี่ยวกับด้านสวัสดิการ เรื่องความสะดวกในการจัดฝึกอบรมเพิ่มเติม และควรมีห้องละหมาดให้แก่พนักงานมุสลิม ดังคำกล่าว

“ไม่มี ก่อนข้างพอใจกับสิ่งที่บริษัทจัดให้” (คุณหมอน, 2554)

“ไม่มี ที่เป็นอยู่ก็พอเพียงแล้ว” (คุณสาย, 2554)

“เพิ่มเติมการจัดฝึกอบรมพนักงาน เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เพิ่มพูนความรู้และความชำนาญในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น” (คุณแก้ว, 2554)

“อยากให้มีห้องละหมาด เพราะจะได้สะดวกและเป็นระเบียบ” (คุณฝน, 2554)

“ควรปรับปรุงดูแลความสะดวกของห้องน้ำ และเพิ่มจำนวนห้องน้ำให้เพียงพอกับจำนวนพนักงาน” (คุณพลอย, 2554)

“เพิ่มเติมพื้นที่พักผ่อนใน โรงงาน เพื่อจะได้ใช้นั่งเล่นพักผ่อนระหว่างเวลาพักเที่ยง และจัดกิจกรรมให้พนักงานได้ผ่อนคลายภายในและนอกสถานที่” (คุณฟ้า, 2554)

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

จากผลการสัมภาษณ์สามารถแยกประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยในประเด็นดังต่อไปนี้

- สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในที่ทำงาน

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่า สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในที่ทำงานดี แต่มีบางส่วนมองว่าต้องมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมเรื่องความสะดวกระบบการถ่ายเทอากาศ และเสียงดังรบกวน ดังคำกล่าว

“โดยรวมดี บริเวณโดยรอบของโรงงานสะอาด อากาศถ่ายเทดี” (คุณหมอน, 2554)

“สะอาด มีความปลอดภัย เป็นสัดส่วนชัดเจน แต่มีเสียงดังจากเครื่องจักรบ้าง บางเวลา” (คุณสาย, 2554)

“ดี แต่บางครั้งก็มีเสียงดังของเครื่องจักรที่ทำงาน” (คุณแก้ว, 2554)
 “มีความเป็นระเบียบ สะอาด” (คุณฝน, 2554)
 “สะอาด แต่อากาศไม่ค่อยถ่ายเท บางครั้งมีกลิ่นเหม็นคาว” (คุณพลอย, 2554)
 “เป็นระเบียบ แต่ควรดูแลความสะอาดบางพื้นที่ภายในโรงงาน เช่น โรงอาหาร ห้องส้วม” (คุณฟ้า, 2554)

- ผลกระทบต่อสุขภาพจากสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในที่ทำงาน

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่า สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในที่ทำงานไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพ พนักงานหญิงมีสุขภาพแข็งแรงดี ดังคำกล่าว

“ไม่มี งานที่นี่มาหลายสิบปีแล้ว” (คุณหมอน, 2554)
 “ไม่มี สุขภาพแข็งแรงดี” (คุณสาย, 2554)
 “ไม่มี เป็นธรรมดาของ โรงงานที่มีเสียงดังจากเครื่องจักรให้ฟังบ้าง แต่จะเป็นช่วงๆ ไม่ได้ดังทั้งวัน” (คุณแก้ว, 2554)
 “ไม่มีผลอะไรต่อสุขภาพเลยตอนนี้” (คุณฝน, 2554)
 “ไม่มี เพราะ โรงงานก็ทำตามมาตรฐาน” (คุณพลอย, 2554)
 “ไม่มี ไม่ได้เป็นโรคอะไร” (คุณฟ้า, 2554)

- การให้ความสำคัญกับการตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ และเครื่องใช้ต่างๆ ให้มีสภาพพร้อมใช้งาน

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่า บริษัทได้ให้ความสำคัญกับการตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ และเครื่องใช้ต่างๆ ให้มีสภาพพร้อมใช้งานเป็นประจำ โดยฝ่ายงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังคำกล่าว

“มีการตรวจสอบจากฝ่ายงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นประจำ” (คุณหมอน, 2554)
 “ตรวจสอบเป็นประจำ” (คุณสาย, 2554)
 “จะมีฝ่ายงานที่รับผิดชอบมาตรวจ ซ่อมเครื่องมือที่เสีย” (คุณแก้ว, 2554)
 “มี ถ้าอะไรเสียจะมีเจ้าหน้าที่มาซ่อมทันที เพราะหากเครื่องจักรเสียก็ทำงานไม่ได้” (คุณฝน, 2554)
 “มีการจัดเก็บอุปกรณ์ต่างๆอย่างเป็นระเบียบ เพราะจะสะดวกเวลาต้องการใช้งาน” (คุณพลอย, 2554)
 “ทุกอย่างอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน อันไหนเสียก็จะเรียกเจ้าหน้าที่มาซ่อมหรือเปลี่ยนใหม่ให้ตลอด” (คุณฟ้า, 2554)

- การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่าจะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน อาทิ การอบรมการดับเพลิงเบื้องต้น, ความปลอดภัยในการทำงานเบื้องต้น, เทคนิคการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และการปฐมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อได้รับอันตรายจากทำงาน เป็นต้น ดังคำกล่าว

“มีอบรมการดับเพลิงเบื้องต้น” (คุณหมอน, 2554)

“ได้รับการอบรมความปลอดภัยในการทำงานเบื้องต้น และเกี่ยวกับการดับเพลิงเบื้องต้นตอนเข้ามาทำงานช่วงแรกๆ” (คุณสาย, 2554)

“อบรมการปฐมพยาบาลเบื้องต้น ความปลอดภัยในการทำงานเบื้องต้น และอบรมการดับเพลิงเบื้องต้น” (คุณแก้ว, 2554)

“มีการอบรมการดับเพลิง การปฐมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อได้รับอันตรายจากการทำงาน” (คุณฝน, 2554)

“เทคนิคการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และปฐมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อได้รับอันตรายจากทำงานให้พนักงานทุกคน” (คุณพลอย, 2554)

“มีการอบรมและการสาธิตการดับเพลิงเบื้องต้นและการผจญเพลิงให้พนักงานทุกคนเข้าร่วม” (คุณฟ้า, 2554)

- นโยบายเกี่ยวกับการตรวจสอบสุขภาพพนักงาน

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่าจะบริษัทมีนโยบายเกี่ยวกับการตรวจสอบสุขภาพพนักงานประจำปี ปีละ 1 ครั้ง ดังคำกล่าว

“เค้าจะมาตรวจปีละครั้ง” (คุณหมอน, 2554)

“มี ตรวจทุกปีนะ ปีละ1ครั้ง” (คุณสาย, 2554)

“มี ตรวจปีละครั้ง” (คุณแก้ว, 2554)

“มี ปีละครั้ง” (คุณฝน, 2554)

“มี ตรวจปีละครั้ง” (คุณพลอย, 2554)

“มี ตรวจปีละครั้งทุกปี” (คุณฟ้า, 2554)

ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล

จากผลการสัมภาษณ์สามารถแยกประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านพัฒนาความสามารถของบุคคลในประเด็นดังต่อไปนี้

- โอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่า มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานช่วงแรกของการเริ่มทำงานและได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมตามความเหมาะสม แต่บางส่วนมองว่าไม่ค่อยมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน ควรมีการจัดอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถให้พนักงานเพิ่มเติม ดังคำกล่าว

“มีการสอนงานตอนเริ่มเข้าทำงาน หลังจากนั้นก็ไม่มีนะ” (คุณหมอน, 2554)

“ก็พอมีบ้าง ความรู้เรื่องการจัดกิจกรรม 5 ส ซึ่งเป็นประโยชน์และเอามาใช้ทำงานได้จริงเลย” (คุณสาย, 2554)

“ไม่มีนะ อยากให้มีการจัดอบรมให้ความรู้พนักงานเพิ่มเติมมากกว่านี้คงจะเป็นการดี” (คุณแก้ว, 2554)

“ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้เรื่องการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ เพื่อความสะดวกในการทำงานและมีมาตรฐานเดียวกัน” (คุณฝน, 2554)

“ไม่ค่อยมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ในการทำงาน เพราะทำงานเดิมมาหลายปี” (คุณพลอย, 2554)

“จะมีระบบพี่เลี้ยงคอยสอนงาน เพื่อลดความผิดพลาดในการทำงานและเป็นการเรียนรู้จากผู้ที่ประสบการณ์” (คุณฟ้า, 2554)

- โอกาสได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่า มีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ จากหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละวัน ดังคำกล่าว

“การแล่งปลาที่ทำอยู่ ก็เป็นงานที่ค่อนข้างท้าทายและต้องใช้ความเชี่ยวชาญพอสมควร” (คุณหมอน, 2554)

“มีเหตุการณ์ที่ทำให้ต้องแก้สถานการณ์เฉพาะหน้าอยู่เสมอ สำหรับตัวเองแล้วรู้สึกว่าเป็นเรื่องที่ท้าทายความสามารถ” (คุณสาย, 2554)

“ไม่ค่อยท้าทายความสามารถ เพราะทำงานเดิมๆ” (คุณแก้ว, 2554)

“ก็มีบ้างบางครั้งที่ต้องรับชอบงานที่มีความรู้สึกท้าทายความสามารถ เพราะเป็นงานที่ไม่เคยทำมาก่อนจึงเป็นประสบการณ์ใหม่ของการทำงาน” (คุณฝน, 2554)

“การทำงานต้องเจอคนหลากหลาย จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถในการทำงานแต่ละวัน” (คุณพลอย, 2554)

“การทำงานที่แข่งกับเวลาในบางครั้ง เป็นเรื่องท้าทายความสามารถถ้าทำได้เยอะก็ได้เงินเยอะ” (คุณฟ้า, 2554)

- โอกาสฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ในการทำงาน

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่า มีโอกาสฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ในการทำงานในช่วงแรกของการเริ่มทำงาน โดยเฉพาะพนักงานสำนักงานจะได้รับการฝึกอบรมหลายหลักสูตรในแต่ละปี

“มี ในช่วงแรกที่เข้ามาทำงาน (คุณหมอน, 2554)

“ก็จะมีการอบรมอยู่นะ และสามารถเอามาใช้ประโยชน์ในการทำงานได้จริง และมีความรู้ติดตัวเพิ่มด้วย” (คุณสาย, 2554)

“ไม่ค่อยมีเลย จะเป็นการอบรมในช่วงตั้งแต่เริ่มมาทำงานใหม่ๆ” (คุณแก้ว, 2554)

“มีการอบรมหลายหลักสูตรแต่ละปีสำหรับพนักงานออฟฟิศ” (คุณฝน, 2554)

“มีบ้าง มีโครงการไปอบรมนอกสถานที่เป็นตัวแทนของบริษัทไป ทำให้ได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมอาชีพ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงานอย่างมาก” (คุณพลอย, 2554)

“จะมีการอบรมในช่วงแรกของการเริ่มงาน อยู่นาน ไปก็ไม่มีนะ” (คุณฟ้า, 2554)

- โอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนพนักงาน

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่า มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างเพื่อนพนักงานอยู่เป็นประจำ โดยมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ดังคำกล่าว

“เป็นประจำ เมื่อมีเวลาหรือข้อสงสัยอะไรก็จะพูดคุยกันได้เสมอ และพูดคุยเรื่องทั่วๆ ไป” (คุณหมอน, 2554)

“เมื่อมีเวลาวางจากการทำงานก็มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันเสมอทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว” (คุณสาย, 2554)

“ประจำเลย เราอาชีพเดียวกันต้องคุยกับพวกเดียวกัน ถึงจะเข้าใจกัน มีอะไรก็จะถามและคอยให้คำแนะนำตลอด” (คุณแก้ว, 2554)

“มีการขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์ทำงานมานานกว่าอยู่ตลอดเป็นประจำ” (คุณฝน, 2554)

“มี บ่อยเลยนะ เพราะต้องทำงานร่วมกันจึงต้องมีการพูดคุยกันตลอด เพื่อจะได้ทำงานไม่ผิดพลาด” (คุณพลอย, 2554)

“ได้คุยกันตลอด ใครมีอะไรก็จะคอยเล่าสู่กันฟัง ทำงานด้วยกันก็ต้องช่วยเหลือกันพูดคุยกันบ้าง” (คุณฟ้า, 2554)

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

จากผลการสัมภาษณ์สามารถแยกประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานในประเด็นดังต่อไปนี้

- โอกาสการเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่า งานที่ปฏิบัติอยู่ปัจจุบันมีโอกาสได้เลื่อนไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น หากมีตำแหน่งว่างและมีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงาน แต่บางส่วนมองว่า ไม่มีโอกาสได้เลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพราะเป็นพนักงานรายวัน มีความรู้่น้อย ดังคำกล่าว

“ไม่มี เป็นพนักงานรายวันทำมาหลายสิบปีแล้วก็ยังทำตำแหน่งเดิมนี่แหละนะ”
(คุณหมอน, 2554)

“อาจจะ มี ถ้ามีตำแหน่งว่างและมีความสามารถตรงที่ตำแหน่งต้องการ” (คุณสาย, 2554)

“ไม่มีหรอก คงต้องทำงานนี้ไปตลอด” (คุณแก้ว, 2554)

“พอจะมีความเป็นไปได้ หากมีตำแหน่งว่างและตรงกับความรู้ความสามารถของเรา” (คุณฝน, 2554)

“มี ถ้าตำแหน่งนั้นมีคนลาออก ก็จะได้เลื่อนขึ้นไปแทน” (คุณพลอย, 2554)

“ไม่มีโอกาสเลย คงต้องเป็นพนักงานแบบนี้ตลอดไป เพราะความรู้่น้อย เรียนมาน้อยแค่ ป.4” (คุณฟ้า, 2554)

- โอกาสในการเตรียมความรู้ และทักษะเพื่อการเลื่อนตำแหน่งการทำงาน

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่า ไม่ค่อยได้รับโอกาสในการเตรียมความรู้ และทักษะเพื่อการเลื่อนตำแหน่งการทำงาน เพราะไม่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง แม้หากได้เลื่อนตำแหน่งจะเป็นการสอนงานหรือการฝึกอบรมภายหลังเข้ารับตำแหน่งงานใหม่แล้ว ดังคำกล่าว

“ไม่ เพราะคงไม่ได้เลื่อนตำแหน่งไปไหน” (คุณหมอน, 2554)

“ไม่มี หากได้เลื่อนตำแหน่งแล้วจึงจะมีการเรียนรู้งานจากหัวหน้างานและจะมีการอบรมบ้างภายหลัง” (คุณสาย, 2554)

“ไม่มี เพราะเป็นพนักงานรายวันไม่ได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง” (คุณแก้ว, 2554)

“ยังไม่มีโอกาสนั้น เพราะยังไม่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานเลย แต่หากมีการเลื่อนตำแหน่งจะมีระบบที่เลี้ยงคอยสอนงานใหม่ ความรู้ความเข้าใจในงานใหม่” (คุณฝน, 2554)

“หากทราบว่าจะได้เลื่อนตำแหน่ง จะได้รับการสอนงานจากผู้ที่เคยทำงานในตำแหน่งนั้นมาก่อน” (คุณพลอย, 2554)

“ยังไม่มีโอกาส เพราะไม่มีทางได้เลื่อนตำแหน่ง” (คุณฟ้า, 2554)

- การสนับสนุนในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งจากหัวหน้างาน

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่า หัวหน้างานมีการสนับสนุนในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงาน โดยพิจารณาตามความสามารถและความเหมาะสม แต่มีบางส่วนมองว่า หัวหน้างานไม่มีการสนับสนุนในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ดังคำกล่าว

“เรื่องการเลื่อนตำแหน่งไม่มีนะ ทำงานรายวันและทำงานเดิมมาหลายปีแล้ว” (คุณหอมอน, 2554)

“ก็มี หากมีตำแหน่งว่างและมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานก็จะได้เลื่อนไปทำงานนั้น” (คุณสาย, 2554)

“ไม่มีเลย ทำตำแหน่งเดิมเป็นพนักงานรายวันตลอดเลย” (คุณแก้ว, 2554)

“มี สนับสนุนตามความสามารถและความเหมาะสม” (คุณฝน, 2554)

“มีนะ แต่นานกว่าจะมีสักครั้ง ส่วนมากแล้วก็จะทำงานเดิมแต่ได้ปรับขึ้นเงินเดือนมากกว่าจะได้เลื่อนตำแหน่ง(คุณพลอย, 2554)

“มี แต่น้อยมาก นานๆจะมี”(คุณฟ้า, 2554)

- ระบบการเลื่อนตำแหน่งภายในบริษัท

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่า ระบบการเลื่อนตำแหน่งมีการพิจารณาตามผลการปฏิบัติงาน อายุงาน ความสามารถในการทำงานและความเหมาะสมในตำแหน่งงาน ดังคำกล่าว

“ถ้าทำงานนานๆบางคนก็จะได้เลื่อนจากพนักงานรายวันเป็นพนักงานรายเดือน” (คุณหอมอน, 2554)

“การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจะพิจารณาที่ผลการปฏิบัติงาน หากมีความสามารถในงานก็จะได้เลื่อน แต่ต้องรอให้ตำแหน่งนั้นว่างก่อน” (คุณสาย, 2554)

“มีการเลื่อนให้พนักงานรายวันเป็นพนักงานรายเดือน ตามอายุงานหรือความเหมาะสม” (คุณแก้ว, 2554)

“พิจารณาตามอายุงาน และผลการปฏิบัติงาน” (คุณฝน, 2554)

“เลื่อนตามความเหมาะสม ความสามารถในการทำงานและอายุการทำงาน”
(คุณพลอย, 2554)

“พิจารณาเลื่อนตามผลงานและอายุงาน จากพนักงานรายวันเป็นพนักงานรายเดือน ทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน” (คุณฟ้า, 2554)

- ความภาคภูมิใจในการทำงานปัจจุบัน

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานหญิงมีความภาคภูมิใจในการทำงานปัจจุบันมาก แต่มีบางส่วนไม่ค่อยมีความภาคภูมิใจในการทำงานปัจจุบัน อยากเปลี่ยนงานใหม่ ดังคำกล่าว

“ก็ภูมิใจนะ ได้ทำงานส่งลูกเรียนจบหมดแล้ว” (คุณหมอน, 2554)

“ภูมิใจมาก มีงานทำ มีเงินใช้” (คุณสาย, 2554)

“ภูมิใจ ที่ได้ทำงาน” (คุณแก้ว, 2554)

“ไม่ค่อยจะภูมิใจ อยากเปลี่ยนงานใหม่” (คุณฝน, 2554)

“ภูมิใจ ได้มีงานทำที่มั่นคงดี” (คุณพลอย, 2554)

“ไม่ค่อยจะภูมิใจเท่าไรหรอก แต่ไม่รู้จะทำอะไร” (คุณฟ้า, 2554)

ด้านบูรณาการทางสังคม

จากผลการสัมภาษณ์สามารถแยกประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมในประเด็นดังต่อไปนี้

- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี สามารถทำงานร่วมกันได้ดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แม้จะมีบางครั้งที่ทะเลาะกันบ้าง ดังคำกล่าว

“ดี ไม่มีปัญหาอะไรกัน ช่วยเหลือกันประจำ” (คุณหมอน, 2554)

“ก็ดี ทำงานร่วมกันได้ดี สนับสนุนกันเกือบทุกคนเลย” (คุณสาย, 2554)

“ดีนะ แต่ก็มีบ้างที่มีปัญหาทะเลาะกันเป็นธรรมดาละนะ” (คุณแก้ว, 2554)

“มีเรื่องนินทากันบ้าง แต่ก็ไม่ได้มีอะไรรุนแรง เพื่อนร่วมงานที่ดีก็มีเยอะ” (คุณฝน, 2554)

“เพื่อนร่วมงานทุกคนมีน้ำใจ ไม่เอาเปรียบกันช่วยเหลือกันทุกครั้งทีบอกให้ช่วยเข้าใจกันดี” (คุณพลอย, 2554)

“ก็มีบ้างที่มีปัญหาเหมือนกัน แต่หลายๆคนก็ไม่มีปัญหาทำงานร่วมกันได้อย่างสบายใจ” (คุณฟ้า, 2554)

- การทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่าการทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน คือ การกินข้าวร่วมกันเวลาพักเที่ยง พูดคุยเรื่องต่างๆ ออกกำลังกาย กิจกรรมการแข่งขันกีฬา และกิจกรรมต่างๆที่บริษัทจัดให้ ดังคำกล่าว

“กินข้าวด้วยกันเวลาพักเที่ยง นั่งคุยกันตามประสา เล่าสู่กันฟัง” (คุณหมอน, 2554)

“บางวันก็ทำงานมาขายตอนพัก ขายดี ช่วยอุดหนุนกันตลอด” (คุณสาย, 2554)

“กินข้าวเที่ยงด้วยกัน พูดคุยปรึกษาเรื่องส่วนตัวและทั่วไป” (คุณแก้ว, 2554)

“กินข้าวตอนเที่ยง นั่งรถมาทำงานกลับบ้านด้วยกัน ไม่ค่อยได้ทำกิจกรรมอะไรมาก” (คุณฝน, 2554)

“แข่งขันกีฬา เวลาที่บริษัทจัดงานต่างๆ สนุกสนาน” (คุณพลอย, 2554)

“มีบ้าง พูดคุยปรึกษาหารือทั่วไป ออกกำลังกาย” (คุณฟ้า, 2554)

- การเข้าร่วมกิจกรรมกับทางบริษัท

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่าการเข้าร่วมกิจกรรมกับทางบริษัท คือ การแข่งขันกีฬา กิจกรรมวันแรงงาน และกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ งานเลี้ยงสังสรรค์ เป็นต้น ดังคำกล่าว

“ทุกกิจกรรมที่บริษัทจัดเล่นนะ ชอบให้จัดกิจกรรมบ่อยๆ” (คุณหมอน, 2554)

“แข่งขันกีฬา เดินพาเหรดตอนวันแรงงาน วันปีใหม่” (คุณสาย, 2554)

“รวมทีมกันจัดงานปีใหม่ ได้แต่งตัวสวยๆบริษัทจัดงานเลี้ยงใหญ่ให้พนักงานได้สังสรรค์กัน สนุกสนาน” (คุณแก้ว, 2554)

“งานเลี้ยงเทศกาลต่างๆ หลักๆก็วันปีใหม่ แต่แต่ละปีจะมีการจัดกิจกรรมแต่ไม่เยอะหรอก” (ฝน, 2554)

“กิจกรรมสงกรานต์ และวันสำคัญต่างๆ จะมีการจัดกิจกรรมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมสังสรรค์กัน จัดอาหารเลี้ยง มีวงดนตรีมาเล่น” (คุณพลอย, 2554)

“วันปีใหม่ ได้กินเลี้ยงสังสรรค์ แลกของขวัญกับเพื่อนที่ทำงาน” (คุณฟ้า, 2554)

- บรรยากาศการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่า บรรยากาศการทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความสนิทสนม มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสนุกสนาน ดังคำกล่าว

“ดี มีอะไรก็ช่วยเหลือกันตลอด”(คุณหมอน, 2554)

“ดี มีความรักใคร่กันดี สนิทสนม มีน้ำใจต่อกันมีอะไรก็จะคอยแบ่งปันกัน”

(คุณสาย, 2554)

“สนุกสนาน ได้เจอคนหลากหลาย เพลันดี” (คุณแก้ว, 2554)

“ก็ดี หยอกล้อกัน เป็นเหมือนญาติพี่น้องกันเลย” (คุณฝน, 2554)

“มีความสุขดี รู้จักกันหมดทุกคน มีปัญหาอะไรก็พูดคุยปรึกษาได้” (คุณพลอย,

2554)

“รักกันดี สนุกสนาน ได้มีเพื่อนร่วมงานเยอะแยะหลากหลาย คอยช่วยเหลือแนะนำกันตลอดทุกเรื่องเลย” (คุณฟ้า, 2554)

ด้านสิทธิส่วนบุคคล

จากผลการสัมภาษณ์สามารถแยกประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล ในประเด็นดังต่อไปนี้

- อิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่า มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน โดยสามารถแสดงความคิดเห็นกับหน้างานงาน แต่ส่วนใหญ่จะไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็น ดังคำกล่าว

“ไม่ค่อยมีโอกาสดำแสดงความคิดเห็นอะไรหรอกเพราะ การทำงานไม่มีปัญหา”

(คุณหมอน, 2554)

“แสดงความคิดเห็นได้ แต่ก็ไม่มีความคิดเห็นอะไร ทำงานตามหน้าที่” (คุณสาย,

2554)

“สามารถแสดงความคิดเห็นกับหน้างานได้ แต่ส่วนใหญ่ก็จะไม่ค่อยกล้าที่จะพูดอะไร” (คุณแก้ว, 2554)

“มี แต่จะไม่ค่อยได้รับการพิจารณาอะไรมากมาย ก็เลยไม่ค่อยแสดงความคิดเห็นอะไรออกไป” (คุณฝน, 2554)

“หากมีความคิดเห็นอะไร หรือข้อสงสัยก็สามารถพูดคุยกับผ่านหัวหน้างานได้”

(คุณพลอย, 2554)

“มี บอกหัวหน้างานได้ แต่ความคิดเห็นของเราจะมีผลอะไรไหมนั่นอีกเรื่องหนึ่ง ส่วนมากก็ไม่กล้าที่จะพูด” (คุณฟ้า, 2554)

- การปฏิเสธงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบของตนเอง และผลกระทบ หากเลือกการปฏิเสธ

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่าเป็นสามารถปฏิเสธงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบของตนเองได้ โดยไม่มีผลกระทบใดต่อพนักงาน ดังคำกล่าว

“ปฏิเสธได้ ทำตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ไม่ได้ส่งผลกระทบอะไร” (คุณหมอน, 2554)

“ทำได้ แต่ถ้ามีอะไรที่พอจะช่วยเหลือกัน ได้ก็ทำ ไม่มีผลกระทบอะไรนะ” (คุณสาย, 2554)

“ส่วนมากก็ไม่มีนะ เพราะต่างคนต่างมีหน้าที่ของตัวเองชัดเจน” (คุณแก้ว, 2554)

“ได้ แต่ก็ไม่เคยมีนะเท่าที่ทำงานที่นี้มา เพราะแต่ละงานก็จะมีคนรับผิดชอบอยู่แล้ว หากปฏิเสธคงไม่มีผลอะไร เพราะเป็นสิทธิของเรา” (คุณฝน, 2554)

“ได้ แต่ละงานก็จะมีคนแบ่งฝ่ายรับผิดชอบชัดเจน จะไปทำงานที่ไม่ถนัด ก็คงทำไม่ได้” (คุณพลอย, 2554)

“ส่วนมากแล้วก็ทำงานเดิมๆ งานที่มีอยู่ก็ทำไม่ค่อยทัน ถ้าเองงานมาเพิ่มก็จะต้องปฏิเสธ โดยที่เค้าก็คงเข้าใจ แต่ก็ยังไม่เคยเจอเรื่องนี้นะ” (คุณฟ้า, 2554)

- การตัดสินใจงานในหน้าที่รับผิดชอบ

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานหญิงมีโอกาสในการตัดสินใจร่วมกับหัวหน้างาน แต่มีบางส่วนไม่มีโอกาสในการตัดสินใจ โดยทำงานตามคำสั่งของหัวหน้างาน ดังคำกล่าว

“ทำตามหัวหน้าสั่ง ทำเหมือนกับที่ทำอยู่ทุกวัน ไม่ได้ตัดสินใจอะไร” (คุณหมอน, 2554)

“ไม่ได้ใช้การตัดสินใจอะไรนะ ทุกอย่างทำตามคำสั่ง ทำเหมือนเดิมทุกวัน” (คุณสาย, 2554)

“มีโอกาสได้ตัดสินใจร่วมกับหัวหน้างานบ้างในบางครั้ง แต่ส่วนมากก็ทำตามหัวหน้าสั่ง มากกว่า” (คุณแก้ว, 2554)

“ส่วนมากก็ทำตามออเดอร์ ไม่ต้องมีการตัดสินใจ” (คุณฝน, 2554)

“ทำตามหน้าที่ตามงานที่รับผิดชอบของแต่ละคน เป็นงานที่ทำเหมือนเดิม แต่ปลา
มาหลายปีแล้ว” (คุณพลอย, 2554)

“โดยส่วนมากก็ไม่ได้มีการตัดสินใจอะไรมาก เพราะทำตามคำสั่ง คงไม่มีอะไร
ต้องตัดสินใจไม่มีปัญหาอะไร” (คุณฟ้า, 2554)

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น

จากผลการสัมภาษณ์สามารถแยกประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน
สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยในประเด็นดังต่อไปนี้

- การจัดการความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานหญิงสามารถจัดการสมดุลระหว่าง
การทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ ได้ โดยส่วนใหญ่จะใช้เวลาก่อนไปทำงานและหลังเวลาเลิกงานจัดการ
กับภารกิจต่างๆ และทำหน้าที่แม่บ้าน ดังคำกล่าว

“จัดการได้ ทำงาน 8 โมงเช้า เลิก 5 โมงเย็น หยุดวันอาทิตย์ ก็มีเวลาทำอย่างอื่น
บ้าง ชีวิตคนทำงานก็คงเหมือนกันทั้งนั้น” (คุณหมอน, 2554)

“ชินแล้วกับการทำงาน ไม่มีปัญหาอะไร เวลาหลังจากเลิกงานไปทำภารกิจต่างๆ”
(คุณสาย, 2554)

“บางช่วงที่มีออเดอร์เยอะ ก็ต้องทำงานเลิกงานค่ำทำโอ เหนื่อยไม่ค่อยมีเวลาทำ
อย่างอื่นเลย แต่งานก็ต้องทำ จะทำยังไงได้” (คุณแก้ว, 2554)

“ต้องทำงาน และกลับบ้านมาทำหน้าที่แม่บ้าน ต้องเร่งรีบแต่ก็ทำได้ไม่บกพร่อง
ใช้เวลาก่อนมาทำงานและเลิกงานทำงานบ้านทุกอย่าง และธุระต่างๆ บางทีก็ต้องลงงานบ้างเพื่อไป
ทำธุระ” (คุณฝน, 2554)

“ไปทำงานตั้งแต่เช้ากลับมาก็ค่ำ แต่ก็ต้องทำหน้าที่ของเรา แต่ก็ยังมีเวลาได้ไป
นั่งคุยพบปะกับเพื่อนบ้าง” (คุณพลอย, 2554)

“ช่วงไหนต้องทำโอเลิกงานค่ำ ก็จะไม่ค่อยมีเวลาทำอย่างอื่นเลย แต่ก็ทำงานได้
ตั้งค์เพิ่ม เรื่องอื่นน้อยกว่ากัน” (คุณฟ้า, 2554)

- วิธีผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานหญิงมีวิธีการผ่อนคลายความตึงเครียดจาก
การทำงาน เช่น การออกกำลังกาย เต้นแอโรบิก นอนหลับพักผ่อน คุยข่าว ดูละครจากทีวี และรดน้ำ
ต้นไม้ เป็นต้น ดังคำกล่าว

“เต็นแอร์ ออกกำลังกายทุกเย็น” (คุณหมอน, 2554)

“นอน ดูข่าว ดูละคร” (คุณสาย, 2554)

“กลับบ้านก็ดูทีวี และก็นอนวันพักผ่อน เพราะต้องตื่นไปทำงานแต่เช้าอีก”

(คุณแก้ว, 2554)

“คูโทรทัศน์รายการตลก ได้หัวเราะบ้างทำให้สบายใจ” (คุณฝน, 2554)

“นอนพักผ่อน ดูทีวี รดน้ำต้นไม้ชอบปลูกต้นไม้ไว้ดูเพลินๆ” (คุณพลอย, 2554)

“ไปเดินเล่นออกกำลังกาย คุยกับเพื่อนๆ ไม่ค่อยมีเรื่องให้เครียด” (คุณฟ้า, 2554)

- โอกาสได้ทำกิจกรรมส่วนตัวหรือร่วมกับครอบครัวในวันหยุด

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานหญิงมีโอกาสได้ทำกิจกรรมส่วนตัวหรือร่วมกับครอบครัวในวันหยุด เช่น นอนหลับพักผ่อน ทำงานบ้าน เสริมสวย และทำอาหารรับประทานร่วมกัน เป็นต้น ดังคำกล่าว

“มี ทำความสะอาดบ้าน ซักผ้า งานบ้านทุกอย่าง” (คุณหมอน, 2554)

“ตามประสาคนโสด นอนพักผ่อน ดูโทรทัศน์” (คุณสาย, 2554)

“ได้หยุดวันอาทิตย์ ซักผ้าลูก ได้อยู่กับลูก” (คุณแก้ว, 2554)

“ได้พักผ่อน 1 วันวันอาทิตย์ สบายใจ มีเวลาได้ทำงานบ้าน ไปตลาดซื้อของ”

(คุณฝน, 2554)

“นอนพักผ่อน ไปทำเล็บเสริมสวย อยู่บ้านกับครอบครัว 1 วันได้อยู่กันพร้อมหน้า” (คุณพลอย, 2554)

“ไปตลาดทำกับข้าวกินกัน ปกติก็ไม่มีเวลาได้กินแต่แกงถุง” (คุณฟ้า, 2554)

ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

จากผลการสัมภาษณ์สามารถแยกประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมในประเด็นดังต่อไปนี้

- การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการช่วยเหลือสังคมของทางบริษัท

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่า บริษัทให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการช่วยเหลือสังคม เช่น การรณรงค์เกี่ยวกับเรื่องยาเสพติด การบริจาคสิ่งของช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วม กิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกันเก็บขยะริมชายหาด และการบริจาคเลือด เป็นต้น ดังคำกล่าว

“มีบ้าง รณรงค์เกี่ยวกับเรื่องยาเสพติด” (คุณหมอน, 2554)

“ตอนน้ำท่วมบริษัทมีบริจาคของช่วยเหลือ” (คุณสาย, 2554)

“ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี พาพนักงานไปเข้าร่วมตลอด”(คุณแก้ว, 2554)

“ช่วยนำท่วม ปลุกป่าเป็นประจำหลายโครงการ”(คุณฝน, 2554)

“ก็มี ร่วมกันเก็บขยะริมหาดตามโครงการของเทศบาลเขารูปช้าง” (คุณพลอย, 2554)

“มิให้พนักงานบริจาคเลือด เป็นการทำบุญร่วมกันตามความสมัครใจเวลาโรงพยาบาลขอมา” (คุณฟ้า, 2554)

- การเข้าร่วมกิจกรรมช่วยเหลือสังคมกับทางบริษัท

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานหญิงได้เข้าร่วมกิจกรรมช่วยเหลือสังคมกับทางบริษัท เช่น การแจกสิ่งของช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วม การปลุกป่า การบริจาคเลือด และการร่วมกันเก็บขยะทำความสะอาดริมชายหาด เป็นต้น ดังคำกล่าว

“ มีไปแจกของต่อน้ำท่วมหนัก” (คุณหมอน, 2554)

“ได้ไปปลุกทุกปี ก็สนุกดี” (คุณสาย, 2554)

“เอาของไปแจกน้ำท่วม แจกอุปกรณ์เครื่องเขียนตามโรงเรียนต่างๆ” (คุณแก้ว, 2554)

“มิให้พนักงานบริจาคเลือด ปีบริจาคทุกปีเลยนะ” (คุณฝน, 2554)

“แจกของน้ำท่วม ไปช่วยกันเก็บขยะตามริมหาด” (คุณพลอย, 2554)

“ทำกิจกรรมเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม เก็บขยะที่หาดสมิหลา ปลุกป่าชายเลน” (คุณฟ้า, 2554)

- ความภาคภูมิใจในการทำงานกับบริษัท

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานหญิงมีความภาคภูมิใจในการทำงานกับบริษัทของตนเอง ดังคำกล่าว

“มีความภูมิใจ ทำงานที่นี้มาหลายปี” (คุณหมอน, 2554)

“มีความภูมิใจ ได้ทำงานในโรงงานใหญ่” (คุณสาย, 2554)

“ภูมิใจ ได้มีงานทำ” (คุณแก้ว, 2554)

“ภูมิใจ ที่ได้ทำงานที่นี้ตลอด” (คุณฝน, 2554)

“มีความภูมิใจ ได้มาเจอคนหลากหลาย” (คุณพลอย, 2554)

“ก็ภูมิใจ ได้มีงานทำส่งเงินให้ลูกเรียน ” (คุณฟ้า, 2554)

จากผลการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ทั้ง 8 ด้าน ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม พบว่า พนักงานหญิงมีความเห็นว่าได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำและสวัสดิการต่างๆที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสม แต่ยังมีบางส่วนมองว่าควรมีการปรับเพิ่มค่าตอบแทนหรือค่าแรงตามค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างเหมาะสม และควรมีการปรับปรุงเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ อาทิ การดูแลรักษาความสะอาดของห้องน้ำและรอบบริเวณ โรงงาน การจัดฝึกอบรมเพิ่มเติม และควรมีห้องละหมาดให้แก่พนักงานมุสลิม

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่า สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในที่ทำงานดี ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพ พนักงานมีสุขภาพแข็งแรงดี นอกจากนี้บริษัทได้ให้ความสำคัญกับการตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ และเครื่องใช้ต่างๆ ให้มีสภาพพร้อมใช้งานเป็นประจำโดยฝ่ายงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ และมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้แก่พนักงานหญิง อาทิ การอบรมการดับเพลิงเบื้องต้น, ความปลอดภัยในการทำงานเบื้องต้น, เทคนิคการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และการปฐมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อได้รับอันตรายจากทำงาน เป็นต้น และบริษัทมีนโยบายเกี่ยวกับการตรวจสอบสุขภาพพนักงานประจำปี ปีละ 1 ครั้ง แต่ยังมีบางส่วนมองว่าต้องมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมเรื่องความสะอาด ระบบการถ่ายเทอากาศ และเสียงดังรบกวนจากเครื่องจักร

ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า พนักงานหญิงมีความเห็นว่ามีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานในช่วงแรกของการเริ่มทำงาน และได้รับการฝึกอบรม การสัมมนา หรือศึกษาดูงานเพิ่มเติมตามความเหมาะสม โดยเฉพาะพนักงานสำนักงานจะได้รับการฝึกอบรมหลายหลักสูตรในแต่ละปี ซึ่งพนักงานมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถจากหน้าที่รับผิดชอบของตนเองในแต่ละวัน และมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างเพื่อนพนักงานอยู่เป็นประจำ โดยมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว แต่ยังมีบางส่วนมองว่าไม่ค่อยมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน ควรมีการจัดฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถให้พนักงานเพิ่มเติม

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่ปัจจุบันมีโอกาสได้เลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หากมีตำแหน่งว่างและมีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงาน โดยหัวหน้างานมีการสนับสนุนในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งงาน ซึ่งพิจารณาตามผลการปฏิบัติงาน อายุงาน ความสามารถในการทำงานและความเหมาะสมในตำแหน่งงาน แต่ยังมีบางส่วนมองว่าไม่มีโอกาสหรือมีโอกาสน้อยมากที่จะได้เลื่อนไปสู่ตำแหน่ง

ที่สูงขึ้น และหัวหน้างานไม่มีการสนับสนุนในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เพราะเป็นพนักงานรายวัน มีความรู้ที่น้อย และไม่ค่อยได้รับโอกาสในการเตรียมความรู้ และทักษะเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง แม้หากได้เลื่อนตำแหน่งจะเป็นการเลื่อนงานหรือการฝึกอบรมภายหลังเข้ารับตำแหน่งใหม่แล้ว

ด้านบูรณาการทางสังคม พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานดี สามารถทำงานร่วมกันได้ดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แม้จะมีบางครั้งที่ทะเลาะกันบ้าง มีการทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การกินข้าวร่วมกันเวลาพักเที่ยง พูดคุยเรื่องต่างๆ ออกกำลังกาย กิจกรรมการแข่งขันกีฬา และกิจกรรมต่างๆ ที่บริษัทจัดให้ และยังมีการเข้าร่วมกิจกรรมกับทางบริษัท เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี กิจกรรมวันแรงงาน และกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ บรรยากาศการทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความสนิทสนม มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสนุกสนาน

ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่า มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน โดยสามารถแสดงความคิดเห็นกับหัวหน้างาน แต่ส่วนใหญ่จะไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้สามารถปฏิเสธงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบของตนเองได้ โดยไม่มีผลกระทบใดต่อพนักงาน และมีโอกาสในการตัดสินใจร่วมกับหัวหน้างาน แต่ยังมีบางส่วนมองว่าไม่มีโอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน โดยทำงานตามคำสั่งของหัวหน้างาน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่า สามารถจัดการสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ ได้ โดยจะใช้เวลาก่อนไปทำงานและหลังเวลาเลิกงานจัดการกับภารกิจต่างๆ และทำหน้าที่แม่บ้าน มีวิธีการผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงานและมีโอกาสได้ทำกิจกรรมส่วนตัวหรือร่วมกับครอบครัวในวันหยุด เช่น การออกกำลังกาย เต้นแอโรบิก นอนหลับพักผ่อน ดูข่าว ดูละครทีวี รดน้ำต้นไม้ ทำงานบ้าน เสริมสวย และทำอาหารรับประทานร่วมกัน เป็นต้น

ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่า บริษัทให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการช่วยเหลือสังคม เช่น การณรงค์เกี่ยวกับเรื่องยาเสพติด การบริจาคสิ่งของช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วม การทำกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกัน การเก็บขยะริมชายหาด การปลูกป่า และการบริจาคเลือด เป็นต้น โดยให้พนักงานได้เข้าร่วมกิจกรรมช่วยเหลือสังคมร่วมกับทางบริษัทด้วย ซึ่งพนักงานหญิงมีความภาคภูมิใจในการทำงานกับบริษัทของตนเอง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะการจ้างงาน และระยะเวลาการเดินทางมาทำงาน ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จากโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง 9 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จากโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง 3 แห่ง จำนวน 926 คน อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 926 ชุด ได้รับการตอบกลับจำนวน 789 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.21 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ พนักงานหญิงจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แห่งละ 2 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง จำนวน 3 แห่ง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 6 คนโดยคำนึงถึงความเต็มใจและความพร้อมในการให้ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ช่วยอธิบายและเสริมข้อมูลเชิงปริมาณให้สามารถเข้าใจได้มากยิ่งขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน โดยพัฒนาปรับปรุงจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่างๆ โดยให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษาทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะการจ้างงาน และระยะเวลาการเดินทางมาทำงาน ตอนที่ 2 ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ดังแนวคิดของวอลตัน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม โดยใช้รูปแบบคำถามของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 41 ข้อ และตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติม และข้อเสนอแนะ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ช่วยอธิบายและเสริมข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม โดยกระทำหลังจากที่ทราบคำตอบจากแบบสอบถามแล้วว่ากลุ่มตัวอย่างตอบไปในทิศทางใด การสัมภาษณ์มีจุดประสงค์ เพื่อให้ทราบคำตอบข้อมูลเชิงลึก

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านตรวจสอบ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ จุลทรัพย์ ดร.ชาติ ไตรจันทร์ และนายอุดมเดช นิ่มนวล ผู้อำนวยการสำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัดสงขลา เพื่อหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาและการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index of Item Objective Congruence) โดยค่า IOC ของแบบสอบถามมีคะแนนอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำไปทดสอบกับพนักงานหญิงที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำมา

คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช หาค่า α -coefficient และ นำแบบสอบถามที่มีค่าเกิน .70 ไปใช้ในการวิจัย ซึ่งแบบสอบถามได้ค่า α - coefficient ดังนี้ แบบสอบถามด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมเท่ากับ .834 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูก สุขลักษณะและความปลอดภัย เท่ากับ .795 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล เท่ากับ .860 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เท่ากับ .854 ด้านการบูรณาการทางสังคม เท่ากับ .886 ด้านสิทธิส่วนบุคคล เท่ากับ .759 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น .862 และ ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม เท่ากับ .903 และแบบสอบถามแต่ละตอนรวมทั้งหมดเท่ากับ .844

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. การหาค่าความตรง (Validity) นำแบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) หลังจากผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งการหาค่าความตรงของแบบสัมภาษณ์จะ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์

2. การนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับการพัฒนาแล้วไปทดลอง (Try Out) กับผู้ให้ข้อมูล ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับผู้ให้ข้อมูลหลัก แต่ไม่ใช่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจริง ทั้งนี้ เพื่อตรวจสอบความตรงและความเชื่อถือได้ของเครื่องมือและตัวผู้วิจัย ซึ่งผลของการวิเคราะห์ ข้อมูลที่นำมา Try Out นั้น จะได้รับการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

ทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารของสถานประกอบการ เพื่อ ขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำแบบสอบถามแจกให้กับ พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ทำเสร็จเรียบร้อยแล้วกลับคืน ด้วยตนเอง ภายในระยะเวลา 90 วัน และนำแบบสอบถามมาดำเนินการตรวจความถูกต้องและความ สมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมด เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

หลังจากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อทำการสัมภาษณ์ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะการจ้างงาน และระยะเวลาการเดินทางมาทำงานวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบสมมติฐานวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้(Sheffe) ข้อมูลความคิดเห็นเพิ่มเติม และข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด และข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษาออกเป็นประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานหญิงกลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 25 – 34 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.1 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 50.8 ระดับการศึกษาระดับประถมศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.6 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (รวมค่าล่วงเวลา) 5,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.6 ตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการสายงานการผลิตมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.2 โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.0 มีลักษณะการจ้างงานแบบรายวัน คิดเป็นร้อยละ 65.5 และระยะเวลาการเดินทางมาทำงานโดยส่วนใหญ่ น้อยกว่า 30 นาที คิดเป็นร้อยละ 53.6

ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 8 ด้าน โดยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.11$) รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 3.08$) ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{X} = 3.07$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ($\bar{X} = 2.96$) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 2.95$) ด้านสิทธิส่วนบุคคล ($\bar{X} = 2.95$) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.83$) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.77$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานหญิงที่มีตำแหน่งงาน และระยะเวลาการเดินทางมาทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อายุ และลักษณะการจ้างงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานหญิงกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 83 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 10.52 ของแบบสอบถามทั้งหมด สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม พบว่า มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 29 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 34.94 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยพนักงานหญิงมีข้อเสนอแนะให้มีการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างทั้งพนักงานรายวันและรายเดือนให้เพียงพอและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรมีการจัดสวัสดิการต่างๆอย่างเหมาะสมและยุติธรรม อาทิ การไม่ได้รับความเป็นธรรมตาม พรบ.คุ้มครองแรงงานด้านสิทธิการลาป่วย ซึ่งตามสิทธิการลาป่วยของลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ในปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน โดยมีสิทธิได้ค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน

ตลอดเวลาที่ลาป่วย แต่ทางบริษัทได้ลดสิทธิวันลาป่วยของลูกจ้างให้มีสิทธิลาป่วยได้ในปีหนึ่งไม่เกิน 25 วันทำงาน และสวัสดิการที่ควรจัดให้มีเพิ่มเติม คือ ห้องละหมาดสำหรับพนักงานมุสลิม

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย พบว่า มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 21 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 25.30 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยพนักงานหญิงมีข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขเรื่องเสียงดังรบกวนในการปฏิบัติงาน กลิ่นเหม็น อันตรายจากสารเคมีต่างๆ อาทิ คลอรีน การรั่วไหลของสารแอมโมเนีย ควรมีการตรวจสอบเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้พร้อมใช้งาน และปรับปรุงดูแลความสะอาดรอบบริเวณห้องน้ำ และโรงอาหารให้มีการถ่ายเทอากาศที่ดี สะอาดถูกสุขลักษณะ ตลอดจนการจัดให้มีสถานที่สำหรับพักผ่อนให้แก่พนักงานเพื่อผ่อนคลายความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 8 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 9.64 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยพนักงานหญิงมีข้อเสนอแนะให้มีการจัดฝึกอบรมพนักงานประจำเดือนหรือประจำปี โดยมีการจัดฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกบริษัท เพื่อพนักงานได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะความชำนาญในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และควรมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะเพิ่มความปลอดภัยในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจนควรมีการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อให้แก่พนักงานเพื่อสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์การ

ด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 17 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 20.48 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยพนักงานหญิงมีข้อเสนอแนะให้หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของพนักงานบ้างและควรมีการสื่อสารด้วยคำพูดที่สุภาพไม่ใช่คำพูดที่หยาบคาย เมื่อไม่สามารถดำเนินการตามที่พนักงานร้องขอได้ ควรมีการชี้แจงหรืออธิบายให้เกิดความเข้าใจระหว่างกัน และควรมีการจัดกิจกรรมสันทนาการภายในบริษัทเพิ่มเติม อาทิ การแข่งขันกีฬา, การจัดกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ เป็นต้น

ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 4 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 4.82 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยส่วนใหญ่พนักงานหญิงมีข้อเสนอแนะให้หัวหน้างานปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคและมีความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น พบว่า มีความคิดเห็นข้อเสนอแนะ 4 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 4.82 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยส่วนใหญ่พนักงานหญิงมีข้อเสนอแนะให้กำหนดเวลาการทำงานไม่ควรตึงจนเกินไป และไม่ควรมีการทำงานวันอาทิตย์ เพราะเป็นวันหยุดและวันครอบครัว เพื่อให้พนักงานได้มีเวลาพักผ่อนอยู่ร่วมกับครอบครัว

ผลการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์แบบกึ่ง โครงสร้างเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ตามองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและความสะดวก การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม จากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวนทั้งหมด 6 คนสามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็น 2 ด้าน โดยมีความคิดเห็นว่าการได้รับค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำและสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสม แต่ยังมีบางส่วนมองว่าควรมีการปรับเพิ่มค่าตอบแทนหรือค่าแรงตามค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างเหมาะสม และควรมีการปรับปรุงเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ อาทิ การดูแลรักษาความสะอาดของห้องน้ำ โรงอาหาร และรอบบริเวณ โรงงาน การจัดฝึกอบรมเพิ่มเติม และควรมีห้องละหมาดให้แก่พนักงานมุสลิม

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็น 2 ด้าน โดยมีความคิดเห็นว่า สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในที่ทำงานดี ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพ พนักงานมีสุขภาพแข็งแรงดี นอกจากนี้บริษัทได้ให้ความสำคัญกับการตรวจสอบเครื่องมือเครื่องจักร อุปกรณ์ และเครื่องใช้ต่างๆ ให้มีสภาพพร้อมใช้งานเป็นประจำโดยฝ่ายงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ และมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้แก่พนักงานหญิง อาทิ การอบรมการดับเพลิงเบื้องต้น, ความปลอดภัยในการทำงานเบื้องต้น, เทคนิคการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และการปฐมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อได้รับอันตรายจากทำงาน เป็นต้น และบริษัทมีนโยบายเกี่ยวกับการตรวจสุขภาพพนักงานประจำปี ปีละ 1 ครั้ง แต่ยังมีบางส่วนมองว่าต้องมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมเรื่องความสะอาด ระบบการถ่ายเทอากาศ และเสียงดังรบกวน

ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็น 2 ด้าน โดยมีความคิดเห็นว่ามีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานในช่วงแรกของการเริ่มทำงาน และได้รับการฝึกอบรม การสัมมนา หรือศึกษาดูงานเพิ่มเติมตามความเหมาะสม โดยเฉพาะพนักงานสำนักงานจะได้รับการฝึกอบรมหลายหลักสูตรในแต่ละปี ซึ่งพนักงานมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่ทำทลายความสามารถจากหน้าที่รับผิดชอบของตนเองในแต่ละวัน และมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างเพื่อนพนักงานอยู่เป็นประจำ โดยมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว แต่ยังมีบางส่วนมองว่าไม่ค่อยมีโอกาสได้รับการพัฒนา

ความรู้ความสามารถในการทำงาน ควรมีการจัดฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถให้พนักงานเพิ่มเติม

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็น 2 ด้าน โดยมีความคิดเห็นว่า งานที่ปฏิบัติอยู่ปัจจุบันมีโอกาสได้เลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หากมีตำแหน่งว่างและมีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงาน โดยหัวหน้างานมีการสนับสนุนในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งงาน ซึ่งพิจารณาตามผลการปฏิบัติงาน อายุงาน ความสามารถในการทำงานและความเหมาะสมในตำแหน่งงาน แต่ยังมีบางส่วนมองว่าไม่มีโอกาสหรือมีโอกาสน้อยมากที่จะได้เลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และหัวหน้างานไม่มีการสนับสนุนในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เพราะเป็นพนักงานรายวัน มีความรู้ที่น้อย และไม่ค่อยได้รับโอกาสในการเตรียมความรู้ และทักษะเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง แม้หากได้เลื่อนตำแหน่งจะเป็นการสอนงานหรือการฝึกอบรมภายหลังเข้ารับตำแหน่งใหม่แล้ว

ด้านบูรณาการทางสังคม พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานดี สามารถทำงานร่วมกันได้ดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แม้จะมีบางครั้งที่ทะเลาะกันบ้าง มีการทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การกินข้าวร่วมกันเวลาพักเที่ยง พูดคุยเรื่องต่างๆ ออกกำลังกาย กิจกรรมการแข่งขันกีฬา และกิจกรรมต่างๆ ที่บริษัทจัดให้ และยังมีเข้าร่วมกิจกรรมกับทางบริษัท เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี กิจกรรมวันแรงงาน และกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ บรรยากาศการทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความสนิทสนม มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสนุกสนาน

ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็น 2 ด้าน โดยมีความคิดเห็นว่า พนักงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน โดยสามารถแสดงความคิดเห็นกับหัวหน้างาน แต่ส่วนใหญ่จะไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้สามารถปฏิเสธงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบของตนเองได้ โดยไม่มีผลกระทบใดต่อพนักงาน และมีโอกาสในการตัดสินใจร่วมกับหัวหน้างาน แต่ยังมีบางส่วนมองว่าพนักงานไม่มีโอกาสตัดสินใจในการทำงาน โดยทำงานตามคำสั่งของหัวหน้างาน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่า สามารถจัดการสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ ได้ โดยจะใช้เวลาก่อนไปทำงานและหลังเวลาเลิกงานจัดการกับภารกิจต่างๆ และทำหน้าที่แม่บ้าน มีวิธีการผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงานและมีโอกาสได้ทำกิจกรรมส่วนตัวหรือร่วมกับครอบครัวในวันหยุด เช่น การออกกำลังกาย เต้นแอโรบิค นอนหลับพักผ่อน ดูข่าว ดูละครจากทีวี รดน้ำต้นไม้ ทำงานบ้าน เสริมสวย และทำอาหารรับประทานร่วมกัน เป็นต้น

ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่า พนักงานหญิงมีความคิดเห็นว่า บริษัทให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการช่วยเหลือสังคม เช่น การรณรงค์เกี่ยวกับเรื่องยาเสพติด การบริจาคสิ่งของช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วม การทำกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกัน การเก็บขยะริมชายหาด การปลูกป่า และการบริจาคเลือด เป็นต้น โดยให้พนักงานได้เข้าร่วมกิจกรรมช่วยเหลือสังคมร่วมกับทางบริษัทด้วย ซึ่งพนักงานหญิงมีความภาคภูมิใจในการทำงานกับบริษัทของตนเอง

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาสามารถอภิปรายตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 8 ด้าน สอดคล้องกับผลการศึกษาของศิริวรรณ บำรุงศิริ(2550, 121) พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งโดยรวมและรายด้าน และยังสอดคล้องกับสุภาภรณ์ พลสงคราม (2553, 55) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทชื่อมาขายไปแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานหญิงกลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 25 – 34 ปี เป็นช่วงวัยทำงานเพื่อให้มีรายได้สำหรับการยังชีพของตนเองและครอบครัว และต้องการความมั่นคงในการทำงาน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (รวมค่าล่วงเวลา) 5,001-10,000 บาท เป็นค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาและเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการสายงานการผลิต มีลักษณะการจ้างงานแบบรายวัน และโดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในช่วง 1-5 ปี ซึ่งพนักงานหญิงสามารถยอมรับและมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของตน แต่ยังมี การเรียกร้องต่อบริษัทให้ปรับเปลี่ยนและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้านตามลำดับ ดังนี้

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องผลการศึกษาของสุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549, 63) พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า “สะอาด มีความปลอดภัย เป็นสัดส่วนชัดเจน แต่มีเสียงดังจากเครื่องจักรบ้างบางเวลา” (คุณสาย, 2554) และสอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า “ไม่มีผลต่อสุขภาพ เป็นธรรมชาติของโรงงานที่มีเสียงดังจากเครื่องจักรให้ฟังบ้าง แต่จะเป็นช่วงๆ ไม่ได้ดังทั้งวัน” (คุณแก้ว, 2554) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานที่ทำงานของพนักงานหญิงมีสภาพแวดล้อมที่มีเสียงดังรบกวนจากเครื่องจักร และกลิ่นคาว แต่อย่างไรก็ตามบริษัทมีการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของกฎหมายที่กำหนดไว้ทั้งสิ้น บริษัทมีการจัดฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงานให้แก่พนักงานหญิงทุกคน มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการป้องกันอุบัติเหตุให้แก่พนักงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้พนักงานหญิงมีความมั่นใจในความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งทางบริษัทได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย แต่หากละเลยไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับหรือมาตรฐานที่กำหนด จะทำให้มีสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยในการทำงานลดลง

ด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องผลการศึกษาของอัจฉรา เชื้อแก้ว (2551, 72-74) พบว่า พนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 8 ด้าน สอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า “เพื่อนร่วมงานทุกคนมีน้ำใจ ไม่เอาเปรียบกันช่วยเหลือกันทุกครั้งที่บอกให้ช่วย เข้าใจกันดี” (คุณพลอย, 2554) สอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า “มีเรื่องนินทากันบ้าง แต่ก็ไม่ได้มีอะไรรุนแรง เพื่อนร่วมงานที่ดีก็มีเยอะ” (คุณฝน, 2554) และสอดคล้องกับข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ พบว่า ให้หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของพนักงานบ้างและควรมีการสื่อสารด้วยคำพูดที่สุภาพไม่ใช่คำพูดที่หยาบคาย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการทำงานที่มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน การทำงานที่อยู่บนเงื่อนไขเวลา และการถูกควบคุมอย่างเคร่งครัดด้วยกฎระเบียบต่างๆ อาจทำให้เกิดความเครียดและเกิดอาการหงุดหงิดได้ง่าย ตลอดจนใช้อารมณ์ฉุนเฉียวในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ หรือบางครั้งพนักงานเกิดความรู้สึกมีการเลือกปฏิบัติและการตัดสินใจที่เกิดจากอารมณ์มากกว่าเหตุผลของหัวหน้างาน รวมถึงไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีน้อย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และทำกิจกรรมต่างๆ

ร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน และลดความขัดแย้ง

ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องผลการศึกษาศุภักษรณ์ พลสงคราม (2553, 55) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ซื้อมาขายไปแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า “*เราของไปแจกน้ำท่วม แจกอุปกรณ์เครื่องเขียนตาม โรงเรียนต่างๆ*” (คุณแก้ว, 2554) และยังสามารถสอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า “*มีความภูมิใจ ทำงานที่นี่มาหลายปี*” (คุณหมอน, 2554) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานหญิงส่วนใหญ่มีความเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม ชุมชน ด้วยการบริจาคสิ่งของช่วยเหลือ เมื่อมีภัยพิบัติต่างๆ และการแจกสิ่งของแก่สังคม ชุมชนอย่างต่อเนื่อง การทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ร่วมกับบริษัทอย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานหญิงมีความภาคภูมิใจในบริษัทของตน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องผลการศึกษา จิราภรณ์ น้อยนคร (2552, 63) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า “*ช่วงไหนต้องทำโอเลิกงานค่า ก็จะไม่ค่อยมีเวลาทำอย่างอื่นเลย แต่ก็ดีทำงานได้ตั้งค์เพิ่ม เรื่องอื่นค่อยว่ากัน*” (คุณฟ้า, 2554) และยังสามารถสอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า “*บางช่วงที่มีออเดอร์เยอะ ก็ต้องทำงานเลิกงานค่าทำโอ เหนื่อยไม่ค่อยมีเวลาทำอย่างอื่นเลย แต่งานก็ต้องทำ จะทำยังไงได้*” (คุณแก้ว, 2554) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตามกฎหมายกำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ รวมถึงกำหนดวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่า 13 วันในปีหนึ่ง โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ แต่ด้วยการทำงานที่มีการเร่งผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง บริษัทจึงให้พนักงานหญิงทำงานล่วงเวลาในวันหยุด และพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการสายงานการผลิตที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท จึงต้องใช้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงานและมีการทำงานล่วงเวลาเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้นเพียงพอต่อการครองชีพของตนเองและครอบครัว ทำให้มีเวลาว่างพักผ่อน เวลาให้กับครอบครัว หรือทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว และเวลาพบปะพูดคุยกับเพื่อนฝูงลดน้อยลง

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องผลการศึกษาวิสิทธิ์ ทองผาสุก (2551, 68) พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับศิริวรรณ บำรุงศิริ (2550, 121) พบว่าพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งโดยรวมและรายด้าน สอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า “*ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้เรื่องการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ เพื่อความสะดวกในการทำงานและมีมาตรฐานเดียวกัน*” (คุณฝน, 2554) แต่ไม่สอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า “*ไม่ค่อยมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ในการทำงาน เพราะทำงานเดิมมาหลายปี*” (คุณพลอย, 2554) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการสายงานการผลิต ด้วยจำนวนพนักงานที่มีจำนวนมาก และมีลักษณะการทำงานที่ซ้ำซากจำเจ โอกาสในการพัฒนาความสามารถ การฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และการปรับปรุงพัฒนาการทำงานยังมีไม่มากเท่าที่ควร

ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องผลการศึกษาของอัจฉรา เชื้อแก้ว (2551, 72-74) พบว่า พนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 8 ด้าน และสอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า “*หากมีความคิดเห็นอะไร หรือข้อสงสัยก็สามารถพูดคุยกับหัวหน้างานได้*” (คุณพลอย, 2554) และยังสอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า “*โดยส่วนมากก็ไม่ได้มีการตัดสินใจอะไรมาก เพราะทำตามคำสั่ง คงไม่มีอะไรต้องตัดสินใจ ไม่มีปัญหาอะไร*” (คุณฟ้า, 2554) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการเปิดโอกาสให้พนักงานหญิงได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ รวมไปถึงเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคล เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนสามารถร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม แต่บางครั้งพนักงานจะไม่กล้าและเลือกที่จะไม่แสดงความคิดเห็น เพราะคิดว่าอาจจะส่งผลกระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของตน

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิง อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องผลการศึกษาของจันทน์ปภา วิเศษโวหาร (2552, 83) พบว่า พนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่า พนักงานสตรีมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 8 ด้าน เช่นเดียวกับวิสิทธิ์ ทองผาสุก (2551, 68) พบว่า ระดับ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า “พออยู่ได้ แต่ต้องใช้จ่ายแบบประหยัดเอาเอง” (คุณสาย, 2554) แต่ไม่สอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า “ไม่เหมาะ ควรจะปรับเพิ่มค่าจ้างให้พนักงาน” (คุณพลอย, 2554) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานหญิงส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนตามกฎหมายแรงงาน หรือค่าแรงขั้นต่ำ และตามโครงสร้างเงินเดือนโดยคำนึงถึงตำแหน่งงาน และความรู้ความสามารถในการทำงาน มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนยุติธรรมและตรงตามกำหนดเวลา ตลอดจนการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม เช่น การแจกชุดทำงาน บริการรถรับส่งพนักงาน บ้านพักพนักงาน เป็นต้น แต่ด้วยค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น และการปรับขึ้นของค่าสาธารณูปโภค สินค้าอุปโภคบริโภคที่มีราคาพุ่งสูงขึ้น จึงทำให้ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน และไม่มีเงินเหลือพอเพื่อเก็บออม

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของวิสิทธิ์ ทองผาสุก (2551, 68) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า “มีนะ แต่นานกว่าจะมีมาสักครั้ง ส่วนมากแล้วก็จะทำงานเดิมแต่ได้ปรับขึ้นเงินเดือนมากกว่าจะได้เลื่อนตำแหน่ง” (คุณพลอย, 2554) และยังสอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า “พิจารณาเลื่อนตามผลงานและอายุงาน จากพนักงานรายวันเป็นพนักงานรายเดือนทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน” (คุณฟ้า, 2554) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่ที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการสายงานการผลิตที่มีลักษณะงานต้องใช้ทักษะฝีมือในการทำงาน และลักษณะการทำงานที่ซ้ำซากจำเจ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จึงเป็นเรื่องยากและมีโอกาสน้อย แต่บริษัทได้เปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานทุกคนได้แสดงความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ ตลอดจนการสร้างความมั่นคงให้กับพนักงาน โดยพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นจากความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพการทำงาน ตำแหน่งงาน ลักษณะการจ้างงาน และผลการปฏิบัติงาน

2. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสิทธิภาพการทำงาน ลักษณะการจ้างงาน และระยะเวลาการเดินทางมาทำงาน พบว่า

อายุ

พนักงานหญิงที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พนักงานหญิงที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าอายุ 25-34 ปี และอายุ 35-44 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอิวัฒน์ ปรังประโคน (2548, 54) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษารัตน์ พูลสวัสดิ์ (2550, 46) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท น.วาสิกิจ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันและผลการศึกษาของอัจฉริยะ สิริทวีวัฒน์ (2552, 60) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานหญิงรู้สึกว่าการมีงานทำในปัจจุบันนั้นเป็นเรื่องที่ดีทำให้มีรายได้เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพตนเอง แต่อาจจะมีข้อแตกต่างกันด้านการใช้ความรู้ความสามารถเพื่อการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ การได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ทำทายความรู้ความสามารถ และการได้รับโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และความพร้อมที่จะช่วยเหลือสังคมและให้ความร่วมมือกับองค์กร

สถานภาพสมรส

พนักงานหญิงที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พนักงานหญิงที่มีสถานภาพโสดมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าสถานภาพหม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ และพนักงานหญิงที่มีสถานภาพสมรสมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าสถานภาพหม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ สอดคล้องกับผลการศึกษากนกพรรณ จันทรวงษ์ (2550, 120) พบว่า พนักงานบริการในสถานบริการน้ำมันที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาสุภาวดี อินทพันธ์ (2551, 103) พบว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับกันยา หมอชาติ (2550, 66) พบว่า แรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานหญิงมีภาระหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องครอบครัวและการใช้ชีวิตประจำวันที่แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานหญิงที่มีสถานภาพโสดอาจจะไม่มีภาระหน้าที่รับผิดชอบด้านค่าใช้จ่ายในเรื่องครอบครัว สามารถใช้จ่ายอย่างเพียงพอสำหรับชีวิตประจำวัน และมีเวลาส่วนตัวสำหรับการพักผ่อน และพนักงานหญิงที่มีสถานภาพสมรสมีรายได้จุนเจือจากหัวหน้าครอบครัวทำให้มีรายรับเพิ่มขึ้นสามารถเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวได้อย่างเพียงพอ

ระดับการศึกษา

พนักงานหญิงที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พนักงานหญิงที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานหญิงที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอิวัฒน์ ปรังประโคน (2548, 54) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องผลการศึกษานูชนาถ ปั้นคุ้ม (2553:116) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทมินิแบอิล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในภาพรวมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานหญิงที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีความรู้ความสามารถ จึงมีโอกาสเลือกทำงานในตำแหน่งงานที่ดี ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีโอกาสก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

รายได้ต่อเดือน

พนักงานหญิงที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พนักงานหญิงที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท และมากกว่า10,000 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าที่มีรายได้ 1,000-5,000 บาท และพนักงานหญิงที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท สอดคล้องกับผลการศึกษาของอัจฉริยะ สิริทวิวัฒน์ (2552: 76) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่าง เช่นเดียวกับ วันเฉลิม พลอินทร์ (2549: 88) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษากันยา หมอยาศี (2550: 66 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานหญิงที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่าย่อมมีความสามารถในการใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตที่เพียงพอกับสถานะเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งเป็นผลมาจากตำแหน่งงาน และค่าตอบแทนที่ได้รับจากตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน

พนักงานหญิงที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พนักงานหญิงที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาศิริวรรณ บำรุงศิริ (2550: 128) พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับอาแซ สะลิมา (2551: 110) พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับชลดา ศรีประสิทธิ์ (2546: 85) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานหญิงที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและที่ไม่เป็นตัวเงิน สิทธิประโยชน์สวัสดิการต่างๆ การได้รับโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงาน

พนักงานหญิงที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พนักงานหญิงที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี และ 11-15 ปี ส่วนพนักงานหญิงที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี, 6-10 ปี และ 16-20 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิราภา ประชุม (2553: 105) พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับสุภาวดี อินทพันธ์ (2551: 103) พบว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่น ประสบการณ์ในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของอัจฉรา เชื้อแก้ว (2551: 75) พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่าง ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานหญิงกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานมากและกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยมีโอกาสการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ แต่อาจจะมีข้อแตกต่างกันด้านทักษะ ความชำนาญงาน สามารถยอมรับคุณภาพชีวิตการทำงานของตน และพนักงานหญิงที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี เพิ่งเริ่มทำงานจะมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้งานเพื่อพัฒนาทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อค่าตอบแทน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ลักษณะการจ้างงาน

พนักงานหญิงที่มีลักษณะการจ้างงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พนักงานหญิงที่มีลักษณะการจ้างงานรายเดือน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าที่มีลักษณะการจ้างงานรายวัน และรายเหมา สอดคล้องกับผลการศึกษาศิริวรรณ บำรุงศิริ (2550, 128) พบว่า ลักษณะการจ้างงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับกนกพรธม จันทร์วงษ์ (2550, 120) พบว่า ลักษณะการจ้างงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาศุรศักดิ์ ราศี (2548, 87) พบว่าลักษณะการจ้างที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานหญิงกลุ่มที่มีลักษณะการจ้างงานรายเดือนจะได้รับค่าตอบแทนที่แน่นอน มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งและรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานมากกว่าพนักงานรายวัน และรายเหมา

ระยะเวลาการเดินทางมาทำงาน

พนักงานหญิงที่มีระยะเวลาการเดินทางมาทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พนักงานหญิงที่มีระยะเวลาการเดินทางมาทำงาน 30 นาที ถึง 60 นาที มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าที่มีระยะเวลาการเดินทางมาทำงาน น้อยกว่า 30 นาที ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาศอจจรา เชื้อแก้ว (2551, 69) พบว่า ระยะเวลาการเดินทางมาทำงานที่ต่างกัน มีผลต่อมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาศิริพร ชีรศิลป์ (2551, 5) พบว่า ระยะเวลาการเดินทางมาทำงานที่ต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน และงามจิต แต่สุวรรณ (2550, 100) พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการเดินทางมาทำงานที่ต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานหญิงที่พักอยู่ไกลจากบริษัท โดยอาศัยอยู่กับครอบครัวซึ่งไม่สามารถย้ายมาพักใกล้บริษัทที่ทำงานได้ ทำให้มีการเดินทางในระยะทางหลายกิโลเมตรและต้องใช้ระยะเวลาการเดินทางมาทำงาน จึงต้องมีความกระตือรือร้นและเร่งรีบเพื่อมาทำงานให้ทันเวลา แม้ว่าจะต้องใช้ระยะเวลาการเดินทางมาทำงาน และมีระยะทางหลายกิโลเมตร แต่ทางบริษัทมีสวัสดิการรถรับ-ส่งพนักงาน ทำให้พนักงานหญิงสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก ปลอดภัย ประหยัดค่าใช้จ่าย และมีโอกาสได้ใช้เวลาอยู่ร่วมกับครอบครัว ซึ่งมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่วนพนักงานหญิงที่มีระยะเวลาการเดินทางมาทำงานน้อยกว่า อาจจะพักอาศัยใกล้ที่ทำงานแต่ต้องอาศัยร่วมกับผู้อื่นและมีสภาพแวดล้อมแออัด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงมีความเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นการจัดสภาพแวดล้อมของบริเวณโดยรอบโรงงานอุตสาหกรรมให้ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย รวมถึงการปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบติดตามผลมาตรฐานคุณภาพของสิ่งแวดล้อมในโรงงานอุตสาหกรรมทั้งด้านสารเคมีอันตราย การระบายอากาศ เสียงดัง ที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพของพนักงานตลอดจนเป็นอันตรายต่อสภาพแวดล้อมในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมและชุมชนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเพื่อตรวจสอบ

2. จากผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นควรให้ความสำคัญและเพิ่มโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือนายจ้างในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือน โดยพิจารณาตามความรู้ความสามารถในการทำงานและผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก การกำหนดนโยบายต่างๆ โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ถูกต้อง และยุติธรรม เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจแก่พนักงานและมีความผูกพันต่อองค์กร

3. จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานหญิงที่มีระยะเวลาการเดินทางมาทำงานมาก มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่า ดังนั้นควรให้ความสำคัญกับการดำเนินชีวิตประจำวันและสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ และที่พักอาศัยของพนักงานให้มีความเหมาะสม ตลอดจนพิจารณาและศึกษาข้อมูลในเชิงลึกเกี่ยวกับระยะเวลาการเดินทางมาทำงาน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและเหมาะสมมากขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านพฤติกรรมของบุคคล และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานหญิงในกลุ่มอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ เช่น อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมยางพารา อุตสาหกรรมสิ่งทอ เครื่องนุ่งห่มและรองเท้า อุตสาหกรรมบริการต่างๆ เป็นต้น หรือในตลาดแรงงานนอกระบบ เช่น แรงงานหญิงที่รับเหมางาน ไปทำที่บ้าน หรือแรงงานหญิงรับจ้างต่างๆ ไป เพื่อจะทำให้ขยายความรู้ในเรื่องนี้ได้กว้างขวางมากขึ้น
3. ควรมีการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีอื่นๆที่นอกเหนือจากแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton) ที่ใช้ในการศึกษานี้ เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ และเหมาะสมกับบริบทของประเภทอุตสาหกรรม

บรรณานุกรม

- กนกพรรณ จันทร์วงษ์. 2550. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการในสถานบริการน้ำมัน
ในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา
สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- กันยา หมอยาดี. 2550. คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ
ประเภทตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
จันทรเกษม.
- กัญธิกา กิตติวงษ์ประทีป. 2550. การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและ
ความสุขในการทำงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.
วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์. 1(1): 20-28.
- จันทิปปา วิเศษไวยาร. 2552. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม
จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อ
การพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- จิราภรณ์ น้อยนคร. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมือง
และชนบท, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- จิราภา ประชุม. 2553. การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี.
วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- งามจิต แต่สุวรรณ. 2550. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ.
วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการ
สังคม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2543. *พฤติกรรมในองค์การ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ชลลดา ศรีประสิทธิ์. 2546. *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2551. *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ดาลัด จันทรเสนา. 2550. *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ตรีทิพย์ วีระเผ่า. 2553. *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ทองพูน กล้าไพบรี. 2552. *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนพื้นที่ทุรกันดาร จังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธีรวุฒิ เอกะกุล. 2543. *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

ธีรพร ธีรศิลป์. 2551. *ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เอกสิลปะ กรุงเทพฯ จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

นนทกานต์ วุฒิอารีย์. 2547. *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาชุมชน, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นฤคัล มีเพียร. 2541. *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นุชนาด ปั้นคุ้ม. 2553. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท มินิแบอิลีททรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ปราณี ทองคำ และคณะ. 2550. การพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานสตรี ในอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดปัตตานี. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พิมล ชุติพงษ์นาวิน. 2549. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เค เอ็ม เอฟ จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พีรวิภา วัฒนวิญญิตานนท์. 2550. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัททอพลาสติกอุตสาหกรรมจำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ภัทรา เตือกพันธ์. 2545 . ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหรือผู้ปวยกับคุณภาพชีวิตการทำงาน. วิทยานิพนธ์พยาบาลมหาบัณฑิต, สาขาการบริการการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภูษณิศ เมธาธรรมสาร. 2549. คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัทไทยแอร์เอเชีย จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มารุต คำชะอม. 2550. การพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานสตรี ในอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดปัตตานี. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

รัญญาณี บุญมา. 2550. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

เรวดี ศรีนวล. 2551. การศึกษาปัจจัยที่ทำให้การจ้างงานของแรงงานหญิงชายแตกต่างกัน: กรณีศึกษาพนักงานธุรกิจบริหารการจัดการอาคาร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสตรีศึกษา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ลัดดาวัลย์ สกลสุข. 2547. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยาน
กรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วรวิทย์ เจริญเลิศ. 2545. *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร:
คณะเศรษฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรารัตน์ พูลสวัสดิ์. 2550. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท น.วาสิกิจ จำกัด.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- วันเฉลิม พลอินทร์. 2549. การสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานขององค์กร
พฤติกรรมความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย
ทุ่งสง จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ
องค์กร, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วิจิตรา ตั้งสหมตรี. 2550. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ : กรณีศึกษา
บริษัทไทยอิลาสติก จำกัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริการศึกษา,
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิทยา ดำนังราษฎร์. 2546. *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ธีรด์เวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วิรัช ขาวคม. 2550. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัท
วี.เค. ซัพพลาย แอนด์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต,
สาขานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิมลนันท์ จิระถาวรพัฒน์. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขา
จิตวิทยาพัฒนาการ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิภาณันท์ ภัวพัทธ์. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานฝ่ายโภชนาการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- วิเชียร วิทย์อุดม. 2550. *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธนรัช ต่อบุญสิทธิกร.
- วิสิทธิ์ ทองผาสุก. 2551. *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการฉีดพลาสติก*
กรณีศึกษา : บริษัท มิทานิ (ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริวรรณ บำรุงศิริ. 2550. *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัด*
ฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ศุภวรรณ ภิเศก . 2550. *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทไวส์ คอนซัลแทนท์*
(ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการเชิงกลยุทธ์,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- โศรยา วงศ์วีระยะสิทธิ์. 2545. *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ*
องค์กรของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงอากาศยานบริษัทการบิน. วิทยานิพนธ์วิทยา
ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สกล ลิขิตภูมิ. 2545. *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงาน*
สาธารณสุขจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาเวชศาสตร์ชุมชน, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สันติ บางอ้อ. 2540. *การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน. วารสารเพื่อการพัฒนาผลผลิต*
Productivity World ปีที่ 2 (2):39-40.
- สุทิน ไชยรินทร์. 2549. *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม:*
กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาพร คงน้อย. 2551. *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทโพรมิโก้เซอร์วิส จำกัด.*
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนดุสิต.

สุภาภรณ์ พลสงคราม . 2553. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายและ
นำเข้าสินค้าอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การจัดการ
มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภาวดี อินทพันธ์. 2551. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น : กรณีศึกษา
อุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชา
สังคมศาสตร์และการพัฒนา, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

สุรศักดิ์ ราณี. 2548. คุณภาพชีวิตในการทำงานของกรรมกรก่อสร้างในจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย. 2549. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน:
ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุมาลี สันติพลวุฒิ และคณะ. 2545. รายงานการวิจัย โครงการศึกษาแนวทางการคุ้มครองและพัฒนา
แรงงานหญิงในสถานประกอบการ ผู้การแข่งขันทางการค้า มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา. 2553. สถิติโรงงาน. [http://www.industry.go.th/
ops/pio/songkhla/Page/home.aspx](http://www.industry.go.th/ops/pio/songkhla/Page/home.aspx). (สืบค้นเมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2553).

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2549. *สรุปสาระสำคัญและผลการ
พัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-10*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

อรรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ. 2550. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา
ข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัย
บูรพา.

อนุษา ภาวียน. 2549. คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาสังคมเพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

- อัจฉรา เชื้อแก้ว. 2551. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อัจฉริยะ สิริทวีวัฒน์. 2552. คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- อริวัฒน์ ปริงประโคน. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- อาแซ สะลิมิง. 2551. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนบางลาง อำเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- โอภาส วิเศษ. 2547. คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัยตามแนวแดนไทย - กัมพูชา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Davis, Louis E. 1977. Enhancing The Quality of Working Life : Developments in The United States. *International Labour Review*, (July-August).
- Huse, Edgar F., & Cummings, Thomas G. 1985. *Organization development and change*. (3rd ed.) St. Pual, MN: West.
- Walton, R.E. 1974. Improving the Quality of Work Life. *Harvard Bussiness Review*, (May-June).

บุคลากรกรม

คุณหมอน นามสมมุติ(ผู้ให้สัมภาษณ์), นางสาวสุรัชดา เพชรสิทธิ์(ผู้สัมภาษณ์), บริษัท เอส.เอส
โพรสเซนฟู๊ด จำกัด, วันที่สัมภาษณ์ 14 กรกฎาคม 2554.

คุณฟ้า นามสมมุติ(ผู้ให้สัมภาษณ์), นางสาวสุรัชดา เพชรสิทธิ์(ผู้สัมภาษณ์), บริษัท เอส.เอส
โพรสเซนฟู๊ด จำกัด, วันที่สัมภาษณ์ 14 กรกฎาคม 2554.

คุณแก้ว นามสมมุติ(ผู้ให้สัมภาษณ์), นางสาวสุรัชดา เพชรสิทธิ์(ผู้สัมภาษณ์), บริษัท ซีฮอर्स จำกัด
(มหาชน), วันที่สัมภาษณ์ 22 สิงหาคม 2554.

คุณฝน นามสมมุติ(ผู้ให้สัมภาษณ์), นางสาวสุรัชดา เพชรสิทธิ์(ผู้สัมภาษณ์), บริษัท ซีฮอर्स จำกัด
(มหาชน), วันที่สัมภาษณ์ 22 สิงหาคม 2554.

คุณพลอย นามสมมุติ(ผู้ให้สัมภาษณ์), นางสาวสุรัชดา เพชรสิทธิ์(ผู้สัมภาษณ์), บริษัท พัฒนาซีฟู๊ดส์
จำกัด, วันที่สัมภาษณ์ 27 สิงหาคม 2554.

คุณสาย นามสมมุติ(ผู้ให้สัมภาษณ์), นางสาวสุรัชดา เพชรสิทธิ์(ผู้สัมภาษณ์), บริษัท พัฒนาซีฟู๊ดส์
จำกัด, วันที่สัมภาษณ์ 27 สิงหาคม 2554

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ เป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน และขอรับรองว่าข้อมูลของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ โดยผู้วิจัยจะนำผลของการศึกษาที่ได้ไปใช้ศึกษาวิจัยในเชิงวิชาการเท่านั้น จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติม และข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. อายุ..... ปีเดือน

2. สถานภาพสมรส

() โสด

() สมรส

() หม้าย หย่าร้าง

() แยกกันอยู่

3. ระดับการศึกษา

- ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น
 มัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช. ปวส./อนุปริญญา
ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
 อื่นๆ(โปรดระบุ).....

4. รายได้ต่อเดือน (รวมค่าล่วงเวลา)

- 1,000-5,000 บาท
 5,001-10,000 บาท
 มากกว่า10,000 บาทขึ้นไป

5. ตำแหน่งงาน

- พนักงานระดับปฏิบัติการสายงานการผลิต
 พนักงานสำนักงาน
 อื่น ๆ (ระบุ).....

6. ประสบการณ์การทำงาน ปี เดือน

7. ลักษณะการจ้างงาน

- รายวัน
 รายเดือน
 รายเหมา

8. ระยะเวลาการเดินทางมาทำงาน

- น้อยกว่า 30 นาที
 30 นาที ถึง 60 นาที
 มากกว่า 60 นาทีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () เพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน
มาก	ให้คะแนน	4 คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3 คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม					
42. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาวะการณ์ของเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
3. ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนครบถ้วนและตรงตามกำหนดเวลา					
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมอาชีพที่มีลักษณะงานเดียวกัน					
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย					
6. สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพการทำงานที่มีแสงสว่าง อากาศ อุณหภูมิ เสียง และการระบายอากาศอย่างเหมาะสม					
7. บริษัทของท่านมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงาน					
8. บริษัทของท่านมีการตรวจสอบเครื่องมือเครื่องจักร อุปกรณ์ และเครื่องใช้ต่างๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ					
9. บริษัทของท่านมีการจัดอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพ และลักษณะงานให้ลูกจ้างทุกคน เช่น หน้ากากกันสารเคมี ถุงมือกันสารเคมี เป็นต้น					
10. บริษัทของท่านมีการสนับสนุนให้พนักงานได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละครั้ง					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล					
11. ในการปฏิบัติงานท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถเพื่อการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ					
12. ท่านได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ					
13. ท่านมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้และนำมาปรับปรุงพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ					
14. ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง					
15. บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันของพนักงาน					
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
16. ท่านมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้น					
17. ท่านได้รับโอกาสในการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อการเลื่อนตำแหน่งงาน					
18. ท่านมีโอกาสดำเนินการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือนายจ้างในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือน					
19. บริษัทของท่านมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานอย่างยุติธรรม					
20. ท่านมั่นใจว่าท่านจะไม่ถูกเลิกจ้างโดยง่าย					
21. งานของท่านมีระบบการจ้างงานที่ชัดเจนยุติธรรม					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านบูรณาการทางสังคม					
22. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
23. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอ					
24. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานของท่านทุกครั้งที่ยื่นขอ					
25. ท่านมีความภาคภูมิใจและรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนที่ทำงานร่วมกัน					
26. ท่านเข้าร่วมทำกิจกรรมภายในโรงงาน เช่น เล่นกีฬา การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ เป็นต้น					
ด้านสิทธิส่วนบุคคล					
27. ท่านได้รับความเสมอภาค และอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
28. ท่านสามารถที่จะปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบได้					
29. ท่านได้รับการเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้ำก๋ายในเรื่องส่วนตัว					
30. ท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องของกฎระเบียบการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน					
31. ท่านมีสิทธิในการตัดสินใจงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านอย่างเต็มที่					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น					
32. การปฏิบัติงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว					
33. ท่านมีเวลาว่างให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ					
34. ท่านมีโอกาสดำรงใช้เวลาวันหยุดในการท่องเที่ยวหรือทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว					
35. ท่านมีเวลาพักสำหรับการผ่อนคลายความตึงเครียดระหว่างการปฏิบัติงาน					
36. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสัดส่วนของเวลาที่ใช้ในการทำงานกับเวลาที่ให้กับครอบครัว					
ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม					
37. บริษัทของท่านมีการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดีในการให้ความช่วยเหลือเมื่อมีเหตุการณ์ภัยพิบัติต่างๆเกิดขึ้นในชุมชน					
38. บริษัทของท่านมีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคมชุมชน ด้วยการบริจาคหรือแจกสิ่งของแก่ชุมชนอย่างต่อเนื่อง					
39. บริษัทของท่านเป็นที่ยอมรับและมีสัมพันธภาพอันดีกับหน่วยงานอื่นๆ					
40. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ร่วมกับบริษัทอย่างต่อเนื่อง					
41. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้าทำงานในบริษัทแห่งนี้					

ตอนที่ 3 ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรบ้าง เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ประกอบการทำวิทยานิพนธ์

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อให้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ช่วยอธิบายและเสริมข้อมูลเชิงปริมาณให้สามารถเข้าใจมากยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามดังนี้

วันที่สัมภาษณ์..... เวลาสัมภาษณ์.....

ชื่อบริษัท.....

ชื่อผู้สัมภาษณ์.....

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์(นามสมมติ).....

ด้านคำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ

1. คำตอบแทนที่ท่านได้รับจากบริษัทมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันหรือไม่ อย่างไร
2. ท่านคิดว่าคำตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำหรือไม่อย่างไร
3. ท่านคิดว่าสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร
4. ท่านอยากให้บริษัทปรับปรุงเกี่ยวกับสวัสดิการในเรื่องอะไรบ้าง เพราะอะไร

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย

1. สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในที่ทำงานของท่านมีลักษณะเป็นอย่างไร
2. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในที่ทำงานมีผลกระทบต่อสุขภาพของท่านหรือไม่ อย่างไร
3. บริษัทของท่านได้ให้ความสำคัญกับการตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักร และเครื่องใช้ต่างๆ ให้มีสภาพพร้อมใช้งานหรือไม่อย่างไร
4. ท่านได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานหรือไม่ อย่างไร
5. บริษัทของท่านมีนโยบายเกี่ยวกับการตรวจสอบสุขภาพพนักงานหรือไม่ อย่างไร

ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล

1. ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในเรื่องใดบ้างในการทำงาน
2. ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่ทำทลายความสามารถบ้างหรือไม่ อย่างไร
3. ท่านได้มีโอกาสฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ในการทำงานหรือไม่อย่างไร
4. ท่านได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างเพื่อนพนักงานหรือไม่ อย่างไรบ้าง

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

1. ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ขณะนี้จะมีโอกาสได้เลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือไม่
2. ท่านได้รับโอกาสในการเตรียมความรู้ และทักษะเพื่อการเลื่อนตำแหน่งการทำงานอย่างไร
3. หัวหน้างานมีการสนับสนุนในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของท่านอย่างไรบ้าง
4. ระบบการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีลักษณะเป็นอย่างไร

ด้านบูรณาการทางสังคม

1. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างไร
2. ท่านทำกิจกรรมอะไรบ้างกับเพื่อนร่วมงาน
3. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมอะไรบ้างกับทางบริษัท
4. บรรยากาศการทำงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างไรบ้าง

ด้านสิทธิส่วนบุคคล

1. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานหรือไม่อย่างไรบ้าง
2. ท่านสามารถปฏิเสธงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบของตนเองได้หรือไม่
และการปฏิเสธดังกล่าวส่งผลกระทบต่อตัวท่านหรือไม่อย่างไร
3. ท่านมีโอกาสในการตัดสินใจงานในหน้าที่รับผิดชอบของตัวเองอย่างไรบ้าง

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น

1. ท่านสามารถจัดการสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ ได้อย่างไร
2. ท่านมีวิธีผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงานอย่างไรบ้าง
3. ท่านมีโอกาสดำเนินกิจกรรมส่วนตัว หรือร่วมกับครอบครัวในวันหยุดอย่างไรบ้าง

ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม

1. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐอย่างไรบ้างในการช่วยเหลือสังคม
2. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมช่วยเหลือสังคมกับทางบริษัทบ้างหรือไม่อย่างไร
3. ท่านมีความภาคภูมิใจอย่างไรบ้างในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้

ภาคผนวก ง

ค่าคะแนนของการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) ของแบบสอบถามเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

คำชี้แจง : ให้ท่านพิจารณาข้อความของแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ตามเกณฑ์การตรวจพิจารณาข้อความ ดังนี้

- ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อความวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อความวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ข้อความ	ระดับคะแนน			IOC (ค่าเฉลี่ย)
	1	2	3	
ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน				
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมที่เป็นธรรม				
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาวะการณ์ของเศรษฐกิจในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1
3. ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	+1	+1	+1	1
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนครบถ้วนและตรงตามกำหนดเวลา	+1	0	+1	0.67
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมอาชีพที่มีลักษณะงานเดียวกัน	+1	+1	+1	1
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย				
6. สภาพการทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง และการระบายอากาศอย่างเหมาะสม	-1	+1	+1	0.33
7. มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงาน	+1	0	+1	0.67
8. มีการตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ และเครื่องใช้ต่างๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1
9. มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพ และลักษณะงานให้ลูกจ้างทุกคน เช่น หน้ากากกันสารเคมี ถุงมือกันสารเคมี	+1	+1	+1	1
10. มีการสนับสนุนให้พนักงานได้รับการตรวจสอบสุขภาพอย่างน้อยปีละครั้ง	+1	0	+1	0.67

ข้อความ	ระดับคะแนน			IOC (ค่าเฉลี่ย)
	-1	0	+1	
ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล				
11. ในการปฏิบัติงานสามารถใช้ความรู้ เพื่อการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	1
12. การได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	1
13. ท่านนำความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	+1	+1	+1	1
14. ท่านมีโอกาสฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ และนำมาปรับปรุงพัฒนางานสม่ำเสมอ	-1	+1	+1	0.33
15. เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันของพนักงาน	+1	+1	+1	1
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน				
16. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1
17. การได้รับโอกาสในการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อการเลื่อนตำแหน่งงาน	+1	+1	+1	1
18. มีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือนายจ้างในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือน	+1	+1	+1	1
19. มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานอย่างยุติธรรม	+1	+1	+1	1
20. ความภาคภูมิใจต่อตำแหน่งงานในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1
21. งานของท่านมีระบบการจ้างงานที่ชัดเจนยุติธรรม	+1	+1	+1	1

ข้อความ	ระดับคะแนน			IOC (ค่าเฉลี่ย)
	-1	0	+1	
ด้านบูรณาการทางสังคม				
22. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	1
23. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอ	+1	+1	+1	1
24. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานของท่านทุกครั้งที่ยื่นขอ	+1	+1	+1	1
25. ท่านมีความภาคภูมิใจและรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนที่ทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	1
26. ท่านเข้าร่วมทำกิจกรรมภายในโรงงาน เช่น เล่นกีฬา การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ เป็นต้น	+1	+1	+1	1
ด้านสิทธิส่วนบุคคล				
27. มีความเสมอภาค และอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	-1	+1	+1	0.33
28. ท่านสามารถที่จะปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบได้	+1	+1	+1	1
29. มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัว	-1	+1	+1	0.33
30. การได้รับความเสมอภาคในเรื่องของกฎระเบียบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทน	-1	+1	+1	0.33
31. ท่านมีสิทธิในการตัดสินใจงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1

ข้อคำถาม	ระดับคะแนน			IOC (ค่าเฉลี่ย)
	-1	0	+1	
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต ด้านอื่น				
32. การปฏิบัติงานของท่านไม่เป็นอุปสรรค ต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	+1	+1	+1	1
33. ท่านมีเวลาว่างให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	1
34. ท่านมีโอกาสดำรงเวลาในวันหยุดในการ ท่องเที่ยวหรือทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว	+1	+1	+1	1
35. ท่านมีเวลาพักสำหรับการผ่อนคลายความตึง เครียดระหว่างการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
36. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสัดส่วนของเวลาที่ใช้ ในการทำงานกับเวลาที่ให้กับครอบครัว	+1	+1	+1	1
ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม				
37. บริษัทของท่านมีการให้ความร่วมมือกับ หน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดีในการให้ ความช่วยเหลือเมื่อมีเหตุการณ์ภัยพิบัติต่างๆ เกิดขึ้นในชุมชน	+1	0	+1	0.67
38. บริษัทของท่านมีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคม ชุมชน ด้วยการบริจาคหรือแจกสิ่งของ แก่ชุมชนอย่างต่อเนื่อง	+1	0	+1	0.67
39. บริษัทของท่านเป็นที่ยอมรับและ มีสัมพันธภาพอันดีกับหน่วยงานอื่นๆ	+1	0	+1	0.67
40. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ ร่วมกับบริษัทอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1
41. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้าทำงานในบริษัท แห่งนี้	+1	0	+1	0.67

ภาคผนวก จ

ดัชนีความเที่ยงของเครื่องมือ

ดัชนีความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย หาความเที่ยงของเครื่องมือ โดยผู้วิจัย ได้นำแบบสอบถามดังกล่าวมาหาความเที่ยงกับพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำนวน 30 คน และนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช หาค่า α -coefficient ดังนี้

- ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม เท่ากับ .834
- ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและความปลอดภัย เท่ากับ .795
- ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล เท่ากับ .860
- ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เท่ากับ .854
- ด้านการบูรณาการทางสังคม เท่ากับ .886
- ด้านสิทธิส่วนบุคคล เท่ากับ .759
- ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น .862
- ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม เท่ากับ .903

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นางสาวสุรัชดา เพชรสิทธิ์		
รหัสประจำตัวนักศึกษา	5211120009		
วุฒิการศึกษา			
	วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)	มหาวิทยาลัยทักษิณ	2551

การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

สุรัชดา เพชรสิทธิ์ และกานดา จันทร์แย้ม. 2554. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา”. การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22 วันที่ 6-7 ตุลาคม 2554 ณ อาคารวิชานุสรณ์ คณะเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.