



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา
ในอำเภอเมืองยะลา

**Factors Influencing the Happiness in Working among Industrial Workers
of Rubber Wood Industry in Muang Yala**

กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ

Kamonwan Phowitthayakan

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Nursing Science in Community Nurse Practitioner
Prince of Songkla University**

2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม
แปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา
ผู้เขียน นางสาวกมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ
สาขาวิชา การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....
(ดร.อาภรณ์ทิพย์ บัวเพ็ชร์)

.....ประธานกรรมการ
(นายแพทย์ชนนัท กองกมล)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....กรรมการ
(ดร.อาภรณ์ทิพย์ บัวเพ็ชร์)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แสงอรุณ อิศระมาลัย)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แสงอรุณ อิศระมาลัย)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติวร ชูสง)

.....กรรมการ
(แพทย์หญิงรัตนา จิรกาลวิสัย)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพล ศรีชนะ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้เป็นผลมาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณ
บุคคลที่ช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....

(ดร.อาภรณ์ทิพย์ บัวเพชร)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงชื่อ.....

(นางสาวกมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ)

นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นางสาวกมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม
แปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา
ผู้เขียน นางสาวกมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ
สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ (การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน)
ปีการศึกษา 2557

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงบรรยายนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงทำนายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา เลือกรโรงงานตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจากพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 50 คนขึ้นไป ในเขตอำเภอเมืองยะลา จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งได้ตรวจสอบความเที่ยงในการวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ดังนี้ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\alpha = .86$) แบบสอบถามการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\alpha = .87$) แบบสอบถามการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน ($\alpha = .86$) และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ($\alpha = .72$) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน ($M = 66.35$; $SD = 14.50$) การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($M=2.83, SD=0.37$) และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน ($M=2.83, SD = 0.52$) อยู่ในระดับปานกลาง และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข ($M= 53.78, SD= 6.64$) คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .56$ และ $r = .36, p < .001$) ส่วนการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน ($r = -.28, p < .01$) นอกจากนี้ยังพบว่าจำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ($r = .33, p < .01$) คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราได้ร้อยละ 34 ($R^2_{adj} = .34, p = .017$) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุด ($\beta = .53, p < .001$) ผลการวิจัยครั้งนี้ให้ข้อเสนอแนะการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยโดยลดความเสี่ยงในงานเพื่อให้พนักงานเกิดความสุข ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งตัวพนักงานและระบบอุตสาหกรรมต่อไป

Thesis Title	Factors Influencing the Happiness of Work-life among Industrial Workers of the Rubber Wood Industry in Muang Yala
Author	Miss Kamonwan Phowitthayakan
Major Program	Nursing Science (Community Nurse Practitioner)
Academic Year	2014

Abstract

This research aimed to explore the influences of workers' perception on quality of work life, working environment and risk at workplace on happiness of work-life. Random sampling was used to select one small-sized and one medium-sized rubber wood factories employing more than 50 workers in Muang Yala. From these factories 108 workers were selected by Simple random sampling. Four self-administered questionnaires used in this study included: (1) quality of work life ($\alpha = .86$), (2) working environment ($\alpha = .87$), (3) risk at workplace ($\alpha = .86$), and (4) happiness of working life ($\alpha = .72$). Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation coefficient. The predictability of the selected factors was analyzed using stepwise multiple regression.

The results showed that the perception on quality of life ($M = 66.35$; $SD = 14.50$), working environment ($M = 2.83$, $SD = 0.37$), and risk at workplace ($M = 2.83$, $SD = 0.52$) were at a moderate level. The happiness of work-life was at a happy level ($M = 53.78$, $SD = 6.64$). Positive correlations between the perception of happiness of work-life with quality of life, and working environment were found ($r = .56$ and $r = .36$, $p < .001$ respectively). Negative relationships between the happiness of work-life and risk at workplace were revealed ($r = -.28$, $p < .01$). In addition there was a positive relationship between working days per week and the happiness of work-life ($r = .33$, $p < .01$). The perception on quality of work life and working environment explained 34% of the variance of happiness in working-life ($R^2_{adj} = .34$, $p = .05$). The best predictor of happiness of work-life was quality of work life ($\beta = .53$, $p < .001$). These findings provide support for strategies promoting quality of work life and working safety by reducing risks at the workplace that would be beneficial to both the worker and the industrial system.

สารบัญ

	หน้า
สารบัญ.....	(8)
รายการตาราง.....	(10)
รายการภาพประกอบ.....	(12)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
คำถามการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิด.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	11
ความสำคัญของการวิจัย.....	11
บทที่ 2 วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง.....	12
สถานการณ์ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา.....	12
กระบวนการแปรรูปไม้ยางพารา.....	12
ความเสี่ยงจากการทำงานโรงงานแปรรูปไม้ยางพารา.....	14
ปัญหาสุขภาพของพนักงานโรงงานแปรรูปไม้ยางพารา.....	17
ความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา.....	21
องค์ประกอบความสุขในการทำงาน.....	21
การประเมินความสุขในการทำงาน.....	23
ความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา.....	25
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม แปรรูปไม้ยางพารา.....	27
ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูป ไม้ยางพารา.....	29
ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยทั่วไป.....	29

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม.....	31
ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม แปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา.....	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง.....	59
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
บทที่ 4 ผลการวิจัยและการอภิปรายผล.....	61
ผลการวิจัย.....	61
การอภิปรายผล.....	70
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	88
สรุปผลการวิจัย.....	88
ข้อจำกัดในการวิจัย.....	90
ข้อเสนอแนะ.....	91
เอกสารอ้างอิง.....	92
ภาคผนวก.....	103
ก เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล.....	106
ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	117
ค ใบพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง.....	118
ง ตารางวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม.....	119
จ คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยที่ศึกษา.....	136
ฉ ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของโคเฮน.....	138
ประวัติผู้เขียน.....	139

รายการตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จุดเสี่ยง ลักษณะความเสี่ยง ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น และวิธีการจัดการความเสี่ยง จากการทำงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา.....	14
2 การจำแนกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทั้งโดยรวม และรายด้าน.....	51
3 จำนวนข้อคำถามทางบวก และทางลบของแบบสอบถามการรับรู้สภาพแวดล้อมในการ ทำงานรายด้าน.....	52
4 เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเชิงบวก และเชิงลบของแบบสอบถามการรับรู้สภาพ แวดล้อมในการทำงาน.....	52
5 จำนวนข้อคำถามทางบวก และทางลบของแบบสอบถามการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน รายด้าน.....	53
6 เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเชิงบวก และเชิงลบของแบบสอบถามการรับรู้ความเสี่ยง ในการทำงาน.....	54
7 การแปลผลระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และระดับการรับรู้ความเสี่ยง ในการทำงาน.....	54
8 การแปลผลคะแนนของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน.....	55
9 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อม ในการทำงาน การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน และความสุขในการทำงาน.....	57
10 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน และความสุขในการทำงาน.....	58
11 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา แผนงานที่ทำ ประสบการณ์ในการทำงาน ช่วงระยะเวลาการทำงานในปัจจุบัน จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ ค่าดัชนีมวลกาย และเส้นรอบเอว.....	62
12 ค่าต่ำสุด – สูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้คุณภาพชีวิตใน การทำงาน จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนการรับรู้คุณภาพ ชีวิตในการทำงานรายด้านและโดยรวม.....	65

รายการตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
13	ค่าต่ำสุด – สูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานรายด้านและโดยรวม.....	66
14	ค่าต่ำสุด – สูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานรายด้านและโดยรวม.....	67
15	ค่าต่ำสุด - สูงสุดของคะแนนความสุขในการทำงาน จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนความสุขในการทำงาน.....	68
16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา.....	68
17	ความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง... ..	70
18	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ.....	119
19	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	123
20	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน.....	127
21	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ และระดับเส้นรอบเอว.....	130
22	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับค่าดัชนีมวลกาย.....	130
23	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนความสุขในการทำงาน.....	131
24	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน และความสุขในการทำงาน.....	136
25	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานรายด้าน และความสุขในการทำงาน.....	136
26	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานรายด้าน และความสุขในการทำงาน.....	137

รายการภาพประกอบ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
2 การสุ่มตัวอย่าง.....	49

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประชากรวัยแรงงานถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นกำลังหลักของประเทศ โดยเฉพาะในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ดังนั้นเมื่อประเทศไทยได้พัฒนาจากประเทศเกษตรกรรมสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรม สัดส่วนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมจึงเพิ่มมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2555 ซึ่งพบว่า ประเทศไทยมีประชากรทั้งสิ้น 67.80 ล้านคน แบ่งเป็นอายุต่ำกว่า 15 ปี จำนวน 13.43 ล้านคน และผู้มีอายุ 15 ปี ขึ้น ไปจำนวน 54.37 ล้านคน ซึ่งในกลุ่มนี้เป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มวัยแรงงานจำนวน 38.96 ล้านคน โดยเป็นผู้มีงานทำจำนวน 38.19 ล้านคน แบ่งเป็นผู้ที่ทำงานภาคเกษตรกรรมจำนวน 13.51 ล้านคนคิดเป็นร้อยละ 35.38 และทำงานนอกภาคเกษตรกรรมจำนวน 24.68 ล้านคนคิดเป็นร้อยละ 64.62 ทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตมากที่สุดคือ 6.12 ล้านคน รองลงมาคือ การขนส่ง และการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ 5.96 ล้านคน และการก่อสร้าง 2.95 ล้านคน ตามลำดับ สำหรับสถานประกอบการมีจำนวนทั้งสิ้น 406,121 แห่ง (สำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2555)

โรงงานแปรรูปไม้ยางพาราเป็นอีกอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 (กรมการค้าต่างประเทศ, 2556) โดยพบว่าในปัจจุบันมีโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราทั้งสิ้น 593 แห่ง ทั้งนี้เนื่องจากประเทศไทยโดยเฉพาะในพื้นที่ภาคใต้เป็นพื้นที่ที่เหมาะสมกับการปลูกยางพารามากที่สุด (ร้อยละ 64.50) และปัจจุบันตลาดต่างประเทศยังได้ให้ความสำคัญกับผลิตภัณฑ์กรีนโปรดักส์ (green product) ส่งผลให้ความต้องการไม้ยางพาราเป็นวัตถุดิบในการทำเฟอร์นิเจอร์ได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก (สุทิน, 2555) จังหวัดยะลาเป็นจังหวัดหนึ่งในพื้นที่ภาคใต้ ที่มีอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราเป็นอุตสาหกรรมหลัก เนื่องจากมีการปลูกยางพาราเป็นพืชเศรษฐกิจของจังหวัด (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2553) โดยพบว่ามีโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา จำนวนทั้งสิ้น 38 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.67 ของประเภทอุตสาหกรรมทั้งหมดในจังหวัดยะลา โดยตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองมากที่สุดคือ 23 แห่ง อำเภอบันนังสตา จำนวน 4 แห่ง อำเภอรามัน จำนวน 2 แห่ง อำเภอเบตง จำนวน 7 แห่ง และอำเภอยะหา จำนวน 1 แห่ง (กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม, 2556)

การทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา เป็นลักษณะการทำงานของแรงงานคนร่วมกับเครื่องจักร และโดยส่วนใหญ่ใช้เวลาไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 หรืออย่างน้อยประมาณวันละ 8 ชั่วโมง ในสถานที่ทำงาน (อนามัย, 2556) ซึ่งในระยะเวลาดังกล่าวผู้ประกอบการอาชีพใน

ภาคอุตสาหกรรมแปรรูปไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้อาจสัมผัสกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม เช่น ฝุ่นละอองจากกระบวนการเลื่อยไม้ การซอยไม้ และการไสไม้ เสียงดังจากการทำงานของเครื่องจักร ส่งผลให้เกิดปัญหาสุขภาพ เช่น โรคทางระบบทางเดินหายใจ หูอื้อ (ละออสรี, 2541; ชื่นกมล, 2553; กัลยา, 2549) นอกจากนี้อาจได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน ส่งผลให้เกิดการบาดเจ็บ อาการปวดทางระบบโครงสร้างและกล้ามเนื้อ (ชื่นกมล, 2553; พรรณี, 2542, นันทนัฐ, 2548) และปัญหาอื่นๆ ได้แก่ ค่าจ้างไม่พอกับค่าครองชีพ วันหยุดน้อย ลากิจไม่ได้ ค่าจ้างและค่าแรงงานล่วงเวลาต่ำ ไม่มีรถรับส่ง (ละออสรี, 2541) ซึ่งจากการศึกษาพบว่าปัจจัยต่างๆเหล่านี้ รวมทั้งสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ระยะเวลาทำงาน การยศาสตร์ และสุขภาพอนามัยของคนทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2553; นฤมล, 2554; สุนทรา และอารีย์, 2550) และความสุขในการทำงานของพนักงาน (มีนา, 2548; Deeney & O'Sullivan, 2009; Choi & Ha, 2009)

การทบทวนวรรณคดีพบว่า องค์กรที่สามารถสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้ ย่อมทำให้การบริหารองค์กรนั้นเป็นไปด้วยดี เนื่องจากเมื่อคนในองค์กรมีความสุขก็จะมีควมตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ จนได้ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดความมั่นคงในงาน (Manion, 2003) จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่ามีหลายองค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงานมากขึ้น เห็นได้จากการที่หน่วยงานภาครัฐต่างๆ รวมทั้งสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (ชาญวิทย์, จุลัยวรรณ, และนพพร, 2556) ได้นำนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ที่มุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาศักยภาพของคน และเศรษฐกิจ มาจัดทำเป็นกรอบแผนงานย่อย ที่ผนวกแนวคิดความสุขในการทำงานไว้ด้วย ประกอบด้วยความสุข 8 ประการ (Happy 8) ซึ่งแนวคิดนี้มีความครอบคลุมความสุข ในทุกมิติของร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ (ปัญญา) บนพื้นฐานที่เชื่อมโยงกัน คือเมื่อคนในองค์กรมีความสุข ครบครันมีความสุข สังคมก็มีความสุขไปด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจนำแนวคิดความสุข 8 ประการดังกล่าวมาศึกษาในการวิจัยในครั้งนี้

ผลการทบทวนวรรณคดีพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานนั้นสามารถจำแนกเป็น (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ (นภัส, 2554; นกมล, 2551; นภัชชด, 2550; เกสร, 2553; Kall, 2004) เพื่อนร่วมงาน (มีนา, 2548) และ (2) ปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ปพิชญา, 2552; ลักขณา, 2555; สาวิกา, 2552; อัญชุลี, 2553; ฉานิกา, 2554; ชันยพัฒน์, 2554; พิสมย์, 2551) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (มีนา, 2548; อติสร, 2552; ชินกรและปภาดา, 2553; นภัชชด, 2550; นิสารัตน์, 2553; บัณฑิตา, 2554; กัลยารัตน์, 2549; รัชณี, 2550) และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน (อติสร, 2552; ศิรสา, 2547; พรทิพย์, 2552;

กัลยา, 2549) เป็นต้น อย่างไรก็ตามในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม และตัวแปรที่สามารถนำมาปรับปรุงเพื่อแก้ไขปัญหาความสุขของพนักงานได้ โดยเป็นตัวแปรซึ่งมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางขึ้นไป (บุญใจ, 2553) และสามารถนำมาใช้ศึกษาเพื่อร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ได้แก่คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน

นอกจากนี้ จากการศึกษายังพบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกสถานประกอบการก็อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ (พัชรี, 2549) เนื่องจากในปัจจุบันพบว่า จังหวัดยะลามีสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นในพื้นที่อย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 (แพร, 2551; ทิมข่าวภูมิภาค, 2557) และทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น มีเหตุการณ์การชุมนุมโจมตีเจ้าหน้าที่ของรัฐ การลอบวางระเบิด และการลอบฆ่า ทั้งทหารและพลเรือนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเหตุคนร้ายประกบยิงและเผาพนักงานโรงงานแปรรูปไม้ยางพาราระหว่างการเดินทางไปทำงาน (ข่าว ASTV ผู้จัดการออนไลน์ 28 มี.ค. 50, 2550) และการลอบวางเพลิงเผาโรงงานและ โกดังเก็บไม้ยางพาราจำนวน 6 จุดในช่วงเดือนสิงหาคม 2556 (มุฮำหมัด, 2556) ซึ่งจากผลการทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบพบว่า ส่วนใหญ่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน เศรษฐกิจและสังคม ความกลัวต่อการออกไปประกอบอาชีพคุณภาพชีวิต ความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีอิทธิพลต่อระดับความเครียด ความสุขของพนักงานโรงงานแปรรูปไม้ยางพารา และคนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เป็นอย่างมาก (จรัมพร, ปราโมทย์, และกาญจนา, 2555; รอฮานี, วันดี, และวีณา, 2551; รุ่ง, 2548; ทิพวรรณ, 2550; นิตย์, สุรพันธ์, และสุริ, 2548; ปิยะ และคณะ, 2550; Salčić, Kucukalić & Mehmedbasic, 2008; Tuchner, Meiner, Parush, & Hartman-Maeir, 2010)

สำหรับผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานพบว่า มีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในสำนักงาน (เกษร, 2553; ปพิชญา, 2552; พิสมัย, 2551; ชินกร และปภาดา, 2553; นกัชชด, 2550; นิสารัตน์ 2553; รัชณี, 2550; ศิรสา, 2547; อัญชูลี, 2553; ธันยพัฒน์, 2554) ในโรงพยาบาล (กัลยารัตน์, 2549; เนตรสวรรค์, 2553; พรทิพย์, 2552) และในสถานศึกษา (บัณฑิตา, 2554; ลักขณา, 2555) ในส่วนของสถานประกอบการนั้น พบว่ามีการศึกษาในพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประเภทโรงไฟฟ้า (นิศากร, 2553) อุตสาหกรรมปิโตเคมี (สาวิภา, 2552; ไพรัช, 2555) และอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร (นภัส, 2554) เท่านั้น ซึ่งเป็นการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล อีกทั้งมีลักษณะความเสี่ยงในงานต่างไปจากอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา และไม่ได้อยู่ในพื้นที่ของสถานการณ์ความไม่สงบ จึงทำให้มีข้อจำกัดในการอธิบายปัจจัยที่อิทธิพลต่อความสุขในการทำงานในกลุ่มพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา โดยปัจจัยที่นำมาศึกษาคั้งนี้ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อม

ในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นข้อเสนอแนะให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง สำหรับเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้พนักงานในพื้นที่ดังกล่าวมีความสุขในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

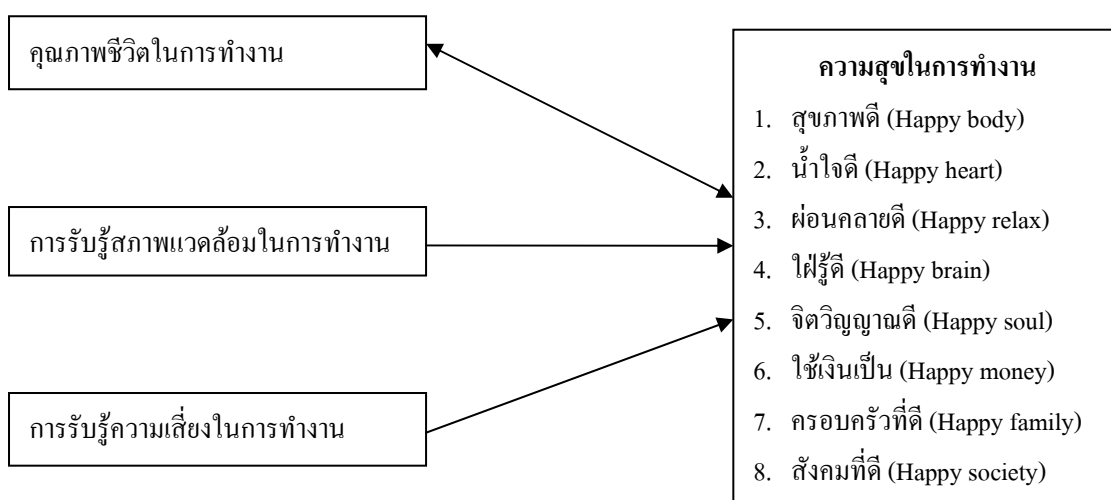
1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา
3. เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา

คำถามการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา อยู่ในระดับใด
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน โดยรวมและรายด้านกับความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา มีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด
3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา ได้มากน้อยเพียงใด

กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (ชาญวิทย์, จุฬยวรรณ, และนพพร, 2556) โดยได้ให้ความหมายของความสุขของบุคคลไว้ว่าการที่บุคคลมีสมดุลในชีวิต โดยที่ความสมดุลของแต่ละบุคคลนั้นมีความแตกต่างกัน ตามต้นทุนและบริบทของตัวบุคคล ครอบครัวและองค์กร ซึ่งประกอบด้วย (1) เป็นผู้ที่มีความสุขภาคี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นการของผู้อื่น (Happy body) (2) เป็นผู้ที่ใจดีช่วยเหลือผู้อื่น (Happy heart) (3) เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy relax) (4) เป็นผู้ที่รักการเรียนรู้ และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy brain) (5) เป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy soul) (6) เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy money) (7) เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy family) และ (8) เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/ สังคมของตนเองได้ (Happy society) ซึ่งความสุขในการทำงานสามารถเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย โดยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยจากการทบทวนวรรณคดีที่เป็นตัวแปรที่สามารถนำมาปรับปรุงเพื่อแก้ไขปัญหาคือความสุขของพนักงานได้ โดยเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางขึ้นไป (บุญใจ, 2553) คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ปพิชญา, 2552; ลักขณา, 2555; สาวีภา, 2552; อัญชุลี, 2553; ฌานิกา, 2554; ชันยพัฒน์, 2554; พิสมัย, 2551) การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน (มีนา, 2548; อติสร, 2552; ชินกร และปภาดา, 2553; นกัชชล, 2550; นิสารัตน์, 2553; บัณฑิตา, 2554; กัลยารัตน์, 2549; รัชณี, 2550) และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน (อติสร, 2552; ศิริสา, 2547; พรทิพย์, 2552; กัลยา, 2549) ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน
 - 1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านร่างกายกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน
 - 1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจิตใจกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน
 - 1.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคมกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน
 - 1.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน
 - 1.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจิตวิญญาณกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน
 - 1.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน
2. การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน
 - 2.1 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน
 - 2.2 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลาทำงานกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน
 - 2.3 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงานกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน
3. การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน
 - 3.1 การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานด้านสภาพร่างกาย อารมณ์และจิตใจกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน
 - 3.2 การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานด้านลักษณะงานกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน
 - 3.3 การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน
 - 3.4 การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานด้านการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์กับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน

4. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา

นิยามศัพท์

ความสุขในการทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้หมายถึง ความสุขของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา ที่มีต่อการทำงาน ประเมินโดยใช้ แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุน สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาวะ (สสส.) (ชาญวิทย์, จุลยวรรณ, และนพพร, 2556) โดยแบ่งเป็น คะแนนเป็น 4 ระดับ คือไม่มีความสุขเลย – มีความสุขมาก มีค่าคะแนน ตั้งแต่ 0.00 – 85.00 ตามลำดับซึ่งประกอบด้วยความสุข 8 ประการ คือ

1. สุขภาพดี (Happy body) หมายถึง เป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นการละ ของผู้อื่น มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จัก กิน รู้จักนอน

2. น้ำใจดี (Happy heart) หมายถึง เป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น การมีน้ำใจ การ คิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรู้บทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ

3. ผ่อนคลายดี (Happy relax) หมายถึง เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของ ตนเอง การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงาน และ/ หรือการ ดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลายเพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

4. ใฝ่รู้ดี (Happy brain) หมายถึง เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของ ตนเองการศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความ มั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน

5. จิตวิญญาณดี (Happy soul) หมายถึง เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและความกตัญญูการเป็น ผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะหิริ โอตตัปปะ (ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็น คุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการ ทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่นๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมใน การดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น

6. ใช้เงินเป็น (Happy money) หมายถึง เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็น หนี่อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับ

รายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำบัญชีรายรับ รายจ่าย

7. ครอบครัวดี (Happy family) หมายถึง เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

8. สังคมดี (Happy society) หมายถึง เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/ สังคมของตนเองได้ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับคือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้หมายถึง ความพึงพอใจตามความรู้สึคนึกคิดที่มีต่อการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา ประเมินโดยประยุกต์ใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตคนทำงานในการทำงาน ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552) โดยแบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 4 ระดับ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับไม่เคย – คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้คะแนนตั้งแต่ 0 – 3 ตามลำดับ จำนวน 54 ข้อ โดยมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านร่างกาย หมายถึง การมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการต่ออาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้ สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยได้ มีความกระปรี้กระเปร่าและกระฉับกระเฉงในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มี มีกำลังในการทำงานเพียงพอโดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ

2. ด้านจิตใจ หมายถึง การมีสุขภาพจิตดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา พึงพอใจในตนเอง ยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มี มีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ มีสติปัญญา ความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงาน สามารถผ่อนคลายและให้กำลังใจคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน และมีกำลังใจในการทำงาน ไม่มีความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์

3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม หมายถึง การมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำงานบางอย่างแทนกันได้ รับผิดชอบหน้าที่ในงาน โดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้าง

บรรยากาศการทำงานดี มีการเสนอข้อคิดเห็นหรือแนวทางแก้ไขปัญหาในงานร่วมกัน และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมพิเศษที่สถานประกอบการจัดให้

4. ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงาน และระหว่างการเดินทางจากบ้านไปทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะ อยู่ใกล้บ้านสามารถเดินทางได้สะดวก มีแหล่งบริการและอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินในหน่วยงาน มีช่องทางรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และความรู้ต่าง ๆ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ

5. ด้านจิตวิญญาณ หมายถึง การมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกของสถานประกอบการ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในการบริหารจัดการของผู้บริหาร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภูมิใจในผลงานที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงามและปกป้องชื่อเสียงของสถานประกอบการ ตลอดจนมีโอกาสได้ใช้ และได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

6. ด้านความมั่นคงในชีวิต หมายถึง การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้เกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็นและไม่ช่วยให้มีความมั่นคงของในระยะยาว มีเงินออมเมื่อเกษียณจากงาน มีสวัสดิการที่ดีเหมาะสม และครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีฟรี มีการเลื่อนปรับตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือนตามความสามารถเพื่อประกันความมั่นคงในงาน ตลอดจนงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สะดวกสบายไม่หนักหรือเหนื่อยเกินไป

การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้หมายถึง การที่พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา มีพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งต่างๆที่อยู่ในพื้นที่ปฏิบัติงานทั้งที่มองเห็นได้ และมองไม่เห็น โดยผ่านระบบประสาทสัมผัสทางร่างกาย และความรู้สึกทางจิตใจ โดยในการวิจัยใช้แนวคิดการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของชูลซ์ และชูลซ์ (Schultz & Schultz, 2002 อ้างตามนิสาร์ตัน, 2553) ประเมินโดยประยุกต์ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของนิสาร์ตัน (2553) ซึ่งสร้างขึ้นจากแนวคิดของชูลซ์ และชูลซ์ (Schultz & Schultz, 2002 อ้างตามนิสาร์ตัน, 2553) แบ่งการรับรู้เป็น 5 ระดับ คือ จริงที่สุด – ไม่จริงที่สุด จำนวน 45 ข้อ ซึ่งแบ่งการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ หมายถึง การที่พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา รู้สึกเกี่ยวกับสิ่งต่างๆที่อยู่ในบริเวณที่ทำงานของพนักงาน ตั้งแต่ การระบายอากาศและอุณหภูมิ เสียง สี แสงสว่างว่ามีความเหมาะสมและไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน รวมไปถึง การออกแบบพื้นที่ทำงาน สภาพและจำนวนเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอและสะดวกต่อการใช้งานตลอดจนพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่โรงงานจัดให้แก่พนักงาน

2. การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลาทำงาน หมายถึง การที่พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา รู้สึกว่ามีระยะเวลาการทำงานเหมาะสมในแต่ละวัน และสามารถปรับตัวได้ดีเมื่อทำงานเป็นกะ รวมทั้ง รู้สึกว่ามีช่วงเวลาที่พักระหว่างทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการทางร่างกายและจิตใจของตนเอง

3. การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา รู้สึกว่าในขณะที่ปฏิบัติงาน ตนเองไม่รู้สึกเบื่อหน่ายจากการทำงานที่มีความซ้ำซากจำเจ รวมทั้งไม่รู้สึกเหนื่อยล้าในการทำงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ

การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้หมายถึง กระบวนการแปล ความหรือตีความของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา จาก การสัมผัสที่ได้รับในเรื่องของ โอกาสที่จะประสบกับอันตราย การบาดเจ็บ ความเสียหาย ความสูญเสีย ต่อตนเองและผู้อื่น ส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน โดยในการแปลความจะใช้ความรู้ เดิม ประสบการณ์เดิมประเมินโดยประยุกต์ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานของศิริสา (2547) ซึ่งสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม แบ่งการรับรู้เป็น 5 ระดับ คือ มาก ที่สุด – น้อยที่สุด จำนวน 41 ข้อ ซึ่งแบ่งการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน ออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานด้านสภาพร่างกาย อารมณ์และจิตใจ หมายถึง การรับรู้ถึงอันตรายที่เกิดจากสรีระของร่างกาย อารมณ์ และจิตใจไม่เหมาะสมกับสภาพงาน หรือทำงานในขณะที่สภาพร่างกายไม่พร้อม

2. การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานด้านลักษณะงาน หมายถึง การรู้ถึงอันตรายที่เกิดจากงาน ได้แก่ การทำงานที่เร่งรีบ เร่งด่วน การมีปริมาณงานมากเกินไปจนได้เวลาที่จำกัด งานซ้ำซากน่าเบื่อ การทำงานด้วยความประมาท งานที่ต้องใช้ความพยายามสูงเกินความรู้ความสามารถที่มีอยู่ หรืองานที่ทำให้เกิดอันตรายจากการบาดเจ็บ หรือเกิดการสูญเสียอวัยวะ รวมถึงระยะเวลาในการทำงานที่ยาวนาน และลักษณะการทำงานแบบเป็นกะ

3. การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง การรู้ถึงอันตรายที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานไม่เหมาะสม ในเรื่องของ แสง เสียง ความร้อน อุณหภูมิ สารเคมี ความสะอาด และบริเวณที่ทำงาน

4. การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานด้านการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ หมายถึง การรู้ถึงอันตรายที่เกิดจากการใช้เครื่องมือที่ไม่เหมาะสมกับงาน และการไม่ใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองยะลา เท่านั้น

ความสำคัญของการวิจัย

1. ข้อมูลที่ได้สามารถเสนอให้กับหน่วยงานหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องใช้ประกอบในการพิจารณาวางแผนการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาวะของพนักงานและการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรน่าอยู่ น่าทำงาน เป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความสุขในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา รวมทั้งพนักงานของโรงงานอุตสาหกรรมไม้ต่างๆไป รวมถึงโรงงานที่มีลักษณะของการทำงานหรือกระบวนการผลิตที่ใกล้เคียงกันต่อไป

บทที่ 2 วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา โดยผู้วิจัยทำการศึกษา ทบทวนงานวิจัยและวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สถานการณ์ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา
 - 1.1 กระบวนการแปรรูปไม้ยางพารา
 - 1.2 ความเสี่ยงจากการทำงานโรงงานแปรรูปไม้ยางพารา
 - 1.3 ปัญหาสุขภาพของพนักงานโรงงานแปรรูปไม้ยางพารา
2. ความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา
 - 2.1 องค์ประกอบความสุขในการทำงาน
 - 2.2 การประเมินความสุขในการทำงาน
 - 2.3 ความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา
 - 2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา
3. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา
 - 3.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยทั่วไป
 - 3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม
 - 3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราเมืองยะลา

สถานการณ์ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา

กระบวนการแปรรูปไม้ยางพารา

อุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา เป็นกระบวนการผลิตสินค้าจากไม้ยางพาราที่มีกรรมวิธีการผลิตหลายขั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่การตัดทอนต้นยางพาราจากสวนยางเป็นท่อนซุง บรรทุกท่อนซุงเข้าโรงงาน การเลื่อยไม้ การอัดน้ำยา การอบไม้ การซอยไม้ และการไสไม้ กระบวนการแปรรูปไม้ยางพาราในปัจจุบันใช้ความรู้จากประสบการณ์ของแรงงานเป็นหลัก

ประกอบกับในภาวะขาดแคลนแรงงานฝีมือในโรงงานแปรรูปไม้ยางพาราเนื่องจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ (ASTV ผู้จัดการออนไลน์, 2551) ผู้ประกอบการจึงต้องนำเครื่องจักรเข้ามาใช้ในโรงงานมากขึ้น (เกียรติศักดิ์, 2556) โดยเฉพาะเครื่องจักรซึ่งมีส่วนประกอบของอุปกรณ์มีคม เป็นใบเลื่อย ใบมีด โดยสรุปกระบวนการแปรรูปไม้ยางพารามีขั้นตอนดังนี้ (สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน, 2546; ฝ่ายวิจัย คณะพาณิชยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545 อ้างตามนันทนัฐ, 2548)

1. การตัดทอนต้นยางพาราจากสวนยางเป็นท่อนซุง ในกรณีที่โรงงานไปตัดต้นยางพาราจากสวนยางพาราเอง จะต้องมีการใช้เลื่อยโซ่ (เลื่อยมือถือเคลื่อนย้ายได้) ตัดออกเป็นท่อนๆ ตามความยาวที่ต้องการ เหตุผลของการตัดนั้นเพื่อความสะดวกในการเลื่อยแปรรูป และการขนย้ายไม้ท่อนซึ่งมีความสะดวกกว่าการขนย้ายท่อนซุงแบบทั้งต้น

2. การลงกองไม้ เพื่อบรรทุกท่อนซุงเข้าโรงงาน ในขั้นตอนนี้คนงานจะนำตะขอสำหรับเกี่ยวมาเกี่ยวท่อนซุงเพื่อทำการจัดเรียงให้เป็นระเบียบ และใช้รถยกทำการยกท่อนซุงไปวางบนโต๊ะสายพานเพื่อทำการเลื่อยเปิดปีกไม้ต่อไป

3. การเลื่อยเปิดปีกไม้ โดยใช้เลื่อยสายพาน ซึ่งใบเลื่อยที่ใช้มีความกว้างประมาณ 4 – 7 นิ้ว ในการเลื่อยนั้นส่วนใหญ่ใช้แรงงานคนเป็นหลัก พนักงานต้องใช้แรงยกและแรงดันท่อนซุงที่มีน้ำหนักมากมายังโต๊ะเลื่อยสายพาน

4. การอัดน้ำยา ขั้นตอนนี้มีการใช้สารเคมีหลัก คือ สารบอแรกซ์ (Borax) เพื่อป้องกันไม่ให้เชื้อราและแมลงทำลายเนื้อไม้ โดยนำไม้ใส่ไว้ในถังน้ำยาและใช้ความดันอัดน้ำยาเคมี

5. การอบไม้ ขั้นตอนนี้ทำต่อเมื่อไม้ได้ผ่านการอัดน้ำยาแล้ว เพื่อกำจัดความชื้นในเนื้อไม้ วิธีการอบไม้จะทำโดยใช้อุณหภูมิประมาณ 40 – 60 องศาเซลเซียส อบในห้องอบไม้ส่งออกไปตามท่อ

6. การซอยไม้ เป็นการนำไม้ที่ผ่านขั้นตอนการอบ มาซอยให้เป็นขนาดเล็กโดยใช้เครื่องซอยไม้ ซึ่งประกอบด้วยใบมีด

7. การไสไม้ เป็นการนำไม้ที่ผ่านขั้นตอนการซอยมาไสให้ได้ขนาดผลิตภัณฑ์ตามความต้องการด้วยเครื่องไสไม้ โดยใช้ใบมีด

8. การบรรจุ และการเตรียมส่งออก หลังจากทำการไสไม้ให้ได้ขนาดผลิตภัณฑ์ตามความต้องการแล้ว พนักงานจะทำการเช็ความชื้นของไม้ก่อนทำการบรรจุในแพนบรรจุ และนำไม้ที่ได้ มาจัดเรียงและรัดไม้ให้แน่นหนาแข็งแรง หลังจากนั้นนำไม้ที่บรรจุเรียบร้อยแล้วจัดเรียงโดยรถยก (รถโฟล์คลิฟท์) เข้าสู่คอนเทนเนอร์เพื่อนำส่งออกขายตามรายการสั่งซื้อต่อไป

จากกระบวนการแปรรูปไม้ยางพาราดังกล่าวข้างต้น ทำให้พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารามีความเสี่ยงจากการทำงานในทุกกระบวนการผลิต และลักษณะของงาน

ความเสี่ยงจากการทำงานในโรงงานแปรรูปไม้ยางพารา

ความเสี่ยงจากการทำงานในโรงงานแปรรูปไม้ยางพาราสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกกระบวนการผลิตตั้งแต่การตัดทอนต้นยางพาราจากสวนยางพาราไปยังโรงงานเพื่อทำการแปรรูปไม้ ความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดอันตรายส่วนใหญ่คือ การถูกท่อนไม้หล่นทับ หรือกระแทก เศษไม้ที่มอมแมง อวัยวะต่างๆ เช่น มือ แขน ขา และเท้า เป็นต้น (ศิริลักษณ์, 2546; นันทรัฐ, 2548) สำหรับลักษณะความเสี่ยง ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นและวิธีการจัดการความเสี่ยงตามกระบวนการผลิตแปรรูปไม้ยางพารา สรุปได้ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1

จุดเสี่ยง ลักษณะความเสี่ยง ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น และวิธีการจัดการความเสี่ยงจากการทำงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา

จุดเสี่ยง	ลักษณะความเสี่ยง	ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น	วิธีการจัดการ
1. การตัดทอนต้นยางพาราจากสวนยาง	1.1 การปัดเมื่อยจากการเลื่อยไม้	- พนักงานได้รับบาดเจ็บบริเวณกล้ามเนื้อแขนและไหล่จากการเลื่อยไม้เป็นเวลานานๆ	- ปรับระดับการขึ้นสำหรับการเลื่อยไม้ให้เหมาะสมโดยให้ไม้อยู่ในระดับต่ำกว่าข้อศอกเล็กน้อย
	1.2 ได้รับอุบัติเหตุจากการสัมผัสใบเลื่อย	- พนักงานได้รับบาดเจ็บที่มือและแขนจากการสัมผัสกับใบเลื่อย	- เพิ่มความระมัดระวังในขณะเลื่อยไม้
2. การลงกองไม้	2.1 การปัดเมื่อยจากการยกไม้	- พนักงานได้รับบาดเจ็บบริเวณกล้ามเนื้อหลัง แขน และไหล่เมื่อต้องยกไม้เป็นเวลานานๆ	- ใช้ตะขอสำหรับเกี่ยวมาเกี่ยวท่อนซุงแทนการยกด้วยแรงคน

ตาราง 1 (ต่อ)

จุดเสี่ยง	ลักษณะ ความเสี่ยง	ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น	วิธีการจัดการ
3. การเลื่อยเปิด ปีกไม้	2.2 บาดเจ็บจาก การถูกท่อนไม้ กระแทกหรือทับ อวัยวะต่างๆ	- พนักงานได้รับบาดเจ็บ ที่มือ แขน ขา และเท้า จาก การถูกท่อนไม้ กระแทก หรือทับ	- แนะนำการใช้อุปกรณ์ ป้องกันอันตราย เช่น ถุงมือ และรองเท้านิรภัย
	3.1 เสียงดัง	- พนักงานสูญเสียการได้ยิน จากการได้รับเสียง นานๆ	- พนักงานที่เข้ามาทำงาน บริเวณนี้ควรสวมอุปกรณ์ลด เสียง - ให้มีการตรวจสอบสมรรถภาพ การได้ยินอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง - มีป้ายเตือนให้พนักงาน สวมใส่อุปกรณ์ลดเสียง
	3.2 ฝุ่นฟุ้ง กระจาย	- พนักงานหายใจเอาฝุ่น เข้าไปทำให้เกิดการระคาย เคืองในระบบทางเดิน หายใจ	- ให้พนักงานสวมหน้ากาก กรองฝุ่น - ติดตั้งเครื่องดูดฝุ่นในตำแหน่ง ที่เหมาะสม
	3.3 ได้รับ อุบัติเหตุจากการ สัมผัสใบเลื่อย	- พนักงานได้รับบาดเจ็บ ที่มือและแขนจากการ สัมผัสกับใบเลื่อย	- ทำการ์ดครอบใบเลื่อยให้ โพลีเอทิลีนบริเวณที่ใช้ตัด ไม้ - ใช้ไม้ขนาดเหมาะสมดัน ไม้เข้าสู่เครื่องเลื่อย เพื่อ หลีกเลี่ยงการใช้มือ
3.4 ใบเลื่อย สายพานขาด	- ใบเลื่อยสายพานขาด กระเด็นออกมาสัมผัสกับ ร่างกายทำให้ได้รับ บาดเจ็บรุนแรง	- มีการตรวจสอบใบเลื่อย เพื่อหารอยร้าวหากพบให้ เปลี่ยนใหม่ทันที	

ตาราง 1 (ต่อ)

จุดเสี่ยง	ลักษณะ ความเสี่ยง	ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น	วิธีการจัดการ
	3.5 การปวดเมื่อย จากการยกของ หนักเป็น เวลานาน	- พนักงานได้รับบาดเจ็บ บริเวณกล้ามเนื้อหลัง แขน และไหล่เมื่อต้องยก ไม้ ขนาดใหญ่และหนัก เป็น เวลานานๆ	- กรณีไม้ท่อนให้ใช้รถยก ยก ไม้ให้ได้ระดับเดียวกับ โต๊ะเลื่อย แล้วใช้ลูกกลิ้งช่วย ลำเลียง - ปรับระดับพื้นที่พนักงาน ยืนให้เหมาะสมโดยให้ไม้ อยู่ในระดับต่ำกว่าข้อศอก เล็กน้อย
4. การอัดน้ำยา	4.1 การระเบิด หรือยุบตัวของ กระบอกอัดน้ำยา	- ถังอัดน้ำยาได้รับความ เสียหายและอาจเกิด อันตรายแก่พนักงานที่ ปฏิบัติงานในบริเวณ ใกล้เคียง	- ตรวจสอบเกลียว ข้อต่อ และ ตัวล็อคต่างๆของ กระบอกอัด น้ำยาอย่างสม่ำเสมอ - ติดตั้งลิ้นนิรภัยที่กระบอก อัดน้ำยาไม้
	4.2 พนักงาน สัมผัสกับน้ำยา	- ได้รับอันตรายต่อ สุขภาพจากสารเคมีที่ สัมผัส	- พนักงานที่ควบคุม ต้อง ได้รับการอบรมวิธีการใช้ และ ความเสี่ยงในการทำงานกับ สารเคมี - พนักงานที่ต้องสัมผัสกับ น้ำยา หรือไม้ที่อัดน้ำยาแล้ว ควรสวมถุงมือ
5. การอบไม้	5.1 การกองไม้สูง ทำให้ไม้หล่นทับ	- พนักงานอาจได้รับ อุบัติเหตุจากการถูกท่อน ไม้หล่นทับขณะที่ขนย้าย	- จัดกองไม้ในห้องอบให้มี ความสูงพอเหมาะ - ใช้วัสดุรัดไม้ในกรณีที่ กองไม้อยู่สูง

ตาราง 1 (ต่อ)

จุดเสี่ยง	ลักษณะ ความเสี่ยง	ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น	วิธีการจัดการ
	5.2 ความร้อน จากห้องอบไม้	- พนักงานได้รับความ ร้อนในกรณีที่เข้าไป ปฏิบัติงานในห้องอบไม้	- เปิดประตูให้มีการระบาย อากาศก่อนเข้าไปปฏิบัติงาน - ใช้พัดลมช่วยระบาย อากาศ
6. การชอยไม้ และ 7. การไสไม้	6.1 ฝุ่นฟุ้ง กระจาย	- พนักงานหายใจเอาฝุ่นเข้า ไปทำให้เกิดการระคายเคือง ในระบบทางเดินหายใจ	- ให้พนักงานสวมหน้ากาก กรองฝุ่น - ติดตั้งเครื่องดูดฝุ่นในตำแหน่ง ที่เหมาะสม
	6.2 ได้รับ อุบัติเหตุจากการ สัมผัสใบเลื่อย	- พนักงานได้รับบาดเจ็บ ที่มือและแขนจากการ สัมผัสกับใบเลื่อย	- ทำการรัดครอบใบเลื่อยให้ โผล่เฉพาะบริเวณที่ใช้ชอย ไม้
8. การบรรจุ และการเตรียม ส่งออก	7.1 ได้รับ อุบัติเหตุจากการ ขับเคลื่อน เครื่องยนต์ เช่น รถยก	- พนักงานได้รับอุบัติเหตุ จากการขับเคลื่อน เครื่องยนต์ เช่น รถยก	- พนักงานขับรถจะต้อง ผ่านการอบรมการใช้รถยก ก่อนการปฏิบัติงานจริง

จากตารางข้างต้น อาจสรุปได้ว่าความเสี่ยงจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปร
รูปไม้ยางพาราสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกกระบวนการผลิต และส่งผลให้พนักงานโรงงานแปรรูปไม้
ยางพาราเกิดปัญหาสุขภาพได้

ปัญหาสุขภาพของพนักงานโรงงานแปรรูปไม้ยางพารา

การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน พนักงานในโรงงาน
อุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราจึงใช้ชีวิต ไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 หรืออย่างน้อยประมาณวันละ 8 ชั่วโมง
สำหรับการทำงานในโรงงาน (อนามัย, 2556) ซึ่งในระยะเวลาดังกล่าวพนักงานอาจได้รับสัมผัสกับ
สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม ได้แก่ สัมผัสสารเคมีในรูปแบบต่างๆ (เช่น กมล, 2553;

สราวุธ, 2551) เช่น ฟุ่นไม้ สารบอเร็กซ์ เป็นต้น รวมทั้งอันตรายอื่นๆ ที่แฝงอยู่ในกระบวนการผลิต เช่น เสียงดังจากการทำงานของเครื่องจักร (สราวุธ, 2551) เป็นต้น นอกจากนี้พนักงานอาจได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานเนื่องจากมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย (นันทรัฐ, 2548; ชื่นกมล, 2553) เช่น มีท่าทางการทำงานที่ไม่ถูกต้อง ทำงานซ้ำซากในท่าเดิมๆเป็นเวลานาน ไม่สวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่ถูกต้อง และมีสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งปัญหาสุขภาพเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 6 ด้าน (สถาบันพัฒนาขีดความสามารถของมนุษย์ของสภาอุตสาหกรรม, 2552)ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ดังนี้

1. ด้านร่างกาย หากพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารามีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ มีความกระปรี้กระเปร่าและกระฉับกระเฉงในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่ดี มีกำลังในการทำงานเพียงพอโดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ ก็จะส่งผลให้พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี แต่เนื่องจากการทำงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารานั้นพนักงานมีโอกาสสัมผัสกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานซึ่งก่อให้เกิดอันตรายต่อระบบต่างๆของสุขภาพได้ จนเกิดโรคจากการประกอบอาชีพ หรือเกิดอันตรายต่อสุขภาพ โดยแบ่งสาเหตุของการเกิดอันตรายต่อสุขภาพออกเป็น 4 ประเภท (อนามัย, 2556) ดังนี้

1.1 สิ่งคุกคามต่อสุขภาพทางกายภาพ จากการศึกษาของสราวุธ (2551) พบว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา จะมีอาการเสียงดังในหู หูอื้อ หรือได้ยินเสียงพูดคุยไม่ชัด (ร้อยละ 41.25) ซึ่งเกิดจากการสัมผัสเสียงดังอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานในที่ทำงาน ส่งผลให้สมรรถภาพการได้ยินของพนักงานลดลง นอกจากนี้ยังพบอาการเจ็บขานิ้วมือหรือมือ จากการใช้มือสัมผัสความสั่นสะเทือนจากเครื่องจักรหรือเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน เป็นเวลานานและต่อเนื่อง ส่งผลให้หลอดเลือดเกิดการหดเกร็ง การไหลเวียนเลือดไปเลี้ยงมือและนิ้วมือลดลง ทำให้เกิดอาการเจ็บชาบริเวณมือและนิ้วมือ

1.2 สิ่งคุกคามต่อสุขภาพทางเคมี ในกระบวนการแปรรูปไม้ยางพารา พนักงานจะต้องสัมผัสกับสารเคมีในรูปแบบต่างๆ (ชื่นกมล, 2553) เช่น ฟุ่นไม้ในกระบวนการเลื่อยเปิดปีกไม้ การซอยไม้ และการไสไม้ สารเคมีที่ใช้ในขั้นตอนการผลิต เป็นต้น โดยผลกระทบที่เกิดขึ้นคือพนักงานจะหายใจเอาฝุ่น สารเคมีเข้าไปทำให้เกิดการระคายเคืองในระบบทางเดินหายใจ สอดคล้องกับการศึกษาของสราวุธ (2551) พบว่าอาการผิดปกติของระบบทางเดินหายใจ เช่น อาการคันและคัดจมูก อาการไอ อาการมีเสียงวี๊ดในอก เป็นอาการที่พบมากที่สุดใพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา

1.3 การยศาสตร์ ลักษณะการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา เป็นการใช้แรงงานคนร่วมกับการใช้เครื่องมือหรือเครื่องจักรทำให้พนักงานต้องสัมผัสกับปัจจัยคุกคามสุขภาพด้านการยศาสตร์ เช่น ในขั้นตอนการลงกองไม้ การเลื่อยไม้ หากพนักงานยกไม้ไม่ถูกวิธี หรือโรงงานมีการออกแบบสถานที่ทำงานที่ไม่เหมาะสมกับคนทำงาน เช่น ระดับของโต๊ะเครื่องจักร หรือโต๊ะทำงานสูงหรือต่ำเกินไป ทำให้ท่าทางการทำงานเบี่ยงเบนไปจากท่าปกติ ส่งผลให้เกิดแรงดึงและแรงกดต่อข้อต่อกระดูกและกล้ามเนื้อ เกิดอาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ ปวดเอว ปวดไหล่ (ชินกมล, 2553) และก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานได้ (Choi & Ha, 2009)

1.4 อุบัติเหตุจากการทำงาน ในกระบวนการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารานั้นมักพบปัญหาการบาดเจ็บจากการทำงานเนื่องจากสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย (สราวุธ, 2551) เช่น การทำงานกับอุปกรณ์ เครื่องมือที่มีความคม ชำรุด เครื่องจักรที่ไม่มีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย สถานที่ทำงานไม่สะอาด การจัดวางสิ่งของไม่เป็นระเบียบ บริเวณพื้นที่ทำงานลื่นหรือมีสิ่งกีดขวาง เป็นต้น นอกจากนี้สาเหตุโดยตรงดังกล่าวแล้ว อาจเกิดจากสภาวะร่างกายของพนักงานที่ไม่เหมาะสมกับงาน เช่น มีอาการเมื่อยล้า สายตาไม่ดี ขาดสติขณะปฏิบัติงาน เป็นต้น (วิทยา, 2549) สอดคล้องกับการศึกษาของนันท์รัฐ (2548) พบว่าอัตราความชุกของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานของคนงานในแผนกผลิตโรงงานแปรรูปไม้ยางพาราร้อยละ 40.64 เมื่อพิจารณาการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานในแต่ละงานพบว่า อุบัติเหตุจากการทำงานในงานเลื่อยไม้ ซอยไม้ ใสไม้ มีอัตราสูงสุด รองลงมาคืองานในแผนกอัดน้ำยา อบไม้ ร้อยละ 44.44 และ 28.97 ตามลำดับ โดยอุบัติเหตุส่วนใหญ่จะเกิดในเวลาปฏิบัติงานกะบ่าย และพบว่าเกิดขณะกำลังใช้เครื่องจักรร้อยละ 44.44

2. ด้านจิตใจ การมีสุขภาพจิตดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา พึงพอใจในตนเอง ขอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มี มีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ มีสติปัญญาความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงาน สามารถผ่อนคลายและให้กำลังใจคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน และมีกำลังใจในการทำงาน ไม่มีความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์ จะส่งผลให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาของชินกมล (2553) พบว่าการทำงานในระยะเวลายาวนานเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความตึงเครียดในการทำงาน

3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม เนื่องจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราเป็นลักษณะงานที่พนักงานไม่สามารถที่จะทำงานได้เพียงผู้เดียว ต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่นภายในโรงงาน จึงจำเป็นต้องมีการสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการฟังพินิจและช่วยเหลือกันในการทำงาน การยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และเข้าร่วมในกิจกรรมพิเศษที่

สถานประกอบการจัดให้ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน (ฉานิกา, 2554; อัญชูลี, 2553)

4. ด้านสิ่งแวดล้อม หากพนักงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในโรงงานอุตสาหกรรม เช่น การมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ มีความรู้เกี่ยวกับการใช้ อุปกรณ์ และวิธีการป้องกันอันตรายที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายในโรงงานอุตสาหกรรมไม่เพียงพอ เช่น การใช้อุปกรณ์ป้องกันเสียง ฟันไม้ เป็นต้น อีกทั้งความปลอดภัยภายนอกโรงงานอุตสาหกรรม หากมีความปลอดภัยก็จะส่งผลให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (ฉานิกา, 2554; อัญชูลี, 2553; สาวิกา, 2552) เช่นระหว่างการเดินทางจากบ้านไปทำงาน แต่ด้วยจังหวัดยะลาที่มีสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นในพื้นที่อย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 (แพร, 2551; ทีมข่าวภูมิภาค, 2557) และทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น มีเหตุการณ์การชุมนุมโจมตีเจ้าหน้าที่ของรัฐ การลอบวางระเบิด และการลอบฆ่า ทั้งทหารและพลเรือนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเหตุคนร้ายประทุบยิงและเผาพนักงานโรงงานแปรรูปไม้ยางพารา ระหว่างการเดินทางไปทำงาน (ข่าวASTV ผู้จัดการออนไลน์ วันที่ 28 มี.ค. 50, 2550) และการลอบวางเพลิงเผาโรงงานและโกดังเก็บไม้ยางพาราจำนวน 6 จุดในช่วงเดือนสิงหาคม 2556 (มุฮำหมัด, 2556) ส่งผลให้ประชาชนเกิดความกลัวต่อการออกไปประกอบอาชีพ และส่งผลต่อความสุขของพนักงานโรงงานแปรรูปไม้ยางพารา และคนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เป็นอย่างมาก (จรัมพร, ปราโมทย์, และกาญจนา, 2555; รอฮานี, วันดี, และวิณา 2551; รุ่ง, 2548; ทิพวรรณ, 2550; นิตย, สุรพันธ์, และสุริ, 2548; ปิยะและคณะ, 2550; Salčić, Kucukalić & Mehmedbasić, 2008; Tuchner, Meiner, Parush, & Hartman-Maeir, 2010)

5. ด้านจิตวิญญาณ การที่พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารามีอิสระในการทำงาน ได้รับการยอมรับและชื่นชมจากเจ้าของกิจการ มีความภูมิใจในการเป็นพนักงานของโรงงาน มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหาร ได้มีส่วนร่วมเผยแพร่ชื่อเสียงของโรงงาน จะช่วยให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน (มีนา, 2548; ชินกร และปภาดา, 2553)

6. ด้านความมั่นคงในชีวิต การที่พนักงานมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้เกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็น ได้รับสวัสดิการที่ดี เหมาะสม และครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีฟรี มีการขึ้นเงินเดือนตามความสามารถ จะส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน (อัญชูลี, 2553; สาวิกา, 2552)

จากการทบทวนวรรณคดีเกี่ยวกับความเสี่ยงจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา และปัญหาสุขภาพของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมดังกล่าวไปแล้วข้างต้น พบว่าสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง ก็อาจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่

อาจส่งผลกระทบต่อความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานได้ การศึกษาครั้งนี้จึงต้องการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา ซึ่งเป็นพื้นที่หนึ่งที่มีสถานการณ์ความไม่สงบดังกล่าว

ความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา

องค์ประกอบความสุขในการทำงาน

ความสุขโดยทั่วไปหมายถึงการมีชีวิตที่ดี เป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่ปรารถนา (Diener, 2000 อ้างตามนภัชชล, 2550) ส่วนความสุขในการทำงานนั้นนักวิจัยหลายท่าน (มาลี, อรอนงค์, และอภิญา, 2551; เนตรสวรรค์, 2553; ชินกร และปภาดา, 2553; Warr, 2007) ได้ให้ความหมายไว้คล้ายคลึงกันโดยสามารถสรุปว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการทำงาน โดยแสดงออกมาเป็นอารมณ์ เพื่อตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งมีทั้งอารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบ แต่จะมีผลทางด้านบวกมากกว่าด้านลบ (จงจิต, 2547; นภัชชล, 2550) แบ่งออกเป็น (1) ความสุขทางด้านร่างกาย เกิดจากการที่บุคคลมีร่างกายที่แข็งแรง ไม่เกิดความเจ็บป่วยจากการทำงาน เช่นอาการปวดศีรษะ ปวดท้องจากความเครียดในการทำงาน การเจ็บป่วยทางด้านร่างกายที่เกิดจากอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน รวมถึงการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และ (2) ความสุขทางด้านจิตใจ เกิดจากการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน พึงพอใจกับสิ่งที่กระทำ และการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

ความสุขถือเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิต คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อม และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคล ที่นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน (Diener, 2003) ได้แก่

1. ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์หรือรสราย สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจได้เสมอขณะทำงานเต็มประสิทธิภาพในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (negative effect) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกที่เป็นทุกข์ กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

ต่อมาสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (ชาญวิทย์, จุฬยวรรณ, และนพพร, 2556) ได้มีการพัฒนาแนวความคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) เพื่อพัฒนาคนทำงานให้มีความสุข ซึ่งสังเคราะห์ขึ้นมา บนพื้นฐานของความต้องการให้เกิดความสุขที่สมดุล และยั่งยืน โดยเป็นความสุขที่สมดุลของโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกันได้แก่ (1) ความสุขของตนเอง (2) ความสุขของครอบครัว และ (3) ความสุขขององค์กร/ สังคม ความสุข 8 ประการ จึงหมายถึง การจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ผ่านความสุขในโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน คือ ความสุขของตนเอง ครอบครัว และองค์กร/สังคม ประกอบด้วย เป็นผู้ที่มีความสุขภาคี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นที่ภาระของผู้อื่น (Happy body) เป็นผู้ที่มึนน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy heart) เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy relax) เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy brain) เป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy soul) เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy money) เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy family) และเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy society) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความสุขภาคี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นที่ภาระของผู้อื่น (Happy body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

2. เป็นผู้ที่มึนน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy heart) คือ การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรู้บทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ

3. เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy relax) คือ การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงาน และ/ หรือการดำเนินชีวิตประจำวัน มีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

4. เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy brain) คือ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. เป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy soul) คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะหิริ โอตตัปปะ (ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้น

พื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่นๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น

6. เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี่อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำบัญชีรายรับ รายจ่าย

7. เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

8. เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/ สังคมของตนเองได้ (Happy society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับคือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน

ความสุข 8 ประการ จึงเป็นแนวความคิดเพื่อจัดสมดุลชีวิตเพื่อให้มีความสุข ตามต้นทุนและบริบทของตนเอง ครอบครัว และองค์กร/ชุมชน ดังนั้นความสุขของแต่ละบุคคลจึงแตกต่างกัน ทั้งนี้การมีความสุข 8 ประการของบุคคลหนึ่งๆ จะต้องไม่ทำให้ตนเอง ครอบครัว องค์กร/ ชุมชนเดือดร้อน เช่น การทำงานหนักเพื่อให้ตนเองก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว หรือป่วยจนเป็นภาระให้ครอบครัวต้องมาดูแล โดยในการนำแนวความคิดความสุข 8 ประการ มาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของพนักงานนั้น องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาตัวพนักงานก่อน เช่น การจัดอบรมการทำบัญชีครัวเรือน การให้ความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพ การตรวจร่างกายของพนักงาน ทั้งนี้เพราะความสุขของตัวพนักงาน จะนำไปสู่ความสุขของครอบครัว และองค์กร

การประเมินความสุขในการทำงาน

โดยทั่วไปความสุขมีลักษณะที่มุ่งเน้นไปที่ความชื่นชอบและความเชื่อทางบวกเกี่ยวกับวัตถุ เช่น ความพึงพอใจในงาน อารมณ์และความมุ่งมั่นในงาน และประสบการณ์ของอารมณ์ด้านบวกขณะทำงาน จากการศึกษางานวิจัยในต่างประเทศพบว่าเครื่องมือวัดระดับความสุขของลิมโบเมอร์สกี และเล็บบอร์ (Lyubomirsky & Lepper, 1999) เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ข้อคำถาม เป็นการวัดแบบลิเคอร์ท์ แบ่งเป็น 7 ระดับตั้งแต่ไม่มีความสุข จนถึงมีความสุขมากที่สุด เช่นเดียวกับแบบสอบถามความสุขของฮิลล์ และ อาร์กิล (Hills & Argyle, 2002) ซึ่งเป็นการวัดแบบ

ลิเคอร์ท์ แบ่งเป็น 6 ระดับตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 29 ข้อคำถาม ต่อมาโจเซฟ และอัลบาโน (Joseph & Albano, 2009) ได้ทำการพัฒนาเครื่องมือวัดความเข้าใจความสุขในการทำงาน เพื่อประเมินความสุขในการทำงาน และวัดความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับการทำงาน โดยพัฒนามาจากแนวคิดของอริสโตเติล ประกอบด้วย 6 มิติ คือ (1) ความมีนัยสำคัญของงาน (2) ความมีอิสระในการทำงาน (3) บรรทัดฐานทางพฤติกรรม (4) ผลสะท้อนกลับของงาน (5) การได้รับการสนับสนุน และ (6) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แต่เนื่องด้วยแบบสอบถามดังกล่าวไม่สอดคล้องกับบริบท และวิถีชีวิตคนทำงานในสังคมไทย ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเครื่องมือวัดระดับความสุขในประเทศไทยเพิ่มพบว่าการประเมินความสุขของอภิชัยและคณะ (2552) ได้พัฒนาแบบทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (Thai Mental Health Indicator) ฉบับสมบูรณ์ จำนวน 55 ข้อ (TMHI-55) และฉบับสั้น จำนวน 15 ข้อ (TMHI-15) เพื่อให้บุคคลที่มีอายุ 15 - 60 ปี ประเมินระดับความสุขของตนเอง โดยประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ (1) สภาพจิตใจ (2) สมรรถภาพของจิตใจ (3) คุณภาพของจิตใจ และ (4) ปัจจัยสนับสนุน อีกทั้งในปัจจุบันได้มีนักวิจัยเกี่ยวกับความสุขได้พยายามสร้างกรอบแนวคิดและค้นพบแนวทางเพื่อวัดและอธิบายความสุขของบุคคล โดยใช้การสำรวจการรายงานความสุขด้วยตนเอง โดยสร้างเป็นคำถามเกี่ยวกับความสุข หรือความพึงพอใจ ซึ่งได้รับการยอมรับกันในวงกว้างว่าเป็นการวัดความอยู่ดีมีสุขเชิงอัตวิสัยได้ในฐานะตัวแทน โดยตรงของอรรถประโยชน์ นอกจากคำถามเกี่ยวกับความสุข หรือความพึงพอใจกับชีวิตโดยรวมแล้ว คำถามลักษณะดังกล่าวยังใช้สำรวจความสุข หรือความพึงพอใจของชีวิตโดยแยกย่อยออกไปได้เป็นด้านต่างๆ เช่น ด้านการเงิน ครอบครัว สุขภาพ หน้าที่การงาน เป็นต้น คำถามเหล่านี้มักเป็นคำถามแบบปรนัย (multiple choices) และจำนวนของตัวเลือก (choices) ที่ให้เลือกมีตั้งแต่ 3 ไปจนถึง 100 ขึ้นอยู่กับแบบสำรวจและวิธีการที่แตกต่างกัน (เสาวลักษณ์, อรณิชา, กนกพร, และณัฐภากรณ์, 2553)

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล มีการพัฒนาเครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) อย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 ถึง พ.ศ. 2554 ซึ่งประกอบด้วยความสุข 8 มิติ ได้แก่ (1) เป็นผู้ที่มีความสุขพอดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy body) (2) เป็นผู้ที่น้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy heart) (3) เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy relax) (4) เป็นผู้ที่รักการเรียนรู้และมีอาชีพในงานของตนเอง (Happy brain) (5) เป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy soul) (6) เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy money) (7) เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy family) และ (8) เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/ สังคมของตนเองได้ (Happy society) เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) เป็นเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคลที่น่าเชื่อถือพัฒนามาจากวิถีชีวิตของคนทำงานทั้งภาคเอกชนและภาครัฐบาลในประเทศไทย จึงเหมาะสมกับบริบทคนทำงานในสังคมไทย อีกทั้งตัวชี้วัดได้กระบวนการสังเคราะห์และ

กระบวนการวิเคราะห์ จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดความสุขระดับบุคคลของหลากหลายโครงการวิจัยอีกด้วย (ศิริพันธ์, กาญจนนา, สุภรต์, เฉลิมพล, พอดตา, และวรรณภา, 2555)

ความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา

จากการทบทวนวรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในกลุ่มพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมประเภท โรงไฟฟ้า (นิศากร, 2553) อุตสาหกรรมปิโตรเคมี (สาวิภา, 2552; ไพรัช, 2555) และอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร (นภัส, 2554) พบว่าระดับความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลางถึงระดับสูง แต่ยังไม่พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ดังนั้นในการศึกษาความสุขในการทำงานครั้งนี้จึงใช้แนวความคิดความสุขในการทำงาน 8 ประการ ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (ชาญวิทย์, จุฬยวรรณ, และนพพร, 2556) ซึ่งมีความสอดคล้องกับปัญหาสุขภาพของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราที่พบว่าอาจเกิดจากการสัมผัสกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม และอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากกระบวนการผลิต โดยปัญหาสุขภาพ และอันตรายที่เกิดขึ้นนั้น อาจส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา ได้ดังนี้

(1) Happy body (สุขภาพดี) ลักษณะงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ต้องใช้สมาธิ ความระวังในการทำงานมาก เนื่องจากเป็นลักษณะงานที่ใช้เครื่องจักรในกระบวนการผลิตซึ่งประกอบด้วยอุปกรณ์มีคม จึงอาจทำให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงาน ซึ่งความเครียดจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพทั้งทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ (Currie, 2003 อ้างตามนภัส, 2554) จากการศึกษาของนภัส (2554) พบว่าพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่งมีการออกกำลังกายเป็นประจำน้อยมาก อีกทั้งโรงงานยังจัดสถานที่ออกกำลังกายไม่เพียงพอกับความต้องการของพนักงาน ส่งผลให้ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดีอยู่ในระดับปานกลาง

(2) Happy heart (น้ำใจดี) ลักษณะงานใน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารามีระบบการประเมินผลงาน โดยเน้นการทำงานเป็นรายบุคคลมากกว่ารายกลุ่ม สิ่งเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุให้ความมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นในระหว่างการทำงานลดลงได้ (นภัส, 2554)

(3) Happy relax (ผ่อนคลายดี) การที่พนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราต้องมีการทำงานแข่งกับเวลาเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าต่างประเทศที่มีความนิยมใช้ไม้ยางพารามากในปัจจุบัน (กรมการค้าต่างประเทศ, 2556) ทำให้ในบางครั้งพนักงานมี

ชั่วโมงการทำงานมากขึ้น เวลาพักผ่อนน้อยลง หากพนักงานไม่รู้จักรักผ่อนคลายรวมทั้งองค์กรไม่มีการจัดเตรียมสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในพนักงาน จะส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงาน และมีความสุขในการทำงานด้านผ่อนคลายลดลง (นภัส, 2554)

(4) Happy brain (ใฝ่รู้ดี) การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมด้านการผลิต เป็นลักษณะการทำงานที่จำเป็นต้องใช้เครื่องจักร และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่งผลให้องค์กรต้องมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ตามตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ โดยการฝึกอบรมให้ความรู้เพื่อเพิ่มทักษะให้กับพนักงานอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้พนักงานเห็นความก้าวหน้าในอาชีพของตนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สามารถช่วยย้ําให้การตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น สามารถตัดสินใจได้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เพื่อก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดประโยชน์ต่องานนั้นมากขึ้น (Gavin & Mason, 2004) และส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน (นภัส, 2554)

(5) Happy soul (จิตวิญญาณดี) การทำงานแข่งกับเวลาเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าต่างประเทศที่มีความนิยมใช้ไม้ยางพารามากในปัจจุบัน (กรมการค้าต่างประเทศ, 2556) ส่งผลให้พนักงานต้องมีความรับผิดชอบในงานของตนเองเพิ่มมากขึ้น บางครั้งต้องใช้เวลาอยู่กับงานเพิ่มขึ้นทำให้พนักงานเกิดความตึงเครียด (ชื่นกมล, 2553) อีกทั้งทำให้ออกาสปฏิบัติกิจทางศาสนาต่างๆมีโอกาสน้อย เพราะปัญหาเรื่องเวลาในการเข้าถึงคำสอนทางศาสนา ซึ่งทุกศาสนาส่วนอนให้เป็นคนดี มีเมตตา มีคุณธรรม มีสติในการทำงาน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ช่วยลดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมในที่ทำงาน ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน (ฉานิกา, 2554; อัญชุลี, 2553)

(6) Happy money (ใช้เงินเป็น) รายได้ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราโดยส่วนใหญ่จะได้รับค่าแรงขั้นต่ำตามระดับการศึกษา หากพนักงานมีครอบครัวก็จะทำให้มีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับราคาสินค้าอุปโภคบริโภคที่สูงขึ้นเรื่อยๆ และการขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการเงิน จะทำให้พนักงานต้องประสบกับปัญหาทางการเงิน ต้องนำเงินเดือนครึ่งหนึ่งหรือมากกว่าที่ได้รับไปชำระหนี้ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้ใช้จ่ายเงินเป็นลดลง (นภัส, 2554)

(7) Happy family (ครอบครัวที่ดี) คนงานที่มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงย่อมมีความสุขในการดำเนินชีวิตนำไปสู่การทำงานที่มีความสุข และมีประสิทธิภาพ การมีครอบครัวที่อบอุ่นต้องประกอบไปด้วยสมาชิกในครอบครัวที่มีความรักสามัคคี ไม่มีปัญหาในครอบครัว มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การที่ครอบครัวมีส่วนร่วมผลักดันให้กำลังใจในการทำงาน และการที่องค์กรมีการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวพักผ่อนร่วมกับครอบครัวจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น (นภัส, 2554)

(8) Happy society (สังคมที่ดี) สังคมที่ดีคือ สังคมที่มีความสงบสุข มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ไม่ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน เอื้อเฟื้อต่อกัน และมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี หากพนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานเท่าที่ควร มีความต้องการให้องค์กรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้เหมาะสมมากขึ้น ส่งผลให้ความสุขด้านสังคมลดลง (นภัต, 2554)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนหลักฐานเชิงประจักษ์และงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยพบว่ามีปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน พนักงานจึงใช้ชีวิตในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 หรืออย่างน้อยประมาณวันละ 8 ชั่วโมง และมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตประจำวันเป็นอย่างมาก (อนามัย, 2556) การที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน เช่นการได้รับค่าตอบแทนเพียงพอและเหมาะสม การประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน การได้รับการยกย่อง สิ่งเหล่านี้จะส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดี และมีความสุขในชีวิต ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานมีชีวิตการทำงานที่ไม่ดี ไม่มีความไม่มั่นคงในงาน ไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน และรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต เมื่อต้องประสบปัญหาต่างๆ สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดภาวะวิตกกังวล และส่งผลให้เกิดความเครียดในงานตามมา (พิสมัย, 2551; สาวีภา, 2552) และจากการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอำนาจในการพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ดังการศึกษาของพิสมัย (2551) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมนั้นมีอำนาจในการพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานได้ร้อยละ 50.7 เช่นเดียวกับการศึกษาของฉานิกา (2554) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 21.6

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในกระบวนการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ซึ่งเป็นโรงงานที่มีการนำเทคโนโลยีการผลิตมาใช้ โดยเฉพาะเครื่องจักรซึ่งมีส่วนประกอบของอุปกรณ์มีคม ใบเลื่อย ใบมีด อาจทำให้พนักงานมีความเสี่ยงจากการทำงานได้ตามกระบวนการผลิต เช่น อุบัติเหตุจากการใช้เครื่องจักร เสียงดังจากการทำงานของเครื่องจักร ฝุ่น

ไม่จากการเลื่อยไม้ สิ่งเหล่านี้อาจส่งผลให้พนักงานรู้สึกไม่ปลอดภัย แต่หากองค์กรมีการจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย มีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมสำหรับการทำงาน พนักงานก็จะรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และอยากมาทำงาน ก็จะส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Manion (2003) พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ Warr (2007) พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อทางบวกต่อความสุขในการทำงานเช่นกัน และจากการศึกษาของ นิสารัตน์ (2553) ที่พบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 39.1

3. การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา นั้นพนักงานจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเสี่ยงสูง ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายได้ เช่น เสี่ยงคังจากเครื่องจักร ฝุ่นไม้ และอุบัติเหตุจากการใช้เครื่องมือต่างๆ เป็นต้น ส่งผลให้พนักงานเกิดความวิตกกังวล กลัว และมีความเครียดตามมา เมื่อพนักงานเกิดการรับรู้ถึงความเสี่ยงนั้น ก็จะส่งผลให้พนักงานมีการตอบสนอง โดยการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงเหล่านั้น ทำให้เกิดความระมัดระวังในการทำงานมากขึ้น (Iopton, 1999) แต่หากพนักงานไม่สามารถที่จะปรับตัวได้ในความกดดันหรือความเสี่ยงนั้น ก็จะส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานตามมา สอดคล้องกับการศึกษาของศิริสา (2547) พบว่าการรับรู้ความเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ และด้านลักษณะงานเป็นตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายความเครียดในการทำงานเท่ากับร้อยละ 27, 28.3, และ 30 ตามลำดับ

4. ผู้นำและนโยบายของโรงงาน เนื่องมาจากผู้นำหรือผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราจะเป็นผู้ที่กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายและการดำเนินงานต่างๆ ภายในโรงงานเอง เป็นผู้นำต้องสร้างความชัดเจนในการทำงานให้กับพนักงาน และเป็นผู้นำให้ความสำคัญพร้อมกับตั้งศักยภาพของพนักงานเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ทำให้พนักงานรู้สึกกระตือรือร้นที่จะทำงาน เป็นการส่งเสริมความสุขในการทำงาน (Manion, 2003) สอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินทร (2553) พบว่า ภาวะผู้นำและการบริหารโดยต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีการสอนงาน มีการแจ้งข้อมูลที่เป็นในการทำงาน รวมถึงการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อทางบวกต่อความสุขในการทำงาน

5. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เนื่องจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราเป็นลักษณะงานที่พนักงานไม่สามารถที่จะทำงานได้เพียงผู้เดียว ต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่นภายในโรงงาน ดังนั้น เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาควรต้องมีความเอื้ออาทร มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผยกว้างขวาง มีความเป็นมิตร ให้คำปรึกษาและคำแนะนำกันได้ หากมีสิ่งเหล่านี้ก็จะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกดี ส่งผลให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่ง

สอดคล้องกับการศึกษาของสิรินทร (2553) ที่พบว่าความร่วมมือกันทำงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกัน เอื้ออาทร และมีบรรยากาศเป็นมิตร ก็จะส่งผลให้เกิดความสุขในองค์กร

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานในพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราจำนวน 3 ปัจจัยคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน เหตุที่ไม่นำปัจจัยผู้นำและนโยบายของโรงงานมาศึกษา เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพนักงานระดับผู้ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยความสัมพันธ์ในที่ทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่แล้ว

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยทั่วไป

จากการทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยทั่วไป มีทั้งปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นความแตกต่างพื้นฐานของแต่ละบุคคลเช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานภาพการแต่งงาน จำนวนบุตร รายได้จากการทำงาน สมรรถภาพของร่างกาย เป็นต้น ล้วนเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคคล (รังสรรค์, 2548) จากการทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้องพบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนี้

1. เพศ โดยทั่วไปแล้วเพศหญิงจะมีความสุขมากกว่าเพศชาย (Frey & Stutzer, 2002; Carol, 2006) แต่ในบริบทของการทำงาน เพศเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของงาน อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ หรือมีความสุขในการทำงานที่เหมาะสมกับเพศของตน โดยพบว่า พนักงานเพศชายจะมีความสุขในด้านของสุขภาพ การผ่อนคลาย และการค้นหาความรู้มากกว่าเพศหญิง ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน (นภค, 2551) เช่นเดียวกับการศึกษาของอดิศร (2552) พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีผลต่อความเครียดของพนักงาน ต่างจากการศึกษาของนภัส (2554) ที่พบว่าเพศหญิงและเพศชายมีความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน

2. สถานภาพสมรส บุคคลที่มีสถานภาพสมรสคู่ จะมีแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ปรึกษาระบายความรู้สึกข้อข้องใจในการทำงาน มีความรัก ความเข้าใจ และความเห็นใจซึ่งกันและกัน ช่วยกันตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ซึ่งจะช่วยลดความเบื่อหน่าย และเพิ่มความสุขในการทำงานได้ (ลักขณา, 2555) โดยจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าสถานภาพสมรสมีผลต่อความสุขในการทำงาน (นภัสชล, 2550; ชูติกาญจน์, 2553; ธัญยากร, 2555) เช่นเดียวกับการศึกษาของอดิศร (2552)

พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีผลต่อความเครียดของพนักงาน แต่บางการศึกษา ก็พบว่าบุคคลสถานภาพที่แตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ลักษณะ, 2555)

3. รายได้ ความเพียงพอของรายได้ เป็นตัวชี้วัดสำคัญต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในปัจจุบัน (Zulkarnain, 2013) โดยจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าการมีรายได้เพิ่มขึ้นมีผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (นภดล, 2551; เกสร, 2553; ชินกร และปภาดา, 2553; ชุตติกาญจน์, 2553; Kall, 2004) แต่ก็ยังมีบางการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ลักษณะ, 2555)

4. ระดับการศึกษา มีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคลให้มีความเชื่อมั่น เพิ่มความสามารถและศักยภาพของบุคคลให้เกิดความสุขและความสำเร็จในการทำงานได้ (ลักษณะ, 2555) จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานสูงส่งผลให้มีความสุขในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาน้อยกว่า (เกสร, 2553; กัลยารัตน์, 2549; ชุตติกาญจน์, 2553; นฤมล, 2554) แต่บางการศึกษาก็พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ลักษณะ, 2555; นภัส, 2554)

5. ประสบการณ์การทำงาน เป็นปัจจัยระดับบุคคล ที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข โดยเมื่อพนักงานได้ปฏิบัติงานไประยะเวลาหนึ่ง ย่อมทำให้เกิดการเรียนรู้ มีประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดีขึ้น ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน จากการศึกษามาก่อนพบว่าประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน (นภดล, 2551; นภัสชล, 2550; ชุตติกาญจน์, 2553) แต่ก็ยังมีบางการศึกษาพบว่าระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ลักษณะ, 2555)

ปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน โดยทั่วไป ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะอาด ปลอดภัยเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2553) สอดคล้องกับการศึกษาของชินกร และปภาดา (2553) พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

2. การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน การรับรู้ของพนักงานที่มีต่องานที่ทำว่างานนั้นจะต้องไม่เป็นอันตรายต่อตัวเอง จะส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับการศึกษาของอดิศร (2552) พบว่าการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการในการทำงาน

3. ลักษณะงาน พนักงานที่มีการรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานของตนเองอย่างชัดเจนจะทำให้พนักงานสามารถทำงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ พร้อมทั้ง

ทราบนโยบายที่ชัดเจนขององค์กร จะส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน (Tanushree, 2013) สอดคล้องกับการศึกษาของชินกร และปภาดา (2553) พบว่าคุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ เหมาะสมกับความสามารถของตน เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน อีกทั้งความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้นมากกว่าผู้ที่ไม่มีความใฝ่สัมฤทธิ์ (Diener, 2003) และ สอดคล้องกับการศึกษาของชินกร และปภาดา (2553) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

5. สัมพันธภาพในครอบครัว ในปัจจุบันสังคมและเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบให้ลักษณะครอบครัวมีการเปลี่ยนแปลงไป พ่อแม่ต้องทำงาน ส่งผลให้มีเวลาให้กับครอบครัวน้อยลง ไม่ค่อยมีการทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งจากนำเสนอวิธีปฏิบัติเพื่อช่วยคลายเครียดในการทำงานของงานสุขศึกษาและประชาสัมพันธ์ โรงพยาบาลสวนปรุง (2554) พบว่า การมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอทำให้เครียดน้อยลง สอดคล้องกับการศึกษาของชินกร และปภาดา (2553) พบว่า สัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

6. คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองจึงเกิดความพึงพอใจและเกิดความสุขในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน (ปพิชญา, 2552; ธันยพัฒน์, 2554; ฌานิกา, 2554; Dalia & Algirdas, 2009; Susan & Jayan, 2013)

7. เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานนั้นเป็นปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน (มีนา, 2548) สอดคล้องกับการศึกษาของชินกร และปภาดา (2553) พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีความแตกต่างจากการทำงานทั่วไปทั้งในส่วนของลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยได้สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแยกเป็นปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับพัฒนาการตามวัยทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และวุฒิภาวะ ให้เหมาะสมกับสังคมของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับการศึกษาในพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยองของสาวิภา (2552) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุส่งผลต่อความสุขของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .5$) แตกต่างกับการศึกษาในพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่งของนภัส (2554) พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน

2. สถานภาพสมรส ครอบครัวถือว่าเป็นแหล่งของความสุข ความรัก มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันสามารถช่วยให้ความเครียดลดลงได้ ส่งผลให้ความสุขของพนักงานเพิ่มขึ้นได้ (สาวิภา, 2552) สอดคล้องกับการศึกษาของโกลเด้น และวิลต์ทิวส์ (Golden and Wiens – Tuers, 2005) พบว่าเมื่อพนักงานที่แต่งงานแล้วต้องทำงานล่วงเวลาจะมีผลให้เกิดปัญหาครอบครัวมากขึ้นเป็น 2 เท่า เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่เป็นโสด

3. รายได้ เงินถือเป็นส่วนประกอบหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีความสุขกับการใช้ชีวิต ซึ่งมีความแตกต่างไปในแต่ละบุคคล และพบว่ารายได้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความอยู่ดีมีสุข (Diener, Oishi, & Lucas, 2003)

4. ระดับการศึกษา เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีรายได้สูงส่งผลต่อความสุขของพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของสาวิภา (2552) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาส่งผลต่อความสุขของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .5$) แตกต่างกับการศึกษาของนภัส (2554) ซึ่งทำการศึกษาในพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่งพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน

5. ประสบการณ์การทำงาน การที่พนักงานมีประสบการณ์ในการทำงานสูงขึ้นจะส่งผลให้เกิดความสามารถในงานที่รับผิดชอบ และเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของสาวิภา (2552) ทำการศึกษาในพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมมาบตาพุด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสุขของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .5$) แตกต่างกับการศึกษาของนภัส (2554) พบว่า ประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน

ปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

1. ความผูกพันต่อองค์กร การลาออกจากการเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่สะท้อนถึงความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาในพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่งของนภัส (2554) พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .36$)

สอดคล้องกับการศึกษาของแคล (Kall, 2004) พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับจำนวนการลาออกจากงานของพนักงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูป ไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา

จากหลักฐานเชิงประจักษ์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกันซึ่งนำไปใช้วางแผน ปรับปรุงและแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกี่ยวข้องกับพนักงานได้เฉพาะกลุ่มเท่านั้น แต่สำหรับการศึกษาคั้งนี้ต้องการศึกษาในพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราโดยไม่จำเพาะเจาะจงว่าเป็นในกลุ่มอายุ เพศ สถานภาพ การศึกษา กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ผู้วิจัยจึงไม่ได้ศึกษาปัจจัยทำนายที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา พบว่ามีความเสี่ยงจากการทำงานได้ทุกระบวนการผลิต ได้แก่ การสัมผัสสารเคมีในรูปแบบต่างๆ (ชินกมล, 2553; สราวุธ, 2551) เช่น ฝุ่น ไม้ สารเคมี เป็นต้น รวมทั้งอันตรายอื่นๆ ที่แฝงอยู่ในกระบวนการผลิต เช่น เสียงดังจากการทำงานของเครื่องจักร (สราวุธ, 2551) เป็นต้น นอกจากนี้พนักงานอาจได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานเนื่องจากมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย (นันทนัฐ, 2548; ชื่นกมล, 2553) เช่น มีท่าทางการทำงานที่ไม่ถูกต้อง ทำงานซ้ำซาก ไม่สวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่ถูกต้อง และมีสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งจะส่งผลให้ความสุขในการทำงานโรงงานแปรรูปไม้ยางพาราลดลง (มีนา, 2548; Choi & Ha, 2009; Punto & Krishna, 2554) อีกทั้งจังหวัดยะลาซึ่งเป็นจังหวัดที่มีสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง (แพร, 2551; ทิมข่าวภูมิภาค, 2557) มีเหตุคนร้ายประกบยิงและเผาพนักงานโรงงานแปรรูปไม้ยางพาราระหว่างการเดินทางไปทำงาน (ASTV ผู้จัดการออนไลน์วันที่ 28 มี.ค. 50, 2550) และการลอบวางเพลิงเผาโรงงานและโกดังเก็บไม้ยางพาราจำนวน 6 จุดในช่วงเดือนสิงหาคม 2556 (มุฮำหมัด, 2556) ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวส่งใหญ่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน ความกลัวต่อการออกไปประกอบอาชีพ คุณภาพชีวิต ความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกันและสามารถส่งอิทธิพลไปสู่ระดับความเครียด ความสุขของพนักงานโรงงานแปรรูปไม้ยางพารา และคนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เป็นอย่างมาก (จรัมพร, ปราโมทย์, และกาญจนา, 2555; รอสานี, วันดี, และวิณา 2551; รุ่ง, 2548; ทิพวรรณ, 2550; นิตย์, สุรพันธ์, และสุริ, 2548; ปิยะและคณะ, 2550; Salčić, Kucukalić & Mehmedbasić, 2008; Tuchner, Meiner, Parush, & Hartman-Maeir, 2010)

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา ประกอบด้วย คุณภาพ

ชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตเป็นแนวคิดที่มีความหมายกว้างและครอบคลุมหลายมิติ (Ferrans, Zerwic, Wilbur, & Larson, 2005) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต เนื่องจากการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก อาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม บุคคลได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน (อนามัย, 2556) และเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้บุคคลจำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นอีก คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์มีความต้องการ เป็นสิ่งที่ส่งผลให้มีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุข (Costanza et al., 2007) จากเหตุเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดยะลาที่มีอย่างต่อเนื่อง (แพร, 2551; ทิมข่าวภูมิภาค, 2557) พบว่า ประชาชนมีความรู้สึกไม่ปลอดภัยในระหว่างการเดินทางจากบ้านไปทำงาน รวมถึงเหตุคนร้ายประกบยิงและเผาพนักงานโรงงานแปรรูปไปมาย่างพาราระหว่างการเดินทางไปทำงานในวันที่ 28 มี.ค. 2550 (ASTVผู้จัดการออนไลน์, 2550) ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงาน (จรัมพร, ปราโมทย์, และกาญจนา, 2555; รอฮานี, วันดี, และวีณา 2551; รุ่ง, 2548; ทิพวรรณ, 2550; นิตย์, สุรพันธ์, และสุริ, 2548; ปิยะ และคณะ, 2550; Salčić, Kucukalić & Mehmedbasic, 2008; Tuchner, Meiner, Parush, & Hartman-Maeir, 2010) ซึ่งผู้วิจัยได้ทบทวนความหมาย องค์ประกอบ และการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล แนวคิดและวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งเดวิส (Davis, 1977 อ้างตามชัยอนันต์, 2544) ถือได้ว่าเป็นบุคคลแรกที่น่าคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมาศึกษา โดยได้ให้นิยามว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม เป็นการประเมินจริยธรรมในการทำงาน สภาพในการทำงาน (Merton, 1977 อ้างตามชัยอนันต์, 2544) และการตอบสนองความต้องการของบุคคล (Walton, 1973) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล รวมทั้งความพอใจของบุคคลกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร (ณัฐพันธ์, 2551 อ้างตามภัทรวัลย์, 2554) เป็นการสะท้อนให้เห็นว่าการทำงานแล้วมีความสุข ความสนุก และความ

ทำทนายในกระบวนการของงานที่ตนเองทำ (กิตติศักดิ์ , 2546 อ้างตามนฤมล, 2554) รู้สึกพึงพอใจที่มีต่องานที่เราทำ การมีส่วนร่วมในงาน (สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์, 2553) สำหรับองค์การอนามัยโลก (WHO) (ศูนย์จัดการงานวิจัยระบบสุขภาพตะวันออก มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549) ได้ให้คำนิยามคุณภาพชีวิตว่า เป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์ประกอบของวัฒนธรรมระบบคุณค่าต่าง ๆ ของเขาอันสัมพันธ์กับเป้าหมายชีวิต ความคาดหวัง มาตรฐานและสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่ อีกทั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) (ศูนย์จัดการงานวิจัยระบบสุขภาพตะวันออก มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญถึงความพึงพอใจของคนงาน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง มีความก้าวหน้าของงานที่ทำ ตลอดจนมีความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทนสวัสดิการ ความก้าวหน้าในงาน ผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้วย (สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2553; นฤมล, 2554)

จากการให้ความหมายในแต่ละบุคคลจะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร (สุนทร และอารีย์, 2550) หากให้ความหมายตามความคิดเห็นของผู้ทำงานในสถานประกอบการจะพบว่าคุณภาพชีวิตที่ดีต้องครอบคลุมถึงสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ (1) สุขภาวะทางกาย (2) สุขภาวะทางอารมณ์ (3) สุขภาวะทางสังคม และ (4) สุขภาวะทางจิตวิญญาณ เป็นการได้รับการตอบสนองความต้องการทำให้มีการกินดี อยู่ดี เหมาะสมตามสภาพแวดล้อมไม่เจ็บป่วย ไม่เป็นโรค มีทัศนคติดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน มีสุขภาพจิตดี ร่าเริงแจ่มใส ไม่เครียด ไม่หงุดหงิด ไม่มีปัญหาหุนหันร้ายจิตใจ เช่น ปัญหาหนี้สิน มีความมั่นคงของชีวิต มีสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานดี ความเป็นอยู่ทางสังคมดี และมีจิตสำนึกดี รู้สึกพอใจเพียงในสิ่งที่มีอยู่ (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2552; ภัทรวัลย์, 2554; กิตติ, 2555)

จากความหมายต่างๆ ดังที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยจึงได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง การที่บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ภายใต้องค์ประกอบและสภาพสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องดำเนินการให้เกิดองค์ประกอบเหล่านั้น และการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร จนไปถึงชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน (ปพิชญา, 2552; ลักขณา, 2555; อัญชุลี, 2553; สาวีภา, 2552; ฌานิกา, 2554;

ชั้นพัฒนา, 2554; พิสมัย, 2551) นั่นคือเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงานด้วยเช่นกัน

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าแนวคิดหรือองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานมีดังนี้ วอลตัน (Walton, 1973) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในแนวทางการเป็นบุคคล (humanistic) และสภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ผลผลิตของงานและการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน และกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่าง ๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้ (Walton, 1973) สอดคล้องกับการศึกษาของบุญลือ (2554) ได้แบ่งองค์ประกอบในการศึกษาคุณภาพชีวิตได้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนนั้นมีความต้องการทางเศรษฐกิจและมุ่งทำงานเพื่อที่ให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ เช่นค่าจ้าง หรือเงินเดือน รวมถึงสิทธิประโยชน์อันนอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือน

2. สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย (safe and healthy environment) ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสมต่อการทำงาน และมีอุปกรณ์ในการป้องกันมลภาวะที่อาจทำให้เกิดอันตรายและมีความปลอดภัยต่อสุขภาพร่างกาย การปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีบรรยากาศในการทำงานดี มีแสงสว่างที่เพียงพอในการทำงาน และควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติ (development of human capacities) การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของตน โดยการฝึกอบรม การเรียนรู้จากงาน การลาศึกษาต่อ การได้อบรมในหลักสูตรของภายใน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง (growth and security) การที่ผู้ปฏิบัติได้รับโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพโดยการพิจารณาตามความรู้ความสามารถ ตำแหน่งงาน ตลอดจนมีความมั่นใจต่อความมั่นคงในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคม (social integration) การมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาความเป็นกันเอง

ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

6. สิทธิส่วนบุคคล (constitutionalism) หมายถึง การทำงานจะต้องมีการจัดระเบียบ และถือปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นระเบียบเรียบร้อย ตามระเบียบการต่าง ๆ การเลิกงาน การมาทำงาน และมีการยอมรับเคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้ที่ปฏิบัติงาน การให้รางวัลในการเลื่อนขั้น ตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม มีการเสมอภาคในการทำงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (the total life space) คือ การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพบปะสังสรรค์กับเพื่อนภายใน ภายนอกหน่วยงาน เวลาพักผ่อน และเวลาที่ใช้กับสังคมและทำให้มีความสมดุลกับบทบาทในชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ

8. ความเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์ทางสังคม (social relevance) คือ กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งหน่วยงานของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน และเกิดความรู้สึกภูมิใจในหน่วยงานของตนเองมีการช่วยเหลือสังคมภายนอกเมื่อมีโอกาส

ต่อมาสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย(2552) ได้ปรับปรุงมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System for Quality of Work Life: MS-QWL) ขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทยโดยแบ่งองค์ประกอบในการศึกษาคุณภาพชีวิตได้ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกาย หมายถึง การมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการต่ออาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้ สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยได้ มีความกระปรี้กระเปร่าและกระฉับกระเฉงในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่ดี มีกำลังในการทำงานเพียงพอโดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ

2. ด้านจิตใจ หมายถึง การมีสุขภาพจิตดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ฟังพอใจในตนเองยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มี มีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ มีสติปัญญาความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงาน สามารถผ่อนคลายและให้กำลังใจคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน และมีกำลังใจในการทำงาน ไม่มีมีความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์

3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม หมายถึง การมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำงานบางอย่างแทนกันได้ รับผิดชอบหน้าที่ในงานโดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานดีมีการเสนอข้อคิดเห็นหรือแนวทางแก้ไขปัญหาในงานร่วมกัน และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมพิเศษที่สถานประกอบการ จัดให้

4. ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงาน และระหว่างการเดินทางจากบ้านไปทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะอยู่ใกล้บ้านสามารถเดินทางได้สะดวก มีแหล่งบริการและอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่นหน่วยรักษาพยาบาล มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินในหน่วยงาน มีช่องทางรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และความรู้ต่างๆ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ

5. ด้านจิตวิญญาณ หมายถึง การมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกของสถานประกอบการ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในการบริหารจัดการของผู้บริหาร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภูมิใจในผลงาน ที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงามและปกป้องชื่อเสียงของสถานประกอบการ ตลอดจนมีโอกาสได้ใช้ และได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

6. ด้านความมั่นคงในชีวิต หมายถึง การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเพียงพอใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้เกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็นและไม่ช่วยยืมมีความมั่นคงของในระยะยาว มีเงินออมเมื่อเกษียณจากงาน มีสวัสดิการที่ดีเหมาะสม และครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีฟรี มีการเลื่อนปรับตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือนตามความสามารถ เพื่อประกันความมั่นคงในงาน ตลอดจนงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถสะดวกสบายไม่หนักหรือเหนื่อยเกินไป

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552) มาเป็นแนวคิดหลักในการศึกษา เนื่องจากสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราได้อย่างครอบคลุมและเคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคล คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเท่าเทียมกัน ให้โอกาสบุคคล ให้ความสำคัญกับทั้งชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และสังคม นับว่าเป็นแนวคิดที่มีมุมมองทั้งในด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยที่เอื้อ

ต่อการส่งเสริมสุขภาพควบคู่กันไป ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการนำมาประเมินและใช้เป็นแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา

การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน

การวัดคุณภาพชีวิตควรมีองค์ประกอบของดัชนีคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นตัวชี้วัดทางสังคมที่สำคัญจำแนกเป็น 2 ประเภทหลัก (UNESCO, 1978 อ้างตามศิรินันท์และคณะ, 2555) คือ (1) ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย (Objective well-being) เป็นตัวชี้วัดเกี่ยวกับกิจกรรมทางด้านเศรษฐกิจ มุ่งการวัดที่วัตถุ รายได้ของชาติหรือครัวเรือนและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ตัวอย่างเช่น อัตราการอ่านออกเขียนได้ อายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิด ประเภทของที่อยู่อาศัย และค่าครองชีพ และ (2) ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย (subjective well-being) เป็นตัวชี้วัดเกี่ยวข้องกับการวัดความพึงพอใจ ความรู้สึก ทัศนคติ และความเข้าใจในระดับบุคคล เป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เนื่องจากมีความยากในการกำหนดและวัด ตัวชี้วัดนี้ถูกออกแบบมาเพื่อวัดความสุขและความพึงพอใจของมนุษย์ ตัวอย่างเช่น ตัวชี้วัดในเรื่องของการประสบความสำเร็จ ความปลอดภัย ความรู้สึกที่ดี

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้การวัดในด้านอัตวิสัย (subjective) ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลนั้นได้มีความครอบคลุมมิติด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต สังคม และปัญญา (Haas, 1999 อ้างถึงในศิรินันท์และคณะ, 2555) โดยเลือกใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งได้ดัดแปลงมาจากแบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552) สร้างขึ้นเพื่อประเมินระดับความรู้สึกและการรับรู้ของพนักงานในขณะที่ทำงานในสถานประกอบการ แบ่งเป็น 6 ด้านตามแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552) จำนวน 54 ข้อ ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 4 ระดับ ได้แก่ ไม่เลย เล็กน้อย มาก และมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าแบบประเมินชุดนี้จะสามารถประเมินคุณภาพชีวิตได้ถูกต้อง และตรงความจริงมากที่สุด เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเหมาะสมกับลักษณะงานทางด้านอุตสาหกรรมโรงงานแปรรูปไม้ยางพารา และมีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดที่ศึกษา

การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานนับเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเป็นอย่างมาก โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในจังหวัดยะลาประสบกับปัญหา ภาวะขาดแคลนแรงงานฝีมือเนื่องจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ผู้ประกอบการจึงนำเครื่องจักรเข้ามาใช้ในโรงงานมากขึ้น (เกียรติศักดิ์, 2556) โดยเฉพาะเครื่องจักรซึ่งมีส่วนประกอบของอุปกรณ์มีคม เป็นใบเลื่อย ใบมีด อีกทั้งในแต่ละกระบวนการผลิตมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจทำให้พนักงานเกิดอันตรายเกิดจากสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย (สราวุธ, 2551) เช่น ทำงานกับอุปกรณ์ เครื่องมือที่มีความคม เครื่องมือหรือเครื่องจักรชำรุด เครื่องจักรไม่มีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย สถานที่ทำงานไม่สะอาด การจัดวางสิ่งของไม่เป็นระเบียบ บริเวณพื้นที่ทำงานลื่นหรือมีสิ่งกีดขวาง เป็นต้น

จากการศึกษาพฤติกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราขนาดใหญ่ จังหวัดสงขลาของ มีนา (2548) พบว่าสิ่งแวดล้อมของที่ทำงานเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดความสุขเช่น ความสะอาดและมีระเบียบของที่ทำงาน ส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการสร้างความสุขในการทำงานเช่น การทำงานในที่ร้อนหรือการระบายอากาศไม่ดี ซึ่งจากการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานดีเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข (Punto & Krishna, 2554) จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน (กัลยารัตน์, 2549; ชินกร และปภาดา, 2553; นภัชชล, 2550; นิสารัตน์, 2553; บัณฑิตา, 2554; รัชณี, 2550; อติสร, 2552) ซึ่งผู้วิจัยได้ทบทวนความหมาย องค์ประกอบ และการประเมินการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวบุคคลในขณะที่ทำงาน (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2546) ซึ่งได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สภาพการทำงานในโรงงาน ชั่วโมงการทำงาน ความน่าสนใจในงาน ความน่าดึงดูดใจจากหัวหน้างาน การติดต่อสื่อสาร ความยากง่ายของงานที่ทำ และผลตอบแทนจากการทำงาน (พงศ์, 2540) เพื่อนร่วมงาน เครื่องจักร เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งอากาศ แสงสว่าง เสียง ความสิ้นสะอาดของเครื่องจักร ความร้อน ฝุ่น และสารเคมีต่างๆ (สิทธิชัย, 2547) สิ่งเหล่านี้สามารถกำหนดความพึงพอใจในงานได้ กล่าวได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญมากต่อองค์กร โดยพบว่าหากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่สะดวกสบาย ความสามารถในการผลิตก็

จะเสียหาย หากกำหนดระบบงานไม่ถูกใจพนักงานจะมีความสัมพันธ์ต่อการลดความสามารถในการผลิต ทำให้ความพึงพอใจในงานลดลงก่อให้เกิดความผิดพลาดที่เกิดจากอุบัติเหตุอย่างมหาศาล อีกทั้งยังส่งต่อการขาดงานและลาออกจากงาน ในทางกลับกัน หากสถานที่ทำงานมีความสะดวกสบาย ชั่วโมงในการทำงานมีความยืดหยุ่น ก็จะทำให้ความสามารถในการผลิตเพิ่มขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงต้องพิจารณาตรวจสอบการรับรู้ การยอมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในองค์กร (Schultz & Schultz, 2002 อ้างตามนิสาร์ตัน, 2553) โดยสรุปสภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวพนักงานในขณะที่ปฏิบัติงาน ทั้งที่สามารถมองเห็นได้ และที่ไม่สามารถมองเห็นได้โดยสิ่งเหล่านั้นมีผลต่อความสามารถในการผลิต

ประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเภทของสภาพแวดล้อมสามารถแบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ (physical environment) ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ เสียงรบกวน การจัดแผนผังสถานที่ทำงาน ช่วงเวลาในการทำงาน เวลาหยุดพักระหว่างเวลาทำงาน คนตรี และสภาพภายนอกอื่นๆ เช่น ห้องน้ำ ห้องส้วม และห้องรับประทานอาหาร เครื่องจักรกล ความร้อน ความเย็น แสงสว่าง กลิ่น สารเคมี ความชื้น ความสั่นสะเทือน ฝุ่นละออง ความกดอากาศและรังสีต่างๆ เชื้อโรค สัตว์ แมลงต่างๆซึ่งเป็นพาหะนำโรค มาสู่คน เป็นต้น ซึ่งหากเกิดสิ่งเหล่านี้ขึ้นในระหว่างการทำงานเช่นเสียงดังเกินไป แสงสว่างไม่เพียงพอ การระบายอากาศที่ไม่เหมาะสมอาจก่อให้เกิดความเครียดต่อคนทำงานได้ ซึ่งเมื่อเกิดความเครียดในการทำงานก็จะไม่มีความสุขในการทำงานได้ (อนามัย, 2556; กิจจา, 2546; วิภาวี, 2549; เอมอชมา, 2547; Schultz & Schultz, 2002 อ้างตามนิสาร์ตัน, 2553) ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพเป็นสิ่งที่บันดาลให้คนเกิดความพึงพอใจหรือเกิดความเบื่อหน่าย ทำให้เกิดความตื่นเต้นหรือความรังเกียจได้ (อารี, 2537 อ้างตามนิสาร์ตัน, 2553)

2. สภาพแวดล้อมด้านเวลาการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน การทำงานเป็นกะ และช่วงเวลาหยุด การทำงานในสภาพของการแข่งขันรีบเร่ง ทำงานแข่งกับเวลา อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพได้ ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจได้ เกิดความเครียดมีผลต่อการทำงานตามมา ประสิทธิภาพการทำงานลดลง เกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บมากขึ้น (วิทยา, 2549) จากการศึกษาของแคทเชล (Katzall, 1950 อ้างตามสิริอร, 2553) พบว่างานแต่ละแผนกมีช่วงเวลาที่ทำให้เหนื่อยล้าไม่เท่ากัน เมื่อร่างกายยิ่งเหนื่อยมาก ร่างกายก็ยิ่งอยากได้เวลาในการพักผ่อนเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นหากองค์กรสามารถจัดเวลาในการทำงาน และเวลาในการพักที่เหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถในการทำงานของพนักงานได้ ก็จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

3. สภาพแวดล้อมทางด้านจิตวิทยา และสังคมในการทำงาน (psychological environment or social environment) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ร่วมกันของพนักงาน เสถียรภาพในการทำงาน การได้รับสิ่งตอบแทนเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นายจ้างและลูกจ้าง ผู้ให้บริการกับผู้รับบริการ ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม ซึ่งการทำงานง่ายขึ้น การแบ่งงานเป็นส่วนๆ และทำงานแบบซ้ำซาก ส่งผลต่อจิตใจและสุขภาพกายของพนักงาน (กิจจา, 2546; วิชาวี, 2549; Schultz & Schultz, 2002 อ้างตามนิสารัตน์, 2553)

การประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษาการประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่ามีเครื่องมือในการประเมินต่างๆ (Heath et al, 2004 อ้างตามรัชนี, 2550; กรมอนามัย, 2553) ที่ได้สร้างขึ้นสภาพแวดล้อมโดยมีองค์ประกอบที่แตกต่างกันตามแนวคิดที่เลือกใช้ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบสอบถามตามแนวคิดของชูลซ์และชูลซ์ (Schultz & Schultz, 2002 อ้างตามนิสารัตน์, 2553) เป็นการประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ (1) สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ (2) สภาพแวดล้อมด้านเวลาการทำงาน และ (3) สภาพแวดล้อมทางจิตใจ หรือทางสังคม โดยนิสารัตน์ (2553) ได้นำแนวคิดนี้มาดัดแปลงให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัทยูเทคไทย จำกัด ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 45 ข้อ แบบสอบถามฉบับนี้ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 40 ท่านเพื่อทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้เท่ากับ .89

การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน

การที่พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีความเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายน้อยที่สุด พนักงานต้องรับรู้ถึงความพร้อมทั้ง 4 ด้านได้แก่ (1) ด้านร่างกายและจิตใจ หากพนักงานต้องทำงานในสภาพร่างกายและจิตใจไม่พร้อมที่จะทำงาน อาจส่งผลให้พนักงานได้รับอันตรายจากการปฏิบัติงานได้ (2) ด้านลักษณะงาน ในการทำงานที่เร่งรีบแข่งกับเวลานั้นต้องใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ส่งผลให้พนักงานอาจได้รับความเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายได้ และหากพนักงานจะต้องเผชิญกับสภาพงานในลักษณะนี้อยู่เสมอ (3) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การทำงานในสถานที่ที่มีสภาพอากาศร้อน แสงสว่างไม่เพียงพอ มีเสียงรบกวน เสียงดัง

มากเกินไป และทำงานกับสารเคมีต่างๆอยู่ตลอดเวลา และ (4) ด้านการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์นั้น พนักงานต้องทำงานอยู่กับเครื่องมือเครื่องจักรอยู่ตลอดเวลา ซึ่งก่อนการใช้งานเครื่องมือเครื่องจักร ต้องมีการตรวจสอบสภาพการทำงานก่อนการนำมาใช้งาน ใช้ตามวิธีการใช้งาน และสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลในขณะที่ปฏิบัติงานเพื่อลดความเสี่ยงต่อการเกิดอันตราย หากพนักงานหลีกเลี่ยงก็จะก่อให้เกิดอันตรายหรืออุบัติเหตุลดลง การรับรู้ความเสี่ยงทั้ง 4 ด้านจะส่งผลต่อความสุขของพนักงานได้ ดังที่อดิศร (2552) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยง กับความเครียดในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านร่างกายและจิตใจ และด้านลักษณะงาน ($r = .32$ และ $r = .47, p < .01$ ตามลำดับ) ส่วนด้านการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .23, p < .01$) สอดคล้องกับการศึกษาของศิริสา (2547) พบว่าการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่างที่ทำงานเป็นกะของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .38, p < .01$) การศึกษาของพรทิพย์ (2552) พบว่าการรับรู้ความเสี่ยงด้านกายภาพมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.12, p < .05$) และจากการศึกษาการสัมผัสเสียงและการรับรู้ภาวะเสี่ยงจากการรับรู้ภาวะเสี่ยงจากการสัมผัสเสียงของคนงานในโรงงานไม้แปรรูปขนาดใหญ่ของกัลยา (2549) พบว่าการรับรู้ภาวะเสี่ยงจากการสัมผัสเสียงทั้ง 4 ด้านคือ การรับรู้แหล่งที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อการสูญเสียการได้ยิน ความรู้เกี่ยวกับเสียง การป้องกันการสูญเสียการได้ยิน และสมรรถนะแห่งตนพบว่า คนงานทุกแผนกประมาณร้อยละ 64 – 68 มีการรับรู้ภาวะเสี่ยงจากการสัมผัสเสียงในแต่ละด้านในระดับปานกลาง ขณะที่คนงานทุกแผนกประมาณร้อยละ 13 – 15 มีการรับรู้ภาวะเสี่ยงจากการสัมผัสเสียงในแต่ละด้านในระดับต่ำ ซึ่งผู้วิจัยได้ทบทวนความหมาย องค์ประกอบ และการประเมินการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประเภทการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน

การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน คือการรับรู้และเชื่อว่าตนเองมีโอกาที่จะเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ หรือความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินที่อาจเกิดขึ้นได้ในสถานที่ทำงาน โดยอาจเกิดความสูญเสียต่อตนเองหรือต่อผู้อื่น (จินนะรัตน์, 2547; ศิริสา, 2547; นภาพร, 2543) จากการทบทวนวรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถแบ่งประเภทการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน ได้ดังนี้

1. การรับรู้ความเสี่ยงด้านสุขภาพร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ (นภาพร, 2543; ศิริสา, 2547; DiBenedetto อ้างตามชะลอ, 2544) คือ การรับรู้ถึงระดับความรุนแรงที่จะเกิดอุบัติเหตุขึ้น เมื่อมีปัญหาสุขภาพร่างกาย และจิตใจ ความเบื่อหน่ายในงาน หรือการทำงานขณะที่สภาพร่างกายไม่พร้อม เช่น การพักผ่อนไม่เพียงพอ ไม่สบาย เมื่อย ค้าง ปวดศีรษะ การรับรู้ถึงการได้รับอันตรายต่อระบบการสืบพันธุ์ในระยะยาวจากรังสี เป็นต้น

2. การรับรู้ความเสี่ยงด้านสภาพการทำงาน (วิทยา, 2549; นภาพร, 2543; ศิริสา, 2547) คือ การรับรู้ถึงลักษณะงาน สภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยที่อยู่รอบๆตัวที่อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุ การทำงานที่เร่งรีบ เร่งด่วน การมีปริมาณงานที่มากเกินไปภายใต้เวลาที่จำกัด งานซ้ำซากน่าเบื่อ การทำงานด้วยความประมาท งานที่ต้องใช้ความพยายามสูงเกินความรู้ความสามารถที่มีอยู่ หรืองานที่ทำให้เกิดอันตรายและการบาดเจ็บ หรือเกิดการสูญเสียอวัยวะ รวมถึงระยะเวลาการทำงานที่ยาวนาน และลักษณะการทำงานแบบเป็นกะ

3. การรับรู้ความเสี่ยงด้านการใช้เครื่องมือเครื่องจักร (นภาพร, 2543; ศิริสา, 2547) คือ การรับรู้ถึงอันตรายที่จะเกิดจากการใช้เครื่องมือไม่เหมาะสมกับงาน การไม่มีความรู้ในการใช้เครื่องมือเครื่องจักร และการไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล

4. การรับรู้ความเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (ศิริสา, 2547; DiBenedetto อ้างตามชะลอ, 2544) คือการรับรู้ถึงอันตรายที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานไม่เหมาะสมในเรื่องของแสง เสียง ความร้อน อุณหภูมิ สารเคมี ความสะอาด และบริเวณสถานที่ทำงาน

5. การรับรู้ความเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อมทางชีวภาพ (DiBenedetto อ้างตามชะลอ, 2544) คือ การรับรู้ถึงอันตรายจากการได้รับเชื้อโรคชนิดต่างๆ ระหว่างการปฏิบัติงาน แล้วทำให้ร่างกายเกิดการเจ็บป่วยขึ้น โดยการได้รับเชื้อโรคเข้าสู่ร่างกายมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับความแตกต่างของปัจจัยด้านบุคคลต่างๆ เช่นผู้ที่มีอายุน้อยจะมีความต้านทานได้น้อยกว่าบุคคลในวัยทำงาน เนื่องจากความแข็งแรงของร่างกายที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้ประกอบอาชีพต่างๆ หากผู้ประกอบอาชีพมีอุปนิสัยในการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเองไม่เหมาะสม รวมทั้งไม่มีวิธีการป้องกันตนเองที่ดีนั้น จะทำให้เกิดโอกาสติดเชื้อโรคขณะประกอบอาชีพได้มาก ส่วนอาชีพเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญเช่นกัน ซึ่งเกิดจากการสัมผัสกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานจนทำให้เกิดการติดเชื้อได้ (อนามัย, 2556)

การประเมินความเสี่ยงในการทำงาน

การประเมินความเสี่ยง เป็นขั้นตอนที่มีความยุ่งยากมาก เพราะจะขึ้นอยู่กับค่านิยมมาตรฐานของแต่ละคน หรือแต่ละสังคม ที่จะกำหนดระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ไว้ที่ระดับใด

เปรียบเทียบโดยใช้อะไรเป็นมาตรฐาน อย่างไรก็ตามพฤติกรรมที่ใช้ในการประเมินความเสี่ยงอาจจำแนกออกได้เป็น 4 ลักษณะ คือ

1. การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง หมายถึง การที่ไม่ได้มีการพิจารณา เปรียบเทียบความเสี่ยงกับความเสี่ยงอื่นหรือประโยชน์ที่จะได้รับ กระบวนการวิเคราะห์จะขึ้นกับเงื่อนไขทางสังคม เช่นทัศนคติ ความเชื่อ

2. เปรียบเทียบความเสี่ยงที่คาดคะเนได้กับค่าความเสี่ยงที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน เนื่องจากในความเป็นจริงไม่ว่าเราจะทำกิจกรรมใดๆย่อมต้องมีความเสี่ยงต่อการเสียชีวิตอยู่แล้ว การประเมินความเสี่ยงนี้ มีหลักในการพิจารณาว่า ถ้าความเสี่ยงที่เกิดจากกิจกรรมที่พิจารณาไม่มากกว่าระดับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นถือว่าเป็นความเสี่ยงที่ยอมรับได้

3. การประเมินความเสี่ยง พิจารณาจากค่าใช้จ่ายที่ต้องสูญเสียไปในการป้องกันไม่ให้ความเสี่ยงนั้นเกิดขึ้น

4. การประเมินความเสี่ยงโดยตัดสินใจจากผลตอบแทนที่ได้รับ เช่น ในการเดินทางบนท้องถนน ถ้าขับรถเร็วหรือใช้มอเตอร์ไซด์มีความเสี่ยงต่อการเสียชีวิตสูง แต่ได้รับผลตอบแทนคือประหยัดเวลา

การประเมินความเสี่ยงในการทำงานประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน (สุภิชัย , 2547) คือ

1. การกำหนดปัญหา (Hazard Identification) เป็นขั้นตอนการกำหนดกรอบของการประเมินความเสี่ยง ซึ่งจะต้องระบุตัวคุกคามที่เป็นต้นเหตุให้เกิดเหตุการณ์ที่กำลังพิจารณา และตัวที่ได้รับการคุกคาม โดยต้องกำหนดเส้นทาง ที่เชื่อมระหว่างตัวคุกคามและตัวรับการคุกคามด้วย

2. การวิเคราะห์ภาวะคุกคาม (Hazard Characteristics) ประกอบด้วยการประเมินภาวะคุกคาม โดยพิจารณาเส้นทางของตัวคุกคามจากจุดกำเนิดไปจนถึงสิ่งแวดล้อมที่ได้รับผลคุกคามนั้นและการประเมินภาวะคุกคามว่าสิ่งแวดล้อมจะเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรเมื่อได้รับการคุกคาม

3. การระบุความเสี่ยง (Risk Characterization) ประกอบด้วยการคำนวณค่าความเสี่ยง (ค่า risk) แล้วทำการสรุปภายใต้สถานการณ์ที่กำหนด จะก่อให้เกิดความเสียหายในระดับความเสี่ยงเท่าใด

สรุปการทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่าผลการวิจัยส่วนใหญ่สนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงาน และ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยส่วนหนึ่งสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตามการศึกษาที่มุ่งเน้นทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานกับความสุขในการทำงานโดยตรงนั้นยังพบน้อยมาก และจากการทบทวนวรรณคดีที่ผ่านมาพบว่าองค์ความรู้ที่มีในอดีตเป็นการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล อีกทั้งลักษณะความเสี่ยงในงานที่แตกต่างไปจากอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา และไม่ได้อยู่ในพื้นที่ของสถานการณ์ความไม่สงบ จึงทำให้มีข้อจำกัดในการอธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ในกลุ่มพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในกลุ่มพนักงานประเภทอื่นพนักงานประเภทสำนักงาน (เกษร, 2553; ปพิชญญา, 2552; พิสมัย, 2551; ชินกร และปภาดา, 2553; นภัชชด, 2550; นิสารัตน์ 2553; รัชณี, 2550; ศิรสา, 2547; อัญชูลี, 2553; รัชชพัฒน์, 2554) โรงพยาบาล (กัลยารัตน์, 2551; เนตรสวรรค์, 2553; พรทิพย์, 2552) และสถานศึกษา (บัณฑิตา, 2554; ลักษณ์า, 2555) ในส่วนของโรงงานอุตสาหกรรมนั้นพบว่ามีการศึกษาในพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประเภทโรงไฟฟ้า (นิศากร, 2553) อุตสาหกรรมปิโตรเคมี (สาวิภา, 2552; ไพรัช, 2555) และอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร (นภัส, 2554) ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาในประเด็นดังกล่าวโดยเลือกตัวแปรที่สามารถนำมาปรับปรุงเพื่อแก้ไขปัญหาได้ และมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางขึ้นไป ($r \geq .30$) (บุญใจ, 2553) คือปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อความชัดเจนมากขึ้น และเพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรน่าอยู่ น่าทำงาน เป็นองค์กรแห่งความสุข เพราะหากพนักงานมีความสุข ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลาครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research design) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงทำนาย (predictive study) ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน ต่อความสุขในการทำงาน โดยมีรายละเอียดในดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 50 คนขึ้นไป (เนื่องจากการกำหนดขนาดสถานประกอบการโดยการแบ่งตามจำนวนคนจะมีการแบ่งตั้งแต่ 50 ขึ้นไปโดยแบ่งเป็นขนาดเล็ก คือมีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 50 – 299 คน ขนาดกลาง คือมีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 300 – 999 คน ขนาดใหญ่ คือมีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป) (กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม, 2556) ในอำเภอเมืองยะลา คัดเลือกมาโดยใช้วิธีการคำนวณหาขนาดตัวอย่างจากสูตรของธอร์นไดค์ (Thorndike, 1987 อ้างตามบุญใจ, 2553)

$$n = 10K + 50$$

$$n = 10(4) + 50$$

$$n = 90$$

โดยที่ n หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

K หมายถึง จำนวนตัวแปรที่ต้องการศึกษา ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน และความสุขในการทำงาน

ในการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง ได้ขนาดตัวอย่างสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จำนวน 90 คน เพื่อป้องกันการขาดหายไปของกลุ่มตัวอย่างจึงได้เพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 100

เมื่อคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรวิเคราะห์อำนาจการทดสอบสถิติที่ศึกษา (power analysis) ของโคเฮน (Cohen, 1988) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ($\alpha = .05$) และกำหนดอำนาจการทดสอบ (power of test: $1-\beta$) ที่ .80 โดยกำหนดค่า λ ที่ ∞ ร่วมกับการใช้ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา (effect size: f^2) อย่างไรก็ตามการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาไม่พบการศึกษาในลักษณะเดียวกันกับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดอัตราความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม (correlation of determination: R) ในระดับปานกลางเท่ากับ 0.30 (บุญใจ, 2553) เนื่องจากในการทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้องเพื่อเลือกตัวแปรเลือกเฉพาะตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางขึ้นไป และเมื่อนำมาแทนค่าตามสูตร

$$f^2 = R^2 / 1 - R^2$$

$$\text{ได้ค่า } f^2 = (.30)^2 / 1 - (.30)^2 = .10$$

หลังจากนั้นนำค่า f^2 หาขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตร

$$N = \lambda / f^2$$

โดย N หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

λ หมายถึง ค่าอำนาจการทดสอบที่ได้จากการเปิดตาราง λ table

กำหนดค่าอำนาจการทดสอบเท่ากับ .80 และค่าระดับความเชื่อมั่น 95%

f^2 หมายถึง ค่าขนาดอิทธิพลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

โดยในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวนตัวแปรอิสระที่ศึกษาทั้งหมด 3 ตัว จึงได้ค่า λ เท่ากับ 10.9 (ภาคผนวก จ) และเมื่อนำมาแทนค่าตามสูตร จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$N = 10.9 / .10$$

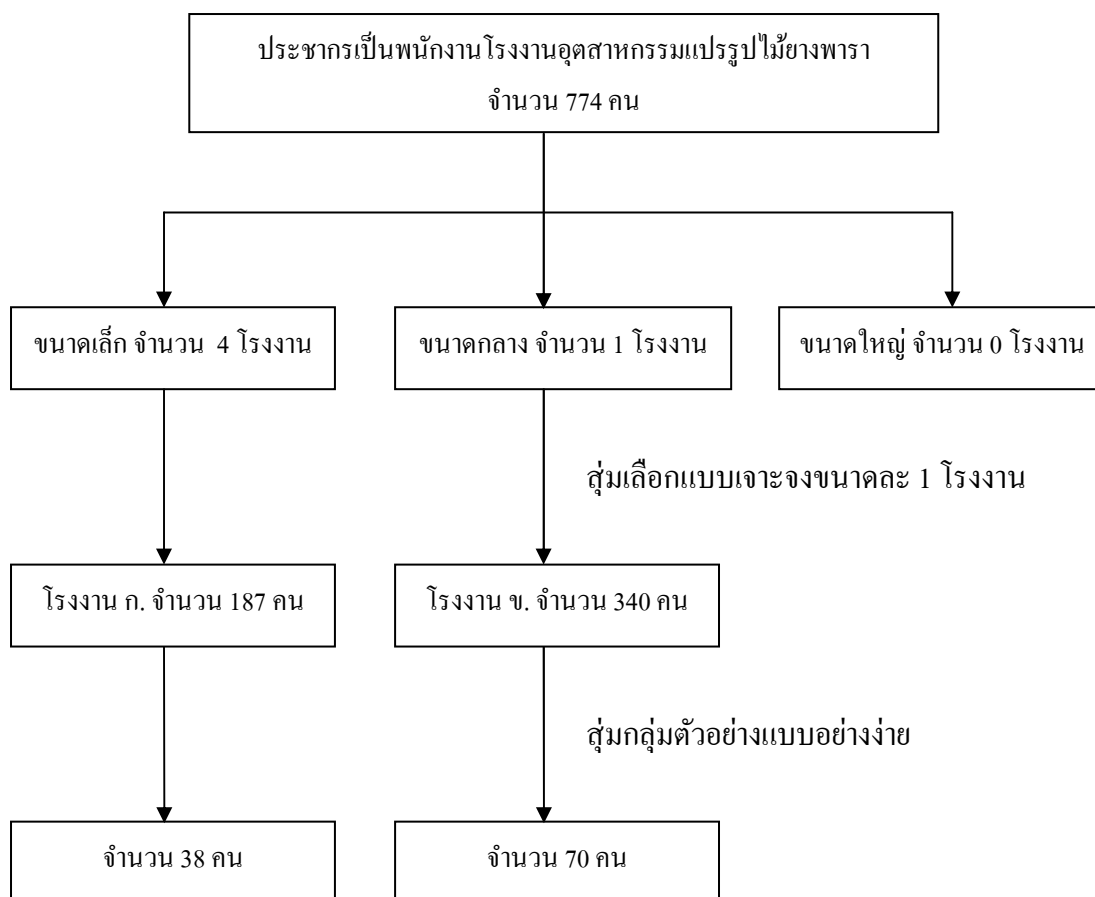
$$= 109 \text{ คน}$$

ดังนั้นการศึกษานี้ต้องใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 109 ราย ซึ่งมีขนาดใกล้เคียงกันกับการคำนวณแบบแรก

ผู้วิจัยได้กำหนดคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. มีสัญชาติไทย
2. อ่านหนังสือออกและเขียนภาษาไทยได้
3. เป็นพนักงานประจำที่รับค่าจ้างเป็นรายเดือนของสถานประกอบการ
4. ทำงานมาไม่น้อยกว่า 3 เดือน
5. ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตของสถานประกอบการ

กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) เนื่องจากไม่พบโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราขนาดใหญ่ในเขตอำเภอเมืองยะลา จึงทำการเทียบหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราขนาดเล็ก และขนาดกลาง ในเขตอำเภอเมืองยะลา จำนวน 5 โรงงาน ซึ่งมีพนักงานทั้งสิ้น 744 คน โดยเลือกโรงงานแบบเฉพาะเจาะจงคือโรงงานขนาดเล็กและขนาดกลางขนาดละ 1 โรงงาน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่ายจากพนักงานในโรงงาน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 108 คน ดังแสดงในภาพ 4



ภาพ 2. การสุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 5 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน แผนกการทำงาน ช่วงระยะเวลาการทำงาน จำนวนวันทำงาน ข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งได้ดัดแปลงมาจากแบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552) สร้างขึ้นเพื่อประเมินระดับความรู้สึกและการรับรู้ของพนักงานในขณะที่ทำงานในสถานประกอบการ แบ่งเป็น 6 ด้านตามแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552) จำนวน 54 ข้อ ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 4 ระดับ ได้แก่ ไม่เลย เล็กน้อย มาก และมากที่สุด ซึ่งเมื่อผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้มีการปรับลดจำนวนข้อคำถามเหลือ 44 ข้อเพื่อให้มีความกระชับและชัดเจนมากขึ้นตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เมื่อทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 30 รายเพื่อทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือ ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .86 ข้อคำถามเป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

ด้านร่างกาย	มีจำนวน 4 ข้อ	ตั้งแต่ข้อ 1 - 4
ด้านจิตใจ	มีจำนวน 10 ข้อ	ตั้งแต่ข้อ 5 - 14
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	มีจำนวน 6 ข้อ	ตั้งแต่ข้อ 15 - 20
ด้านสิ่งแวดล้อม	มีจำนวน 8 ข้อ	ตั้งแต่ข้อ 21 - 28
ด้านจิตวิญญาณ	มีจำนวน 8 ข้อ	ตั้งแต่ข้อ 29 - 36
ด้านความมั่นคงในชีวิต	มีจำนวน 8 ข้อ	ตั้งแต่ข้อ 37 - 44

เกณฑ์ให้คะแนน มีดังนี้

คะแนน 0 คือ ไม่เลย	หมายถึง ไม่มีความรู้สึก หรือไม่ได้รับรู้เรื่องนั้นเลย
คะแนน 1 คือ เล็กน้อย	หมายถึง มีความรู้สึก หรือได้รับรู้ เรื่องนั้น นาน ๆ ครั้ง
คะแนน 2 คือ มาก	หมายถึง มีความรู้สึก หรือได้รับรู้ เรื่องนั้นบ่อยครั้ง
คะแนน 3 คือ มากที่สุด	หมายถึง มีความรู้สึก หรือได้รับรู้ เรื่องนั้นเป็นประจำ

จนถึงเป็นความปกติในการทำงานทุกวัน

ตาราง 2

การจำแนกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทั้งโดยรวม และรายด้าน

ด้าน	ระดับคุณภาพชีวิต		
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
ร่างกาย	0.00 - 4.00	4.01 - 8.00	8.01 - 12.00
จิตใจ	0.00 - 10.00	10.01 - 20.00	20.01 - 30.00
สัมพันธภาพทางสังคม	0.00 - 6.00	6.01 - 12.00	12.01 - 18.00
สิ่งแวดล้อม	0.00 - 8.00	8.01 - 16.00	16.01 - 24.00
จิตวิญญาณ	0.00 - 8.00	8.01 - 16.00	16.01 - 24.00
ความมั่นคงในชีวิต	0.00 - 8.00	8.01 - 16.00	16.01 - 24.00
โดยรวม	00.00 - 44.00	44.01 - 88.00	88.01 - 132.00

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของนิสาร์ตัน (2553) ซึ่งสร้างขึ้นจากแนวคิดของชูลซ์และชูลซ์ (Schultz & Schultz, 2002 อ้างตามนิสาร์ตัน, 2553) นำมาดัดแปลงให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 45 ข้อ แบบสอบถามฉบับนี้ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 40 ท่าน เพื่อทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้เท่ากับ .895 ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัทยูแทคไทย จำกัด เมื่อปี พ.ศ. 2553 สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้มีการปรับลดจำนวนข้อคำถามเหลือ 33 ข้อ เพื่อให้มีความกระชับและชัดเจนมากขึ้นตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เมื่อทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 30 ราย เพื่อทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .87 ข้อคำถามแบ่งเป็น 3 ด้านประกอบด้วยข้อคำถามทางบวก และทางลบ ดังตาราง 3

ตาราง 3

จำนวนข้อคำถามทางบวก และทางลบของแบบสอบถามการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานรายด้าน

การรับรู้สภาพแวดล้อม ในการทำงานรายด้าน	จำนวนข้อ	จำนวนข้อคำถามทางบวก	จำนวนข้อคำถามทางลบ
กายภาพ	19 (ข้อ 1 -19)	12 (ข้อ 1, 3, 8, 9, 11, 13, 14 และ 15 - 19)	7 (ข้อ 2, 4-7, 10 และ 12)
เวลาทำงาน	7 (ข้อ 20 –26)	1 (ข้อ 26)	6 (ข้อ 20 – 25)
จิตวิทยาและสังคมใน การทำงาน	7 (ข้อ 27 -33)	-	7 (ข้อ 27 -33)

เกณฑ์การให้คะแนน ใช้ตัวเลือกตอบที่มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตร
ประมาณค่า 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง และไม่จริงที่สุด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอบคำถามแต่ละข้อให้ตรงกับความรู้สึก และความคิดเห็นของตนเองมากที่สุดเพียงระดับเดียว โดย
กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังตาราง 4

ตาราง 4

เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเชิงบวก และเชิงลบของแบบสอบถามการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวเลือกตอบ	ข้อคำถามเชิงบวก (คะแนน)	ข้อคำถามเชิงลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่จริง	2	4
ไม่จริงที่สุด	1	5

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัย
ได้นำแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยงของศิริสา (2547) มาดัดแปลงให้สอดคล้องกับกลุ่ม
ตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 41 ข้อ แบบสอบถามฉบับนี้ได้ผ่านการตรวจสอบ
ความตรงของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ผ่านการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะ

คล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 40 ท่าน เพื่อทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้เท่ากับ .95 ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานฝ่ายช่างในกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยานของบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) ที่ทำงานแบบเป็นกะเมื่อปี พ.ศ. 2547 สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้มีการปรับลดจำนวนข้อคำถามเหลือ 27 ข้อเพื่อให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทการทำงานมากขึ้นตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เมื่อทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 30 ราย เพื่อทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .86 ข้อคำถามแบ่งเป็น 3 ด้านประกอบด้วยข้อคำถามทางบวก และทางลบ ดังตาราง 5

ตาราง 5

จำนวนข้อคำถามทางบวก และทางลบของแบบสอบถามการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานรายด้าน

การรับรู้ความเสี่ยง ในการทำงานรายด้าน	จำนวนข้อ	จำนวนข้อคำถามทางบวก	จำนวนข้อคำถามทางลบ
สภาพร่างกาย อารมณ์และ จิตใจ	4 (ข้อ 1 - 4)	-	4 (ข้อ 1 - 4)
ลักษณะงาน	5 (ข้อ 5 - 9)	-	5 (ข้อ 5 - 9)
สภาพแวดล้อมทาง กายภาพ	9 (ข้อ 10 - 18)	-	9 (ข้อ 10 - 18)
การใช้เครื่องมือและ อุปกรณ์	9 (ข้อ 19 - 27)	5 (ข้อ 20, 23, 24, 26 และ 27)	4 (ข้อ 19, 21, 22 และ 25)

เกณฑ์การให้คะแนนใช้ตัวเลือตอบที่มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตร
ประมาณค่า 5 ระดับ โดยที่ระดับของโอกาสในการเกิดอันตราย จะหมายถึงระดับความเสี่ยง
มากที่สุด คือ ผู้ตอบรับรู้ว่าเหตุการณ์ในข้อความดังกล่าวทำให้เกิดความเสี่ยงมากที่สุด
มาก คือ ผู้ตอบรับรู้ว่าเหตุการณ์ในข้อความดังกล่าวทำให้เกิดความเสี่ยงมาก
ปานกลาง คือ ผู้ตอบรับรู้ว่าเหตุการณ์ในข้อความดังกล่าวทำให้เกิดความเสี่ยงปานกลาง
น้อย คือ ผู้ตอบรับรู้ว่าเหตุการณ์ในข้อความดังกล่าวทำให้เกิดความเสี่ยงน้อย
น้อยที่สุด คือ ผู้ตอบรับรู้ว่าเหตุการณ์ในข้อความดังกล่าวทำให้เกิดความเสี่ยงน้อยที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานดัง

ตาราง 6

ตาราง 6

เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเชิงบวก และเชิงลบของแบบสอบถามการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน

ตัวเลือกตอบ	ข้อคำถามเชิงลบ (คะแนน)	ข้อคำถามเชิงบวก (คะแนน)
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

ในการแปลผลคะแนนของแบบสอบถามการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแบบสอบถามการรับรู้ความเสี่ยง ผู้วิจัยแบ่งการรับรู้ความเสี่ยงออกเป็น 3 ระดับ และแบ่งช่วงระดับคะแนนโดยใช้คะแนนเฉลี่ยจากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ซึ่งหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ได้ดังนี้ (บุญธรรม, 2543 อ้างตามนิสรัตน์, 2553)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้นที่แบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} = 1.33 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแบ่งระดับการรับรู้การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเสี่ยงในการทำงาน ดังตาราง 7

ตาราง 7

การแปลผลระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และระดับการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	การแปลผล	
	ระดับการรับรู้สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับการรับรู้ความเสี่ยง ในการทำงาน
1.00 - 2.33	ไม่ดี	ต่ำ
2.34 - 3.66	ปานกลาง	ปานกลาง
3.67 - 5.00	ดี	สูง

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (ชาญวิทย์, จุลัยวรรณ, และนพพร, 2556) ซึ่งเป็นฉบับสั้น ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ผ่านการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 30 ราย เพื่อทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้เท่ากับ .72

เกณฑ์การให้คะแนน

ในการคิดคะแนนตามเกณฑ์มาตรฐานของแบบสอบถาม โดยคิดจากข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ คือ ตั้งแต่ข้อ 4 ถึงข้อ 20 เนื่องจากข้อ 1 – 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ น้ำหนัก ส่วนสูง และรอบเอว จึงไม่ได้นำมาคิดคะแนนในงานวิจัยครั้งนี้และนำไปใช้เป็นข้อมูลส่วนหนึ่งของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตัวเลือกตอบมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ดังตาราง 8

ตาราง 8

การแปลผลคะแนนของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
00.00 - 21.25	ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุขเลย” ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน
21.26 - 42.50	ไม่มีความสุข สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข” ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจัง
42.51 - 63.75	มีความสุข สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “มีความสุข” ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นไป
63.76 - 85.00	มีความสุขอย่างยิ่ง สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “มีความสุขมาก” ผู้บริหารควรสนับสนุน และยกย่องเป็นแบบอย่าง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือให้มีความเหมาะสมกับตัวแปรที่จะวัด กำหนดขอบเขตและโครงสร้างของเนื้อหาในเครื่องมือ โดยนำทฤษฎีและข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการเอกสารมาวางกรอบเนื้อหาที่ต้องการค้นหาคำตอบ และนำมาสร้างแบบสอบถาม

2. นำเครื่องมือทั้งฉบับให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) และนำค่าที่ได้จากการประเมินใน ส่วนที่ 2 แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และส่วนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน และส่วนที่ 5 แบบวัดความสุขในการทำงาน มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ซึ่งแสดงสูตรที่ใช้คำนวณได้ดังสมการ

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

เมื่อ $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ที่ใช้ตัดสินค่า IOC คือ

ค่า IOC เท่ากับ 0.5 – 1.0 สามารถเลือกข้อคำถามไว้ใช้ได้ แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์

ค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงแก้ไขหรือตัดทิ้ง เพราะว่ามี ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ต่ำ

ภายหลังจากที่ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความตรงตามเนื้อหา (content validity) แล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามดังตาราง 9

ตาราง 9

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน และความสุขในการทำงาน

แบบสอบถาม	จำนวนข้อเดิม	ค่า IOC ที่ได้	จำนวนข้อที่ปรับปรุงแล้ว
คุณภาพชีวิตการทำงาน	54	0.76	44
การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน	45	0.87	33
การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน	41	0.95	27
ความสุขในการทำงาน	20	1.00	20

3. นำเครื่องมือไปทดลองใช้เบื้องต้น (preliminary item try out) และหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ (reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ได้แก่ ส่วนที่ 2 แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และส่วนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน และส่วนที่ 5 แบบวัดความสุขในการทำงาน ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะตรงตามคุณลักษณะประชากรในงานวิจัย คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราขนาดเล็ก (พนักงานจำนวน 145 คน) ในอำเภอรามันซึ่งอยู่ใกล้กับ อำเภอเมืองยะลา รวมจำนวน 30 คน โดยการหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) โดยการใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ยอมรับได้ที่ค่า 0.7 ขึ้นไป (Nunnally, 1978; Jacobs, 1991; Frankel & Wallen, 1999 อ้างถึงในสุวิมล, 2550) ดังสมการ

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_1^2} \right)$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ในที่นี้คือค่าความเชื่อมั่น
	K	แทน	จำนวนข้อ
	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนการตอบแต่ละข้อ

ผลการทดสอบได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ในแต่ละส่วนดังตาราง 10

ตาราง 10

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน และความสุขในการทำงาน

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง (α)
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.86
การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.87
การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน	.86
ความสุขในการทำงาน	.72
แบบสอบถามทั้งฉบับ	.86

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือรับรองจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ถึง โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา ตามที่ได้คัดเลือกไว้ เพื่อขอความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลในโรงงาน
2. ทำหนังสือรับรองจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ถึง ผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล หรือเจ้าของกิจการ ของ โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา เพื่อขออนุญาตเข้าถึงข้อมูล และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. นำหนังสือรับรองถึง โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา และผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคลในแต่ละ โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ในการขอเก็บรวบรวมข้อมูล วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด
4. ขออนุญาตผู้จัดการแผนกบุคคล ตรวจสอบรายชื่อพนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารานั้น เพื่อนำมาสุ่มหากกลุ่มตัวอย่าง
5. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสกลุ่มตัวอย่างไว้แล้วส่งให้กับพนักงาน ตามรายชื่อกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้
6. ชุดแบบสอบถามได้แนบใบยินยอมเข้าร่วมวิจัย โดยให้พนักงานที่ยินยอมเข้าร่วมวิจัยลงลายมือชื่อยินยอมเข้าร่วมวิจัย พนักงานสามารถปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยได้ และให้ส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย
7. ผู้วิจัยติดตามผลการตอบแบบสอบถามตามที่ได้นัดหมายวัน เวลา ในการไปรับแบบสอบถามคืน เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องและสมบูรณ์

ของการตอบแบบสอบถาม และจำนวนแบบสอบถาม ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แบบสอบถามกลับคืนอย่างครบถ้วนเต็มจำนวน

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของจริยธรรมในการทำวิจัยเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูล หรือเกิดผลกระทบน้อยที่สุด โดยผู้วิจัยทำการขออนุมัติการเก็บข้อมูลจากคณะกรรมการจริยธรรมทางการวิจัยของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จากนั้นทำการสร้างสัมพันธภาพ และทำการชี้แจงผู้ตอบแบบสอบถามทั้งด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร โดยให้ทราบถึงวัตถุประสงค์และแนวทางปฏิบัติในการตอบแบบสอบถาม ว่าผู้ตอบแบบสอบถามสามารถให้ข้อมูลตามความเป็นจริง และไม่ต้องระบุชื่อลงไปแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลที่ได้นี้ผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการวิจัยเท่านั้นและจะนำเสนอในภาพรวม ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีสิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมและยุติการให้ข้อมูลได้ตลอดเวลา ข้อมูลจะเก็บเป็นความลับ ผู้วิจัยจะรายงานการวิจัยในภาพรวมและในเชิงวิชาการเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน และความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ จำนวน ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอ้างอิง (inferential statistics)

2.1 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันใช้ในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน โดยกำหนดการยอมรับสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน คือ ค่าที่ได้อยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 โดยใช้เครื่องหมายบอกทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปร และค่าตัวเลขบอกปริมาณหรือขนาดความสัมพันธ์ การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ (บุญใจ, 2553) มีความหมายดังนี้

$r > 0.80$	หมายถึงมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
$r 0.30 - 0.80$	หมายถึงมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
$r < 0.30$	หมายถึงมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

2.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามหนึ่งตัว ซึ่งเป็นผลมาจากกลุ่มตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวขึ้นไป เพื่อวิเคราะห์อำนาจทำนายจากตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน ต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งจะทำให้การคัดเลือกตัวแปรออกจากสมการทีละตัว การคัดเลือกตัวทำนายที่เข้าไปวิเคราะห์ในแต่ละขั้นเริ่มจากขั้นที่ 1 ถึงขั้นสุดท้าย จากตัวทำนายที่มีความสัมพันธ์กับตัวเกณฑ์มากที่สุด จนถึงตัวทำนายที่มีความสัมพันธ์กับตัวเกณฑ์น้อยที่สุดตามลำดับ

ทั้งนี้ยังได้ทำการทดสอบความเป็นอิสระ (multicollinearity test) ของคุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงาน การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน และความสุขในการทำงาน พบว่าทุกตัวเป็นอิสระต่อกัน (ได้ค่า tolerance ของคุณภาพชีวิตการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานเท่ากับ .97, 1.03 และค่า variance inflation factor เท่ากับ .97, 1.03 ตามลำดับ) จึงได้นำตัวแปรต่างๆดังกล่าวเข้าไปวิเคราะห์ในสมการทำนายความสุขในการทำงานได้

บทที่ 4

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาอำนาจทำนายปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอโดยการบรรยายประกอบตาราง 4 ส่วนดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา ระยะเวลาของการทำงานในสถานประกอบการ แผนกที่ทำงาน ช่วงระยะเวลาการทำงานในปัจจุบัน จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ ค่าดัชนีมวลกาย และเส้นรอบเอว
2. ค่าคะแนนของตัวแปรที่ศึกษา (คุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน และความสุขในการทำงาน) ทั้งโดยรวมและรายด้าน ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา (ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา
4. ความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 63.00 มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.26 (37.05 ± 10.81) นับถือศาสนาพุทธและศาสนาอิสลามจำนวนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 43.52 และ 56.48 ตามลำดับ มีการศึกษาสูงสุดระดับมัธยมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 47.22 รองลงมาคือระดับประถมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 41.67 ทำงานในแผนกเล็กน้อยไม่คิดเป็นร้อยละ 30.56 รองลงมาคือแผนกใสไม่คิดเป็นร้อยละ 22.22 มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปีคิดเป็นร้อยละ 35.19 (9.46 ± 6.50) รอบการทำงานในปัจจุบันเป็นรอบกลางวันคิดเป็นร้อยละ 92.59 และมีจำนวนวันทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์คิดเป็นร้อยละ 69.4 (5.47 ± 1.05) มีเส้นรอบเอวปกติคิดเป็นร้อยละ 82.41 เส้นรอบเอวเกินหรือมีภาวะอ้วนลงพุงคิดเป็นร้อยละ 17.59 และมีค่าดัชนีมวลกายอยู่ในระดับปกติคิดเป็นร้อยละ 50.00 ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 11

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา แผนกงานที่ทำ ประสบการณ์ในการทำงาน ช่วงระยะเวลาการทำงานในปัจจุบัน จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ ค่าดัชนีมวลกาย และเส้นรอบเอว (N = 108)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	40	37.00
หญิง	68	63.00
อายุ (ค่าเฉลี่ย = 37.05, SD = 10.81, ค่าต่ำสุด-สูงสุด 15 – 65)(ปี)		
< 25	20	18.52
26 – 30	12	11.11
31 – 40	37	34.26
41 – 50	29	26.85
> 50	10	9.26
ศาสนา		
พุทธ	47	43.52
อิสลาม	61	56.48

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	45	41.67
มัธยมศึกษา	51	47.22
ปริญญาตรี	12	11.11
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0.00
ประสบการณ์ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 9.46, SD = 6.50, ค่าต่ำสุด-สูงสุด 1 - 25) (ปี)		
< 5	38	35.19
6 - 10	35	32.41
11 - 15	14	12.96
> 15	21	19.44
แผนกงานที่ทำ		
เลี้ยงไม้	33	30.56
อัดน้ำยาไม้	16	14.81
การอบไม้	17	15.74
การชอยไม้	18	16.67
การไสไม้	24	22.22
รอบการทำงานในปัจจุบัน		
กลางวัน	100	92.59
ค่ำ	6	5.56
ดึก	2	1.85
จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ (ค่าเฉลี่ย = 5.47, SD = 1.05, ค่าต่ำสุด-สูงสุด 3 - 7) (วัน)		
3	12	11.11
4	6	5.56
5	12	11.11
6	75	69.4
7	3	2.78

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ค่าดัชนีมวลกาย (กิโลกรัม/เมตร ²)		
น้ำหนักน้อย (< 18.5)	8	7.41
น้ำหนักปกติ (18.5 - 22.9)	54	50.00
น้ำหนักเกิน (23 - 24.9)	20	18.52
โรคอ้วน (25 - 29.9)	21	19.44
อ้วนมาก (> 30)	5	4.63
เส้นรอบเอว		
เส้นรอบเอวปกติ	89	82.41
เส้นรอบเอวเกิน (อ้วนลงพุง)	19	17.59

ค่าคะแนนของตัวแปรที่ศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 66.35$; $SD = 14.50$) คิดเป็นร้อยละ 94.40 และเมื่อวิเคราะห์การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 6 ด้านคือ ด้านร่างกายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.64 ($SD = 4.16$) ด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 17.24 ($SD = 4.16$) ด้านสัมพันธภาพทางสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 9.79 ($SD = 2.74$) ด้านสิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 11.87 ($SD = 3.26$) ด้านจิตวิญญาณมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 11.45 ($SD = 3.35$) และด้านความมั่นคงในชีวิตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 9.36 ($SD = 3.91$) ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 12

ค่าต่ำสุด – สูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านและโดยรวม (N= 108)

การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าต่ำสุด - สูงสุด		M	SD	n (%)		
	แบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง			ต่ำ	ปานกลาง	สูง
ด้านร่างกาย	0 - 12	2 - 11	6.64	1.63	6 (5.60)	93 (86.10)	9 (8.30)
ด้านจิตใจ	0 - 30	8 - 28	17.24	4.16	1 (0.90)	85 (78.70)	22 (20.40)
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	0 - 18	3 - 16	9.79	2.74	18 (16.70)	74 (68.50)	16 (14.80)
ด้านสิ่งแวดล้อม	0 - 24	5 - 20	11.87	3.26	10 (9.30)	90 (83.30)	8 (7.40)
ด้านจิตวิญญาณ	0 - 24	2 - 20	11.45	3.35	26 (24.10)	75 (69.40)	7 (6.50)
ด้านความมั่นคงในชีวิต	0 - 24	1 - 22	9.36	3.91	50 (46.30)	53 (49.10)	5 (4.60)
โดยรวม	0 - 132	35 - 97	66.35	14.50	3(2.80)	102(94.40)	3(2.80)

การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการศึกษานี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 ($SD = 0.37$) และเมื่อวิเคราะห์การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านกายภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ($SD = 0.41$) ด้านเวลาทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ($SD = 0.47$) และด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 ($SD = 0.62$) ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 13

ค่าต่ำสุด – สูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน รายด้านและ โดยรวม ($N = 108$)

การรับรู้สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ค่าต่ำสุด - สูงสุด		M	SD	n (%)		
	แบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง			ไม่ดี	ปานกลาง	ดี
ด้านกายภาพ	1.00 – 5.00	1.68 – 4.05	2.90	.41	10 (9.30)	95 (88.00)	3 (2.80)
ด้านเวลาทำงาน	1.00 – 5.00	1.57 – 3.86	2.88	.47	11 (10.20)	89 (82.40)	8 (7.40)
ด้านจิตวิทยาและ สังคมในการทำงาน	1.00 – 5.00	1.14 – 4.00	2.70	.62	32 (29.60)	62 (57.40)	14 (13.00)
โดยรวม	1.00 – 5.00	1.94 – 3.76	2.83	.37	5 (4.60)	101 (93.50)	2 (1.90)

การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน

ผลการศึกษานี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 ($SD = 0.52$) และเมื่อวิเคราะห์การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านสภาพร่างกาย อารมณ์และจิตใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ($SD = 0.84$) ด้านลักษณะงาน

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 ($SD = 0.74$) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ($SD = 0.67$) และด้านการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 ($SD = 0.59$) ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 14

ค่าต่ำสุด – สูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานรายด้าน และโดยรวม ($N = 108$)

การรับรู้ความเสี่ยง ในการทำงาน	ค่าต่ำสุด - สูงสุด		M	SD	n (%)		
	แบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง			ต่ำ	ปานกลาง	สูง
ด้านสภาพร่างกาย	1.00 – 5.00	1.00 – 5.00	2.91	.84	35 (32.40)	51 (47.20)	22 (20.37)
อารมณ์และจิตใจ							
ด้านลักษณะงาน	1.00 – 5.00	1.00 – 4.80	2.75	.74	20 (18.50)	77 (71.30)	11 (10.20)
ด้านสภาพแวดล้อม ทางกายภาพ	1.00 – 5.00	1.00 – 4.22	2.74	.67	35 (32.40)	62 (57.40)	11 (10.20)
ด้านการใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์	1.00 – 5.00	1.22 – 4.67	2.93	.59	20 (18.50)	77 (71.30)	11 (10.20)
โดยรวม	1.00 – 5.00	1.56 – 4.02	2.83	.52	12 (11.10)	85 (78.70)	11 (10.20)

ความสุขในการทำงาน

ผลการศึกษารั้งนี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุข คิดเป็นร้อยละ 87.00 ($M = 53.78$, $SD = 6.64$, ค่าต่ำสุด-สูงสุด = 39 - 70) รองลงมาร้อยละ 7.40 อยู่ในระดับมีความสุขอย่างยิ่ง และร้อยละ 5.60 อยู่ในระดับไม่มีความสุข ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 15

ค่าต่ำสุด - สูงสุดของคะแนนความสุขในการทำงาน จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนความสุขในการทำงาน ($N = 108$)

ความสุขในการทำงาน	ค่าต่ำสุด - สูงสุด	n	%
ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง : Very Unhappy	0.00 - 21.25	-	-
ไม่มีความสุข : Unhappy	21.26 - 42.50	6	5.60
มีความสุข : happy	42.51 - 63.75	94	87.00
มีความสุขอย่างยิ่ง : Very happy	63.76 - 85.00	8	7.40

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา

จากผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรที่ศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน ($r = .56, p < .01$) การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน ($r = .36, p < .01$) ส่วนการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = -.28, p = .01$) ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 16

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ($N = 108$)

ตัวแปร	1.	2.	3.	4.
คุณภาพชีวิตการทำงาน				
การรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงาน	.43**			
การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน	-.16	-.45**		
ความสุขในการทำงาน	.56**	.36**	-.28**	

** $p < .01$

สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านกับความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านร่างกายมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ ($r = .29, p < .01$) คุณภาพชีวิตในการ

ทำงานด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคม ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ($r = .35, .43, .45, .47$ และ $.49$ ตามลำดับ, $p < .01$) ดังแสดงในตาราง 24 (ภาคผนวก จ)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานรายด้านกับความสุขในการทำงาน พบว่าการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ ($r = .28, p < .01$) และด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ($r = .32, p < .01$) ส่วนการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลาทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .13, p > .01$) ดังแสดงในตาราง 25 (ภาคผนวก จ)

ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานรายด้านกับความสุขในการทำงาน พบว่าการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานด้านสภาพร่างกาย อารมณ์และจิตใจ ด้านลักษณะงาน และด้านการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสุขในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.05, r = -.11$ และ $r = -.17, p > .01$ ตามลำดับ) ส่วนการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.35, p < .01$) ดังแสดงในตาราง 26 (ภาคผนวก จ)

ความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงทำนายด้วยสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) โดยการนำคะแนนของตัวแปรอิสระที่ใช้เป็นปัจจัยทำนายทั้งหมดคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน เข้าในสมการเพื่อคำนวณอำนาจของการทำนายกับตัวแปรตามคือความสุขในการทำงาน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายหรืออธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม่อย่างพาราได้ร้อยละ 34 ($\text{adjusted } R^2 = .34, p < .01$) โดยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายหรืออธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม่อย่างพาราได้ดีที่สุด ($\beta = .53, p < .001$) ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 17

ความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ($N=108$)

ตัวแปรที่ศึกษา	ความสุขในการทำงาน							
	R	R^2	R^2_{adj}	R^2 change	Beta	b	t	p-value
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.56	.32	.31	.32	.53	.24	6.69	.00
การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน	.59	.35	.34	.04	-.19	-.10	-2.41	.02

$F = 28.62; p < .001$

การอภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์เชิงทำนายของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามลำดับดังนี้ (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา (2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา และ (3) อำนาจทำนายของตัวแปรที่ศึกษาต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 94.40) มีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 66.35, SD = 14.50$) และมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

ทั้งนี้ปัจจัยที่ส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราอยู่ในระดับปานกลางนั้นอาจเป็นเพราะพนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ใน

วัยทำงาน (31 – 40 ปี) ซึ่งเป็นช่วงวัยที่ยังมีสุขภาพและร่างกายที่แข็งแรง สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ มีระยะเวลาของการทำงานที่เป็นไปตามวิถีชีวิตปกติคือช่วงเวลากลางวัน จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ เป็นไปตามกฎหมายแรงงานคือ 6 วันต่อสัปดาห์ (ร้อยละ 69.4) มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงงานแห่งนี้ (ร้อยละ 57.4) และมีระดับการศึกษาที่ใกล้เคียงกันคือ ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งกลุ่มคนดังกล่าวเป็นผู้ใช้แรงงานที่มีรายได้ไม่สูงมากนัก อีกทั้งจากการศึกษาเพิ่มเติมพบว่าองค์กรมีการให้สวัสดิการพนักงานทุกคนในโรงงานอย่างเท่าเทียมกันสอดคล้องกับการศึกษาของคมกฤต (2553) ที่พบว่าเวลาที่พนักงานได้รับการปฏิบัติจากองค์กรในด้านต่างๆอย่างเท่าเทียมกันจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ใกล้เคียงกัน จึงส่งผลให้พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลามีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการของจันทป์พา (2552) ที่พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 50 ได้รับคำชมจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สามารถที่จะจัดการกับความเครียดจากการทำงาน และเมื่อมีปัญหาจะได้รับคำปรึกษาจากหัวหน้าเพียงเล็กน้อย โดยรับรู้ว่าจะงานที่ทำมีความมั่นคงและสามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้อยู่ในระดับน้อย ปัจจัยเหล่านี้จึงอาจเป็นปัจจัยที่ขัดขวางการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา นอกจากนี้ยังพบว่ามากกว่าร้อยละ 60 ของกลุ่มตัวอย่างรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความปลอดภัยน้อย การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน และการให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยในที่ทำงานยังน้อยมาก สอดคล้องกับการศึกษาของวันเฉลิม (2549) ที่พบว่าความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อีกทั้งยังรู้สึกว่าการรับไม่เพียงพอต่อการจัดการกับหนี้สิน ได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสมตามความสามารถของตนเอง รู้สึกมีความปลอดภัยในระหว่างการเดินทางมาทำงานน้อย นอกจากนี้ เมื่อสอบถามเพิ่มเติมพบว่าโรงงานยังขาดการจัดกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลายและสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ อาจส่งผลให้พนักงานมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางได้

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม และบริษัทต่างๆ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (นฤมล, 2554; สาวิกา, 2552; อัญชูลี, 2553; ฉานิกา, 2554) และสอดคล้องกับการศึกษาของพัชรี (2550) ที่ทำการศึกษานักศึกษาปริญญาตรีที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแพทย์ใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างรู้สึกพึงพอใจต่ำที่สุดคือ การเดินทางไปไหนมาไหนซึ่งมีความเสี่ยงมาก (ปิยะ และคณะ, 2550) รองลงมาคือ ชีวิตไม่มีความ

มั่นคงปลอดภัย และจากการศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้บริหารการพยาบาลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของนางนุช ประไพพรรณ และศศิธร (2549) พบว่าสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในพื้นที่มักเป็นลักษณะการลอบยิง ลอบวางระเบิดหรือเผาสถานที่ต่างๆ ซึ่งมีผลทางอ้อมต่อกลุ่ม ตัวอย่างบุคลากรสุขภาพที่ศึกษา อย่างไรก็ตามจะเห็นได้ว่ากลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา แม้จะแตกต่างจากการศึกษาในครั้งนี้ แต่ผลการศึกษาก็คล้ายคลึงกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสถานการณ์ความ ไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ดำเนินมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบันส่งผลกระทบต่อ การประกอบอาชีพ และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ต่ำกว่าคนในภูมิภาคอื่น (มุสลิมท์, 2554)

การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 93.50) มีการรับรู้ สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.83, SD = 0.37$) และมีการรับรู้สภาพแวดล้อม ในการทำงานรายด้านทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน คือ ด้านกายภาพ ด้านเวลาทำงาน และด้าน จิตวิทยาและสังคมในการทำงาน

ปัจจัยที่อาจส่งเสริมให้พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารามีการรับรู้ สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากพนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มี ลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน โดยพบว่า ร้อยละ 30.56 ทำงานในแผนกเลื่อยไม้ รองลงมาร้อยละ 22.22 ทำงานในแผนกไสไม้ มีประสบการณ์การทำงานโดยเฉลี่ยนาน 9 ปี ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่ากระบวนการ รับรู้ของกลุ่มตัวอย่างมีความใกล้เคียงกัน เนื่องจากการรับรู้เป็นกระบวนการที่สิ่งมีชีวิตพยายามทำ ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมผ่านทางประสาทสัมผัส และอาศัยประสบการณ์เดิมเป็นพื้นฐาน ทั้งนี้การแปล ความหมายหรือตีความของแต่ละบุคคลนั้นจะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม ประสบการณ์ ค่านิยม ความ คาดหวัง และความรู้เดิม โดยผ่านกระบวนการรับรู้และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม (สิทธิโชค, 2546; ศิวพร, 2545) ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 50 รับรู้ว่าอากาศ อุณหภูมิ และแสง สว่างในพื้นที่ทำงานมีความเหมาะสม มีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมสำหรับการทำงาน

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาและสอบถามเพิ่มเติม พบว่าโรงงานมีการจัดเตรียม สิ่งจำเป็นพื้นฐานภายในสถานที่ทำงานไม่เหมาะสมกับความต้องการ เช่น ห้องพยาบาล โรงอาหาร ห้องน้ำ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างเกือบครึ่งหนึ่งรู้สึกเบื่อหน่ายในการใช้ทักษะการทำงานที่ซ้ำๆ หรือไม่มีการพัฒนาทักษะการทำงานใหม่ๆเลย (ร้อยละ 44) รู้สึกว่างานที่ทำมีความซ้ำซากจำเจ (ร้อยละ 46) จึงอาจเป็นปัจจัยที่ขัดขวางการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน โรงงาน

อุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราและเป็นสาเหตุทำให้การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษานิสารัตน์ (2553) พบว่าการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากบริษัทที่ศึกษา มีการให้ความสำคัญกับการจัดสิ่งแวดลอมและอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงานเป็นอย่างดี แต่พบว่าอุปกรณ์บางอย่างชำรุดและมีไม่เพียงพอ ประกอบกับการทำงานของพนักงานบริษัทดังกล่าวเป็นงานกะอาจเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต เช่น เวลาการนอน ลักษณะงานที่ต้องใช้ทักษะเดียวในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และต้องรักษามาตรฐานการผลิตอย่างเข้มงวดเพื่อป้องกันความผิดพลาด จนอาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายงานและรู้สึกล่าช้าในการทำงาน และส่งผลให้มีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน

การศึกษาครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 73.15) มีการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.83, SD = 0.52$) และมีการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานรายด้านทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน คือ ด้านการใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ ด้านสภาพร่างกาย อารมณ์และจิตใจ ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

ปัจจัยที่อาจส่งเสริมการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา นั้น อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ยประมาณ 9 ปี ซึ่งถือได้ว่าเป็นประสบการณ์ยาวนานพอที่จะสามารถใช้ประสบการณ์การทำงานนั้นช่วยตัดสินใจเกี่ยวกับสภาวะและสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี แต่อย่างไรก็ตามลักษณะงานและกระบวนการผลิตแปรรูปไม้ยางพารามีความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ในทุกขั้นตอนของการผลิต คือ ตั้งแต่ก่อนการแปรรูปไม้ยางพารา ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสี่ยงจากการถูกท่อนไม้หล่นทับ หรือ กระแทก เศษไม้ที่มันแทงอวัยวะต่างๆ เช่น มือ แขน ขา และเท้า เป็นต้น (ศิริลักษณ์, 2546) จากข้อมูลที่ศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 60 มีการรับรู้ว่ามีโอกาสในการเกิดอันตรายน้อยจากการทำงานขณะที่สภาพร่างกายไม่เหมาะสม เช่น ร่างกายอ่อนเพลีย เวียนศีรษะ เมื่อยล้า การทำงานด้วยความประมาทหรือขณะง่วงนอน การไม่สวมอุปกรณ์ป้องกันตนเองขณะทำงาน เช่น ขณะทำงานกับเครื่องจักรที่มีเสียงดัง การใช้ถุงมือที่มีรอยฉีกขาดหรือรูรั่วขณะทำงานกับสารเคมี การทำงานกับเครื่องมือที่ชำรุด ซึ่งสะท้อนว่ากลุ่มตัวอย่างอาจจะยังไม่ได้ตระหนักถึงความเสี่ยงหรืออันตรายจากงานที่ทำ จึงอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ขัดขวางการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานของพนักงานโรงงาน

อุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราที่ส่งผลให้การรับรู้ความเสี่ยงโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางได้

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาศึกษาของดิเรก, อรพิน, และทิพทินนา (2549) ศึกษาการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ที่พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงโดยรวมมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความเสี่ยงด้านสภาพการทำงานและค่าเฉลี่ยการรับรู้ความเสี่ยงด้านการใช้เครื่องมือเครื่องจักรอยู่ในระดับสูง ส่วนค่าเฉลี่ยการรับรู้ความเสี่ยงด้านสุขภาพร่างกายอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาเป็นผู้มีประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี ซึ่งถือได้ว่ามีประสบการณ์การทำงานที่ค่อนข้างมาก ทั้งนี้การมีประสบการณ์จะช่วยให้การตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ในการทำงานได้ดีขึ้น ทำให้การรับรู้ความเสี่ยงโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาอยู่ในระดับสูง อีกทั้งบริษัทที่ทำการศึกษามีการจัดการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับความปลอดภัยเพื่อชี้ให้เห็นถึงโอกาสเกิดอันตรายต่างๆ ในระหว่างทำงานอยู่เป็นประจำ

ความสุขในการทำงาน

การศึกษาค้นคว้าพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุข (ช่วงคะแนน 42.51 - 63.75) คิดเป็นร้อยละ 87.00 (ค่าเฉลี่ย = 53.78, SD = 6.64, ค่าต่ำสุด – ค่าสูงสุด = 39 - 70) รองลงมา ร้อยละ 7.40 มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุขอย่างยิ่ง (ช่วงคะแนน 63.76 - 85.00) และร้อยละ 5.60 มีความสุขในการทำงานในระดับไม่มีความสุข (ช่วงคะแนน 21.26 - 42.50) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานโรงงานแปรรูปไม้ยางพาราที่ศึกษาส่วนใหญ่ (ร้อยละ 57.4) มีความสุขกับงานที่ทำในระดับปานกลาง ซึ่งคายนอร์ (Diener, 2000 อ้างตามนภัชชล, 2550) กล่าวว่าความสุขในการทำงานเกิดจากการที่บุคคลได้กระทำในงานที่ตนเองรักหรือพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำพอใจในประสบการณ์นั้น ส่งผลให้เกิดอารมณ์และความรู้สึกดีด้านบวกมากกว่าด้านลบ

ทั้งนี้ปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 60 รับรู้ว่ามีความมั่นคงในงานที่ทำงาน และรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระดับปานกลาง และพบว่าพนักงานมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ทำอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (ร้อยละ 71.3) ซึ่งความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเองนั้นสามารถเพิ่มคุณค่าในตนเองและทำให้พบกับความสุขที่แท้จริงได้ สอดคล้องกับการศึกษาของไพรัช (2555) พบว่าความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมปิโตรเคมีโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของนิสารัตน์ (2553) พบว่าความสุขในการ

ทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัทยูเทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานโดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เพื่อให้มีชีวิตที่ดีขึ้น รู้สึกภูมิใจที่ได้ใช้ความรู้อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งจากการที่บริษัทมีการแสดงความชื่นชมพนักงานที่ประพฤติดี ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าในตนเองของพนักงาน มีการเน้นให้พนักงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าของตนเอง ทำให้พนักงานเกิดความเสียสละเพื่อส่วนรวมอันนำมาซึ่งความสุขที่แท้จริง

อย่างไรก็ตาม การที่พนักงานพักอาศัยอยู่ในพื้นที่เสี่ยงจากสถานการณ์ความไม่สงบอาจเป็นปัจจัยที่ขัดขวางความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราเนื่องจากพนักงานรับรู้ว่าตนเองมีโอกาสที่จะได้รับอันตราย ทั้งในชีวิตและทรัพย์สิน ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน ก่อให้เกิดความหวาดระแวง กังวลว่าจะโดนทำร้าย วิตกกังวลว่าเหตุการณ์จะเกิดกับตนหรือไม่ และจะเกิดขึ้นที่ใด (พิทักษ์ผล, สุพัฒน์, ศิริลักษณ์, เชษฐพล, และขวัญจิต, 2550) และมีความต้องการที่จะอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ตนเองเห็นว่าปลอดภัย (Andrews & Gatersleben, 2010) ส่งผลให้ความพึงพอใจของพนักงานลดลง (นิศย์, สุรพันธ์, และสุริ, 2548; Renn, 2004; Blobaum & Huneche, 2005)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับความสุขในการทำงาน

ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน ($r = .56$ และ $.36, p < .01$ ตามลำดับ) ส่วนการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = -.28, p = .01$) ทั้งนี้หมายความว่าค่าคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานจะแปรผันตามกัน แต่ความสัมพันธ์เกิดขึ้นเพียงในระดับปานกลางเท่านั้น อาจเป็นเพราะการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน ซึ่งโดยทั่วไปพนักงานจะใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างน้อยประมาณวันละ 8 ชั่วโมง (อนามัย, 2556) คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของความสุขในชีวิตทั้งหมดของคนวัยทำงาน (จันทป์พา, 2552) แต่การศึกษาครั้งนี้พบความสัมพันธ์ระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะยังมีปัจจัยอื่นๆ บางประการที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว เช่น รายได้ จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าในปัจจุบันความเพียงพอของรายได้เป็นตัวชี้วัดสำคัญต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน (Zulkarnain, 2013) เนื่องจากการมีรายได้ที่เพียงพอจะสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานในชีวิตทำให้เกิดความสุขในชีวิตและในการทำงาน

(นภดล, 2551; เกสร, 2553; ชินกร และปภาดา, 2553; ชุตติกาญจน์, 2553; Kall, 2004) แตกต่างกับการศึกษาของอัญชูลี (2553) ที่พบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป ($r = .72, p < .05$) ที่ศึกษาในกลุ่มพนักงานสายงานบริหารซึ่งมีระดับการศึกษาสูง มีรายได้ที่เพียงพอ และลักษณะงานที่ทำให้รู้สึกตนเองมีคุณค่าจากการมีอำนาจการตัดสินใจในงาน ต่างกับกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาครั้งนี้ที่เป็นพนักงานสายปฏิบัติการปฏิบัติงานในกระบวนการผลิตของสถานประกอบการ จึงอาจทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ปมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานที่แปรผันตามกันในระดับปานกลางนั้น อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข (Punto & Krishna, 2554) เนื่องจากคนกับสิ่งแวดล้อมมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันตลอดเวลา เช่นเดียวกับกับสิ่งแวดล้อมการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับสุขภาพคนทำงานโดยตรง หากผู้ปฏิบัติงานทำงานในสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ดีย่อมส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพดี มีความสุขในการทำงาน ในทางตรงข้ามถ้าสิ่งแวดล้อมการทำงานไม่ดี มีสิ่งที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่สบายกาย ไม่สบายใจ ทำให้คนทำงานมีความเสี่ยงในการทำงาน อาจมีผลทำให้เกิดเป็นโรคจากการทำงานหรือได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน ต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2553; มีนา, 2548) ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของนิสาร์ตัน (2553) ที่พบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน ($r = .48, p < .001$) เช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมในที่ทำงานคล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตามการศึกษานี้พบความสัมพันธ์ระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะยังมีปัจจัยอื่นๆ บางประการที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในงานของตนเอง และทำให้เกิดความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นได้ (ชุตติกาญจน์, 2553; รัชณี, 2550; นภดล, 2551; นภัสชล, 2550) จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าพนักงานมีประสบการณ์การทำงานโดยเฉลี่ย 9 ปี ซึ่งเป็นระยะเวลาที่นานพอที่จะทำให้บุคคลมีทักษะและเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างดี

ส่วนการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำ ทั้งนี้หมายความว่าค่าคะแนนการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน และความสุขในการทำงานของพนักงาน

จะแปรผกผันกัน แต่ความสัมพันธ์ในลักษณะนี้เกิดขึ้นเพียงในระดับต่ำเท่านั้น อาจเป็นเพราะการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน เป็นการรับรู้และเชื่อว่าตนเองมีโอกาที่จะเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ หรือความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินที่อาจเกิดขึ้นได้ในสถานที่ทำงาน โดยอาจเกิดความสูญเสียต่อตนเองหรือต่อผู้อื่น ทำให้คนทำงานเกิดความกังวลต่อโอกาสเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ส่งผลให้ความสุขในการทำงานลดลง (จินนะรัตน์, 2547; นภาพร, 2543; คิเรก, อรพิน, และทิพพินนา, 2549) แต่การศึกษาครั้งนี้พบความสัมพันธ์ระดับต่ำ อาจเป็นเพราะยังมีปัจจัยอื่นๆ บางประการที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว เช่น ลักษณะงาน เนื่องจากกระบวนการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราส่วนใหญ่มีความเสี่ยงที่ไม่ได้เป็นอันตรายรุนแรงต่อชีวิต และสามารถที่จะจัดการกับความเสี่ยงนั้นได้ด้วยการบริหารจัดการความเสี่ยงของสถานประกอบการ (จินนะรัตน์, 2547) ประกอบกับการทำงานที่ต้องใช้ทักษะเดิมๆ ทำให้พนักงานเกิดความเคยชินกับงานที่ทำ จนไม่รู้สึกรู้สียงหรือมองข้ามโอกาสเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากงานที่ทำ (ชินกร และปภาดา, 2553) ผลการศึกษาในครั้งนี้แตกต่างกับการศึกษาของพรทิพย์ (2552) ที่พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งถือว่าเป็นการศึกษาระดับสูง จึงให้ความสำคัญกับความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่าการมุ่งเน้นการรับรู้ความเสี่ยงที่เกิดจากงาน จึงทำให้ไม่พบความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นรายด้านกับความสุขในการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงาน ($r = .35, .43, .45, .47, .49$ และ $.32, p < .01$ ตามลำดับ) อธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ได้รับการพึงพาอาศัยและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การมีรายได้ที่เพียงพอ ไม่มีหนี้สิน ได้รับสวัสดิการที่ดีก็จะทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น (สาวิภา, 2552) ซึ่งเป็นไปตามพัฒนาการของช่วงชีวิตวัยทำงานที่ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและนายจ้างได้ มีความมั่นคงทางด้านจิตใจ และมีความมั่นคงทางการเงิน หากได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าวก็จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน (ศรีเรือน, 2553) แต่การศึกษาครั้งนี้พบความสัมพันธ์ระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะยังมีปัจจัยอื่นๆ บางประการที่อาจส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว ดังนี้

1. สถานภาพสมรส โดยจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าสถานภาพสมรสมีผลต่อความสุขในการทำงาน (นภัสชล, 2550; ชุตติกาญจน์, 2553; รัชยากร, 2555) เนื่องจากบุคคลที่มี

สถานภาพสมรสคู่ จะมีแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ปรึกษาระบายความรู้สึกกับข้อใจในการทำงาน มีความรัก ความเข้าใจ และความเห็นใจซึ่งกันและกัน ช่วยกันตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ซึ่งจะช่วยลดความเบื่อหน่าย และเพิ่มความสุขในการทำงานได้ (ลักขณา, 2555; อนามัย, 2556) อย่างไรก็ตามการศึกษาครั้งนี้ไม่ได้เก็บข้อมูลสถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่าง แต่กลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 60 ให้ข้อมูลว่าครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน และรับรู้ว่าคุณเองสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้

2. สุขภาพจิตของคนทำงาน สุขภาพจิตเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินชีวิตเป็นสุข ปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตมีหลายประการ เช่น การมีร่างกายที่ไม่แข็งแรง ปัจจัยจากสถานการณ์ภายนอกที่สามารถส่งกระทบต่อสุขภาพจิตได้ (นิศย์, สุรพันธ์, และสุริ, 2548; พิทักษ์ผล, สุปพัฒนา, ศิริลักษณ์, เชษฐพล และขวัญจิต, 2550) เช่น เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือกัน การทำงานที่มีอันตรายหรือความเสี่ยงสูง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานไม่เหมาะสม รวมทั้งการอาศัยอยู่ในพื้นที่ที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ความไม่สงบ (ศรีเรือน, 2553) เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาครั้งนี้ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ที่มีสถานการณ์ความไม่สงบเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (แพร, 2551; ทิมข่าวภูมิภาค, 2557) นอกจากนี้จากการรวบรวมข้อมูลล่าสุดทางด้านสุขภาพจิตของคนทำงานอาชีพต่างๆ ที่สำรวจโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ กรมสุขภาพจิต และสถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล ในช่วงเวลา 3 ปีที่ผ่านมา (หนังสือพิมพ์พิมพ์ไทย, 2554) พบว่ากลุ่มที่มีคะแนนสุขภาพจิตต่ำที่สุดคือ คนทำงานรับจ้าง เนื่องจากเป็นอาชีพที่ไม่มีความมั่นคง และมีรายได้ไม่แน่นอนส่งผลต่อสภาพจิตใจในทางลบ ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอาชีพรับจ้าง มีความมั่นคงของรายได้ แต่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้เพียงเล็กน้อย (ร้อยละ 59.2) มากกว่าร้อยละ 50 รู้สึกเบื่อหน่ายกับการที่ต้องใช้ทักษะเดียวกันในการทำงานตลอดเวลา และรู้สึกเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน

3. รายได้ รายได้เป็นตัวบ่งชี้ถึงสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ การศึกษาที่ผ่านมาพบว่าความเพียงพอของรายได้เป็นตัวชี้วัดสำคัญต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในปัจจุบัน (Zulkarnain, 2013) ผู้ที่มีรายได้เพียงพอจะเป็นผู้ที่สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานในชีวิต เช่น การมีอาหารบริโภคอย่างเพียงพอ การมีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมปลอดภัย มีคุณค่าในสังคม โดยจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าการมีรายได้มีผลต่อความสุขในการทำงาน (นภดล, 2551; เกสร, 2553; ชินกร และ ปภาดา, 2553; ชุติกาญจน์, 2553; Kall, 2004) การศึกษาในครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับรู้ว่ารายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถเพียงเล็กน้อย (ร้อยละ 54) มากกว่าร้อยละ 60 ไม่สามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินที่สร้างขึ้นเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวได้ และไม่สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ยามจำเป็นได้

อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านร่างกาย และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพในพนักงานกลุ่มนี้กลับพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = .29$ และ $.28, p < .01$ ตามลำดับ) อธิบายได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่อาจจะไม่ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านนี้มากนัก เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ไม่ได้มีข้อจำกัดทางด้านร่างกาย รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานยังคงทำงานได้ตามปกติ (Schultz & Schultz, 2002 อ้างตามนิสาร์ตัน, 2553) ดังผลการศึกษาคั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 60 มีการรับรู้ว่าคุณภาพร่างกายที่แข็งแรง มีความกระปรี้กระเปร่าและกระฉับกระเฉงในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกาย ไม่เป็นภาระผู้อื่น มีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอเนื่องจากทำงานในเวลากลางวัน และได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีอากาศถ่ายเทดี มีแสงสว่างเพียงพอ ถึงแม้จะมีเสียงดังจากเครื่องจักรบ้าง หรือรู้สึกกระหายเนื่องจากฝุ่นไม่ในบริเวณที่ทำงานบ้าง ผลการศึกษาคั้งนี้แตกต่างกับการศึกษาของนิสาร์ตัน (2553) พบว่าการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูเทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .32, p < .001$) แต่การศึกษาคั้งนี้พบความสัมพันธ์เพียงในระดับต่ำ อาจเป็นเพราะยังมีปัจจัยอื่นๆ บางประการที่อาจส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว ดังนี้

1. ช่วงวัย พบว่าอายุในช่วงวัยทำงาน (15 - 59 ปี) เป็นช่วงวัยที่ร่างกายมีการเจริญเติบโตเต็มที่ และมีความแข็งแรงพร้อมในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานที่ทำและเป้าหมายในชีวิต ซึ่งจะทำให้เกิดความภูมิใจในตนเอง (สกุณา, 2551) และมักทำให้เกิดความสุขในการทำงาน (สาวิภา, 2552) จากการศึกษาคั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในวัยทำงาน (31 - 40 ปี) และมีอายุเฉลี่ย 37.05 ปี อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 50 รับรู้ว่าคุณภาพร่างกายแข็งแรง มีความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า ทำให้กลุ่มตัวอย่างสามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองทั้งในเรื่องงานและครอบครัวได้อย่างเต็มที่

2. ประสบการณ์การทำงาน การที่พนักงานมีประสบการณ์ในการทำงานสูงขึ้นจะส่งผลให้เกิดความสามารถในงานที่รับผิดชอบ เกิดความเชื่อมั่นในงานของตนเอง ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน (ชุตিকাญจน์, 2553; นภดล, 2551; นภัสชล, 2550) จากการศึกษาคั้งนี้พบว่า พนักงานมีประสบการณ์การทำงานโดยเฉลี่ย 9 ปี ซึ่งเป็นระยะเวลาที่พนักงานสามารถจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รัชณี, 2550) และพบว่ากลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 50 มีการรับรู้ว่าคุณภาพ อากาศ อุณหภูมิ และแสงสว่างในพื้นที่ทำงานมีความเหมาะสมไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของสาวิภา (2552) ที่ทำการศึกษา

ในพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมมาตาศพ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานแม้จะอยู่ในระดับต่ำก็ตาม

การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.35, p < .01$) ทั้งนี้หมายความว่าค่าคะแนนการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพความสุขในการทำงานของพนักงานจะแปรผกผันกัน เนื่องจากการรับรู้ความเสี่ยงเป็นกระบวนการที่บุคคลแปลหรือตีความ โอกาสที่จะเกิดความเสียหายแก่ร่างกาย จิตใจ และทรัพย์สินโดยอาศัยประสบการณ์ของแต่ละบุคคลช่วยในการตีความหรือแปลความ (จินนะรัตน์, 2547; ศิริสา, 2547) ดังเช่นผลการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เพิ่มมากขึ้น เช่น สมรรถภาพการได้ยินของพนักงานลดลงจากการสัมผัสเสียงดังอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานในที่ทำงาน หรืออาจเกิดอาการชาบริเวณมือและนิ้วมือ จากการใช้มือสัมผัสความสั่นสะเทือนจากเครื่องจักรหรือเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานเป็นเวลานานและต่อเนื่อง ส่งผลให้หลอดเลือดเกิดการหดเกร็ง การไหลเวียนเลือดไปเลี้ยงมือและนิ้วมือลดลง (ชินกมล, 2553; สราวุธ, 2551) จึงทำให้พนักงานเกิดความกังวลต่อโอกาสเสี่ยงนั้น และทำให้ความสุขในการทำงานน้อยลง (กิจจา, 2546; วิภาวิ, 2549; อนามัย, 2556) ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างของการศึกษาครั้งนี้ต้องทำงานและสัมผัสกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานนานถึง 8 ชั่วโมงต่อวัน 6 วันต่อสัปดาห์ แต่ในขณะที่เดียวกันกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปี ทำให้มีทักษะในการดูแลตนเองไม่ให้เกิดความเสี่ยง หรือป้องกันตนเองไม่ให้เกิดการบาดเจ็บในขณะที่ปฏิบัติงานได้ ต่างกับการศึกษาของพรทิพย์ (2552) ที่พบความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำระหว่างการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมด้านกายภาพกับความสุขในการทำงาน ($r = -.12, p < .05$) อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างต้องมีการทำงานออกนอกสถานที่ทำงาน ต้องสัมผัสกับสิ่งแวดล้อม และสถานที่ที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละวัน รวมถึงเวลาในการทำงานที่ไม่แน่นอน ประกอบกับประสบการณ์การทำงานที่น้อยกว่า 5 ปี ทำให้กลุ่มตัวอย่างรู้สึกว่าการงานนั้นยังมีความท้าทายและต้องเรียนรู้ จึงให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานมากกว่าความเสี่ยงที่เกิดจากงาน ทำให้พบความสัมพันธ์เพียงในระดับต่ำ แต่ในการศึกษาครั้งนี้พบความสัมพันธ์เพียงระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะยังมีปัจจัยอื่นๆ บางประการที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว เช่น ระดับการศึกษา โดยบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีทักษะในการแสวงหาข้อมูล การซักถามปัญหาความเข้าใจเกี่ยวกับอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นได้จากสภาพการทำงาน ตลอดจนหาวิธีการในการป้องกันการเกิดความเสี่ยงจากการทำงาน ได้ดีกว่าบุคคลที่มีการศึกษาน้อยกว่า อีกทั้งการศึกษายังช่วยให้บุคคลรู้จักใช้ความรู้ ความคิดของตนเพื่อแก้ปัญหาจากการทำงานได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน (เกษร, 2553; กัลยารัตน์, 2549; ชุตติกาญจน์, 2553; ลักษณ์, 2555) จาก

การศึกษาในครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาสูงสุดระดับมัธยมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 47.22 รองลงมาคือระดับประถมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 41.67

อย่างไรก็ตามการศึกษานี้ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลาทำงาน การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานด้านสภาพร่างกาย อารมณ์และจิตใจ ด้านลักษณะงาน และด้านการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ กับความสุขในการทำงาน ($r = .13, -.05, -.11$ และ $-.17, p > .01$ ตามลำดับ) ทั้งนี้อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเกือบทั้งหมดทำงานในรอบกลางวัน (ร้อยละ 92.59) จึงทำให้เวลาในการทำงานไม่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินชีวิต เพราะเป็นเวลากลางวันของบุคคล สามารถจัดสรรเวลาในการทำกิจกรรมอื่นๆ ได้อย่างลงตัว ไม่มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน หรือการใช้เวลาร่วมกับครอบครัว ซึ่งการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า การทำงานล่วงเวลาแบบโดนบังคับเป็นสาเหตุหนึ่งในการทำลายความสุขของครอบครัว และส่งผลให้เกิดปัญหาครอบครัวขึ้นเป็น 2 เท่าเมื่อเทียบกับพนักงานที่ทำงานล่วงเวลาแบบสมัครใจ (Golden & Wiens-Tuers, 2005) และอาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (มากกว่าร้อยละ 50) ยังอยู่ในช่วงวัยทำงานที่มีสุขภาพแข็งแรง มีความพึงพอใจในสุขภาพกายของตนเอง สามารถทำงานที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี ประกอบกับลักษณะงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราที่เป็นกระบวนการผลิตตามขั้นตอนจึงเป็นการใช้ทักษะเดิมๆ ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานที่ยาวนานถึง 9 ปี ทำให้เกิดความคุ้นชินกับทั้งลักษณะของงานที่ทำ การบริหารงานขององค์กร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งสถานประกอบการได้ให้ความสนใจเรื่องการจัดเตรียม และการให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติโดยจัดอุปกรณ์ป้องกันภัยต่างๆ เป็นอย่างดี จึงอาจทำให้ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานด้านสภาพร่างกาย อารมณ์และจิตใจ ด้านลักษณะงาน และด้านการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ กับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของพรทิพย์ (2552) พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงด้านลักษณะงาน และด้านจิตใจไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ในการดูแลสุขภาพตนเองให้ปลอดภัยจากความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการทำงานเป็นอย่างดี จนบางครั้งอาจมองข้ามความเสี่ยงจากการทำงานนั้นได้ เช่นเดียวกับการศึกษาในครั้งนี้ แต่การศึกษานี้ไม่พบความสัมพันธ์ของตัวแปร อาจเป็นเพราะยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานมากกว่าปัจจัยข้างต้น ดังนี้

1. ผู้นำและนโยบายของโรงงาน เนื่องมาจากผู้นำหรือผู้บริหารของสถานประกอบการจะเป็นผู้ที่กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายและการดำเนินงานต่างๆ เป็นผู้สร้างความชัดเจนในการทำงานให้กับพนักงาน และเป็นผู้ให้ความสำคัญพร้อมกับดึงศักยภาพของพนักงานเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ทำให้พนักงานรู้สึกกระตือรือร้นที่จะทำงาน เป็นการส่งเสริมความสุขในการทำงาน (Manion, 2003) สอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินทร (2553) พบว่า

ภาวะผู้นำและการบริหารเป็นปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน โดยผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีการสอนงาน มีการแจ้งข้อมูลที่จำเป็นในการทำงาน รวมถึงการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งไม่ได้ทำการศึกษาในครั้งนี้

2. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานนั้นเป็นปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน (มินา, 2548) ดังเช่นการศึกษาของชินกร และปภาดา (2553) พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 60 รู้สึกว่าตนสามารถขอข้อเสนอแนะหรือแสดงข้อคิดเห็นในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้ อีกทั้งยังมีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัว

โดยสรุปจากผลการศึกษาดังกล่าวพบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม และความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้ความสัมพันธ์ที่พบดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำนั้น อาจเกิดจากการที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อาจมีปัจจัยอื่นๆ เข้ามาแทรกแซงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เช่น ช่วงวัยทำงานมีอายุเฉลี่ย 37.05 ปี (SD = 10.81) มีพื้นฐานการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีรายได้ที่เพียงพอทำให้สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานในชีวิต สถานภาพสมรสคู่ที่ช่วยทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน อีกทั้งการมีประสบการณ์การทำงานโดยเฉลี่ย 9 ปี ซึ่งถือว่าเป็นระยะเวลาที่สามารถจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อำนาจการทำนายของตัวแปรต้นต่อความสุขในการทำงาน

การศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน ($F = 28.62; p < .001$) โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 34 (ค่า $\text{adj } R^2 = .34$) และมีสมการถดถอย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความสุขในการทำงาน} &= \text{ค่าคงที่} + b_1(X_1) + b_2(X_2) \\ &= 45.10 + .24(X_1) - .10(X_2) \end{aligned}$$

**หมายเหตุ X_1 = คุณภาพชีวิตในการทำงาน
 X_2 = การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน

จากสมการอธิบายได้ว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .24 และ - .10 ตามลำดับ โดยมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 45.10

จากสมการแปลผลได้ว่า เมื่อค่า X_1 ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0 X_2 คือการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0 เช่นกัน ค่าพยากรณ์ความสุขในการทำงานจะเท่ากับ 45.10

สัมประสิทธิ์การถดถอยของ X_1 ซึ่งแทนคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.24 หมายความว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น 100 คะแนน ความสุขในการทำงานจากการพยากรณ์จะเพิ่มขึ้นเท่ากับ $0.24 \times 100 = 24.0$ คะแนน เมื่อการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานคงที่

สัมประสิทธิ์การถดถอยของ X_2 ซึ่งแทนการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานมีค่าเท่ากับ - .10 ค่าสัมประสิทธิ์ที่เป็นลบ (-) หมายความว่า มีความสัมพันธ์ตรงกันข้ามระหว่างการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานและความสุขในการทำงาน นั่นคือ การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานเพิ่มขึ้นทุก 100 คะแนน ความสุขในการทำงานจากการพยากรณ์จะลดต่ำลง เท่ากับ $.10 \times 100 = 10.00$ คะแนน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน จากตัวแปรจำนวน 3 ตัว ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน พบว่า ตัวทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน โดยสามารถร่วม

ทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ได้ร้อยละ 34 ($\text{adj } R^2 = .34$) ซึ่งอำนาจการทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถทำนายได้ร้อยละ 32 รองลงมาคือการรับรู้ความเครียดในการทำงานได้ร้อยละ 4 ในขณะที่การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ จากผลการวิจัยดังกล่าว สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าเป็นตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานมากที่สุดคือร้อยละ 32 ($R^2 \text{ change} = .32$) อาจเนื่องจากในปัจจุบันการทำงานนั้นเป็นกิจกรรมหลักในการดำเนินชีวิต และมีอิทธิพลต่อสภาพการดำเนินชีวิตเป็นอย่างมาก (ผจญ, 2540 อ้างตามนฤมล, 2554) ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตด้วยเช่นกัน คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเป็นการตอบสนองความต้องการในทุกๆด้านของพนักงานขณะอยู่ในที่ทำงานไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคง ซึ่งหากพนักงานรับรู้ว่าคุณได้รับการตอบสนองทุกด้านเหล่านี้ อย่างเพียงพอก็จะรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และเมื่อพิจารณาแล้วจะพบว่ามี ความสอดคล้องกับการรับรู้ถึงความสุขในการทำงานทั้ง 8 ประการคือ (1) เป็นผู้ที่มีความสุขภาคี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นการละเมิดของผู้อื่น (Happy body) (2) เป็นผู้ที่มึนน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy heart) (3) เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy relax) (4) เป็นผู้ที่รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy brain) (5) เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy soul) (6) เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy money) (7) เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy family) และ (8) เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/ สังคมของตนเองได้ (Happy society) อย่างชัดเจน จึงเป็นสิ่งที่ผสมผสานระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข เมื่อบุคคลรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้รับค่าตอบแทนเพียงพอและเหมาะสม ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ได้รับการยกย่อง และมีความก้าวหน้าย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิต และส่งเสริมให้มีสุขภาพจิตที่ดี มีความสุขในชีวิต หากมีชีวิตการทำงานที่ไม่ดี มีความไม่มั่นคง ไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน และรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตเมื่อต้องประสบปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้เกิดภาวะวิตกกังวล และส่งผลให้เกิดความเครียดในงานสอดคล้องกับการศึกษาของพิสมัย (2551) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมนั้นมีอำนาจในการพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงาน ($\beta = .51; t = 13.12, p = .001$)

2. การรับรู้ความเครียดในการทำงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่พบว่าสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ เนื่องจากการรับรู้ความเครียดในการทำงานนั้น เกี่ยวข้องกับการรับรู้ของบุคคลว่าตนเองจะมีโอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ หรือความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินที่

อาจเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน หากไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ก็จะทำให้เกิดอันตราย หรืออุบัติเหตุ (จินนะรัตน์, 2547; ศิริสา, 2547) จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานส่งผลในการทำนายความสุขในการทำงานเพียงร้อยละ 4.0 (R^2 change = .04) การที่พนักงานรับรู้ว่าจะเสี่ยงไป แสงสว่างเพียงพอในที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานเช่น มีการระบายอากาศที่เหมาะสม เสียงไม่ดังเกินไป แสงสว่างเพียงพอ นั้น อาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความสบายใจในการทำงานเนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีบรรยากาศที่ดี ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน (พรทิพย์, 2552; อนามัย, 2556) และถึงแม้ว่ากลุ่มตัวอย่างของการศึกษาในครั้งนี้ มากกว่าร้อยละ 60 มีการรับรู้ว่าการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราอาจได้รับเสี่ยงต่อการสัมผัสกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม ได้แก่ สัมผัสสารเคมีในรูปแบบต่างๆ เช่น ฝุ่นไม้ สารบอเรียซ์ เป็นต้น รวมทั้งอันตรายอื่นๆ ที่แฝงอยู่ในกระบวนการผลิต เช่น เสียงดังจากการทำงานของเครื่องจักร (ชื่นกมล, 2553; สราวุธ, 2551) แต่ส่วนใหญ่ยังรับรู้และมีความพึงพอใจว่าสุขภาพทางด้านร่างกายของตนยังมีความแข็งแรง ทำให้สามารถทำงานได้ตามปกติ สอดคล้องกับการศึกษาของ พรทิพย์ (2552) ที่พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานด้านกายภาพซึ่งเป็นสาเหตุส่วนใหญ่ของการเกิดการบาดเจ็บหรืออันตรายในงาน สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้เพียงร้อยละ 3.0 (R^2 change = .03) แต่การศึกษากลับมาพบการทำนายความสุขในการทำงานเพียงร้อยละ 4.0 นั้นอาจเป็นเพราะยังมีปัจจัยอื่นๆ บางประการที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนี้

2.1 รายได้ บุคคลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านครอบครัว หรือเป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัวจะมีผลให้เกิดความสุขในการทำงาน จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่าค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอกับรายจ่ายเพียงร้อยละ 34.3 และพบว่ากลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 60 สามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้เพียงเล็กน้อย สอดคล้องกับการศึกษาของชินกร และปภาดา (2553) พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีอำนาจในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานร้อยละ 16 ($\beta = .16, p < .001$)

2.2 สัมพันธภาพในครอบครัว การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวหรือสมาชิกในครอบครัวรับรู้ และเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการทำงาน คอยให้คำปรึกษาและให้กำลังใจ จะส่งผลให้บุคคลเกิดความสุขในการทำงาน จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 60 รู้สึกว่าตนเองสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้มาก และรู้สึกว่าครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของนภัชชด (2550) พบว่าสัมพันธภาพในครอบครัวและลักษณะงานที่ทำมีอำนาจในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานร้อยละ 53.0 ($\beta = .53, p < .001$)

2.3 ความสัมพันธ์ภายในที่ทำงาน เนื่องจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราเป็นลักษณะงานที่พนักงานไม่สามารถที่จะทำงานได้เพียงผู้เดียว ต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่นภายในโรงงาน ดังนั้น เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาควรต้องมีความ

เอื้ออาทร มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผยกว้างขวาง มีความเป็นมิตร ให้คำปรึกษา และคำแนะนำกันได้ หากมีสิ่งเหล่านี้ก็จะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกดี ส่งผลให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งการร่วมมือกันทำงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกัน เอื้ออาทร และมีบรรยากาศเป็นมิตร ก็จะส่งผลให้เกิดความสุขในองค์กร (สิรินทร, 2553) จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 60 รู้สึกว่าตนเองสามารถขอข้อเสนอแนะหรือแสดงข้อคิดเห็นในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้ อีกทั้งยังมีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัว สอดคล้องกับการศึกษาของชินกร และปกาศา (2553) พบว่าความสัมพันธ์ภายในที่ทำงานมีอำนาจในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานร้อยละ 31 ($\beta = .31, p < .001$)

สำหรับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ หมายความว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานอาจไม่ใช่ตัวทำนายความสุขในการทำงาน เนื่องจากบุคคลวัยทำงานส่วนใหญ่มักให้ความสำคัญกับการมีมิตรภาพที่สนิทสนม การสร้างมิตรภาพ กับเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการนับถือซึ่งกันและกันภายในที่ทำงาน มากกว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน (สกุณา, 2551) จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 60 รู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันสามารถพูดคุยได้เมื่อพบปัญหาในการทำงาน ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าตนเองทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีอากาศถ่ายเทดี มีแสงสว่างเพียงพอ ถึงแม้จะมีเสียงดังจากเครื่องจักรบ้าง หรือรู้สึกกระคายเคืองจมูกจากฝุ่นไม้ในบริเวณที่ทำงานบ้าง แต่ก็ยังคงทำงานได้ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ส่งผลให้การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีอำนาจในการทำนายความสุขในการทำงาน ต่างกับการศึกษาของนิสารัตน์ (2553) ที่พบว่าการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงานสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 11.6 ด้านกายภาพในการทำงานสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 8.6 ด้านเวลาการทำงานสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 5.5 อาจเนื่องจากพนักงานรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีพื้นที่แคบ อึดอัด มีอากาศค่อนข้างร้อน เหม็นสารเคมีและน้ำยาต่างๆ ทำให้มีอาการแสบจมูกเมื่อได้สูดดม และรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานมีความเห็นแก่ตัว หัวหน้ามีความไม่ยุติธรรม เลือกรักที่รักมากกว่า ซึ่งปัจจัยดังกล่าวล้วนส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (สาวิภา, 2552)

โดยสรุปการศึกษาครั้งนี้พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราส่วนใหญ่มีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 94.44, 93.50, และ 74.07 ตามลำดับ) การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .36$, และ $.56, p < .001$ ตามลำดับ) ส่วนการ

รับรู้ความเสี่ยงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน ($r = -.28, p = .004$) ซึ่งตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน ได้ร้อยละ 34.0 โดยพบว่าตัวแปรที่สามารถทำนายความสุขในการทำงาน ได้ดีที่สุดคือคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ค่า $\beta = .53, p < .001$) เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญกับการดำเนินชีวิตประจำวันของพนักงานหากมีการส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคง ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความสุขในชีวิตการทำงานด้วยเช่นกัน และตัวแปรการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานที่สามารถทำนายความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 4 นั้น สามารถบ่งชี้การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานว่ามีผลต่อความสุขในการทำงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราจึงควรมีการสร้าง ความตระหนักถึงความเสี่ยงจากการทำงานให้มากขึ้น หรือมีการทบทวนมาตรการป้องกันความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอเพื่อปรับปรุงมาตรการป้องกันให้ดียิ่งขึ้น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงพรรณนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงทำนายของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในอำเภอเมืองยะลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 50 คนขึ้นไป (จำนวน 50 - 299 คน) ในเขตอำเภอเมืองยะลา จำนวน 108 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโรงงานแบบแบ่งชั้นภูมิ และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์คัดเลือกและสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดวิจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยปรับข้อคำถามในแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างและบริบทของงานวิจัยเรื่องนี้ และได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของงานวิจัย ได้แก่ การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และนำค่าที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.76 – 1.00 เมื่อนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา อำเภอรามัน จังหวัดยะลา จำนวน 30 คน และวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ โดยการใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับเท่ากับ .86 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแต่ละส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน แผนการทำงาน ช่วงระยะเวลาการทำงาน และจำนวนวันทำงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 44 ข้อ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 33 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานจำนวน 27 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 และส่วนที่ 5 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน จำนวน 17 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .72

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2557 โดยผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานผ่านผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล หรือเจ้าของกิจการของโรงงานเป้าหมาย และนำข้อมูลที่ได้รับคืนมาครบทั้ง 108 ชุด มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน และความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ความสัมพันธ์และอำนาจในการทำนาย วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอ้างอิงภายหลังการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติแล้ว ดังนี้

2.1 ค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สันใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงาน การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน และความสุขในการทำงาน

2.2 อำนาจในการทำนายและปัจจัยที่สามารถทำนายได้ดีที่สุด โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน และความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน

1.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 62.96) อายุเฉลี่ย 31 – 40 ปี ($SD = 10.81$) โดยมีอายุต่ำสุด 15 ปี สูงสุด 65 ปี นับถือศาสนาอิสลามและศาสนาพุทธจำนวนใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 56.48 และ 43.52 ตามลำดับ) การศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา (ร้อยละ 47.22) ทำงานส่วนใหญ่ในแผนกเสื้อผ้า (ร้อยละ 30.56) ประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 9.46 ปี ($SD = 6.50$) โดยมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 25 ปี ช่วงระยะเวลาการทำงานเป็นรอบกลางวัน (ร้อยละ 92.59) และทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ (ร้อยละ 69.4)

1.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 94.44) มีการรับรู้คุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 66.35 ($SD = 14.50$) รองลงมาคืออยู่ในระดับต่ำและสูงมีจำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 2.78) นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตรายด้านทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

1.3 ระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 93.50) มีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37 รองลงมาคืออยู่ในระดับไม่ดี (ร้อยละ 4.63) และมีเพียงจำนวน 2 ราย มีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับดี (ร้อยละ 1.85) นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่าง

มีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานรายด้านทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านกายภาพ ด้านเวลาทำงาน และด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน

1.4 ระดับการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 73.15) มีการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานในระดับปานกลาง รองลงมาคืออยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 25.93) และมีเพียงจำนวน 1 ราย มีการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานในระดับดี (ร้อยละ 0.93) นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานรายด้านทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ ด้านสภาพร่างกาย อารมณ์และจิตใจ ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

1.5 ระดับความสุขในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 87.00) มีความสุขในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 53.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.64 รองลงมาคือมีความสุขอย่างยิ่ง (ร้อยละ 7.40) และมีจำนวน 6 รายที่ไม่มีความสุขในการทำงาน (ร้อยละ 5.60)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน ($r = .56, p < .01$) การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน ($r = .36, p < .01$) ส่วนการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ($r = -.28, p = .01$) นอกจากนี้จากการวิเคราะห์เพิ่มเติมยังพบว่าจำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ($r = .33, p < .01$)

3. อำนาจการทำนายของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายระดับความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 34 (adjusted $R^2 = .34, p < .01$) โดยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราได้ดีที่สุด ($\beta = .53, p < .01$)

ข้อจำกัดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานโรงงานขนาด

เล็กและขนาดกลางในเขตอำเภอเมืองยะลาเท่านั้น ผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้อาจไม่สามารถนำไปอ้างอิงถึงประชากรแรงงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราทั้งหมดได้ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังไม่ได้ศึกษาปัจจัยอื่นๆที่อาจมีผลต่อความสุขในการทำงานด้วย เช่น คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ และเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น จึงอาจทำให้การทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารายังไม่ครอบคลุมปัจจัยสำคัญอื่นๆที่อาจมีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและเหมาะสม โดยครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต
2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องซึ่งรับผิดชอบงานด้านสุขภาพของพนักงานควรมีการจัดทำระบบข้อมูลเพื่อใช้ในการติดตามและเฝ้าระวังการรับรู้คุณภาพชีวิต และความสุขในการทำงานของพนักงานเพื่อใช้ในการวางแผนส่งเสริมคุณภาพชีวิตและมีความสุขในการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมปัจจัยอื่นๆ ที่อาจจะมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา นอกเหนือจากตัวแปรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ เช่น ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว ประสบการณ์การทำงาน มาใช้ในการหาอำนาจพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงาน
2. ควรมีการศึกษาติดตามคุณภาพชีวิตและมีความสุขในการทำงานในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กรมการค้าต่างประเทศ. (2556). สถานการณ์ไม้ยางพาราแปรรูปของไทย. ค้นจาก <http://www.dft.go.th>
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. (2556). บัญชีประเภทโรงงานอุตสาหกรรม. ค้นจาก <http://www.diw.go.th/hawk/data/factype.php>
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. (2556). รายชื่อสถานประกอบการในประเทศไทย. ค้นจาก http://ledx.oie.go.th/leedx_plus/data/factory/factoryList/view/index.php
- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2546). สิ่งแวดล้อมในการทำงาน. การประชุมเชิงปฏิบัติการ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน, กรุงเทพมหานคร.
- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2553). คู่มือ สถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน “สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวา”. โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก: นนทบุรี.
- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2553). รายงานสภาวะอุตสาหกรรม ปี 2553. ค้นจาก <http://www.industry.go.th/ops/pio/yala/Lists/annuity/Disp.aspx?List=7aac3d2-0e41-46a9-b8fa-c8da61323bdd&ID=110>
- กัลยารัตน์ อึ้งกมล. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- กัลยา อูร์จันนันท. (2549). การสัมผัสเสียงและการรับรู้ภาวะเสี่ยงจากการสัมผัสเสียงของคนงาน ในโรงงานแปรรูปขนาดใหญ่. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- กิจจา บานชื่น. (2546). ความปลอดภัยและการควบคุมมลพิษ. กรุงเทพมหานคร: ส่งเสริมอาชีพ.
- กิตติ ชุณหศวีวงศ์. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- เกษร เรืองแก้ว. (2553). ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- เกียรติศักดิ์ คำสี. (2556). กฎหมายควบคุมการค้าไม้ของ EU. ธุรกิจแปรรูปไม้ยางพาราไทยได้หรือเสีย. ค้นจาก https://www.scbeic.com/THA/document/note_20130221_rubber/

- ข่าวASTVผู้จัดการออนไลน์. (28 มีนาคม 2550). โจรใต้ยังถูกจ้างโรงงานแปรรูปไม้ยางเจ็บ 1 ราย. ผู้จัดการออนไลน์. ค้นจาก <http://www.manager.co.th/Local/ViewNews.aspx?NewsID=9500000035825>
- ข่าวASTVผู้จัดการออนไลน์. (30 เมษายน 2551). ไฟใต้ทำแรงงานขาดแคลน-รง.แปรรูปไม้ยางเน้นจ้างคนในพื้นที่. ผู้จัดการออนไลน์. ค้นจาก <http://www.manager.co.th/local/viewnews.aspx?newsid=9510000050499>
- คมกฤต เมฆสกุล. (2553). *คุณภาพชีวิตในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฮาน่าไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด(มหาชน) จังหวัดลำพูน*. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- งานสุศึกษาและประชาสัมพันธ์ โรงพยาบาลสวนปรุง. (2554). *10 วิธีปฏิบัติ ช่วยคลายเครียดในการทำงาน*. ค้นจาก http://www.suanprung.go.th/sp_article/article_2554.php?id=415
- วิทยา อยู่สุข. (2549). *อาชีวอนามัยและความปลอดภัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ภาควิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิภาวี สิทธิวัง. (2549). *การใช้น้ำมันหอมระเหยในที่ทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงานและปฏิบัติงานของพนักงาน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- วันเฉลิม พลอินทร์. (2549). *การสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานขององค์กร พฤติกรรมความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย หุ่นสูง จำกัด*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- จรัมพร ให้อายอง, ปราโมทย์ ประสาทกุล, และกาญจนา เทียนลาย. (2555). ความสุขของประชากรชนบทใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารประชากร*. 3(2), 65-85.

- จันท์ปพา วิเศษโฆหาร. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ*. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพมหานคร.
- จินนระรัตน์ ศรีภัทรภิญโญ.(2547). การบริหารความเสี่ยง. ค้นจาก <http://www.sappasit.net/Health/hed3/js4432.html>[2004,april8]
- ชนกันต์ เหมือนทัพ. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม*. 4(2), 1-18.
- ชะลอ น้อยเผ่า. (2544). *การจัดการภาวะเสี่ยงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาราชนคร เชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ชัยอนันต์ ริชีวะ. (2544). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัทเอกชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพมหานคร.
- ชาญวิทย์ วัฒนรัตน์, จุลัยวรรณ ดวงโคตะ, และนพพร ทิแก้วศรี. (2556). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุข*. นนทบุรี: สองขา ศรีเอชั่น.
- ชุตติกาญจน์ เปาทุย. (2553). *การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช*. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- ชื่นกมล สุขดี. (2553). *ภาวะสุขภาพและพฤติกรรมปกป้องสุขภาพของคนงานผลิตเครื่องเรือนไม้ในอุตสาหกรรมขนาดกลาง และขนาดย่อย*. *วารสารสภาการพยาบาล*, 25(3).
- ฉานิกา วงษ์สุริย์รัตน์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน โดยมีความเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์: กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ดิเรก หมานมานะ, อรพิน สติรมน, และทิพพินนา สมุทรานนท์. (2549). การรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้ความเสี่ยงและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 32(3), 105-119.

- ทิพวรรณ กิตติวิบูลย์. (2550). เหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้: เปรียบเทียบความเชื่อเกี่ยวกับสาเหตุ และข้อเสนอแนะระหว่างผู้ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ที่นับถือศาสนาต่างกัน. *วารสารพัฒนาสังคม*, 9(1), 30-84.
- ทีมข่าวภูมิภาค. (3 มกราคม 2557). ผ่าน 10 ปี เขื่อนไฟฟ้าได้ฟุ้ง 5,352 คน. *ไทยรัฐออนไลน์*. ค้นจาก <http://www.thairath.co.th/content/393530>
- ธัญพัฒน์ พิรุณ โปริย. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม. *ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.*
- ชญายกร อัญมณีเจริญ. (2555). ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และกิจกรรมการเคลื่อนไหวที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน. *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.*
- นงนุช บุญยัง, ประไพพรรณ สิริพันธ์บุญ, และศศิธร พุ่มดวง. (2549). ผลกระทบของสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อความเครียด การปรับตัวต่อความเครียด คุณภาพชีวิต และการบริหารการพยาบาลตามการรับรู้ของผู้บริหารการพยาบาลในจังหวัดชายแดนภาคใต้. *รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.*
- นภดล วรรณิกา. (2551). *แฮปปี้เนสที่ทำงาน (Happiness at workplace)*. ค้นจาก <http://www.ryt9.com>
- นภัชชลด รอดเที่ยง. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.*
- นภัส จิตต์ธีรภาพ. (2554). *ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง*. *ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.*
- นภาพร มัทย์พงษ์ถาวร. (2543). *การรับรู้ความเสี่ยงและพฤติกรรมความปลอดภัยของคนงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร*. *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.*

- นฤมล ใสสวนศรี. (2554). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นันทนัฐ กชนาค. (2548). *ความชุกของอุบัติเหตุและพฤติกรรมเสี่ยงของแรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- นิตย์ ทองเพชรศรี, สุรพันธ์ ปราบกรี, และสุริ ชาติระรัตน์, (2548). *ภาวะเครียดและความต้องการส่งเสริมสุขภาพจิตของประชาชนใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อสถานการณ์ความไม่สงบ*. สงขลา: ศูนย์สุขภาพจิตที่ 12 สงขลา กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- นิตากร ชุตินันต์กุลดิลก. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน กองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- นิตารัตน์ ไวยเจริญ. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัทยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)*. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- เนตรสวรรค์ จินตนาวัลี. (2553). *ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- บัณฑิตา คำโสม. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์*. รายงานการวิจัยวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์, อุบลราชธานี.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญลือ ชาญกิจกรรณ์. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, อยุธยา.
- ปพิชญา วนะสุข. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- ปิยะ กิจถาวร, คุษณ์ดาว เลิศพิพัฒน์, อารีลักษณ์ พูลทรัพย์, สุโรณี สายนุ้ย, ไพชอล คาโอ๊ะ, หนึ่งกมล พิพิธพันธ์, ...สุรวุฒน์ ช่อไม้ทอง. (2550). *ผลกระทบจากสถานการณ์ความรุนแรงด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน กรณี: การอพยพย้ายถิ่นในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และแนวทางแก้ไข*. รายงานวิจัยมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์, สงขลา.
- ไพรัช จันทสุวรรณโณ. (2555). *รูปแบบองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา) ค้นจาก http://www.ex-mba.buu.ac.th/Research%202556/Research_Rayong/MBA-2%20RY/53730119/index.html
- พงศ์ หรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร: รุ่งแสงการพิมพ์.
- พรทิพย์ ฟิ่งศักดิ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยง ความสามารถในการปฏิบัติงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนเขต 4*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.
- พรรณี ธนาพล. (2542). *พฤติกรรมสุขภาพของผู้ใช้แรงงานในโรงงานเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพาราในอำเภอแกลงจังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- พัชรี พุทธชาติ. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแพทย์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้*. *วารสารสงขลานครินทร์เวชสาร*, 25(1), 29-37.
- พิทักษ์ผล บุญมาติก, สุพัฒนา สุขสว่าง, ศิริลักษณ์ สว่างวงศ์สิน, เชษฐพล ชัยชนะนิมพลี และขวัญจิต นรากรพิจิตร, (2550). *การวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและการตอบสนองทางสุขภาพจิตในภาวะวิกฤต*. กรุงเทพมหานคร: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- พิสมัย วัฒนาวรสกุล. (2551). *ปัจจัยพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานองค์การรัฐบาลและเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2546). *หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางการพยาบาล*. สงขลา: 3จ. เอกสาร.

- แพร ศิริศักดิ์คำเกิง. (2551). *โครงการทบทวนองค์ความรู้เกี่ยวกับจังหวัด ชายแดนภาคใต้ ท่ามกลางสถานการณ์ความรุนแรง (พ.ศ. 2547-2550)*. รายงานวิจัยศูนย์ศึกษาพัฒนา สันติวิธี มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- ภัทรวัลลี เปรมปราโมทย์. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมือง แม่มาะ จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- มาลี เกื้อนพกุล, อรอนงค์ ทวนพรมราช, และอภิญา เพียรพิจารณา. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ*. รายงาน วิจัยวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.
- มีนา น้อยเนบ. (2548). *พฤติกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม แปรรูปยางพาราขนาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะ พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- มุสลินท์ โต้ะกานี. (2554). *ปัญหาทางอารมณ์และพฤติกรรมสัมพันธ์สภาพทางสังคมของวัยรุ่นที่ ประสบกับสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้*. *วารสารสมาคม จิตแพทย์แห่งประเทศไทย*, 56(4), 363-375.
- มุอำหมัด คือราม. (8 สิงหาคม 2556). *เปิดใจเหยื่อเมื่อถูกเผาบ้าน 'เราหวังสันติสุขจึงสนับสนุนการ พุดคุยสันติภาพ'*. สำนักข่าวประชาไท. ค้นจาก <http://www.prachatai.com/journal/2013/08/48090>
- รอฮานี เจอะอาแซ, วันดี สุทธิรังสี, และวีณา คันน้อย. (2551). *ความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความสุขของประชาชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ประสบเหตุความไม่สงบ*. นราธิวาส: มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- รัชณี หาญสมสกุล. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมใน การทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำ สถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์*. ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาล ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- รุ่ง แก้วแดง. (2548). *สงครามและสันติสุข@ชายแดนภาคใต้*. กรุงเทพมหานคร: มติชน.
- ละออศรี ไชยพงษ์. (2541). *สภาพ ปัญหาและความต้องการของลูกจ้าง โรงงานอุตสาหกรรมไม้ ยางพาราในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.

- ลักขณา ศิริธีรกุล. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. รายงานวิจัยวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี, สุพรรณบุรี.
- วิทยา อยู่สุข. (2549). *อาชีพอนามัยและความปลอดภัย*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาอนามัยและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิภาวี ลิทธิวง. (2549). *การใช้น้ำมันหอมระเหยในที่ทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงานและปฏิบัติงานของพนักงาน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- วันเฉลิม พลอินทร์. (2549). *การสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานขององค์การพฤติกรรมความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย หุ่นสูง จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- ศิริสา จรัสวุฒิยากร. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้ความเสี่ยงกับความเครียดในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายช่างที่ทำงานเป็นกะของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- ศรีเรือน แก้วกังวาน. (2553). *จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย วัยรุ่น – วัยสูงอายุ (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอดตา บุญยศิระณะ, และวรรณภา อารีย์. (2555). *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข*. กรุงเทพมหานคร: ชรรคมดาเพชร.
- ศิริลักษณ์ คงสัตยกุล. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานของคนงาน โรงงานแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศิวพร เล็งไพบูลย์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเครียดในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำรองที่นั่งของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

- ศุภิชัย ตั้งตรงใจ. (2547). การประเมินความเสี่ยง. ค้นจาก http://www.tei.or.th/pdfdoc/postash_019.pdf
- ศูนย์จัดการงานวิจัยระบบสุขภาพตะวันออก มหาวิทยาลัยบูรพา. (2549). *โครงการวิจัยสภาวะสุขภาพคนทำงานในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี: มุมมองของสถานประกอบการ*. ค้นจาก <http://happyworkplace.Org/images/esearch.doc>
- สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน. (2547). *แนวปฏิบัติการป้องกันการประสบอันตรายในสถานประกอบการที่มีความเสี่ยงสูง 16 ประเภทอุตสาหกรรม*. ค้นจาก <http://www.nice.labour.go.th>
- สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ. (2552). *อนุกรมระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน : Management System of Quality of Work Life Series (MS-QWL) ฉบับข้อกำหนด Requirements MS-QWL 1: 2004*. ม.ป.ท.
- สกุณา บุญนรากร. (2551). *การสร้างเสริมสุขภาพแบบองค์รวมทุกช่วงวัย*. สงขลา: เทมการพิมพ์.
- สราวุธ วิจิตนันท์. (2551). ผลกระทบของฝุ่นไม้ต่อความผิดปกติของระบบทางเดินหายใจและสมรรถภาพปอดของพนักงานโรงเลื่อยไม้ยางพารา ในจังหวัดยะลา. *วารสารความปลอดภัยและสุขภาพ*, 1(4), 9-21.
- สาวิภา รัตนพันธ์. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2555). *สถานการณ์การดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย ปี 2555*. ม.ป.ท.
- สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2553). *รายงานวิจัย คุณภาพชีวิตของคนไทย ปี 2553*. ค้นจาก <http://rc.nida.ac.th/th/research/30-2553/120--2553>
- สิทธิชัย เลียงถนอม. (2547). ความสำคัญของสิ่งแวดล้อมการทำงาน. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 19(4), 65-67.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2546). *จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

- สิริอร วิชชาวุธ.(2553). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุทิน พรชัยสุรีย์. (2555). อุตสาหกรรมไม่อย่างพาราไดส์. ค้นจาก <http://news.voicetv.co.th/business/58235.html>
- สุนทรา โดบัว และอารีย์ แสงรัสมิ. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. ใน การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 45: สาขาศึกษาศาสตร์ สาขาเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ (หน้า 603 - 610). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. doi: 010370 KC4510005
- สุวิมล ติรกานันท์. (2550). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์, อรณิชา สว่างฟ้า, กนกพร นิตยน์นิษฐิทธิ, และ ณีฎฐาภรณ์ เกียมจรัสกุล. (2553). พัฒนาการแนวคิดเรื่องความสุขที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์สุขและเศรษฐกิจพอเพียง. ค้นจาก www.happysociety.org
- หนังสือพิมพ์พิมพ์ไทย. (12 กรกฎาคม 2554). สสำรวจสุขภาพจิตของคนทำงาน. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. ค้นจาก <http://www.thaihealth.or.th>
- อนุชา ภาวณ. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- อดิศร พูลสุวรรณ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมการทำงานและการรับรู้ความเสี่ยง กับความเครียดในการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สโตเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์อุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- อนามัย ชีรวีโรจน์ เทศกะทีก. (2556). อาชีวนามัยและความปลอดภัย (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- อภิชัย มงคล, ขงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์, ทวี ตั้งเสรี, วัชนี หัตถพนม, ไพรวลัย รมชัย, และวรวรรณ จุฑา. (2552). การพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (Version 2007). ค้นจาก <http://www.dmh.go.th>

- อังคณา วังทอง. (2552). *การได้รับการสร้างพลังอำนาจจากพยาบาลและพลังอำนาจในการเยียวยาจิตใจตนเองของผู้สูญเสียบุคคลในครอบครัวในสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. สารนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ (การพยาบาลจิตและจิตเวช) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา
- อัญชุลี จ้านงผล. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เอ็มอัชมา วัฒนบุรานนท์. (2547). *วิทยาศาสตร์ สุขภาพสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพมหานคร: โอเอสพินติ้งเฮ้าส์.
- Andrews, M. and Gatersleben, B. (2010). Variations in perceptions of danger, fear and preference in a simulated natural environment. *Journal of Environmental Psychology*, 30(4), 473 – 481.
- Blobaum, & Huneche, 2005 Perceived danger in urban public space: The impacts of physical features and personal factors. *Environment and Behaviron*, 37(4), 465 – 486.
- Carol, A. S. (2006). Happiness Index 2006, School of Business and Management, Notre Dame de Namur University. Retrieved from www.sbm.ndnu.edu.
- Choi, E. S., & Ha, Y. (2009). Work-related Stress and Risk Factors among Korean Employees. *J Korean Acad Nurs.*, 39(4), 549 – 561.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). New Jersey: Erlbaum.
- Costanza, R., Fisher, B., Alib, S., Beerc, C., Bondd, L., Boumansa, R., & Snappo, R. (2007). Quality of life: An approach integrating opportunities, human needs, and subjective well-being. *Ecological Economics*, 61, 276 – 276.
- Dalia S., & Algirdas, J. (2009). *The Concepts of Quality of Life and Happiness – Correlation and Differences*. Retrieved from <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2009~1367168687130/datastreams/DS.002.1.01.ARTIC/content>
- Deeney, C. & O’Sullivan, L. (2009). Work Related Psychosocial Risk and Musculoskeletal Disorders: Potential Risk Factors, *Causation and Evaluation Methods Work*, 34(2), 239 - 248.
- Diener, E. (2003). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.

- Diener, E., Oishi, S. & Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425.
- Ferrans, C. E., Zerwic, J. J., Wilbur, J. E., & Larson, J. L. (2005). Conceptual model of health-related quality of life. *Journal of Nursing Scholarship*, 37(4), 336 – 342.
- Frey, B. S. & Stutzer, A. (2002). The Economics of Happiness. *World Economics*, 3(1), 1-17.
Retrieved from http://bsfrey.ch/articles/365_02.pdf
- Gavin, J. H. & Mason. R. O. (2004). The value of happiness in the workplace. *Journal of Organizational Dynamic*, 33(4), 379-392.
- Golden, L. & B. Wiens-tuers. (2005). “To your happiness? Extra hours of labor supply and worker well-being”. *Journal of Socio-Economics*, 35(2006), 382-397.
- Hills, P. & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33(2002), 1073 – 1082.
- Joseph, F. & Albano, Jr. (2009). *developing a measure and an understanding of the individual experience of happiness at work*. Retrieved from <http://gradworks.umi.com/33/71/3371929.html>
- Kall, R. (2004). Happiness and Positive Experience in your Bottom Line : At work in Business. Retrieved from <http://www.futurehealth.org/Positive Experience Work Bussiness.html>
- Lupton, D. (1999). *Risk*. London: Routledge Taylor & Francis Group.
- Lyubomirsky, S. & Lepper, H. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46, 137–155. Retrieved from <http://my.psychologytoday.com/files/attachments/496/subjective-happiness-scale.pdf>
- Manion, J. (2003). Joy at Work! Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.
- Remm, O. (2004). Perception of risks. *Toxicology Letters*, 149(1-4), 405 – 413.
- Salčić, D., Kucukalić, A., & Mehmedbasić, A. B. (2007). Quality of life and coping strategies caharacteristics within war torture survivors. *Medical Archives*, 61(4), 224 – 229.
- Susan, V. & Jayan, C. (2013). *Quality of Work Life: A Dynamic Multidimensional Construct at Work Place – Part II*. Retrieved from gjbss.org

- Punto, S. & Krishna, B. Y. (2554). The Happiness and Quality of Working Life of Employees in an Organization in The Town Municipality-LomSak, Phetchabun Province, Thailand. The 23rd National Graduate Research Conference, 484 – 491.
- Tanushree. (2013). Focusing on employee work life balance: a study of gas authority of india Ltd. *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, 2(1), 47-49.
- Tuchner, M., Meiner, Z., Parush, S., & Hartman-Maeir, A. (2010). Relationships Between Sequelae of Injury, Participation, and Quality of Life in Survivors of Terrorist Attacks. *OTJR - Occupation Participation and Health*, 30(1), 29 – 38.
- Walton, Richard E. (1973). Quality of working: What is it?. *Sloan Management Review*, 15(1), 12-18.
- Warr, P. (2007). *Work, Happiness, and Unhappy*. New Jersey: Erlbaum Associates.
- Zulkarnain, A. (2013). The mediating effect of quality of work life on the relationship between career development and psychological well-being. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2(3), 67 – 80.

ภาคผนวก

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้จะถามถึง ความรู้สึก และการรับรู้โดยทั่วไปของท่าน ในขณะที่ทำงาน ในสถานประกอบการข้อใดที่ท่านคิดว่าเป็นจริงตามความรู้สึก และการรับรู้ ของท่านมากที่สุด ขอให้ท่านใส่ เครื่องหมาย / ในช่องคำตอบนั้น จากคำตอบทั้ง 4 ตัวเลือก คือ

ไม่เลย หมายถึง ท่านไม่มีความรู้สึก หรือไม่ได้รับรู้เรื่องนั้น เลย
 เล็กน้อย หมายถึง ท่านมีความรู้สึก หรือ ได้รับรู้ เรื่องนั้น นาน ๆ ครั้ง
 มาก หมายถึง ท่านมีความรู้สึก หรือ ได้รับรู้ เรื่องนั้นค่อนข้างบ่อยครั้ง
 มากที่สุด หมายถึง ท่านมีความรู้สึก หรือ ได้รับรู้ เรื่องนั้นเป็นประจำจนถึง เป็นความปกติในการทำงานทุกวัน

ข้อ	คำถาม	ความรู้สึก/การรับรู้ของท่าน			
		ไม่เลย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
ด้านร่างกาย					
1	ทุกวันนี้ท่านคิดว่าตัวท่านมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงเพียงใด				
2	ท่านทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่าเพียงใด				
3	ท่านรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอเพียงใด				
4	ท่านได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอเพียงใด				
ด้านจิตใจ					
5	ท่านสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้เพียงใด				
6	ท่านสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้เพียงใด				
7	ท่านพึงพอใจในความเป็นตัวท่านเพียงใด				
8	ท่านพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้เพียงใด				
9	ท่านภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายเพียงใด				
10	ตลอดเวลาในการทำงานท่านมีสมาธิเพียงใด				
11	ท่านสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวเพียงใด				
12	ท่านมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์เพียงใด				
13	ท่านไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานเพียงใด				
14	ท่านสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้เพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ความรู้สึกรับรู้ของท่าน			
		ไม่เลย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม					
15	ท่านทำงานตามหน้าที่ได้ ด้วยตัวท่านเองเพียงใด				
16	ท่านสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้เพียงใด				
17	ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันเพียงใด				
18	ท่านมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานได้เพียงใด				
19	ท่านได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อท่านจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารเพียงใด				
20	ท่านเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของที่ทำงานเพียงใด				
ด้านสิ่งแวดล้อม					
21	ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาที่ทำงานเพียงใด				
22	ท่านคิดว่าที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเพียงใด				
23	ท่านพึงพอใจในวันหยุดที่ท่านได้รับเพียงใด				
24	ท่านยอมรับในกฎระเบียบของสถานประกอบการเพียงใด				
25	ท่านสามารถเดินทางไปยังที่ทำงานได้สะดวกเพียงใด				
26	ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงานเพียงใด				
27	ท่านพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถานประกอบการจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำและห้องส้วมเพียงใด				
28	ที่ทำงานได้ให้ข้อมูล และความรู้ ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานแก่ท่านอย่างเพียงพอเพียงใด				
ด้านจิตวิญญาณ					
29	ท่านได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ความรู้สึก/การรับรู้ของท่าน			
		ไม่เลย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
30	งานที่ท่านทำทุกวันนี้ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิตของท่านเพียงใด				
31	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานที่นี่เพียงใด				
32	ท่านคิดที่จะลาออก ไปหางานใหม่ทำเพียงใด				
33	ท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงของสถานประกอบการ และทีมผู้บริหารเพียงใด				
34	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่เพียงใด				
35	ท่านได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของสถานประกอบการเพียงใด				
36	ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องเพียงใด				
ด้านความมั่นคงในชีวิต					
37	ท่านได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเพียงใด				
38	ท่านสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมเพียงใด				
39	ท่านได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมเพียงใด				
40	ท่านพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่สถานประกอบการจัดให้เพียงใด				
41	ท่านได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเหมาะสมเพียงใด				
42	ท่านสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอเพียงใด				
43	ท่านเคยได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงใด				
44	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเพียงใด				

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อโดยใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ						
1.	บริเวณที่ท่านทำงานอยู่มีอากาศถ่ายเทดี					
2.	ท่านรู้สึกระคายเคืองจมูกจากอากาศปนเปื้อนไอของสารเคมี หรือฝุ่นไม้ในบริเวณที่ท่านทำงาน					
3.	ท่านรู้สึกว่าอุณหภูมิในที่ทำงานเหมาะสมไม่ร้อนหรือเย็นเกินไป					
4.	ท่านรู้สึกเสียดสีเหงื่อมากขณะที่กำลังทำงานในบริเวณจุดที่ท่านทำงานอยู่					
5.	บริเวณที่ท่านทำงานมีเสียงดังทำให้รู้สึกไม่มีสมาธิในการทำงาน					
6.	บริเวณที่ท่านทำงานอยู่มีแสงสว่างเหมาะสมหรือไม่					
7.	สายตาของท่านพร่ามัว เมื่อต้องทำงานในสภาพที่มีแสงมากเกินไป					
8.	คุณภาพของอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานเพียงพอต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
9.	เครื่องจักรที่ท่านใช้งานมีความปลอดภัย					
10.	เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆที่ใช้ในการปฏิบัติงานมักชำรุดบ่อยครั้งจนเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน					
11.	เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่างๆมีการจัดการวางอย่างเป็นระบบและสะดวกต่อการนำไปใช้งาน					
12.	บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกมีสิ่งขวางกั้นหรือรบกวนการตรวจสอบชิ้นส่วนที่ท่านทำ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ จริง	ไม่จริง ที่สุด
13.	โรงอาหารที่หน่วยงานจัดให้มีความเหมาะสม					
14.	สถานที่จอดรถที่หน่วยงานจัดให้มีความเหมาะสม					
15.	ห้องพยาบาลที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสม					
16.	หน่วยงานของท่านให้ความสนใจเรื่องการป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติโดยจัดอุปกรณ์ป้องกันภัยต่างๆเป็นอย่างดี					
17.	ห้องน้ำหรือห้องส้วมที่หน่วยงานจัดให้เพียงพอ					
18.	หน่วยงานของท่านมีการติดป้ายเตือนสำหรับเครื่องมือหรือเครื่องจักรที่มีอันตราย					
19.	น้ำดื่มที่หน่วยงานจัดให้เพียงพอ					
การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลาทำงาน						
20.	ชั่วโมงการทำงานที่ทำอยู่ขณะนี้ค่อนข้างหนักสำหรับท่าน					
21.	ท่านไม่สามารถปรับตัวได้อย่างสมบูรณ์หากต้องทำงานเป็นกะ					
22.	การปฏิบัติงานในเวลากะกลางคืนส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตประจำวันของท่าน					
23.	การทำงานเป็นกะทำให้ท่านมีปัญหาด้านการนอน					
24.	ท่านรู้สึกหงุดหงิดง่ายจากการทำงานที่มีช่วงเวลาดำเนินการไม่แน่นอน					
25.	ท่านอยากให้มีความยืดหยุ่นพักระหว่างทำงานในแต่ละวันมากขึ้น					
26.	ท่านรู้สึกพอใจกับช่วงเวลาหยุดพักระหว่างการปฏิบัติงาน					
การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน						
27.	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับการที่ต้องใช้ทักษะเดียวกันในการทำงานตลอดเวลา					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ จริง	ไม่จริง ที่สุด
28.	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายในความซ้ำซากจำเจของงาน					
29.	ปริมาณงานที่ท่านทำอยู่ในแต่ละวัน ทำให้ท่าน รู้สึกเหนื่อยล้า					
30.	ร่างกายของท่านเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน					
31.	ท่านมีอาการตาล้า เช่น แสบตา เคืองตา น้ำตาไหล ตาสู้แสงไม่ได้ เป็นต้น จากการใช้สายตามาก เกินไปในการทำงาน					
32.	ท่านอยากหยุดพักยาวๆ เนื่องจากรู้สึกเหนื่อย สะสมจากการทำงาน					
33.	ท่านรู้สึกเครียดได้ง่าย เมื่อต้องทำงานอย่างหนัก					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อโดยใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ท่านเห็นว่ามีโอกาสในการเกิดอันตรายที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 คำตอบ

ข้อ	ข้อความ	โอกาสในการเกิดอันตราย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านสภาพร่างกาย อารมณ์และจิตใจ						
1.	การทำงานขณะที่สภาพร่างกายของท่านไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ เช่น ร่างกายอ่อนเพลีย เวียนศีรษะ เมื่อยคาง					
2.	การก้มตัวของนักทำอันตรายต่อกล้ามเนื้อและหลัง					
3.	การทำงานที่ก้มและเงยขณะที่มีอาการปวดหลัง					
4.	การทำงานขณะสภาพจิตใจของท่านไม่เหมาะสมกับการทำงาน เช่น ขณะที่มีอารมณ์โกรธ หรือมีความกังวลใจเนื่องจากปัญหาต่างๆ					
ด้านลักษณะงาน						
5.	การทำงานอย่างเร่งรีบ หรือ ลัดชั้นตอน					
6.	การทำงานตามความเคยชินมากกว่าทำงานตามคู่มือ					
7.	การทำงานด้วยความประมาท					
8.	งานที่ต้องใช้ความพยายามสูงเกินความรู้ความสามารถที่ท่านทำอยู่					
9.	การทำงานขณะที่ง่วงนอน เนื่องจากการทำงานแบบเป็นกะ					
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ						
10.	ความร้อนจากแสงแดดในตอนกลางวัน					
11.	การทำงานใกล้แหล่งกำเนิดความร้อนที่ทำให้อุณหภูมิบริเวณนั้นสูงกว่า 45 องศาเซลเซียส					

ข้อ	ข้อความ	โอกาสในการเกิดอันตราย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12.	การทำงานในบริเวณที่แสงสว่างไม่เพียงพอ					
13.	ในบริเวณที่ทำงานมีแสงตรงหรือแสงสะท้อนของดวงอาทิตย์หรือเครื่องกำเนิดแสงที่มีแสงจ้าเข้าตาในขณะที่ท่านทำงานอยู่					
14.	การทำงานในบริเวณที่มีเสียงดัง เช่นเสียงดังจากเครื่องเลื่อยขณะเลื่อยไม้โดยไม่สวมอุปกรณ์ป้องกัน					
15.	การทำงานกับสารเคมีต่างๆ โดยที่ถึงใส่สารเคมีบูบ หรือไม่มีชื่อผู้ผลิต					
16.	ไม่มีการจัดวางแยกประเภทระหว่างสารไวไฟกับวัตถุระเบิด					
17.	สถานที่ทำงานสกปรกพื้นบริเวณที่ทำงานมีคราบน้ำมัน					
18.	การยืน หรือการเดินทำงานในพื้นที่อันตราย					
ด้านการใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์						
19.	ท่านไม่สวมรองเท้านิรภัยในขณะที่ทำงาน					
20.	การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลทุกครั้งในขณะที่ทำงาน					
21.	การใช้เครื่องมือที่มีรอยขีดหรือรูรั่วในการทำงานกับสารเคมี					
22.	การใช้เครื่องมือที่ไม่ได้มาตรฐาน หรืออยู่ในสภาพชำรุดทำงาน					
23.	การจัดเก็บเครื่องมือให้เรียบร้อยหลังปฏิบัติงาน					
24.	การใช้เครื่องมือให้ถูกต้องตามวิธีการใช้งาน					
25.	การดัดแปลงเครื่องมือในการทำงาน					
26.	การตรวจสอบเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานทุกครั้ง ก่อนเริ่มงานและหลังทำงาน					
27.	การเลือกใช้เครื่องมือให้เหมาะสมกับงาน					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมจริงของท่าน

1. ปัจจุบันท่านมีน้ำหนัก.....กิโลกรัม
2. ปัจจุบันท่านมีส่วนสูง.....เซนติเมตร
3. ปัจจุบันท่านมีเส้นรอบเอว.....นิ้ว
4. ปัจจุบัน ท่านออกกำลังกาย โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน
 - ไม่ได้ออกกำลังกาย น้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์ จำนวน 3 วันต่อสัปดาห์
 - มากกว่า 3 วันต่อสัปดาห์ ทุกวัน
5. ปัจจุบันท่าน สุขบุหรื/ไบจาก/ยาเส้น หรือไม่
 - สุขเป็นประจำ สุขบ่อยครั้ง สุขนาน ๆ ครั้ง
 - ไม่สุขแต่เคยสุข ไม่เคยสุขเลย
6. ปัจจุบันท่าน ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่
 - ดื่มเกือบทุกวัน/เกือบทุกสัปดาห์ ดื่มเกือบทุกเดือน ดื่มปีละ 1-2 ครั้ง
 - ไม่ดื่มแต่เคยดื่ม ไม่เคยดื่มเลย
7. โดยรวมแล้วท่าน พึงพอใจกับสุขภาพกาย ของท่านหรือไม่
 - ไม่พอใจเลย/พอใจน้อยที่สุด พอใจน้อย พอใจปานกลาง
 - พอใจมาก พอใจมากที่สุด
8. โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน หรือไม่
 - ไม่มี/มีน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด
9. โดยรวมแล้วท่าน มีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่น ๆ) บ้างหรือไม่
 - เครียดมากที่สุด เครียดมาก เครียดปานกลาง เครียดน้อย ไม่เครียดเลย
10. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง หรือไม่
 - ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเลย เป็นไปตามที่คาดหวังเล็กน้อย
 - เป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง เป็นไปตามที่คาดหวังมาก
 - เป็นไปตามที่คาดหวังมากที่สุด

11. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหา ได้หรือไม่
- ไม่สามารถจัดการได้เลย จัดการได้น้อยมาก จัดการได้ปานกลาง
- จัดการได้มาก จัดการได้มากที่สุด
12. อาชีพของท่านในขณะนี้มีความมั่นคง หรือไม่
- ไม่มั่นคง/มั่นคงน้อยที่สุด มั่นคงน้อย มั่นคงปานกลาง มั่นคงมาก
- มั่นคงมากที่สุด
13. โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน
- รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก รายจ่ายเกินกว่าเล็กน้อย รายได้พอ ๆ กับรายจ่าย
- รายจ่ายน้อยกว่ารายได้ รายจ่ายน้อยกว่ารายได้มาก
14. โดยรวมแล้ว ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่
- ไม่เคย/แทบจะไม่เคยช่วย นาน ๆ ครั้ง ช่วยบ้างบางครั้ง
- ช่วยแทบทุกครั้ง ช่วยทุกครั้ง
15. โดยรวมแล้ว ท่านปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้อุบัติใจสงบ หรือไม่
- ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด
16. โดยรวมแล้วท่านรู้สึก ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่
- ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด
17. โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่
- ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด
18. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข หรือไม่
- ไม่มี/มีน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด
19. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกว่า สังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข หรือไม่
- ไม่มี/มีน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด
20. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมี “ความสุข” หรือไม่
- ไม่มี/มีน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

ภาคผนวก ข
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา

1. รศ.ดร.สุรินทร์ กลัมพากร
ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. พญ.รัตนา จิรกาลวิศัลย์
หัวหน้ากลุ่มงานอาชีวเวชกรรม โรงพยาบาลหาดใหญ่
3. นางสาวจามรี สอนบุตร
วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา

ภาคผนวก ค
ใบพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ดิฉัน นางสาวกมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน คณะพยาบาลศาสตรมหาวิทาลัยสงขลานครินทร์ กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงงาน อุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา และศึกษาอำนาจทำนายของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ข้าพเจ้าขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย ซึ่งใช้เวลาประมาณ 30 - 45 นาที ในการตอบแบบสอบถามไม่ต้องเขียนชื่อ-สกุลของท่านลงในแบบสอบถาม เนื่องจากจะได้ไม่มีใครทราบว่าเป็นแบบสอบถามและคำตอบของท่าน

การตอบแบบสอบถามของการศึกษาครั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสมัครใจของท่าน การตอบหรือไม่ตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลใดๆ คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ จะไม่มีใครทราบว่าคุณตอบว่าอย่างไร ข้อมูลทั้งหมดจะถูกนำเสนอในภาพรวม ฉะนั้นผู้วิจัยขอความกรุณาให้ท่านตอบตามความเป็นจริง ในแต่ละคำตอบไม่มีข้อไหนถูกข้อไหนผิด ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะความคิดและความรู้สึกของท่านเท่านั้น ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการสละเวลาในการเข้าร่วมตอบแบบสอบถาม หากท่านมีข้อสงสัยประการใดสามารถสอบถามข้าพเจ้าได้ตลอด

หากท่านยินดีให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ โปรดลงนามไว้เป็นหลักฐาน ดิฉันขอขอบคุณมากค่ะที่ท่านให้ความร่วมมือในครั้งนี้

.....
(.....)

ผู้เข้าร่วมวิจัย

วันที่เดือน.....พ.ศ.....

.....
(นางสาวกมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ)

ผู้วิจัย

วันที่เดือน.....พ.ศ.....

ภาคผนวก ง
ตารางวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม

ตาราง 18

จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ ($N = 108$)

ข้อ	คำถาม	ความรู้สึก/การรับรู้ของท่าน			
		ไม่เคย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
ด้านร่างกาย					
1	ทุกวันนี้ท่านคิดว่าตัวท่านมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงเพียงใด	- -	51 (47.2)	53 (49.1)	4 (3.70)
2	ท่านทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่าเพียงใด	1 (0.9)	32 (29.6)	69 (63.9)	6 (5.6)
3	ท่านรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอเพียงใด	2 (1.9)	33 (30.6)	64 (59.3)	9 (8.3)
4	ท่านได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอเพียงใด	6 (5.6)	39 (36.1)	56 (51.9)	7 (6.5)
ด้านจิตใจ					
5	ท่านสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้เพียงใด	1 (0.9)	63 (58.3)	39 (36.1)	5 (4.6)
6	ท่านสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้เพียงใด	3 (2.8)	53 (49.1)	46 (42.6)	6 (5.6)
7	ท่านพึงพอใจในความเป็นตัวท่านเพียงใด	- -	24 (22.2)	59 (54.6)	25 (23.1)
8	ท่านพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้เพียงใด	3 (2.8)	37 (34.3)	51 (47.2)	17 (15.7)
9	ท่านภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายเพียงใด	2 (1.9)	29 (26.9)	68 (63.0)	9 (8.3)
10	ตลอดเวลาในการทำงานท่านมีสมาธิเพียงใด	1 (0.9)	21 (19.4)	67 (62.0)	19 (17.6)

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	คำถาม	ความรู้สึก/การรับรู้ของท่าน			
		ไม่เคย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
11	ท่านสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวเพียงใด	1 (0.9)	23 (21.3)	58 (53.7)	26 (24.1)
12	ท่านมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์เพียงใด	4 (3.7)	47 (43.5)	42 (38.9)	15 (13.9)
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม					
15	ท่านทำงานตามหน้าที่ได้ ด้วยตัวท่านเองเพียงใด	- -	19 (17.6)	71 (65.7)	18 (16.7)
16	ท่านสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้เพียงใด	- -	41 (38.0)	56 (51.9)	11 (10.2)
17	ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันเพียงใด	1 (0.9)	48 (44.4)	43 (39.8)	16 (14.8)
18	ท่านมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานได้เพียงใด	7 (6.5)	54 (50.0)	44 (40.7)	3 (2.8)
19	ท่านได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อท่านจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารเพียงใด	4 (3.7)	52 (48.1)	47 (43.5)	5 (4.6)
20	ท่านเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของที่ทำงานเพียงใด	5 (4.6)	48 (44.4)	51 (47.2)	4 (3.7)
ด้านสิ่งแวดล้อม					
21	ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาที่ทำงานเพียงใด	5 (4.6)	61 (56.5)	35 (32.4)	7 (6.5)
22	ท่านคิดว่าที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเพียงใด	8 (7.4)	58 (53.7)	39 (36.1)	3 (2.8)
23	ท่านพึงพอใจในวันหยุดที่ท่านได้รับเพียงใด	1 (0.9)	50 (46.3)	37 (34.3)	20 (18.5)
24	ท่านยอมรับในกฎระเบียบของสถานประกอบการเพียงใด	3 (2.8)	47 (43.5)	49 (45.4)	9 (8.3)

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	คำถาม	ความรู้สึก/การรับรู้ของท่าน			
		ไม่เคย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
25	ท่านสามารถเดินทางไปยังที่ทำงานได้สะดวกเพียงใด	1 (0.9)	22 (20.4)	72 (66.7)	13 (12.0)
26	ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงานเพียงใด	5 (4.6)	51 (47.2)	42 (38.9)	10 (9.3)
27	ท่านพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถานประกอบการจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำและห้องส้วมเพียงใด	14 (13.0)	69 (63.9)	24 (22.2)	1 (0.9)
28	ที่ท่านงานได้ให้ข้อมูล และความรู้ ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานแก่ท่านอย่างเพียงพอเพียงใด	8 (7.4)	64 (59.3)	33 (30.6)	3 (2.8)
ด้านจิตวิญญาณ					
29	ท่านได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเพียงใด	13 (12.0)	58 (53.7)	36 (33.3)	1 (0.9)
30	งานที่ท่านทำทุกวันนี้ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิตของท่านเพียงใด	8 (7.4)	52 (48.1)	40 (37.0)	8 (7.4)
31	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานที่นี่เพียงใด	5 (4.6)	41 (38.0)	46 (42.6)	16 (14.8)
32	ท่านคิดที่จะลาออก ไปหางานใหม่ทำเพียงใด	41 (38.0)	41 (38.0)	22 (20.4)	4 (3.7)
33	ท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงของสถานประกอบการ และทีมผู้บริหารเพียงใด	4 (3.7)	56 (51.9)	41 (38.0)	7 (6.5)
34	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่เพียงใด	2 (1.9)	27 (25.0)	57 (52.8)	22 (20.4)
35	ท่านได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของสถานประกอบการเพียงใด	10 (9.3)	56 (51.9)	39 (36.1)	3 (2.8)
36	ท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องเพียงใด	7 (6.5)	50 (46.3)	42 (38.9)	9 (8.3)

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	คำถาม	ความรู้สึก/การรับรู้ของท่าน			
		ไม่เลย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
ด้านความมั่นคงในชีวิต					
37	ท่านได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเพียงใด	6 (5.6)	48 (44.4)	47 (43.5)	7 (6.5)
38	ท่านสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสมเพียงใด	5 (4.6)	64 (59.3)	32 (29.6)	7 (6.5)
39	ท่านได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมเพียงใด	30 (27.8)	58 (53.7)	17 (15.7)	3 (2.8)
40	ท่านพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่สถานประกอบการจัดให้เพียงใด	40 (37.0)	35 (32.4)	27 (25.0)	6 (5.6)
41	ท่านได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเหมาะสมเพียงใด	41 (38.0)	44 (40.7)	16 (14.8)	7 (6.5)
42	ท่านสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอเพียงใด	16 (14.8)	68 (63.0)	20 (18.5)	4 (3.7)
43	ท่านเคยได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงใด	24 (22.2)	64 (59.3)	15 (13.9)	5 (4.6)
44	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเพียงใด	6 (5.6)	52 (48.1)	37 (34.3)	13 (12.0)

ตาราง 19

จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

(N = 108)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ						
1.	บริเวณที่ท่านทำงานอยู่มีอากาศถ่ายเทดี	14 (13.0)	59 (54.6)	22 (20.4)	11 (10.2)	2 (1.9)
2.	ท่านรู้สึกระคายเคืองจมูกจากอากาศปนเปื้อนไอของสารเคมี หรือฝุ่นไม้ในบริเวณที่ท่านทำงาน	23 (21.3)	54 (50.0)	20 (18.5)	11 (10.2)	- -
3.	ท่านรู้สึกว่าอุณหภูมิในที่ทำงานเหมาะสมไม่ร้อนหรือเย็นเกินไป	3 (2.8)	56 (51.9)	30 (27.8)	16 (14.8)	3 (2.8)
4.	ท่านรู้สึกเสียดเหงื่อมากขณะที่กำลังทำงานในบริเวณจุดที่ท่านทำงานอยู่	4 (3.7)	60 (55.6)	28 (25.9)	16 (14.8)	- -
5.	บริเวณที่ท่านทำงานมีเสียงดังทำให้รู้สึกไม่มีสมาธิในการทำงาน	10 (9.3)	50 (46.3)	29 (26.9)	17 (15.7)	2 (1.9)
6.	บริเวณที่ท่านทำงานอยู่มีแสงสว่างเหมาะสม	14 (13.0)	72 (66.7)	13 (12.0)	9 (8.3)	- -
7.	สายตาของท่านพร่ามัว เมื่อต้องทำงานในสภาพที่มีแสงมากเกินไป	5 (4.6)	43 (39.8)	26 (24.1)	29 (26.9)	5 (4.6)
8.	คุณภาพของอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานเพียงพอต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	9 (8.3)	46 (42.6)	43 (39.8)	10 (9.3)	- -
9.	เครื่องจักรที่ท่านใช้งานมีความปลอดภัย	7 (6.5)	42 (38.9)	18 (16.7)	40 (37.0)	1 (0.9)

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
10.	เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆที่ใช้ในการปฏิบัติงานมักชำรุดบ่อยครั้งจนเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน	7 (6.5)	42 (38.9)	18 (16.7)	40 (37.0)	1 (0.9)
11.	เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่างๆมีการจัดการวางอย่างเป็นระบบและสะดวกต่อการนำไปใช้งาน	4 (3.7)	60 (18.5)	23 (21.3)	20 (55.6)	1 (3.7)
12.	บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกมีสิ่งขวางกั้นหรือรบกวนการตรวจสอบชิ้นส่วนที่ท่านทำ	5 (4.6)	50 (46.3)	32 (29.6)	19 (17.6)	2 (1.9)
13.	โรงอาหารที่หน่วยงานจัดให้มีความเหมาะสม	- -	20 (18.5)	46 (26.9)	29 (42.6)	13 (12.0)
14.	สถานที่จอดรถที่หน่วยงานจัดให้มีความเหมาะสม	- -	31 (28.7)	33 (30.6)	31 (28.7)	13 (12.0)
15.	ห้องพยาบาลที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสม	1 (0.9)	24 (22.2)	46 (42.6)	17 (15.7)	20 (18.5)
16.	หน่วยงานของท่านให้ความสนใจเรื่องการป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติโดยจัดอุปกรณ์ป้องกันภัยต่างๆเป็นอย่างดี	3 (2.8)	27 (25.0)	49 (45.4)	17 (15.7)	12 (11.1)
17.	ห้องน้ำหรือห้องส้วมที่หน่วยงานจัดให้เพียงพอ	1 (0.9)	32 (29.6)	37 (34.3)	23 (21.3)	15 (13.9)
18.	หน่วยงานของท่านมีการติดป้ายเตือนสำหรับเครื่องมือหรือเครื่องจักรที่มีอันตราย	3 (2.8)	39 (36.1)	37 (34.3)	18 (16.7)	11 (10.2)
19.	น้ำดื่มที่หน่วยงานจัดให้เพียงพอ	7 (6.5)	47 (43.5)	23 (21.3)	19 (17.6)	12 (11.1)
การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลาทำงาน						
20.	ชั่วโมงการทำงานที่ทำอยู่ขณะนี้ค่อนข้างหนักสำหรับท่าน	5 (4.6)	12 (11.1)	46 (42.6)	39 (36.1)	6 (5.6)

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
21.	ท่านไม่สามารถปรับตัวได้อย่างสมบูรณ์หากต้องทำงานเป็นกะ	4 (3.7)	29 (26.9)	51 (47.2)	21 (19.4)	3 (2.8)
22.	การปฏิบัติงานในเวลากะกลางคืนส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตประจำวันของท่าน	14 (13.0)	45 (41.7)	31 (28.7)	16 (14.8)	2 (1.9)
23.	การทำงานเป็นกะ ทำให้ท่านมีปัญหาด้านการนอน	14 (13.0)	49 (45.4)	27 (25.0)	18 (16.7)	- -
24.	ท่านรู้สึกหงุดหงิดง่ายจากการทำงานที่มีช่วงเวลาดำเนินการไม่แน่นอน	11 (10.2)	51 (47.2)	25 (23.1)	19 (17.6)	2 (1.9)
25.	ท่านอยากให้มีความยืดหยุ่นระหว่างทำงานในแต่ละวันมากขึ้น	3 (2.8)	44 (40.7)	32 (29.6)	28 (25.9)	1 (0.9)
26.	ท่านรู้สึกพอใจกับช่วงเวลาหยุดพักระหว่างการปฏิบัติงาน	7 (6.5)	70 (64.8)	16 (14.8)	15 (13.9)	- -
การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน						
27.	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับการที่ต้องใช้ทักษะเดียวกันในการทำงานตลอดเวลา	2 (1.9)	38 (35.2)	44 (40.7)	23 (21.3)	1 (0.9)
28.	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายในความซ้ำซากจำเจของงาน	5 (4.6)	33 (30.6)	46 (42.6)	21 (19.4)	3 (2.8)
29.	ปริมาณงานที่ท่านทำอยู่ในแต่ละวัน ทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยล้า	3 (2.8)	63 (58.3)	19 (17.6)	21 (19.4)	2 (1.9)
30.	ร่างกายของท่านเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน	2 (1.9)	71 (65.7)	11 (10.2)	22 (20.4)	2 (1.9)
31.	ท่านมีอาการตาฝ้า เช่น แสบตา เคืองตา น้ำตาไหล ตาสู้แสงไม่ได้ เป็นต้น จากการใส่สายตามากเกินไปในการทำงาน	4 (3.7)	58 (53.7)	20 (18.5)	23 (21.3)	3 (2.8)

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
32.	ท่านอยากหยุดพักยาวๆ เนื่องจากรู้สึกเหนื่อย สะสมจากการทำงาน	8 (7.4)	52 (48.1)	18 (16.7)	29 (26.9)	1 (0.9)
33.	ท่านรู้สึกเครียดได้ง่าย เมื่อต้องทำงานอย่างหนัก	4 (3.7)	42 (38.9)	33 (30.6)	28 (25.9)	1 (0.9)

ตาราง 20

จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน (N = 108)

ข้อ	ข้อความ	โอกาสในการเกิดอันตราย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านสภาพร่างกาย อารมณ์และจิตใจ						
1.	การทำงานขณะที่สภาพร่างกายของท่านไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ เช่น ร่างกายอ่อนเพลีย เวียนศีรษะ เมื่อยล้า	12 (11.1)	12 (11.1)	34 (31.5)	41 (38.0)	9 (8.3)
2.	การก้มตัวของนักทำอันตรายต่อกล้ามเนื้อและหลัง	9 (8.3)	27 (25.0)	34 (31.5)	27 (25.0)	11 (10.2)
3.	การทำงานที่ก้มและเงยขณะที่มีอากาศปวดหลัง	10 (9.3)	22 (20.4)	41 (38.0)	27 (25.0)	8 (7.4)
4.	การทำงานขณะสภาพจิตใจของท่านไม่เหมาะสมกับการทำงาน เช่น ขณะที่มีอารมณ์โกรธ หรือมีความกังวลใจเนื่องจากปัญหาต่างๆ	6 (5.6)	17 (15.7)	52 (48.1)	28 (25.9)	5 (4.6)
ด้านลักษณะงาน						
5.	การทำงานอย่างเร่งรีบ หรือ ลัดชั้นตอน	4 (3.7)	24 (22.2)	45 (41.7)	29 (26.9)	6 (5.6)
6.	การทำงานตามความเคยชินมากกว่าทำงานตามคู่มือ	5 (4.6)	42 (38.9)	28 (25.9)	27 (25.0)	6 (5.6)
7.	การทำงานด้วยความประมาท	13 (12.0)	8 (7.4)	20 (18.5)	49 (45.4)	18 (16.7)
8.	งานที่ต้องใช้ความพยายามสูงเกินความรู้ความสามารถที่ท่านทำอยู่	3 (2.8)	18 (16.7)	28 (25.9)	49 (45.4)	10 (9.3)

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	โอกาสในการเกิดอันตราย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9.	การทำงานขณะที่ง่วงนอน เนื่องจากการทำงานแบบเป็นกะ	7 (6.5)	14 (13.0)	34 (31.5)	36 (33.3)	17 (15.7)
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ						
10.	ความร้อนจากแสงแดดในตอนกลางวัน	11 (10.2)	41 (38.0)	32 (29.6)	11 (10.2)	13 (12.0)
11.	การทำงานใกล้แหล่งกำเนิดความร้อนที่ทำให้อุณหภูมิบริเวณนั้นสูงกว่า 45 องศาเซลเซียส	4 (3.7)	22 (20.4)	36 (33.3)	18 (16.7)	28 (25.9)
12.	การทำงานในบริเวณที่แสงสว่างไม่เพียงพอ	2 (1.9)	13 (12.0)	46 (42.6)	36 (33.3)	11 (10.2)
13.	ในบริเวณที่ทำงานมีแสงตรงหรือแสงสะท้อนของดวงอาทิตย์หรือเครื่องกำเนิดแสงที่มีแสงจ้าเข้าตาในขณะที่ท่านทำงานอยู่	1 (0.9)	21 (19.4)	37 (34.3)	40 (37.0)	9 (8.3)
14.	การทำงานในบริเวณที่มีเสียงดัง เช่นเสียงดังจากเครื่องเลื่อยขณะเลื่อยไม้โดยไม่สวมอุปกรณ์ป้องกัน	8 (7.4)	37 (34.3)	33 (30.6)	19 (17.6)	11 (10.2)
15.	การทำงานกับสารเคมีต่างๆ โดยที่ถึงใส่สารเคมีบูบ หรือไม่มีชื่อผู้ผลิต	7 (6.5)	19 (17.6)	29 (26.9)	31 (28.7)	22 (20.4)
16.	ไม่มีการจัดวางแยกประเภทระหว่างสารไวไฟกับวัตถุระเบิด	8 (7.4)	12 (11.1)	33 (30.6)	32 (29.6)	23 (21.3)
17.	สถานที่ทำงานสกปรก พื้นบริเวณที่ทำงานมีคราบน้ำมัน	10 (9.3)	19 (17.6)	31 (28.7)	22 (20.4)	26 (24.1)
18.	การยืน หรือการเดินทำงานในพื้นที่อันตราย	8 (7.4)	13 (12.0)	34 (31.5)	32 (29.6)	21 (19.4)

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	โอกาสในการเกิดอันตราย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์						
19.	ท่านไม่สวมรองเท้านิรภัยในขณะที่ทำงาน	40 (37.0)	21 (19.4)	19 (17.6)	21 (19.4)	7 (6.5)
20.	การใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลทุกครั้งในขณะที่ทำงาน	20 (18.5)	25 (23.1)	39 (36.1)	19 (17.6)	5 (4.6)
21.	การใช้เครื่องมือที่มีรอยฉีกขาดหรือรื้อรวในการทำงานกับสารเคมี	6 (5.6)	28 (25.9)	25 (23.1)	23 (21.3)	26 (24.1)
22.	การใช้เครื่องมือที่ไม่ได้มาตรฐาน หรืออยู่ในสภาพชำรุดทำงาน	8 (7.4)	21 (19.4)	35 (32.4)	20 (18.5)	24 (22.2)
23.	การจัดเก็บเครื่องมือให้เรียบร้อยหลังปฏิบัติงาน	4 (3.7)	31 (28.7)	31 (28.7)	14 (13.0)	28 (25.9)
24.	การใช้เครื่องมือให้ถูกต้องตามวิธีการใช้งาน	13 (12.0)	30 (27.8)	23 (21.3)	18 (16.7)	24 (22.2)
25.	การดัดแปลงเครื่องมือในการทำงาน	4 (3.7)	13 (12.0)	34 (31.5)	28 (25.9)	29 (26.9)
26.	การตรวจสอบเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานทุกครั้ง ก่อนเริ่มงานและหลังทำงาน	17 (15.7)	27 (25.0)	23 (21.3)	16 (14.8)	25 (23.1)
27.	การเลือกใช้เครื่องมือให้เหมาะสมกับงาน	21 (19.4)	26 (24.1)	26 (24.1)	14 (13.0)	21 (19.4)

ตาราง 21

จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ และระดับเส้นรอบเอว ($N = 108$)

		จำนวน	ร้อยละ
เพศหญิง (N=68)	เส้นรอบเอวปกติ	59	86.76
	เส้นรอบเอวเกิน (ภาวะอ้วนลงพุง)	9	13.24
เพศชาย (N=40)	เส้นรอบเอวปกติ	10	25
	เส้นรอบเอวเกิน (ภาวะอ้วนลงพุง)	30	75
รวม (N = 108)	เส้นรอบเอวปกติ	89	82.41
	เส้นรอบเอวเกิน (ภาวะอ้วนลงพุง)	19	17.59

ตาราง 22

จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับค่าดัชนีมวลกาย ($N = 108$)

ค่า BMI สำหรับคนเอเชีย	น้ำหนัก	ภาวะเสี่ยงต่อโรค	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 18.5	น้ำหนักน้อย	ต่ำ	8	7.41
18.5 - 22.9	น้ำหนักปกติ	ปกติ	54	50.00
23 - 24.9	น้ำหนักเกิน	มากกว่าปกติ	20	18.52
25 - 29.9	โรคอ้วน	สูง	21	19.44
30 ขึ้นไป	อ้วนมาก	อยู่ในช่วงอันตราย	5	4.63

ตาราง 23

จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนความสุขในการทำงาน (N = 108)

ข้อความ	จำนวน	ร้อยละ
4. ปัจจุบัน ท่านออกกำลังกาย โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน		
ไม่ได้ออกกำลังกาย	40	37.0
น้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์	41	38.0
จำนวน 3 วันต่อสัปดาห์	8	7.4
มากกว่า 3 วันต่อสัปดาห์	9	8.3
ทุกวัน	10	9.3
5. ปัจจุบันท่าน สุขบุหรื/ไบจาก/ขาเส้น หรือไม่		
สุขเป็นประจำ	14	13.0
สุขบ่อยครั้ง	9	8.3
สุขนาน ๆ ครั้ง	10	9.3
ไม่สุขแต่เคยสุข	5	4.6
ไม่เคยสุขเลย	70	64.8
6. ปัจจุบันท่าน คืมเครื่องคืมที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาทอ หรือสุราพื้นบ้านหรือไม่		
คืมเกือบทุกวัน/เกือบทุกสัปดาห์	6	5.6
คืมเกือบทุกเดือน	7	6.5
คืมปีละ 1-2 ครั้ง	9	8.3
ไม่คืมแต่เคยคืม	29	26.9
ไม่เคยคืมเลย	57	52.8
7. โดยรวมแล้วท่าน ฟังพอใจกับสุขภาพกาย ของท่านหรือไม่		
ไม่พอใจเลย/พอใจน้อยที่สุด	2	1.9
พอใจน้อย	13	12.0
พอใจปานกลาง	46	42.6
พอใจมาก	31	28.7
พอใจมากที่สุด	16	14.8

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อความถาม		จำนวน	ร้อยละ
8. โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน หรือไม่			
	ไม่มี/มีน้อยที่สุด	-	-
	น้อย	2	1.9
	ปานกลาง	33	30.6
	มาก	53	49.1
	มากที่สุด	20	18.5
9. โดยรวมแล้วท่าน มีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่น ๆ) บ้างหรือไม่			
	เครียดมากที่สุด	1	0.9
	เครียดมาก	9	8.3
	เครียดปานกลาง	47	43.5
	เครียดน้อย	44	40.7
	ไม่เครียดเลย	7	6.5
10. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง หรือไม่			
	ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเลย	9	8.3
	เป็นไปตามที่คาดหวังเล็กน้อย	26	24.1
	เป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง	52	48.1
	เป็นไปตามที่คาดหวังมาก	14	13.0
	เป็นไปตามที่คาดหวังมากที่สุด	7	6.5
11. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหา ได้หรือไม่			
	ไม่สามารถจัดการได้เลย	2	1.9
	จัดการได้น้อยมาก	11	10.2
	จัดการได้ปานกลาง	60	55.6
	จัดการได้มาก	31	28.7
	จัดการได้มากที่สุด	4	3.7

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อความ		จำนวน	ร้อยละ
12. อาชีพของท่านในขณะนี้มีความมั่นคง หรือไม่			
	ไม่มั่นคง/มั่นคงน้อยที่สุด	7	6.5
	มั่นคงน้อย	16	14.8
	มั่นคงปานกลาง	71	65.7
	มั่นคงมาก	11	10.2
	มั่นคงมากที่สุด	3	2.8
13. โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน			
	รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก	26	24.1
	รายจ่ายเกินกว่าเล็กน้อย	29	26.9
	รายได้พอ ๆ กับรายจ่าย	37	34.3
	รายจ่ายน้อยกว่ารายได้	14	13.0
	รายจ่ายน้อยกว่ารายได้มาก	2	1.9
14. โดยรวมแล้ว ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่			
	ไม่เคย/แทบจะไม่เคยช่วย	1	0.9
	นาน ๆ ครั้ง	24	22.2
	ช่วยบ้างบางครั้ง	55	50.9
	ช่วยแทบทุกครั้ง	21	19.4
	ช่วยทุกครั้ง	7	6.5
15. โดยรวมแล้ว ท่านปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ หรือไม่			
	ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด	3	2.8
	น้อย	11	10.2
	ปานกลาง	60	55.6
	มาก	24	22.2
	มากที่สุด	10	9.3

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อความถาม		จำนวน	ร้อยละ
16. โดยรวมแล้วท่านรู้สึก ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่			
	ไม่รู้สึกรู้สึกน้อยที่สุด	3	2.8
	น้อย	13	12.0
	ปานกลาง	73	67.6
	มาก	18	16.7
	มากที่สุด	1	0.9
17. โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่			
	ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด	4	3.7
	น้อย	8	7.4
	ปานกลาง	75	69.4
	มาก	20	18.5
	มากที่สุด	1	0.9
18. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข หรือไม่			
	ไม่มี/มีน้อยที่สุด	-	-
	น้อย	11	10.2
	ปานกลาง	55	50.9
	มาก	42	38.9
	มากที่สุด	-	-
19. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกว่า สังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข หรือไม่			
	ไม่มี/มีน้อยที่สุด	13	12.0
	น้อย	29	26.9
	ปานกลาง	64	59.3
	มาก	2	1.9
	มากที่สุด	-	-

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อความ		จำนวน	ร้อยละ
20. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมี “ความสุข” หรือไม่			
	ไม่มี/มีน้อยที่สุด	5	4.6
	น้อย	8	7.4
	ปานกลาง	62	57.4
	มาก	25	23.1
	มากที่สุด	8	7.4

ภาคผนวก จ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยที่ศึกษา

ตาราง 24

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน และความสุขในการทำงาน
($N = 108$)

ตัวแปร	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
ด้านร่างกาย							
ด้านจิตใจ	.34**						
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	.08	.62**					
ด้านสิ่งแวดล้อม	.39**	.52**	.39**				
ด้านจิตวิญญาณ	.33**	.60**	.63**	.45**			
ด้านความมั่นคงในชีวิต	.30**	.47**	.43**	.52**	.67**		
ความสุขในการทำงาน	.29**	.43**	.35**	.45**	.47**	.49**	

* $p < .05$; ** $p < .01$

ตาราง 25

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานรายด้าน และความสุขในการทำงาน
($N = 108$)

ตัวแปร	1	2	3	4
ด้านกายภาพ				
ด้านเวลาทำงาน	.21*			
ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน	.22*	.45**		
ความสุขในการทำงาน	.28**	.13	.32**	

* $p < .05$; ** $p < .01$

ตาราง 26

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานรายด้าน และความสุขในการทำงาน (N = 108)

ตัวแปร	1	2	3	4	5
ด้านสภาพร่างกาย อารมณ์และจิตใจ					
ด้านลักษณะงาน	.67**				
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	.40**	.52**			
ด้านการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์	.10	.11	.23*		
ความสุขในการทำงาน	-.05	-.11	-.35**	-.17	

* $p < .05$; ** $p < .01$

ภาคผนวก จ
ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของโคเฮน

ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของโคเฮน (Cohen, 1988) Multiple Regression and Analysis

ค่าอำนาจการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

λ Values of F test as a Function of Power, u and v

a = 0.05

u	v	Power of test										
		0.25	0.50	0.60	2/3	0.70	0.75	0.80	0.85	0.90	0.95	0.99
1	20	1.9	4.1	5.3	6.2	6.7	7.5	8.5	8.5	9.7	11.4	14.1
	60	1.7	3.9	4.9	5.8	6.2	7.0	7.9	9.1	10.6	13.2	18.7
	120	1.7	3.8	4.9	5.7	6.2	6.9	7.8	9.0	10.5	13.0	18.4
	∞	1.6	3.8	4.9	5.7	6.2	6.9	7.8	9.0	10.5	13.0	18.4
2	20	2.6	5.7	7.1	8.2	8.9	9.9	11.1	12.6	14.6	17.9	24.9
	60	2.8	5.1	6.4	7.4	8.0	8.9	10.0	11.3	13.2	16.1	22.4
	120	2.7	5.0	6.3	7.2	7.8	8.7	9.7	11.1	12.8	15.7	21.8
	∞	2.7	5.0	6.2	7.2	7.7	8.6	9.6	10.9	12.7	15.4	21.4
3	20	3.2	6.9	8.6	9.9	10.6	11.8	13.2	14.9	17.2	20.9	28.7
	60	2.8	6.0	7.5	8.6	9.3	10.3	11.5	13.0	15.0	18.3	25.1
	120	2.7	5.8	7.3	8.4	9.0	10.0	11.1	12.6	14.5	17.7	24.3
	∞	2.7	5.8	7.2	8.2	8.8	9.8	10.9	12.3	14.2	17.2	23.5

