



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน  
รายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่ง  
ในจังหวัดสงขลา

Factors Influencing the Quality of Working Life and Happiness at Work of  
Daily Employees in a Frozen Seafood Industry  
in Songkhla Province

จักรพันธ์ ชูสุวรรณ  
Jakkraphan Choosuwat

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชีวเวชศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of  
Master of Science in Occupational Medicine  
Prince of Songkla University

2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน  
รายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่ง  
ในจังหวัดสงขลา

Factors Influencing the Quality of Working Life and Happiness at Work of  
Daily Employees in a Frozen Seafood Industry  
in Songkhla Province

จักรพันธ์ ชูสุวรรณ  
Jakkraphan Choosuwana

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชีวเวชศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of  
Master of Science in Occupational Medicine  
Prince of Songkla University

2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**ชื่อวิทยานิพนธ์** ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของ  
พนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่งในจังหวัด  
สงขลา

**ผู้เขียน** นายจักรพันธ์ ชูสุวรรณ  
**สาขาวิชา** อาชีวเวชศาสตร์

**อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก**

**คณะกรรมการสอบ**

.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นายแพทย์อานนท์ วิทยานนท์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติวร ชูสง)

**อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม (ถ้ามี)**

.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญญพัฒน์ ไชยเมล์)

.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาภรณ์ทิพย์ บัวเพ็ชร)

.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นายแพทย์อานนท์ วิทยานนท์)

.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาภรณ์ทิพย์ บัวเพ็ชร)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็น  
ส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชีวเวชศาสตร์

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ศรีชนะ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มี  
ส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นายแพทย์อานนท์ วิทยานนท์)  
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงชื่อ.....  
(นายจักรพันธ์ ชุสุวรรณ์)  
นักศึกษา

(4)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ  
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นายจักรพันธ์ ชูสุวรรณ)

นักศึกษา

**ชื่อวิทยานิพนธ์** ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน  
รายวันโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา

**ผู้เขียน** นายจักรพันธ์ ชูสุวรรณ

**สาขาวิชา** อาชีวเวชศาสตร์

**ปีการศึกษา** 2559

### บทคัดย่อ

พนักงานรายวันเป็นแรงงานหลักในสายการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรม ทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมการทำงานและปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามต่อสุขภาพ โดยได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยกว่าพนักงานรายเดือน ซึ่งปัญหาเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานได้

การวิจัยเชิงพรรณนาโดยการสำรวจภาคตัดขวางครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลาที่เลือกแบบเจาะจง กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและสุ่มอย่างง่ายแบ่งตามสัดส่วนจากพนักงานรายวันที่ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการในแผนกต่าง ๆ ของฝ่ายการผลิตสายงาน Center, Convent และ Cooked จำนวน 425 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.89 ทดสอบความเที่ยงโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน เท่ากับ 0.70, 0.95 และ 0.82 ตามลำดับ ค่า Kuder-Richardson (KR-20 และ KR-21) ของแบบสอบถามปัจจัยด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ เท่ากับ 1.33 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย และสถิติถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเสี่ยงรับสัมผัสปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านเคมี และด้านชีวภาพอยู่ในระดับต่ำ คือ ร้อยละ 87.01, 38.22 และ 84.85 ตามลำดับ ส่วนด้านการยศาสตร์มีความเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 57.94 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม พบว่า การทุ่มเทในงานและความมุ่งมั่นในงานที่มากเกินไปอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 42.29 และ 65.37 ตามลำดับ ผลตอบแทนจากงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 66.37 โดยมีอัตราส่วนการทุ่มเทในงานและผลตอบแทนจากงานอยู่ในระดับที่ไม่มีความเสี่ยงคือมีค่าน้อยกว่า 1

( $M = 0.67$ ,  $SD = 0.27$ ) ร้อยละ 57.85 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ ทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ 55.9 คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับปานกลาง ร้อยละ 89.11 และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข ร้อยละ 72.91 โดยพบว่า ปัจจัยด้านรายได้ แผนงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 22.6 ( $\text{adj } R^2 = .226$ ,  $p < .001$ ) และปัจจัยด้านแผนงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 13.1 ( $\text{adj } R^2 = .131$ ,  $p < .001$ ) ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ โดยรวมเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานและมีความสุขในการทำงานได้ดีที่สุด ( $\beta = .375$  และ  $.344$ ,  $p < .001$  ตามลำดับ) และยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .404$  และ  $.349$ ,  $p < .01$  ตามลำดับ) อย่างไรก็ตามพบว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10.4 จัดเป็นกลุ่มเสี่ยงที่มีภาวะไม่สมดุลระหว่างการทุ่มเทในงานและผลตอบแทนจากงาน และร้อยละ 22.58 ไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นภาวะที่อาจก่อให้เกิดผลเสียที่กระทบต่อสุขภาพและความสามารถในการทำงานได้

การศึกษานี้ ให้ข้อเสนอแนะแนวทางปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพและการยศาสตร์ รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพของพนักงานรายวันทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยควรมีระบบการบริหารจัดการและแผนงานขององค์กรเพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

**Thesis Title** Factors Influencing the Quality of Working Life and Happiness at Work of Daily Employees in a Frozen Seafood Industry in Songkhla Province

**Author** Mr. Jakkraphan Choosuwan

**Major Program** Occupational Medicine

**Academic Year** 2016

### ABSTRACT

Daily workers are the main workforce in the operating sectors of industries. They confronted with many working environmental hazards, while they received low salary and welfare. These hazards could affect to their quality of work life and happiness at work.

This cross-sectional descriptive survey aimed to study factors affecting quality of work life and happiness at work of daily workers in a large-scale frozen seafood industry selected in Songkhla province. Samples recruited through stratified and simple random sampling from the 425 daily workers in the operating sectors of Center, Convent and Cooked production lines. Data were collected by self-administered questionnaire which were developed through literature reviewing. It was approved for content validity by three experts and reported 0.89 for internal consistency. The reliability showed alpha Cronbach's coefficient of questionnaire overall variables, quality of work life and happiness at work 0.70, 0.95 and 0.82, respectively. The Kuder-Richardson, KR-20 and KR-21, reliabilities of for health behavior factor questionnaire were 1.33. Descriptive, simple linear regression and multiple regression statistics were employed for data analysis.

Results displayed the workers' perception on the physical, chemical, and biological work environments at low level 87.01%, 38.22%, and 84.85%, respectively. Samples perceived ergonomics hazards at moderate level 57.94%. They perceived the psychosocial work environment at low level for effort 42.29% and overcommitment 65.37% while reward perception showed 66.37% at moderate level. The effort and reward imbalance ratio (ERI) was normal, less than 1 ( $M = 0.67$ ,  $SD = 0.27$ ) for 57.85%. Additionally, their perception on health practice at work resulted in at the very good level 55.9%. The level of quality of work life was moderate, 89.11% while the



level of happiness at work was good, 72.91%. Work sector, overall physical work environment, and overall health practice factors were altogether accounted for 22.6% of variance in quality of work life ( $\text{adj } R^2 = .226$ ,  $p < .001$ ). Work sector and overall health practice factors were altogether accounted for 13.1% of variance in happiness at work ( $\text{adj } R^2 = .131$ ,  $p < .001$ ). Findings identify the overall health practice factor was the best predictor for both quality of work life and happiness at work ( $\beta = .375$  and  $.344$ ,  $p < .001$ , respectively), as well as statistically significant correlations with them at moderate level ( $r = .404$  and  $.349$ ,  $p < .01$ , respectively). However, it was found that 10.4% of the samples was at risk related to ERI imbalance and 22.58% was unhappy in working life. These findings remind effects of negative working conditions on health and working performance.

This study guides to the improvement of physical and ergonomics at work. Healthy promotion plan and organizational management system should be clearly defined for daily workers' physical and mental health.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพ.อานนท์ วิทยานนท์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาภรณ์ทิพย์ บัวเพ็ชร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้ความรู้ คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขข้อบกพร่องในการจัดทำวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญญพัฒน์ ไชยเมธ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติวร ชูสง กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะแนวคิดต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์และแก้ไขข้อบกพร่องในวิทยานิพนธ์ เพื่อให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบคุณฝ่ายทรัพยากรบุคคลากร โรงงานอุตสาหกรรม ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมถึงทุกกำลังใจที่ไม่ได้กล่าวนามในที่นี้ที่คอยช่วยสนับสนุนทำให้การศึกษาครั้งนี้ประสบความสำเร็จ

ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย และคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในการสนับสนุนทุนอุดหนุนการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ครอบครัว รวมถึงพี่ ๆ น้อง ๆ และเพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการต่อสู้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ทำให้การทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณต่อบุพการี ครูบาอาจารย์ และผู้มีพระคุณในชีวิตทุกท่าน

จักรพันธ์ ชูสุวรรณ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(5)
Abstract	(7)
กิตติกรรมประกาศ	(9)
สารบัญ	(10)
รายการตาราง	(12)
รายการภาพประกอบ	(15)
<b>บทที่</b>	
1    บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
คำถามการวิจัย	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
นิยามศัพท์ของการวิจัย	9
ขอบเขตการวิจัย	11
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
2    การทบทวนวรรณกรรม	12
อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง	12
คุณภาพชีวิตการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
ความสุขในการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน	38
3    วิธีการดำเนินการวิจัย	47
รูปแบบการวิจัย	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
การคำนวณกลุ่มตัวอย่างและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง	47
เกณฑ์การคัดเข้า-คัดออก	51

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	51
การตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย	61
การดำเนินการวิจัย	63
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	64
การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง	66
4 ผลการวิจัยและการอภิปรายผล	67
ผลการวิจัย	67
การอภิปรายผล	79
5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	89
สรุปผลการวิจัย	89
ข้อจำกัดในการวิจัย	93
ข้อเสนอแนะ	93
เอกสารอ้างอิง	103
ภาคผนวก	104
ภาคผนวก ก เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล	105
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	124
ภาคผนวก ค หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมวิจัย	125
ภาคผนวก ง ตารางวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม	126
ภาคผนวก จ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยศึกษา	147
ประวัติผู้เขียน	152

## รายการตาราง

ตาราง	หน้า	
1.1	ตารางสรุปเครื่องชี้วัดทางสังคม และคุณภาพชีวิต	27
3.1	กลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวันในแผนกต่าง ๆ	50
3.2	องค์ประกอบของแบบสอบถาม ERIQ ฉบับภาษาไทย	53
3.3	ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	62
4.1	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าต่ำสุด-สูงสุดของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	68
4.2	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าต่ำสุด-สูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการรับรู้ต่อความเสี่ยงในการสัมผัสสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ	72
4.3	จำนวน และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าต่ำสุด-สูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการรับรู้ต่อความเสี่ยงในการสัมผัสสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม	73
4.4	จำนวน และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าต่ำสุด-สูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการรับรู้ต่อการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ	74
4.5	จำนวน และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าต่ำสุด-สูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านและโดยรวม	75
4.6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าต่ำสุด-สูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความสุขในการทำงาน	76
4.7	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา	77
4.8	ความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง	78
4.9	ความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง	79

### รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.10	จำนวน และร้อยละของพนักงานรายวันที่ปฏิบัติงานในสายการผลิต โรงงาน อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งจำแนกตามระดับปัจจัยสภาพแวดล้อม ในการทำงานด้านการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน	127
4.11	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนปัจจัยสภาพแวดล้อม ในการทำงานด้านจิตสังคม	130
4.12	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ	135
4.13	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนคุณภาพชีวิต การทำงานในพนักงานรายวัน	137
4.14	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับค่าดัชนีมวลกาย	141
4.15	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ และระดับเส้นรอบเอว	141
4.16	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนความสุข ในการทำงาน	142
4.17	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามค่า ERI ratio (Effort-Reward Imbalance ratio)	146
4.18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา	147
4.19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล	148
4.20	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ	148
4.21	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม	149
4.22	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติ ตัวด้านสุขภาพ	149
4.23	ความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างตัวแปรย่อยที่ศึกษากับคุณภาพชีวิต	150

**รายการตาราง (ต่อ)**

ตาราง		หน้า
4.24	ความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างตัวแปรย่อยที่ศึกษากับความสุขในการทำงาน	151

## รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
2 กระบวนการผลิตอาหารทะเลแช่แข็ง	17
3 การสุ่มตัวอย่าง	49



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

องค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อปัญหาสุขภาพจิตของแรงงานที่พบในสถานที่ทำงาน เนื่องจากปัญหาสุขภาพจิตเป็นสาเหตุหลักอันดับที่ 5 ของการเจ็บป่วยและความพิการที่พบทั่วโลก<sup>1,2</sup> นอกจากนี้ปัญหาสุขภาพจิตได้ส่งผลกระทบต่อประชากรประมาณ 450 ล้านคนหรือมากกว่า 6 คนในทุก ๆ 100 คน<sup>3</sup> ดังที่กรมอนามัยของสหราชอาณาจักรและสมาพันธ์อุตสาหกรรมอังกฤษได้ประเมินว่า ร้อยละ 15-30 ของแรงงานนั้นจะประสบกับปัญหาสุขภาพจิตบางประเภทในช่วงชีวิตของการทำงาน นอกจากนี้การประชุมสุขภาพจิตของสหภาพยุโรป (EU) ได้ประเมินความชุกและผลกระทบของปัญหาสุขภาพจิตในสถานที่ทำงานของประเทศในสหภาพยุโรปพบว่ามีถึงร้อยละ 20 ของประชากรวัยทำงาน สำหรับประเทศสหรัฐอเมริกามีการคาดการณ์ว่าประชากรวัยทำงานจำนวนมากกว่า 40 ล้านคนมีปัญหาสุขภาพจิต และจากจำนวนดังกล่าวพบว่าประมาณ 4-5 ล้านคนมีความเจ็บป่วยทางจิตอย่างรุนแรง<sup>4</sup> โดยพบว่าภาวะซึมเศร้าเป็นตัวอย่างหนึ่งของปัญหาสุขภาพจิตที่พบบ่อยที่สุดของแรงงานในประเทศสหรัฐอเมริกา

ความผิดปกติทางจิตถูกพบว่าเป็นอีกสาเหตุหลักที่ก่อให้เกิดความพิการ โรคหัวใจและหลอดเลือด และความผิดปกติของกล้ามเนื้อและกระดูก<sup>5</sup> ซึ่งเป็นผลกระทบโดยตรงต่อสุขภาพของแรงงาน นอกจากนี้ปัญหาสุขภาพจิตนั้นยังส่งผลกระทบต่อความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน และอาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุ การเจ็บป่วยและการขาดงานของแรงงานด้วยนั้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อกำลังผลิตของบริษัทหรือองค์กรเช่นกัน ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรหรือรัฐบาลต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากในการรักษาปัญหาสุขภาพจิต ในสหรัฐอเมริกาประมาณค่าใช้จ่ายของประเทศต่อภาวะซึมเศร้าเพียงอย่างเดียวมีค่าถึง 30-40 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ<sup>6,7</sup> ส่วนในสหภาพยุโรปนั้นพบว่าประชากรที่ได้รับเงินบำนาญจากความพิการเกิดจากความผิดปกติทางด้านสุขภาพจิตเป็นสาเหตุหลัก<sup>8</sup> นอกจากนี้สุขภาพจิตยังเป็นปัญหาด้านสุขภาพของโลกที่ยังไม่ได้รับความสนใจอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศกำลังพัฒนา

สำหรับประเทศไทย ประชากรวัยแรงงานอายุระหว่าง 15-59 ปี เป็นประชากรกลุ่มหลักที่มีบทบาทหน้าที่ และมีความสำคัญในการพัฒนาประเทศในการสร้างความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจให้แก่ครอบครัวและสังคม ตลอดจนรับผิดชอบในการดูแลสมาชิกวัยพึ่งพิง<sup>8</sup> อย่างไรก็ตามท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศที่เกิดขึ้น ส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของคนไทย ผู้คนประสบปัญหาความเครียดมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากความเจ็บป่วยทางร่างกายจำนวนมากที่มีสาเหตุมาจากความเครียดทางจิตใจ ตลอดจนการเกิดปัญหาสังคม ทั้งเรื่องความรุนแรง ยาเสพติด อาชญากรรม ล้วนส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของผู้คนทั้งสิ้น<sup>9</sup> จากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติปี พ.ศ. 2551-2555 รายงานว่า ประชากรไทยอายุ 15 ปีขึ้นไป มีสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน (27.01-34.00) คือ มีคะแนนระหว่าง 31.80-33.59 คะแนน โดยพบว่าคนไทยประมาณครึ่งหนึ่ง คือ ร้อยละ 49.5-54.5 มีระดับสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คือ เฉลี่ยเท่ากับคนทั่วไป แต่จำนวนอีกเกือบ 1 ใน 5 คือ ร้อยละ 9.7-17.8 มีระดับสุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป (ต่ำกว่า 28 คะแนน) หรือเสี่ยงที่จะมีปัญหาสุขภาพจิต ซึ่งส่วนหนึ่งของประชากรกลุ่มนี้เป็นผู้ใช้แรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไป อยู่ในภาคอุตสาหกรรมของประเทศ จำนวน 37,815 ราย

ภาคใต้เป็นแหล่งอุตสาหกรรมหนึ่งที่สำคัญของประเทศ ซึ่งโรงงานอุตสาหกรรมของภาคใต้ในปี พ.ศ. 2555 มีจำนวน 11,366 โรงงาน แรงงานทั้งหมด 223,294 คน<sup>10, 11</sup> กระจายตามลักษณะพื้นที่และแหล่งวัตถุดิบ โรงงานอุตสาหกรรมที่สำคัญ ได้แก่ โรงงานอุตสาหกรรมยางพารา จำนวน 735 โรงงาน โรงงานไม้แปรรูป (โรงเลื่อย) จำนวน 605 โรงงาน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง จำนวน 179 โรงงาน และอุตสาหกรรมน้ำมันพืช (น้ำมันปาล์ม) จำนวน 178 โรงงาน<sup>10</sup> จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นว่าอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งเป็น 1 ใน 4 ของอุตสาหกรรมหลักของภาคใต้ เนื่องจากลักษณะทางภูมิศาสตร์ติดพื้นที่ชายฝั่งทะเลเป็นแหล่งวัตถุดิบสำคัญ สำหรับการผลิตอาหารทะเลแช่แข็งนั้น มีวัตถุประสงค์ทั้งเพื่อการจำหน่ายในประเทศและการส่งออกต่างประเทศทั้งสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรป โดยมีอัตราการส่งออกจำนวน 277,152 ตัน คิดเป็นมูลค่า 75,666 ล้านบาท ในปีพ.ศ. 2555<sup>12</sup> จังหวัดที่มีการประกอบกิจการอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งเป็นอันดับ 1 ของภาคใต้ คือ จังหวัดสงขลา รองลงมา คือ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งโรงงานประเภทนี้ตั้งกระจายอยู่ตามจังหวัดต่าง ๆ ของภาคใต้ที่มีภูมิประเทศส่วนหนึ่งติดกับชายฝั่งทะเลอ่าวไทยทำให้เหมาะต่อการทำกิจการลักษณะดังกล่าว ซึ่งมีโรงงานทั้งหมดรวม 62 โรงงาน<sup>10</sup> โรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นโรงงานขนาดใหญ่ที่มีอัตรากำลังการผลิตสูงซึ่งถือว่าจ้างแรงงานเป็นจำนวนมาก โดยมีการจ้างงานเป็นแบบทั้งรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมงขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ต้องการทักษะความชำนาญและผลผลิตที่ตลาดต้องการ

พนักงานรายวันเป็นแรงงานประเภทหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง เนื่องจากเป็นแรงงานหลักในสายการผลิตของโรงงาน อย่างไรก็ตามพนักงานกลุ่มนี้มักจะได้รับค่าจ้างและสวัสดิการน้อยกว่าพนักงานประจำ ถูกละเลยจากผู้ประกอบการส่วนใหญ่ และจะได้รับค่าจ้างเฉพาะวันที่มาทำงาน ประกอบกับการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เสี่ยง ทำให้พนักงานเหล่านี้ได้รับผลกระทบในหลาย ๆ ด้าน เช่น ปัญหาค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอจนเกิดหนี้สิน ปัญหาเรื่องครอบครัว เรื่องสุขภาพ เป็นต้น นอกจากลักษณะของงานและการว่าจ้างแล้ว สิ่งแวดล้อมของการทำงานก็ยังมีปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามต่อสุขภาพหลายประการ ได้แก่ ทางด้านกายภาพ มีเสียงดังของเครื่องจักร ความเย็นภายในหน่วยการผลิต และอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงาน ด้านเคมี มีสารเคมีอันตราย เช่น คลอรีน ฟอสเฟต และด้านการยศาสตร์ เช่น การยกของหนัก ก้ม โคงตัว นั่ง/ยืนทำงานเป็นเวลานาน หรือปฏิบัติงานลักษณะเดิม ๆ<sup>12,13</sup> และการศึกษาที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าสิ่งคุกคามจากสิ่งแวดล้อมการทำงานมีผลกระทบทั้งทางร่างกาย และสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงานด้วย เช่น ในสิ่งแวดล้อมการทำงานที่อุณหภูมิต่ำมีผลกระทบต่อสภาพจิตใจและความไม่สุขสบายของพนักงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคมสามารถก่อให้เกิดสภาวะเครียดในการทำงานของพนักงาน เป็นต้น<sup>14-17</sup> ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัวลงอาจทำให้ธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งต้องปรับลดการผลิตลงตามไปด้วย<sup>10</sup> ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานรายวัน ตลอดจนคุณภาพของงานด้วยเช่นกัน<sup>18</sup>

พนักงานถือว่าเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญยิ่งของงานภาคอุตสาหกรรม<sup>19</sup> ดังนั้นหากพนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะทำให้องค์กรได้รับผลงานที่ดีและมีคุณภาพ ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยที่ทำการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานและการประเมินระดับความเครียดจากการประกอบอาชีพของคนงานในสถานประกอบการต่าง ๆ<sup>20,21</sup> งานวิจัยเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบที่มีต่อภาวะสุขภาพจิตของพนักงานโดยตรงซึ่งตัวชี้วัดหนึ่งที่สามารถวัดได้ คือคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน<sup>22</sup>

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการทำงาน ในแง่การบริหารทรัพยากรขององค์กรเนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ในปัจจุบันการมีงานทำมีส่วนสำคัญที่ทำให้คนดำรงชีวิตอยู่ได้และได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานจะต้องมีการจัดการด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานเพื่อให้คนทำงานเกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคล และองค์กร เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตของ

องค์กร ช่วยปรับปรุงศักยภาพของพนักงาน ช่วยเพิ่มขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน<sup>23</sup>

นอกจากนี้ความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งอีกประการที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น เนื่องจากหากคนในองค์กรไม่มีความสุขจะเป็นการลดทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร มีการขาดงาน การลาออกของพนักงาน<sup>24</sup> การสร้างความสุขในการทำงานจะทำให้คนทำงานเห็นคุณค่าของงานเกิดมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ รู้สึกสนุก มีความสุขในการทำงานมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงานซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล<sup>25</sup>

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานได้กลายเป็นแนวคิดที่สำคัญต่อองค์กรมากขึ้นอย่างมากในปัจจุบัน โดยเฉพาะการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากหากองค์กรใดสามารถทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้ ย่อมทำให้การบริหารองค์กรนั้นเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น เพราะเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดศักยภาพในการทำงาน ผลงานที่ทำได้ก็จะบรรลุตามเป้าหมาย ผลผลิตสูงขึ้น เกิดความคงอยู่ในงาน มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ คุณภาพสินค้าและบริการดีขึ้น<sup>25, 26</sup> การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานอาจกล่าวได้ว่าเป็นการศึกษาความต้องการหรือปรารถนาในงานของพนักงานซึ่งสามารถนำมาเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรและส่วนหนึ่งก็เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานด้วยเช่นกัน

ผลการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมามีการศึกษาศึกษาและทดสอบเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน โดยองค์กรอนามัยโลกได้พัฒนาแบบสอบถามคุณภาพชีวิตฉบับภาษาไทยได้แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 4 ด้าน คือ ร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม<sup>27</sup> ซึ่งสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้นำมาเป็นแนวคิดพื้นฐานในการกำหนดมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management System of Quality of work Life: MS-QWL) โดยปรับเปลี่ยนเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย จิตใจ สัมพันธภาพทางสังคม สิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณ และความมั่นคงในชีวิต<sup>28</sup> เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปใช้ควบคุม ปรับปรุง และเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน และครอบคลุมสุขภาพทุกด้าน นอกจากนี้สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย “ความสุข 8 ประการ” (Happy 8)<sup>29</sup> ซึ่งก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีทั้ง 4 มิติคือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ<sup>29</sup>

สถานประกอบการสามารถนำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้โดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพการทำงาน โดยได้มีการสร้างและทดสอบเครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเองของคนทำงานในองค์กร คือ HAPPINOMETER ที่พัฒนาจากวิถีชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมและภาคบริการ ตลอดจนคนทำงานในภาครัฐบาล ซึ่งสามารถวัดความสุขของคนทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรมรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ<sup>22</sup> ซึ่งเครื่องมือทั้งสองนี้ผ่านการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือและได้รับการยอมรับว่ามีความน่าเชื่อถือและสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือของการศึกษาครั้งนี้ได้

ดังนั้นอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องาน มีความสุข เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และรู้จักบำเพ็ญประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว สถานประกอบการ และชุมชน สำหรับในส่วนของสถานประกอบการก็จะได้รับประโยชน์ คือ สามารถผลักดันประสิทธิภาพการผลิตให้สูงขึ้น คุณภาพของสินค้าและบริการดีขึ้น ลดปัญหาการขาดงาน การเข้างานช้า การลาป่วยลาภิกขของพนักงาน รวมทั้งลดอัตราการเข้า-ออกของพนักงาน ทำให้สถานประกอบการประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ และเป็น การสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น เป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ของสถานประกอบการได้ในที่สุด และยังส่งผลต่อสังคมรอบข้างให้เกิดความสุขด้วยเช่นกัน<sup>30</sup>

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง โดยการประยุกต์ใช้แนวคิด สุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงาน<sup>31</sup> ซึ่งกล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานไว้ได้อย่างครอบคลุมทั้งปัจจัยด้านตัวบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อมหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นสิ่งคุกคามต่อสุขภาพทั้งทางตรงและทางอ้อม ผลการศึกษาวิจัยนี้คาดว่าจะประโยชน์ในการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ การดำเนินงานกิจกรรมสร้างความสุขในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ผลักดันให้สถานประกอบการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน ตลอดจนนำไปวางแผนในการดูแลสุขภาพกาย และสุขภาพจิตของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ ต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง

## คำถามการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งอยู่ระดับใด
2. ปัจจัยใดบ้างที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

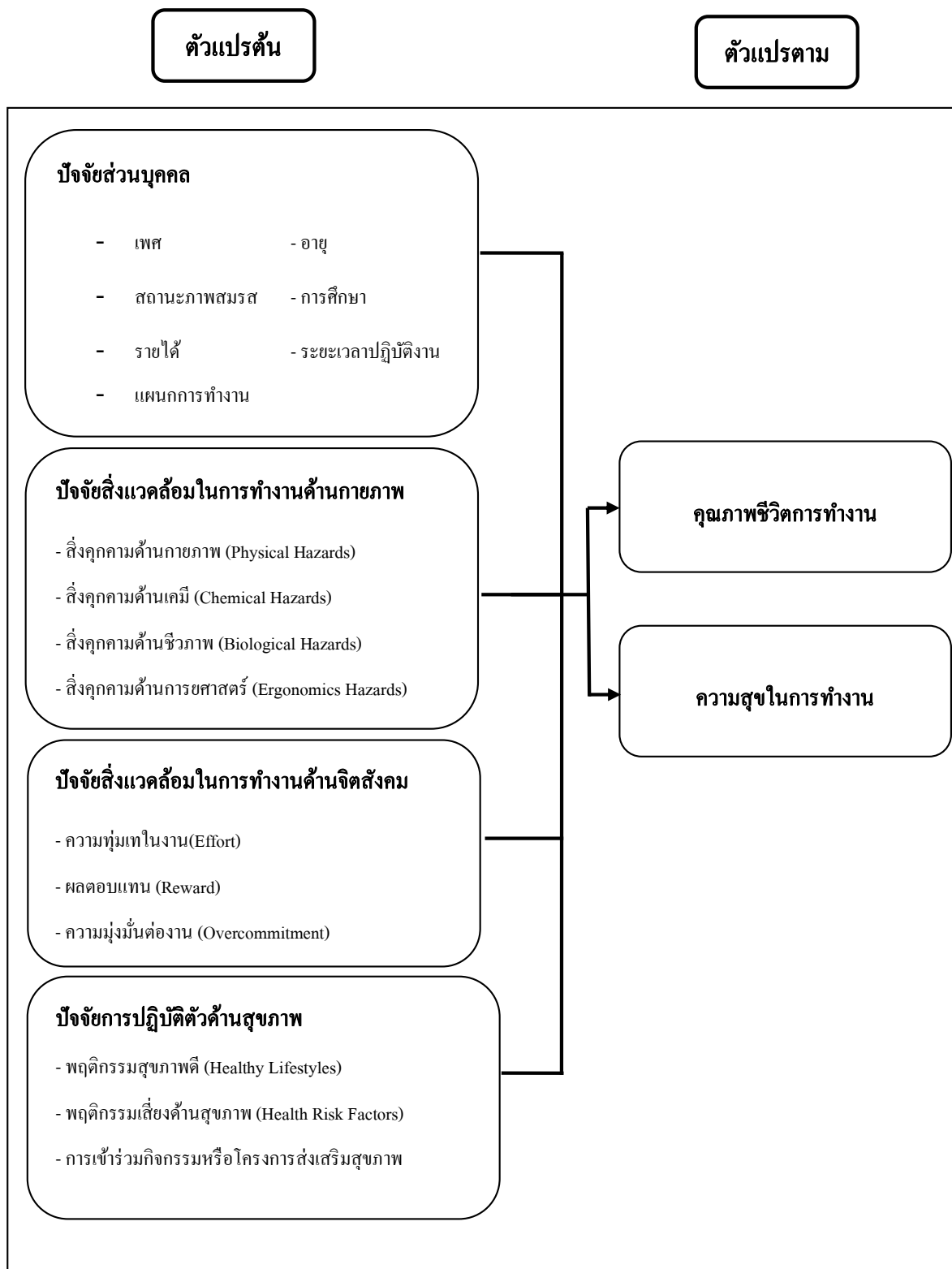
ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานของ Burton J, 2006<sup>31</sup> ที่ให้ความสำคัญกับการปกป้องและส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และสุขภาวะของพนักงานทุกคน ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่อาจจะมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) และความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors) เป็นข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ (Physical work environment) เป็นสิ่งคุกคามสุขภาพจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ประกอบด้วย สิ่งคุกคามทางเคมี (chemical agents) กายภาพ (physical agents) ชีวภาพ (biological agents) การยศาสตร์ (ergonomic hazards) ความปลอดภัยของเครื่องจักรกล (machine safety) และความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ 3) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม (Psychosocial work environment) เป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีผลกระทบต่อ

สุขภาพจิตและสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยต่าง ๆ ในองค์กรและการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดต่อร่างกายหรือจิตใจ เช่น ปริมาณงานมาก ความกดดันเรื่องเวลา ผลตอบแทนจากงานที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น และ 4) ปัจจัยการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ (Health practices of employees) เป็นการปฏิบัติตัวเพื่อการมีสุขภาพที่ดี และการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ ประกอบด้วย พฤติกรรมสุขภาพดี (healthy lifestyles) พฤติกรรมเสี่ยง (health risk factors) และการเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมสุขภาพ

ผลการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการประเภทต่าง ๆ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม สิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต โดยใช้เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการของสถาบันสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย<sup>23</sup> และความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ประกอบด้วย “ความสุข 8 ประการ” (Happy 8) คือ มีสุขภาพดี (Happy body) มีความผ่อนคลาย (Happy relax) มีการศึกษาหาความรู้ (Happy brain) มีน้ำใจงาม (Happy heart) มีคุณธรรม (Happy soul) ใช้เงินเป็น (Happy money) มีครอบครัวดี (Happy family) และมีสังคมดี (Happy society)<sup>29</sup> ตามแนวความคิดของสำนักสนับสนุนสุขภาพขององค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

กรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงได้ดังภาพ 1

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



## นิยามศัพท์ของการวิจัย

**พนักงานรายวัน** หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง โดยมีการว่าจ้างและจ่ายค่าตอบแทนแบบรายวัน

**คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง การรับรู้ ความคิดเห็น ความรู้สึกหรือความเชื่อของบุคคลที่มีผลชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม สิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ประเมินโดยใช้แบบสอบถามตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการของสถาบันสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย<sup>23</sup> ข้อคำถามมีจำนวน 54 ข้อ ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วน (rating scale) 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก เล็กน้อย และไม่เลย

**ความสุขในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประเมินโดยใช้แบบวัดระดับความสุขของคนทำงาน (HAPPINOMETER)<sup>22</sup> ข้อคำถามมีจำนวน 20 ข้อ ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วน (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

**ปัจจัยที่มีอิทธิพล** หมายถึง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน ประเมินโดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา 4 ปัจจัยหลัก คือ

- **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน

- **ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ** หมายถึง สิ่งคุกคามสุขภาพจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หรือสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต โดยได้แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

- 1) **สิ่งคุกคามด้านกายภาพ** หมายถึง สิ่งคุกคามที่ไม่มีชีวิตจากสิ่งแวดล้อมใน การทำงานและมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับอันตรายหรือส่งผลต่อสุขภาพได้ เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง ข้อคำถามมีจำนวน 6 ข้อ ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วน (rating scale) 3 ระดับ คือ ตลอดเวลา/บ่อยครั้ง นาน ๆ ครั้ง และน้อย/ไม่มีเลย

2) **สิ่งคุกคามด้านเคมี** หมายถึง สิ่งคุกคามจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นสารเคมี ซึ่งมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับอันตรายหรือส่งผลต่อสุขภาพได้ ข้อคำถามมีจำนวน 3 ข้อ ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วน (rating scale) 3 ระดับ คือ ตลอดเวลา/บ่อยครั้ง นาน ๆ ครั้ง และน้อย/ไม่มีเลย

3) **สิ่งคุกคามด้านชีวภาพ** หมายถึง สิ่งคุกคามจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีชีวิตที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับอันตรายหรือส่งผลต่อสุขภาพได้ เช่น เชื้อโรค และพาหะนำโรค ข้อคำถามมีจำนวน 2 ข้อ ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วน (rating scale) 3 ระดับ คือ ตลอดเวลา/บ่อยครั้ง นาน ๆ ครั้ง และน้อย/ไม่มีเลย

4) **สิ่งคุกคามด้านกายศาสตร์** หมายถึง สิ่งคุกคามจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานและสัมพันธ์กับลักษณะงานและท่าทางในการทำงาน ซึ่งมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับอันตรายหรือส่งผลต่อสุขภาพได้ เช่น ท่าทางการทำงาน อุปกรณ์ในการทำงาน เป็นต้น ข้อคำถามมีจำนวน 4 ข้อ ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วน (rating scale) 3 ระดับ คือ ตลอดเวลา/บ่อยครั้ง นาน ๆ ครั้ง และน้อย/ไม่มีเลย

- **ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม** หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีผลกระทบต่อสุขภาพจิตและสัมพันธภาพทางสังคมระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน เช่น ภาระงานและความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะของงาน ความพึงพอใจในงาน ค่าตอบแทนและชั่วโมงการทำงาน สัมพันธภาพและการสื่อสารระหว่างกันของผู้ร่วมงาน เป็นต้น ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดความไม่สมดุลของการทุ่มเทในงานและผลตอบแทนจากงานของ Siegrist, 1996 ประกอบด้วย การทุ่มเทในงาน (Effort) ผลตอบแทนจากงาน (Reward) และความมุ่งมั่นต่องานมากเกินไป (Overcommitment)<sup>32</sup> ข้อคำถามมีจำนวน 23 ข้อ ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วน (rating scale) 5 ระดับ คือ ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย ใช่/เห็นด้วย แต่ฉันไม่รู้สึกรทุกข์ใจ ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข์ใจบ้างเล็กน้อย ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข์ใจ ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข์ใจมาก ใช่สำหรับข้อคำถามการทุ่มเทในงานและผลตอบแทนจากงาน ส่วนลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วน (rating scale) 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ใช่สำหรับข้อคำถามความมุ่งมั่นต่องานมากเกินไป

- **ปัจจัยการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ** หมายถึง การปฏิบัติเพื่อสุขภาพ ได้แก่ การดำเนินชีวิตที่ส่งผลต่อสุขภาพดี เช่น การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารครบทุกมื้อ มีการพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น และปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ เช่น การสูบบุหรี่ การดื่มแอลกอฮอล์และเครื่องดื่มชูกำลัง เป็น

ต้น ข้อคำถามมีจำนวน 12 ข้อ ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วน (rating scale) 4 ระดับ สำหรับข้อคำถามที่ 2, 3, 4, 6, 7, 9, 10 และ 11 ส่วนลักษณะการตอบเป็นแบบ dichotomous scale คือ ใช่และไม่ใช่ ใช้สำหรับข้อคำถามที่ 1, 5, 8 และ 12

### **ขอบเขตของการวิจัย**

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive study design) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานรายวันที่ปฏิบัติงานในสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งขนาดใหญ่ อำเภอระโนด จังหวัดสงขลา เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2558

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. เป็นแนวทางในการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง
2. เป็นแนวทางในการส่งเสริมสุขภาพของพนักงานรายวันที่ทำงานในสถานประกอบการ และส่งเสริมการดำเนินงานกิจกรรมสร้างความสุขในรูปแบบต่าง ๆ
3. สามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ในการวางแผนดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงานในสถานประกอบการที่มีว่าจ้างพนักงานรายวันที่มีสภาพการทำงานคล้ายคลึงกัน
4. ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลสำคัญจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงาน อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง โดยมีหัวข้อหลัก ๆ ดังต่อไปนี้

1. อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง
  - 1.1 โรงงานและกระบวนการผลิตอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง
  - 1.2 ลักษณะการว่าจ้างงานพนักงานรายวัน
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. ความสุขในการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
  - 3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงาน
  - 4.1 แนวคิดสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงาน
  - 4.2 สรูปปัจจัยที่ใช้ในการศึกษารุ่นนี้

#### 1. อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง

##### 1.1 โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง

โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง (Frozen Seafood Industry) เป็นอุตสาหกรรมที่นำ วัตถุดิบจากทะเลประเภท ปลา กุ้ง ปลาหมึก หอย และปู มาผ่านเทคโนโลยีการแปรรูป และการถนอม อาหารโดยกระบวนการแช่แข็งเพื่อรักษาคุณภาพของวัตถุดิบนั้น ๆ ให้สดอยู่เสมอก่อนจัดส่งจำหน่าย ซึ่งกระบวนการแช่แข็งเป็นวิธีการเก็บรักษาอาหารไม่ให้น่าเสีย โดยการทำให้เป็นน้ำให้เป็นน้ำแข็ง

ทำให้สามารถยับยั้งการเจริญเติบโตของแบคทีเรีย และทำให้ปฏิกิริยาทางเคมีต่าง ๆ ช้าลง การผลิตอาหารทะเลแช่แข็งนั้นสามารถแยกลักษณะการประกอบกันได้เป็น 2 ประเภทหลัก ๆ คือ ผลิตภัณฑ์ของสัตว์ทะเลแช่แข็งโดยไม่ผ่านกระบวนการแปรรูป เช่น กุ้งสดทั้งตัวหรือปอกเปลือกแช่แข็ง ปลาสดทั้งตัวหรือชำแหละแช่แข็ง และผลิตภัณฑ์ของสัตว์น้ำทะเลแช่แข็งที่ผ่านกระบวนการแปรรูปวัตถุดิบ เช่น เนื้อปลาบดแช่แข็ง

#### 1.1.1 สถานการณ์ของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งของประเทศไทยและในเขตภาคใต้

จากการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ในปี พ.ศ. 2504 ของประเทศไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, ม.ป.ป)<sup>33</sup> พบว่า อุตสาหกรรมอาหารเป็นอุตสาหกรรมลำดับแรกที่ได้รับการสนับสนุน เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เงินลงทุนน้อยและมีวัตถุดิบภายในประเทศสูง ในช่วงแรก ๆ ของการพัฒนาอุตสาหกรรมมีวัตถุประสงค์ในการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า หรือเพื่อใช้บริโภคภายในประเทศเป็นหลัก ต่อมาการพัฒนาอุตสาหกรรมอาหารจึงเปลี่ยนทิศทางการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าไปสู่การผลิตเพื่อส่งออก และสามารถนำรายได้มาสู่ประเทศมากขึ้นเรื่อย ๆ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา อย่างไรก็ตามจากรายงานสรุปภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมปี 2555 และแนวโน้มปี 2556 โดยสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ภาพรวมการผลิตของอุตสาหกรรมอาหาร ปี พ.ศ. 2555 คาดว่าจะมีกำลังการผลิตลดลงจากปี พ.ศ. 2554 ร้อยละ 5.71<sup>10</sup> ซึ่งเป็นผลจากปริมาณวัตถุดิบลดลง ประกอบกับต้นทุนสินค้าอาหารโดยรวมเพิ่มขึ้นจากการได้รับผลกระทบจากราคาวัตถุดิบนำเข้าจากตลาดโลกที่ปรับสูงขึ้นตามราคาน้ำมัน ถึงแม้ว่าเงินบาทมีการปรับตัวลดลงเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2554 ซึ่งมีผลดีต่อภาคการส่งออก แต่จากสถานการณ์นี้ สาธารณะของหลายประเทศในสหภาพยุโรปได้เริ่มส่งผลต่อเนื่องทำให้เศรษฐกิจโลกซบเซาลง โดยเฉพาะเศรษฐกิจของประเทศจีน ญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา ซึ่งก็ได้ส่งผลกระทบต่อภาคการผลิตของอุตสาหกรรมอาหารไทย โดยเฉพาะผลิตภัณฑ์อาหาร เพื่อการส่งออกกลับชะลอตัวลดลงด้วยเช่นกัน

สถานการณ์ด้านการตลาดและการจำหน่ายภายในประเทศของอุตสาหกรรมอาหาร พบว่าปริมาณการจำหน่ายสินค้าอาหารภายในประเทศในปี พ.ศ. 2555 จากการคาดการณ์พบว่า ลดลงร้อยละ 0.60 จากปี พ.ศ. 2554 ซึ่งเป็นผลมาจากระดับราคาน้ำมันได้ปรับตัวสูงขึ้น ทำให้ราคาสินค้าหลายรายการได้ปรับตัวเพิ่มขึ้นด้วย ส่งผลให้ผู้บริโภคลดการจับจ่ายใช้สอยลง โดยส่วนหนึ่งได้ลดการประกอบอาหารทานกันเองที่บ้านและออกไปรับประทานอาหารนอกบ้านแทน ถึงแม้จะมีประชาชน

บางส่วนจะมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกาศขึ้นค่าแรงขั้นต่ำของรัฐบาล และการปรับเงินเดือนข้าราชการ ส่วนสถานการณ์ด้านการค้าระหว่างประเทศ พบว่า การส่งออกปี พ.ศ. 2555 ของอุตสาหกรรมอาหาร คาดว่าจะมีมูลค่ารวม 913,665.56 ล้านบาท โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.61 จากปี พ.ศ. 2554<sup>10</sup> นอกจากนี้แนวโน้มการผลิตและการส่งออกอุตสาหกรรมอาหาร ในช่วงปี พ.ศ. 2556 มีการคาดการณ์ว่าทิศทางการผลิต และการส่งออกจะปรับตัวเพิ่มขึ้นเล็กน้อย เนื่องจากราคาสินค้าเกษตรในตลาดโลกได้ปรับเพิ่มขึ้นภายหลังเกิดภัยแล้งในสหรัฐอเมริกา อย่างไรก็ตาม การลดวัตถุดิบในพื้นที่เพาะปลูกที่ประสบปัญหาภัยธรรมชาติ และจากปัจจัยลบ รวมถึงการเคลื่อนไหวของระดับราคาน้ำมันที่มีแนวโน้มปรับตัวเพิ่มขึ้น และภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว จากวิกฤตการณ์สาธารณสุขในสหภาพยุโรป ตลอดจนมาตรการกีดกันทางการค้าต่าง ๆ เช่น มาตรการด้านสิ่งแวดล้อมที่เริ่มมีผลบังคับใช้ อาจทำให้การผลิตและการส่งออกของไทยด้านอุตสาหกรรมอาหารในภาพรวมปรับตัวไม่มากนัก

สำหรับอุตสาหกรรมอาหารในส่วนการผลิตกลุ่มแปรรูปประมงนั้น พบว่า ปริมาณการผลิตมีการคาดการณ์ว่าจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.09 เมื่อเทียบกับปี 2554<sup>34</sup> สืบเนื่องจากวัตถุดิบมีปริมาณเพิ่มขึ้น หลังจากได้รับผลกระทบจากอุทกภัยในแหล่งเพาะเลี้ยงช่วงปลายปี 2554 และต่อเนื่องถึงต้นปี 2555 ประกอบกับในภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัว ทำให้ความต้องการปลาทูน่ากระป๋องในตลาดโลกมีเพิ่มขึ้น ส่วนผลิตภัณฑ์กุ้งแช่เย็นแช่แข็ง และแปรรูป เริ่มมีการชะลอตัวในช่วงไตรมาสที่ 2 จากการชะลอตัวของคำสั่งซื้อ ประกอบกับการระบาดของโรคกุ้งในบางพื้นที่ในช่วงไตรมาสที่ 3-4 ทำให้เกษตรกรเกรงว่าจะได้รับผลกระทบ ไม่มีผลผลิตจึงรีบจับจำหน่ายทำให้คุณภาพลดลง

สำหรับมูลค่าการส่งออกของสินค้าในกลุ่มประมงนั้น พบว่ามีมูลค่า 266,685.75 ล้านบาทปรับตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 8.80 จากปี พ.ศ. 2554<sup>34</sup> โดยเป็นการเพิ่มขึ้นของระดับราคาในทุกกลุ่มทั้งอาหารทะเลกระป๋อง และแปรรูป เกิดจากราคาวัตถุดิบในตลาดโลกปรับตัวสูงขึ้น จากคำสั่งซื้อของสหภาพยุโรปที่ชะลอตัวลง ซึ่งเป็นผลจากการส่งออกสินค้าสำคัญในกลุ่ม คือ ปลาทูน่ากระป๋อง ทั้งปริมาณและราคาเพิ่มขึ้น ซึ่งเกิดจากสหภาพยุโรปหันไปบริโภคปลาทูน่าแทนกุ้ง และจากภาวะวิกฤตหนี้สาธารณะทำให้หลายประเทศเกิดภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว ผู้บริโภคมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่การบริโภคสินค้าที่มีราคาต่ำกว่าแทน ประกอบกับราคากุ้งของไทยสูงกว่าประเทศคู่แข่ง เช่น เวียดนาม

สำหรับสินค้าแปรรูปประมงในประเภทกลุ่มอาหารทะเลแช่แข็งนั้นในประเทศไทยพบว่าอาหารทะเลแช่แข็งเริ่มแพร่หลายในหมวดของสินค้าพร้อมปรุง เช่น กุ้งปอกเปลือกแช่แข็ง ปลาแล่นเนื้อแช่แข็ง เนื่องจากผู้บริโภคเริ่มมั่นใจในคุณภาพของสินค้าที่ผ่านกระบวนการผลิตและควบคุมคุณภาพอย่างดีเยี่ยม นอกจากนี้ผู้บริโภคยังเห็นถึงความสะดวกสบายในการบริโภคมากขึ้น ดังนั้นจึงมี

การคาดการณ์ว่า ตลาดอาหารทะเลแช่แข็งในประเทศไทยจะมีการเติบโตเพิ่มมากขึ้น สำหรับด้านการส่งออก พบว่า อาหารทะเลแช่แข็งเป็นอุตสาหกรรมอาหารที่มีมูลค่าการส่งออกสูง เช่น กุ้งแช่แข็ง เป็นสินค้าที่มีมูลค่าการส่งออกเกือบแสนล้านบาท โดยกุ้งแช่แข็งจากประเทศไทย ถือว่าเป็นสินค้าที่มีคุณภาพดีมากและเป็นที่ยอมรับจากลูกค้าทั่วโลก เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศผู้ผลิตอื่น ๆ เช่น เวียดนาม จีน อินเดีย หรือ อินโดนีเซีย เนื่องจากผู้ผลิตในประเทศไทยมีวิธีควบคุมคุณภาพสินค้าให้ตรงตามมาตรฐานสากล สะอาด และปลอดภัยต่อผู้บริโภค โดยเฉพาะความสด ซึ่งเมื่อนำมาละลายและประกอบอาหารแล้วนั้น ทำให้ได้คุณภาพวัตถุดิบใกล้เคียงกับของสดมาก

อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในประเทศไทย พบว่า ตั้งอยู่บนที่ติดชายฝั่งทะเลเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งจะเห็นได้ว่าเขตภาคใต้ก็เป็นฐานผลิตอาหารทะเลแช่แข็งที่สำคัญบริเวณหนึ่งของประเทศเช่นกัน โดยเฉพาะในกลุ่มจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วยจังหวัด สงขลา สตูล ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส เนื่องจากภาคใต้มีความได้เปรียบทางด้านทรัพยากร และยังมีทักษะอาชีพทางด้านประมงที่ดี นอกจากนี้ผู้ผลิตอาหารทะเลแช่แข็งในเขตภาคใต้นั้น ยังได้รับการยอมรับจากประเทศผู้นำเข้าสินค้าว่ามีศักยภาพในการผลิตสินค้าที่ดีและมีคุณภาพสูง<sup>35</sup>

#### 1.1.2 กระบวนการผลิตอาหารทะเลแช่แข็ง

โดยทั่วไปผลิตภัณฑ์อาหารทะเลแช่แข็งนั้น มีกระบวนการผลิตผ่านการทำงานใน 3 แผนกหลัก ได้แก่ แผนก Center, Convent และ Cooked ผลิตโดยใช้วัตถุดิบจำพวกอาหารทะเลสด เช่น กุ้ง ปลา ปลาหมึก และปูที่ถูกเตรียมให้พร้อมสำหรับนำไปประกอบอาหาร โดยการตัดแต่งและทำความสะอาด ผลิตภัณฑ์บางส่วนอาจมีการนำไปแปรรูป เช่น การชุบเกล็ดขนมปัง การบดแล้วขึ้นรูป หรือการปรุงให้สุกก่อน เป็นต้น โดยผลิตภัณฑ์ดังกล่าวจะถูกนำไปเก็บรักษาที่อุณหภูมิที่ -18 องศาเซลเซียส เพื่อคงความสด สะอาด และเก็บรักษาไว้ได้นานขึ้น แผนกการทำงานทั้งสามแผนกมีกรรมวิธีการผลิตอาหารทะเลแช่แข็ง<sup>36</sup> ดังนี้

แผนก Center เป็นส่วนของการรับวัตถุดิบ คัดแยก และทำความสะอาดวัตถุดิบ โดยมีขั้นตอนและวิธีการทำงาน คือ

1.1.2.1 การรับวัตถุดิบ การเก็บรักษาคุณภาพอาหารทะเลก่อนส่งโรงงานแปรรูป ผู้จำหน่ายจะต้องควบคุมอุณหภูมิให้ต่ำกว่าจุดเยือกแข็ง โดยการนำน้ำแข็งผสมกับเกลือกลบ หรือการเก็บไว้ในน้ำทะเลผสมน้ำแข็ง วัตถุดิบอาหารทะเลบางส่วนอาจอยู่ในรูปแช่เยือกแข็ง เนื่องจากเป็นวัตถุดิบที่นำเข้ามาจากต่างประเทศหรือสามารถหาได้ในบางฤดูเท่านั้น

1.1.2.2 การล้าง โดยส่วนใหญ่แล้วนั้น วัตถุดิบจะถูกล้างทำความสะอาดด้วยน้ำสะอาดเย็นผสมคลอรีนที่เข้มข้นระดับประมาณ 3-5% และอาจเติมเกลือเพื่อลดอุณหภูมิของน้ำ การล้างวัตถุดิบอาจกระทำโดยใช้วิธีการจุ่มล้างในภาชนะ หรือล้างผ่านสายพานที่มีน้ำฉีดล้างบนสายพานนั้น หรือทั้งสองวิธีร่วมกัน การล้างในขั้นตอนแรกน้ำที่ผ่านการล้างจะมีการเจือปนด้วยเลือดและสิ่งเจือปนอื่น ๆ ที่ติดมากับวัตถุดิบเป็นปริมาณสูง ดังนั้นจึงมีการล้างเพิ่มอีกหลายครั้งจนกระทั่งปริมาณเชื้อจุลินทรีย์ที่ติดมากับวัตถุดิบมีค่าต่ำกว่ามาตรฐาน

1.1.2.3 การตัดแต่งขั้นต้น วัตถุดิบที่อยู่ในรูปแช่เยือกแข็งจะต้องผ่านการละลายเสียก่อนโดยส่วนใหญ่จะใช้วิธีแช่ในน้ำอุณหภูมิห้อง วัตถุดิบประเภทปลาจะถูกส่งไปทำการตัดหัว ขอดเกล็ด ควักไส้ ดึงก้าง และอาจมีการลอกหนังหากเป็นปลาใหญ่ วัตถุดิบประเภทปลาหมึกจะถูกลอกหนัง เอากระดองออก ตัดตาและถุงหมึก ส่วนกุ้งนั้นจะถูกถอดหัว แกะเปลือกไว้หาง จากนั้นวัตถุดิบทั้งหมดก็จะถูกล้างให้สะอาดด้วยน้ำเย็น ส่วนเศษซากจะถูกรวบรวมไว้เพื่อเป็นวัตถุดิบในอุตสาหกรรมอาหารสัตว์

1.1.2.4 การตัดแต่งขั้นสุดท้าย วัตถุดิบที่ผ่านขั้นตอนการตัดแต่งขั้นต้น ซึ่งมีการกำจัดส่วนที่ไม่ต้องการออกไปแล้ว จะถูกตัดแต่งและแล้ให้มีลักษณะตามที่ต้องการของลูกค้าหรือตามที่ผู้ผลิตเองกำหนด จากนั้นวัตถุดิบจะถูกล้างทำความสะอาดอีกครั้งด้วยน้ำเย็น เพื่อกำจัดเศษเนื้อจากการตัดแต่งออกให้หมด นอกจากนี้ระหว่างการตัดแต่ง อาจมีการใช้น้ำแข็งรักษาอุณหภูมิเนื้อสัตว์ เพื่อคงสภาพ ความสด และอัตราการเติบโตของเชื้อจุลินทรีย์

1.1.2.5 การคัดขนาด คุณภาพ และชั่งน้ำหนัก หลังจากผ่านขั้นตอนที่ 4 วัตถุดิบจะถูกนำไปสะเด็ดน้ำ ก่อนทำการคัดขนาด คุณภาพ และชั่งน้ำหนัก เพื่อบรรจุลงบรรจุภัณฑ์ต่อไป

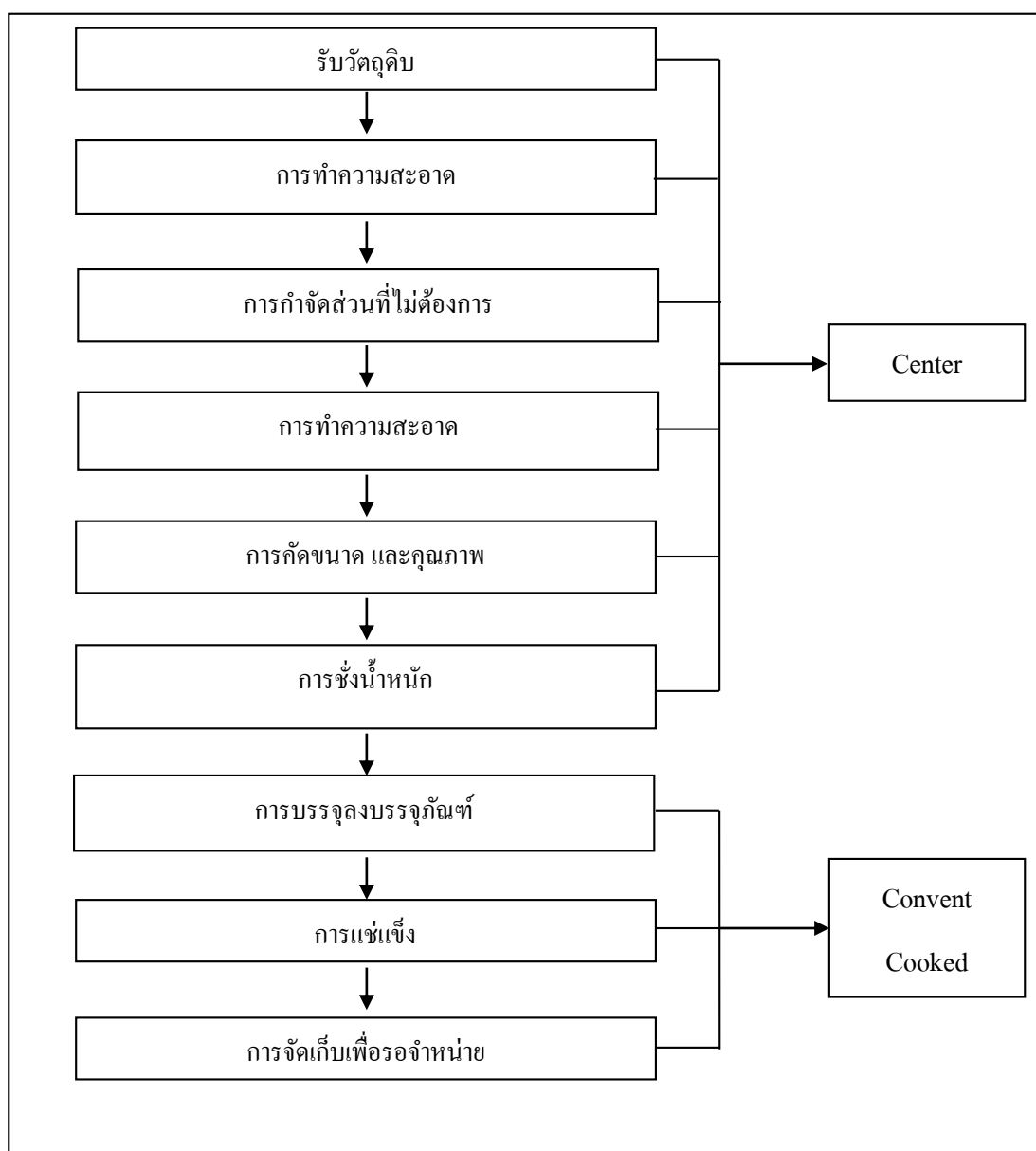
แผนก Convent เป็นส่วนการผลิตของวัตถุดิบสด ส่วนแผนก Cooked จะเป็นการผลิตวัตถุดิบที่ปรุงสุกแล้วโดยผ่านกระบวนการคัดแยกและทำความสะอาดมาบรรจุภัณฑ์ ซึ่งทั้ง 2 แผนกนี้จะมีลักษณะการทำงานที่เหมือนกัน โดยมีและวิธีการทำงาน คือ

1.1.2.6 การบรรจุภัณฑ์ เนื้อปลา กุ้ง หรือปลาหมึกดิบ หรือสุกจะถูกนำไปเรียงลงบล็อก ก่อนจะถูกนำไปแช่แข็ง ไว้ที่อุณหภูมิต่ำมาก ๆ โดยอาจต่ำกว่า -40 องศาเซลเซียส ทั้งนี้เพื่อให้เนื้อสัตว์เหล่านี้มีอุณหภูมิไม่เกิน -18 องศาเซลเซียส จากนั้นอาหารทะเลเหล่านั้น จะถูกเคาะออกจากบล็อก เพื่อนำไปบรรจุลงถุงและกล่องตามลำดับ เพื่อเตรียมการส่งมอบ อาหารทะเลบางส่วนอาจจะมีการแปรรูป หรือเพิ่มมูลค่า เช่น คัม การซุมเกล็ดขนมปัง ก่อนจะนำไปแช่แข็งและบรรจุลงในบรรจุภัณฑ์



1.1.2.7 การส่งมอบ ผลิตภัณฑ์ที่แล้วเสร็จจะถูกจัดเก็บโดยการแช่แข็งในห้องเย็นของบริษัทและรักษาอุณหภูมิของเนื้อสัตว์ไว้ที่ไม่เกิน -18 องศาเซลเซียส การส่งมอบจะใช้ผู้คอนเทนเนอร์ที่มีระบบแช่แข็งเช่นกัน

ขั้นตอนการผลิตขั้นต้น สามารถแสดงในรูปผังกระบวนการผลิตได้ตามภาพ 2 ทั้งนี้รายละเอียดขั้นตอนการผลิตที่แท้จริงของแต่ละโรงงานอาจมีความแตกต่างกันได้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น รายละเอียดผลิตภัณฑ์ มาตรฐานของสินค้า ความต้องการของลูกค้า และความต้องการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการของผู้ผลิต เป็นต้น



ภาพ 2 กระบวนการผลิตอาหารทะเลแช่แข็ง

## 1.2 ลักษณะการว่าจ้างงานพนักงานรายวัน

“พนักงานรายวัน” เป็นพนักงานกลุ่มหนึ่งที่พบในสถานประกอบการหรือองค์กรหลาย ๆ แห่ง โดยพนักงานรายวัน หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน วันใดไม่ได้ทำงานก็จะไม่ได้รับค่าจ้าง ยกเว้น วันหยุดนักขัตฤกษ์ หรือวันที่นายจ้างกำหนดให้เป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปี จึงจะได้รับค่าจ้าง<sup>37</sup> จะมีความแตกต่างจาก พนักงานรายเดือน ซึ่งเป็นลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเหมาจ่ายเป็นรายเดือน วันอาทิตย์หรือวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่ต้องมาทำงานก็ยังคงได้รับค่าจ้างตามปกติ รวมทั้งวันหยุดอื่น ๆ อีกที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของแต่ละองค์กร หากมีการเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนระหว่างพนักงานรายวันกับพนักงานรายเดือน พบว่า พนักงานรายวันจะได้รับรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าพนักงานรายเดือนประมาณสองพันกว่าบาท<sup>37</sup>

พนักงานรายวันโดยส่วนใหญ่มักจะขาดโอกาสทางการศึกษา เนื่องจากฐานะทางครอบครัวของพนักงานรายวันไม่เอื้ออำนวยที่จะให้พนักงานรายวันได้รับการศึกษาเล่าเรียนในระดับสูงได้ พนักงานรายวันที่ไม่สามารถวางแผนการใช้จ่ายเงินหรือวางแผนการใช้จ่ายได้อย่างเหมาะสม มีความฟุ้งเฟ้อ ทำให้เกิดปัญหาหนี้สิน พนักงานรายวันส่วนใหญ่ขาดความคิดในการวางแผนชีวิตที่ดี มักจะมีชีวิตแบบวันต่อวัน ไม่มีการวางแผนในระยะสั้นหรือในระยะยาว พนักงานรายวันมักจะมีทัศนคติต่อตัวเองที่ไม่ค่อยดี ไม่มีความภาคภูมิใจในตนเอง ขาดความเชื่อมั่นในตนเองสูง ดูถูกตนเอง พนักงานรายวันมักจะมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ขาดการออกกำลังกาย ซึ่งในระยะยาว พบว่า พนักงานรายวันจะมีสุขภาพที่ทรุดโทรม เพราะมุ่งแต่การทำงานล่วงเวลาเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้อาจพบปัญหาเรื่องครอบครัว และปัญหาอื่น ๆ ตามมาอีกมากมาย ดังนั้น จะพบว่า พนักงานรายวันมักจะมีปัญหาในการดำรงชีวิต

การทำงานของพนักงานรายวันในสถานประกอบการทั่ว ๆ ไปที่จะให้ได้ผลหรือมีประสิทธิภาพ ลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน การขาดงานหรือลาออกจากงาน มักขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านแรงจูงใจของสถานประกอบการนั้น ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ซึ่งพบว่า พนักงานรายวันส่วนใหญ่มีความต้องการด้านสวัสดิการ<sup>13, 18</sup> เช่น *ด้านพื้นฐาน* ควรมีวันลาพักผ่อนประจำปีโดยไม่ต้องหักเงิน สิทธิในการลาป่วย มีบริการน้ำสะอาดสำหรับดื่ม มีห้องน้ำห้องส้วมที่ถูกต้องตามหลักสุขลักษณะและมีปริมาณที่เพียงพอ มีห้องปฐมพยาบาลเบื้องต้น มีการตรวจสุขภาพประจำปีโดยที่ทางสถานประกอบการเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย และมีการจัดให้มีเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำแก่พนักงานรายวัน *ด้านความมั่นคง* ควรมีเบี้ยขยัน เงินเดือนออกให้ตรงเวลา และควรมีการเพิ่มอัตราค่าจ้างตามค่าครองชีพในปัจจุบันและไม่ควรต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด *ด้านสังคม* ควรมีการจัดตั้งศูนย์รับ

เลี้ยงเด็กที่เป็นลูกของพนักงาน เพื่อลดค่าใช้จ่ายของพนักงานและลดความกังวล จัดอาหารกลางวันให้กับพนักงาน เป็นต้น

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพจิต ของพนักงานกะ<sup>38</sup> พบว่า พนักงานกะจะมีภาวะสุขภาพจิตด้านความหวาดระแวง และด้านย่ำคิดย่ำทำ ระดับต่ำกว่าพนักงานประจำ นอกจากนี้พนักงานกะมีคะแนนสุขภาพจิตด้านต่าง ๆ เช่น การซึมเศร้า ความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับผู้อื่น ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ สถานภาพการสมรส และอายุการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้มีการศึกษาระดับและความสัมพันธ์ของการรับรู้สิ่งแวดล้อมการทำงาน การปรับตัวในการทำงาน และสุขภาพจิตของพนักงานกะ<sup>39</sup> พบว่า พนักงานกะส่วนใหญ่มีสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ปกติ นอกจากนี้พบว่า การรับรู้สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (ทางด้านกายภาพ การจัดการและทางสังคม) และการปรับตัวในการทำงาน (ด้านการปรับตัวเอง การปรับให้เข้ากับลักษณะงานที่ทำ และการปรับตัวต่อผู้อื่น) นั้นมีความสัมพันธ์ทางลบกับสุขภาพจิตอย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกับชุดิมา พันธุ์พัฒนกุล<sup>40</sup> ที่ทำการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานรายวันต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงในด้านความภูมิใจในองค์กรและด้านสังคมสัมพันธ์ แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านอื่น ๆ เช่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านธรรมเนียมในองค์กร

## 2. คุณภาพชีวิตการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่มีความสำคัญ เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศชาติ หากคนได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานและมีการดำรงชีวิตที่ดี ก็จะส่งผลต่อสุขภาพทางร่างกาย และสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งแสดงถึงการมีความพร้อมในการทำงาน

#### 2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในปัจจุบันมีนักวิชาการสาขาต่าง ๆ ได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความของคุณภาพชีวิตอย่างหลากหลาย และส่วนมากจะมีความหมายคล้ายกัน แต่อาจจะมีความต่างกันบ้างในส่วน

รายละเอียดของแต่ละสาขาวิชานั้น ๆ ซึ่งคำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” (Quality of Work Life) นั้นอาจใช้ความหมายเช่นเดียวกันกับ “คุณภาพชีวิต” (Quality of life) แต่เน้นในมิติของการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ<sup>41</sup> ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต ว่า คุณภาพชีวิต คือการดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่งในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ องค์ประกอบของความจำเป็นพื้นฐานที่เพียงพอเหมาะสม ได้แก่ มีเครื่องนุ่งห่ม มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม มีสุขภาพกายและใจดี ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้ง การได้รับการบริการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการประกอบกิจการดำรงชีพอย่างสมดุล โดยความเพียงพอเหมาะสมขึ้นอยู่กับความรู้สึกรับพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล และตามพื้นฐานภูมิหลัง ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อการรับรู้และก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของบุคคล

บุญเจือ วงศ์เกษม<sup>42</sup> ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ จิตหรือระดับที่คนแต่ละคนพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งยังได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างต้องการหรือความปรารถนาในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ช่วยเพิ่มทุนขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และช่วยปรับปรุงศักยภาพของพนักงาน

Quible<sup>43</sup> ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการบริหารว่า เป็นกระบวนการบริหารที่มีผลต่อสิ่งที่ตามมาที่เป็นปัจจัยสำคัญที่แสดงถึงสถานภาพของพนักงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน รวมไปถึงรายได้ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสนับสนุนที่หลากหลายขององค์การ ผลของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะช่วยให้ทัศนคติและขวัญของพนักงานดีขึ้น ซึ่งจะมีผลทางบวกต่อผลผลิต นั่นคือ เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น พนักงานจะมีความรู้สึกทางบวกกับงานและองค์การที่พวกเขาทำงานอยู่

องค์การยูเนสโก (อ้างถึงใน สหพร ภูถนรงค์, 2552)<sup>44</sup> ได้ให้คำนิยามคำว่า คุณภาพชีวิตไว้ในชุดฝึกอบรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง ระดับความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม และระดับความพึงพอใจในความต้องการส่วนหนึ่งของมนุษย์

องค์การอนามัยโลก (อ้างถึงใน สหพร ภูถนรงค์, 2552)<sup>44</sup> ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต ว่า คุณภาพชีวิตมโนทัศน์หลายมิติที่ประสานการรับรู้ของบุคคลในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ

ด้านระดับความเป็นอิสระไม่ต้องพึ่งพา ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความเชื่อ ส่วนบุคคลภายใต้วัฒนธรรม ค่านิยม และเป้าหมายในชีวิตแต่ละบุคคล

George and Berson (อ้างถึงใน สหพร กุลณรงค์, 2552)<sup>44</sup> ได้ให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง มิติของการมีชีวิตที่ดี ประกอบด้วย ความสุข ความพอใจในชีวิต ความนับถือตนเอง สุขภาพและสมรรถภาพการทำงานของร่างกาย และสภาพเศรษฐกิจที่ดี

Wallace (อ้างถึงใน สหพร กุลณรงค์, 2552)<sup>44</sup> ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพทั้งหลายซึ่งนำมาสู่ความพึงพอใจแก่บุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

ผจญ เถลิงสาร<sup>19</sup> ได้สรุปความหมายไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่แบบกว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวซึ่งเกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจของคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายแบบแคบ คือ ผลที่เกิดต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในอีกแง่มุมหนึ่ง หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้ คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในญี่ปุ่นใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

จากความหมายข้างต้น คุณภาพชีวิตเป็นมุมมองที่ให้ความหมายกว้างและครอบคลุมถึงการได้รับการตอบสนองในด้านต่าง ๆ ที่เป็นการจำเป็นต่อการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่เพียงพอและเหมาะสม จึงเป็นความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคล ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานจะเน้นในส่วนขององค์ประกอบรอบ ๆ ตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตในการทำงานและองค์กร เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน จะเห็นได้ว่าความหมายของคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกัน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิตและสามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิตได้ จึงอาจสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการความสมดุลที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้พนักงานได้รับการบริการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลให้พนักงานสามารถดำรงชีวิตในการทำงานในองค์กรได้อย่างสมดุล นอกจากนี้พบว่า คุณภาพชีวิตยังขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของพนักงาน ความสอดคล้องเหมาะสมขององค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

### 2.1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในช่วงปี พ.ศ. 2493-2502 โดยเริ่มต้นจากทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานในชีวิตที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการ มาสโลว์ (1954) ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need Theory)<sup>21</sup> เป็นทฤษฎีการจูงใจที่นักจัดการให้ความสนใจ เนื่องจากเป็นการศึกษาความต้องการของพนักงาน โดยนำมาเป็นสิ่งที่จูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรและส่วนหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานเช่นกัน

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เช่น ความต้องการความมั่นคง ความต้องการความคุ้มครองจากอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นต้น

3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เช่น ความต้องการความรัก ความใส่ใจ ความเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับการยอมรับ เป็นต้น

4) ความต้องการเกียรติยศ (Esteem Needs) เช่น ชื่อเสียง เกียรติยศ ตำแหน่ง อำนาจ การยกย่องสรรเสริญ เป็นต้น

5) ความต้องการให้ความฝันของตนเป็นจริง (Self-Actualization Needs) เช่น ความเจริญรุ่งเรืองในลาภยศสรรเสริญ เป็นต้น

สำหรับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตจากเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อฉบับภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI)<sup>27</sup> ได้แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านร่างกาย (Physical Domain) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึกสุขสบายไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้ การรับรู้ถึงผลกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน เป็นต้น

2. ด้านจิตใจ (Psychological Domain) คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความเศร้า หรือกังวล การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่าง ๆ ของตนที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เป็นต้น

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าคุณได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศ หรือการมีเพศสัมพันธ์

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าคุณได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคมสะดวก การรับรู้ว่าคุณมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสาร หรือฝึกฝนทักษะต่าง ๆ การรับรู้ว่าคุณได้มีกิจกรรมสันทนาการ และมีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีการกล่าวถึง และเป็นที่ยอมรับกันมาก คือ ของ Richard E. Walton (อ้างในผจญ เฉลิมสาร, 2540, หน้า 24)<sup>19</sup> ซึ่งได้กล่าวถึง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาได้จากคุณลักษณะ 8 ด้าน ดังนี้คือ

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป หรือค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ การที่พนักงานอยู่ในสิ่งแวดล้อม และสภาพการทำงานที่สะอาด สะดวก ปลอดภัย ไม่ก่อให้เกิดปัญหา หรือมลพิษต่อร่างกาย ไม่ว่าจะเป็ความเสี่ยง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ การให้โอกาสแก่พนักงาน ได้ใช้ฝีมืออย่างเต็มที่ ได้พัฒนาทักษะ และความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่า และมีความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) คือ การให้ความสนใจต่องานที่พนักงานได้รับมอบหมาย ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงไว้ และการเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต และการให้โอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

5. การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าประสบความสำเร็จและมีคุณค่า ซึ่งจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกว่ามี การแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน และความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) คือ การมีกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสิทธิ และหน้าที่ของพนักงาน และการปกป้องสิทธิของตน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ด้วยว่า มีความเคารพในสิทธิส่วนตัวของพนักงาน การยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งการวางมาตรฐานให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) คือ การทำงานของบุคคลหนึ่งๆ ที่ควรมีความสมดุลกับบทบาทในชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา เพื่อการงานอาชีพและการเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัว รวมทั้งความสมดุลระหว่างการทำงานกับความเจริญก้าวหน้า และการได้รับความดีความชอบ



8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) คือ กิจกรรมของหน่วยงานที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม มีความเหมาะสมและรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้งานและอาชีพมีคุณค่าความสำคัญ นั่นคือ การที่พนักงานรับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิตการกำจัดของเสีย และมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ อันเป็นการทำให้งานและอาชีพสามารถเพิ่มคุณค่าความสำคัญได้

นอกจากนี้ในงานวิจัยคุณภาพชีวิตของแรงงานในธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในเขตจังหวัดสงขลา<sup>45</sup> ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

1. ด้านร่างกาย หมายถึง การมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บสามารถจัดการต่ออาการปวดหรืออาการเจ็บป่วยเล็กน้อยได้ สามารถผ่อนคลายความเครียดหรือความเมื่อยล้าได้ กระฉับกระเฉงในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มี มีกำลังในการทำงานที่เพียงพอโดยไม่เป็นภาวะของคนอื่น ๆ รับประทานอาหารดีและเพียงพอ มีการออกกำลังกายและพักผ่อนเพียงพอในแต่ละวัน

2. ด้านจิตใจ หมายถึง การมีสุขภาพจิตที่ดี สบายใจ มีวิธีการหรือกลไกการจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้าเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ฟังพอใจในตนเอง สามารถยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มี มีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ มีสติปัญญาจำกัด ไม่หลงลืม มีสมาธิจดจ่อในการทำงาน สามารถปลอดภัย และให้กำลังใจคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน และมีกำลังใจในการทำงาน ไม่มีความกดดันและมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์

3. ด้านความสัมพันธ์ภาพทางสังคม หมายถึง การมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน สามารถพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำงานแทนกันได้ในงานบางอย่าง รู้จักบทบาทหน้าที่โดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีมีการเสนอข้อคิดเห็นหรือแนวทางแก้ไขปัญหาในงานร่วมกัน และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมพิเศษที่สถานประกอบการจัดให้

4. ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงาน และระหว่างเส้นทางการเดินทางบ้านสู่ที่ทำงาน มีที่ทำงานสะอาด ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัยอยู่ใกล้บ้าน สามารถเดินทางได้สะดวก มีแหล่งบริการและอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่นสถานที่รักษาพยาบาล มี

แหล่งประโยชน์ด้านการเงินในหน่วยงาน มีช่องทางรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และความรู้อื่นๆ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอต่อความต้องการ

5. ด้านความสามารถ หมายถึง การมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจ พึงพอใจในงานที่ทำ และภูมิใจในการเป็นสมาชิกของสถานประกอบการ ตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในการบริหารจัดการของผู้บริหาร ทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภาคภูมิใจในผลงานที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงาม และปกป้องชื่อเสียงของสถานประกอบการตลอดจนมีโอกาสได้ใช้ และพัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

6. ด้านความมั่นคงในชีวิต หมายถึง การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และใช้จ่ายเพียงพอในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้สินเกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็นและไม่ช่วยสร้างความมั่นคงระยะยาว มีเงินออมเมื่อเกษียณจากงาน มีสวัสดิการที่ดี เหมาะสมและครอบคลุม มีการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปีฟรี มีการเลื่อนปรับตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือนตามความสามารถเพื่อประกันความมั่นคงในงาน ตลอดจนงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถสะดวกสบายไม่หนักหรือเหนื่อยจนเกินไป

### 2.1.3 การวัดและการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน

การวัดและการประเมินคุณภาพชีวิต เริ่มมาจากการใช้เครื่องมือชี้วัดทางเศรษฐกิจ คือ GNP per capita (ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติเบื้องต้น) เป็นตัวชี้วัดการพัฒนา ซึ่งต่อมาได้มีข้อคำถามและความรู้สึกว่าการวัดการพัฒนาด้านเศรษฐกิจเพียงด้านเดียวนั้นคงไม่เพียงพอ ตั้งแต่สมัยทศวรรษ 1960 ที่ได้มองการพัฒนาในระดับที่กว้างขึ้น คือ มุ่งที่ “ความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม” โดยสังเกตเห็นที่ปัจเจกบุคคลและสังคมส่วนรวม หลังจากนั้นทางองค์การสหประชาชาติได้มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยแห่งสหประชาชาติ (NUN) และได้ริเริ่มโครงการพัฒนาเครื่องชี้วัดทางสังคมในระดับนานาชาติที่เป็นระบบมากยิ่งขึ้น จุดเริ่มที่สำคัญของการพัฒนาเครื่องชี้วัด คือ งาน UNDP ที่ได้จัดทำ “ดัชนีพัฒนามนุษย์” (HDI) เริ่มปี ค.ศ.1989 และมีรายงานประจำปีฉบับแรกปี 1990 มี 3 องค์ประกอบ คือ การมีชีวิตที่ยืนยาว ความรู้ และมาตรฐานความเป็นอยู่ ซึ่งมีปัญหาการวัดเกิดขึ้นจากความแตกต่างกัน การนิยามที่ไม่เหมือนกันหรือไม่ตรงกันก่อนที่จะมาเป็นสากลเหมือนทุกวันนี้<sup>46</sup> ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับเครื่องชี้วัดสังคมและคุณภาพชีวิตและนำเสนอไว้ในตาราง 1 โดยคัดเลือกเฉพาะเครื่องชี้วัดที่ใช้กับประเทศต่าง ๆ หลายประเทศ ส่วนที่ไม่ได้นำเสนอเป็นเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิต เครื่องชี้วัดการพัฒนาสังคม หรือเครื่องชี้วัดเศรษฐกิจสังคมเพื่อวางแผนการพัฒนา เป็นเครื่องชี้วัดภายในประเทศเท่านั้น

**ตาราง 1** ตารางสรุปเครื่องชี้วัดทางสังคม และคุณภาพชีวิต

หน่วยงาน/ปีเริ่มใช้	ชื่อเครื่องชี้วัด	หมวด/จำนวน	วิธีใช้
1.OECD (Office Of Economic Cooperative Development), 1973	การวัดความเป็นอยู่ที่ดี (Measure of well – being)	5 หมวด	เพื่อวัดสาระต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ที่ดีของปัจเจกบุคคลและสังคม
2.UNSO (สำนักงานสถิติแห่งชาติ สหประชาชาติ), 1978	UNSO “Guidelines”	12 หมวด/33 ตัวชี้วัดย่อย	เป็นแนวทางของการพัฒนาเครื่องชี้วัดประเทศต่าง ๆ
3. ESCAP, 1989	เครื่องวัดการพัฒนาในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก	9 หมวด/45 ตัวชี้วัดย่อย	เพื่อวัดสาระต่างๆที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
4. UNDP (United Nation Development Program), 1990	เครื่องชี้วัดการพัฒนามนุษย์ (Human Development Index)	3 หมวด/ 9 ตัวชี้วัดย่อย	จัดทำรายงานการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่างๆ ใน โลก และ จัดอันดับ
5.UNDP, เสนอปี 1994	เครื่องชี้วัดความมั่นคงของชีวิตมนุษย์	7 ด้าน	เพื่อชี้วัดความมั่นคงของชีวิตมนุษย์
6.WHO, เสนอปี 1996	เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิต	6 ด้าน	วัดคุณภาพชีวิตของมนุษย์

**ที่มา :** การพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพและสังคมไทย, 2541. สกว.  
อนุชาติ พวงสำลี; อรทัย อาจอำ บรรณาธิการ

สำหรับการวัดคุณภาพชีวิตในงานวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดพื้นฐานการวัดคุณภาพชีวิตของ WHO ชุดย่อ 26 ตัวชี้วัด จะประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ชนิด คือ แบบภาวะนิสัย (Perceived objective) และแบบอัตวิสัย (Self-report subjective) มีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ คือ ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพ และด้านสิ่งแวดล้อม<sup>27</sup>

## 2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากความหมายและการทบทวนแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้นจะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหรือตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวนมากที่ได้ทำการประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอาชีพต่าง ๆ ซึ่งสามารถสรุปโดยรวมได้ดังต่อไปนี้

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเล<sup>47</sup> และธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็ง<sup>45</sup> พบว่า ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตอยู่ในระดับปานกลาง ด้านชีวิตความเป็นอยู่ไม่มีระดับค่อนข้างดี ส่วนด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับต่ำ สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ศาสนา ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานมีความแตกต่างกันด้วย<sup>47,45</sup> นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาชีพอื่น ๆ ซึ่งสนับสนุนว่า ปัจจัยส่วนบุคคลนั้นมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน<sup>48,49</sup>

นอกจากปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแล้วนั้น มีงานวิจัยได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของระดับการรับรู้สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ต่อสุขภาพจิตและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทห้องเย็นเอเซียซิฟูต<sup>50</sup> พบว่า พนักงานมีการรับรู้สิ่งแวดล้อมและความพึงพอใจในการทำงานทั้งโดยรวมและแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสุขภาพจิตนั้นอยู่ในระดับต่ำหรือปกติ และพบว่า การรับรู้สิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจของพนักงานนั้นมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงาน บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่<sup>51</sup> พบว่า พนักงานมีระดับความเครียด การรับรู้บรรยากาศในองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์กรนั้นส่งผลต่อระดับความเครียด และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ยิ่งไปกว่านั้น พบว่า ลักษณะงาน ความรับผิดชอบต่องาน และสิ่งแวดล้อมด้านจิตสังคม เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลกระทบต่อภาวะความเครียด สุขภาพจิต ความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน<sup>32,52-53</sup> เนื่องจากเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การมีสุขภาพดี คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งในที่สุดก็จะส่งผลต่อประสิทธิผลและคุณภาพของผลผลิตขององค์กร ดังนั้นปัญหาสุขภาพจิตที่เกิดจากปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานจึงทำให้เกิดผลกระทบที่เสียหายได้ทั้งต่อตัว

ผู้ปฏิบัติงานและองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บในงาน การขาดงาน การสูญเสียค่าใช้จ่ายทางสุขภาพ เป็นต้น

สิ่งแวดล้อมในการทำงานและสิ่งคุกคามสุขภาพในด้านต่าง ๆ เช่น สถานที่ แสง เสียง เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ก็พบว่ามีอิทธิพลต่อสุขภาพและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน ซึ่งอาจจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้วยเช่นกัน<sup>49</sup> เช่น ผลกระทบของอุณหภูมิ ความเย็น นั้นส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มมีปัญหาทั้งทางจิตใจ เช่น วิตกกังวล ซึมเศร้า และยังส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้ง่าย เช่น การสูบบุหรี่ การดื่มสิ่งมีแอลกอฮอล์ ความเบื่อหน่าย ความอยากเปลี่ยนงาน นอกจากนี้ความเย็นในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลทำให้เกิดการเจ็บป่วยไข้ เล็ก ๆ น้อย ๆ ความดันโลหิตสูง อาการป่วยเกี่ยวกับกล้ามเนื้อ ผิวน้ำแข็ง อาการเย็นที่มือหรือขา ชาที่มือหรือขา โรคทางเดินหายใจ และความรู้สึกเหนื่อย เป็นต้น<sup>14-17</sup>

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล สิ่งแวดล้อมในการทำงาน สิ่งแวดล้อมทางจิตสังคม เป็นต้น

### 3. ความสุขในการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานเป็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลาย ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในงาน อัตราค่าจ้างที่ได้รับเหมาะสม ลักษณะงาน และสถานที่ทำงานน่าอยู่ เป็นต้น องค์ประกอบเหล่านี้เป็นเพียงปัจจัยที่สามารถทำให้คนทำงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานได้ แต่ความสุขจากการทำงานนั้นเกิดจากความคิดความรู้สึกภายในจิตใจ เมื่อบุคคลมีงานทำก็ทำให้มีโอกาสมากกว่าคนที่ตกงานหรือกำลังหางาน และเมื่อปฏิบัติหน้าที่นั้นให้เต็มความสามารถ ผลลัพธ์ที่ตามมาคือความภาคภูมิใจ และความสำเร็จในการทำงานก่อเกิดเป็นความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

##### 3.1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน เกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ ซึ่งส่งผลให้มีจิตใจ

เบิกบานเป็นสุข กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวา ทำงานอย่างมั่นใจ และทำงานด้วยความสนุกสนาน เพลิดเพลิน<sup>54, 55</sup>

นักวิชาการได้ให้ความหมายและความสำคัญของความสุขในการทำงาน ไว้ดังนี้

Gavin JH and Mason RO, 2004<sup>56</sup> ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกอารมณ์ในทางบวก ซึ่งเป็นความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคล โดยที่อารมณ์ความรู้สึกทางบวกดังกล่าวตอบสนองต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

Makikangas A *et al.*, 2007<sup>57</sup> ได้ให้ความหมายว่า ความสุขเป็นการมองในภาพกว้างของคุณภาพของประสบการณ์ และการทำงานของจิตใจของบุคลากรในขณะที่ทำงานเป็นความสุขในมุมมองของความสุขสบาย ที่คำนึงถึงประสบการณ์ความเพลิดเพลินของตัวบุคคลผู้นั้น หรือความสมดุลของความรู้สึกด้านบวกมากกว่าความรู้สึกด้านลบเป็นการตัดสินใจความรู้สึกโดยบุคคลผู้นั้น เกี่ยวกับตัวเองที่มีความสัมพันธ์กับการทำงาน

Lopper, 2008 (อ้างถึงใน พรทิพย์ พึ่งศักดิ์, 2552)<sup>58</sup> กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นกระบวนการ เป็นทางเดินของชีวิตที่ต้องเดินด้วยความเอาใจใส่ การเลือก และการมีสติ ดังนั้น การมีความสุขในการทำงานย่อมเกิดจากการได้ทำงานที่มีคุณค่า

อินทิรา ปัทมินทร, 2542 (อ้างถึงใน พรพนา พัชรักษา, 2554)<sup>59</sup> ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงานเป็นการมีจิตใจเบิกบานเป็นสุข กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวา ทำงานอย่างมั่นใจและทำงานด้วยความสนุกสนาน เพลิดเพลิน

พระพรหมคุณาภรณ์, 2550 (อ้างถึงใน พรพนา พัชรักษา, 2554)<sup>59</sup> กล่าวว่า ความหมายของความสุขในการทำงานคือ เป็นความรู้สึกสบายใจ ไม่ต้องห่วง ไม่ต้องกังวล เป็นจิตใจที่มีความสุขซึ่งเกิดจากการทำงานในเวลานั้น และการเกิดผลสำเร็จที่เป็นจุดมุ่งหมายของงาน

รัศมี รัชชธร, 2550<sup>60</sup> ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกมีความสุขที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นอารมณ์ในทางบวก ทางดีเกิดจากการรับรู้ข้อมูลจากการทำงานในแต่ละวัน

วิณา มิ่งเมือง, 2551<sup>61</sup> กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความสุขที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน อันเป็นความสุขที่ได้จากตัวงาน ซึ่งต้องจัดการกับงาน หรือปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยสร้างความรู้สึกทางบวกต่องานจากการมองเห็นคุณค่าในงาน

Positive Sharing Company โดย Alexander Kjerulf, Chief Happiness Officer (อ้างถึงใน เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา, 2553)<sup>62</sup> กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้น

- 1) เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ (Enjoy what you do)
- 2) รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ (Do good work and feel proud of it)
- 3) รู้สึกว่าได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี (Work with nice people)
- 4) รับรู้ว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ (Know that what you do is important)
- 5) รับรู้ว่ามิบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน (Are recognized for your work)
- 6) มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ (Take responsibility)
- 7) มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน (Have fun at work)
- 8) มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน (Are motivated and energized)

Iopener, 2003 (อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะ โปธิ, 2550)<sup>63</sup> กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at Work) เป็นส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจใ้องค์กรที่ประสบความสำเร็จ เข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่าง ความสุข ผลผลิต และกำไร องค์กรเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุขจะมีความคิดสร้างสรรค์ และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน นอกจากนี้ พนักงานเหล่านั้นยังสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นอีกด้วย กล่าวได้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นเครื่องมือในการทำนายนที่ดีกว่าทั้งในด้านผลิตผล ความผูกพันกับองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน หากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำแล้วเขาจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเป็นที่แน่นอนว่าองค์กรเมื่อประสบความสำเร็จแล้ว ความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น

### 3.1.2 แนวคิดด้านความสุขในการทำงาน

#### 1. แนวคิดความสุขในการทำงานของ Diener

ความสุข (Happiness or Subjective Well-being) ตามแนวคิดของ Diener E, 2000<sup>64</sup> อธิบายด้วยปัจจัย หรือองค์ประกอบของความสุขว่า ความสุขเป็นสิ่งสำคัญ หรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ในการประเมินชีวิตความเป็นอยู่ หรือเป้าหมายหลักของชีวิต คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สิ่งแวดล้อม และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคล ที่นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ได้แก่

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเป็น และกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม

3) อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์รื่นรมย์ สนุกสนานกับการทำงานยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจได้เสมอ ในขณะที่งานเลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4) อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

## 2. แนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion

ความสุขในการทำงาน (Joy at Work) ตามแนวคิดของ Manion J, 2003<sup>26</sup> หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดนี้ องค์ประกอบของความสุขมี 4 องค์ประกอบ คือ

1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนา พูดคุยอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานกับบุคลากรต่าง ๆ

2) ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รู้ว่าตนมีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนาน รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน

3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทาย ให้สำเร็จ เกิดความสำเร็จ รู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต



4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) รับรู้ว่าคุณเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ได้รับความคาดหวังที่ดี และความไว้วางใจในการทำงาน

### 3. แนวคิดความสุขในการทำงานของ Warr

สำหรับแนวคิดความสุขในการทำงานของ Warr, 2007<sup>54</sup> มองว่าความสุขในการทำงานประกอบด้วย

1) ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2) ความรู้สึกกระตือรือร้น เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

3) ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบ สนใจ พอใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน

โดยความรู้สึกทั้งสามมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากเป็นความรู้สึกที่มีฐานจากความรู้สึกพอใจ และเป็นผลเกี่ยวเนื่องกับความรู้สึก และอารมณ์ซึ่งมาจากสาเหตุที่ต่างกันของลักษณะสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

### 4. แนวคิดความสุขในการทำงานของรวมศิริ เมนะโพธิ

การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) ตามแนวคิดของรวมศิริ เมนะโพธิ, 2550<sup>63</sup> หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน และผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ และตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ คือ

1) ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการ ทำงานอย่างมีความสุข ผู้นำมีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานแก่ลูกน้องอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำจำเป็นต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกัน ผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่ม มีการยอมรับซึ่งกันและกัน

3) ความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่คุณต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4) ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันอย่างมาต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสามด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

#### 5. แนวคิดความสุขในการทำงานของชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551<sup>29</sup> สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยประกอบด้วยความสุข 8 ประการ และก่อให้เกิดสุขภาวะที่มี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งมีอยู่ 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ ความสุขของคน ความสุขของครอบครัว และความสุขของสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงาน จะทำให้นุคลากรมีความสุขดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้องค์กรเองก็ได้รับประโยชน์จากการมีบุคลากรกระตือรือร้นเปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิด และการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน สำหรับแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานนั้นประกอบด้วยแนวทาง 8 ประการ (Happy 8) คือ

1. มีสุขภาพดี (Happy body): ส่งเสริมสุขภาพของพนักงานให้แข็งแรงทั้งกายและจิตใจ
2. มีความผ่อนคลาย (Happy relax): ให้ความรู้ความเข้าใจ รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต การสร้างกิจกรรมบันเทิงพักผ่อนลดความเครียดในการทำงาน

3. มีการศึกษาหาความรู้ (Happy brain): ส่งเสริมให้พนักงานรู้จักศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ เพื่อให้เกิดทักษะ ความชำนาญ รอบรู้ เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน ชีวิต และมีความมั่นคง

4. มีน้ำใจงาม (Happy heart): กระตุ้นให้เกิดความเอื้ออาทรต่อกันและกัน

5. มีคุณธรรม (Happy soul): ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา กระตุ้นให้เกิดความศรัทธา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

6. ใช้เงินเป็น (Happy money): สนับสนุนให้พนักงานรู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ บริหารการใช้จ่ายของตนเองและครอบครัวอย่างถูกวิธี มีการออกเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงิน ไม่มีหนี้

7. มีครอบครัวดี (Happy family): ส่งเสริมให้พนักงานตระหนักในความสำคัญของครอบครัว การซื่อสัตย์ซึ่งกันและกัน การสร้างครอบครัวที่เข้มแข็งและอบอุ่น

8. มีสังคมดี (Happy society): สนับสนุนให้เกิดความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่พนักงานทำงานและพักอาศัย ให้มีสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี

จากแนวคิดของการทำงานอย่างมีความสุขเหล่านี้ สรุปได้ว่า การทำงานที่มีความสุขควรประกอบไปด้วย การทำงานที่มีความสนุก มีความท้าทาย มีความเป็นอิสระ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมไปถึงมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสม ซึ่งสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข จึงกล่าวได้ว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากหลายปัจจัยที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลให้เกิดความพึงพอใจแตกต่างกันออกไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ประยุกต์ใช้แนวคิดความสุขในการทำงานของ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551<sup>29</sup> สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) มาอธิบายความสุขในการทำงานในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

จนถึงปัจจุบันนี้ ได้มีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาและสนับสนุนให้เห็นถึงความสำคัญของความสุขในการทำงาน ที่มีทั้งต่อตัวพนักงาน และสถานประกอบการนั้น ๆ พรณรงค์ ว่องสุนทร<sup>30</sup> ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล จำกัด และได้้นำแนวคิดความสุขในการทำงาน (Happy Workplace and Happy 8) ของ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ มาใช้ พบว่าพนักงานมีความสุขในการทำงานในภาพรวมที่ระดับมาก เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานในด้านความสุขทางสังคม ได้แก่ ปลอดภัย มีครอบครัวดี มีสังคมดี มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสุขทางใจ ได้แก่ น้ำใจงาม ทางสงบ และด้านความสุขทางกายในระดับปานกลาง ได้แก่ มีสุขภาพดี มีความผ่อนคลาย มีการศึกษาหาความรู้ ตามลำดับ

นอกจากนี้ พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรนั้นก็มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความตั้งใจจะลาออก<sup>65</sup> ซึ่งเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงาน ส่วนของสถานประกอบการก็จะได้รับประโยชน์ด้วยเช่นกัน สามารถผลักดันประสิทธิภาพการผลิตให้สูงขึ้น คุณภาพของสินค้าและบริการดีขึ้น ลดปัญหาการขาดงาน การเข้างานช้า การลาป่วยลาภิกขของพนักงาน ดังนั้นความสุขในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการใด ๆ เป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการไม่ควรปล่อยปละละเลย และควรมีการประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

### 3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากความหมายและการทบทวนแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ทำให้เห็นถึงความสำคัญของความสุขในการทำงานในอาชีพต่าง ๆ และได้มีงานวิจัยจำนวนมากได้ทำการประเมินระดับความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการนั้น ๆ ซึ่งสามารถสรุปได้โดยรวมดังต่อไปนี้

การศึกษาวิจัยความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟิสต์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่<sup>66</sup> และความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร<sup>55</sup> พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา आयुงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล จำกัด<sup>30</sup> เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ การศึกษา ตำแหน่งงาน आयुงาน และรายได้ ทำให้ระดับความสุขในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับ อายุ และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน นกคด วรรณิกา<sup>67</sup> ก็พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานในบางสถานประกอบการนั้น มีความแตกต่างกันระหว่างเพศชายและหญิง นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับรายได้และระยะเวลาที่ทำงานกับสถานประกอบการนั้นๆ ด้วยเช่นกัน ในส่วนของภาวะสุขภาพจิตของพนักงานกะกับพนักงานประจำ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ สถานภาพการสมรส ภูมิลำเนา आयुการทำงานและรายได้ มีผลสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพจิต และยังพบว่าพนักงานประจำจะมีสุขภาพจิตค่อนข้างดีกว่าพนักงานกะ<sup>38</sup> ดังนั้นอาจจะกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน อาจขึ้นอยู่กับ ลักษณะงาน และประเภทของสถานประกอบการ

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีการรายงานว่ามีผลกระทบกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร อันจะนำมาซึ่งความสุขในการทำงานของบุคลากรนั้นด้วย<sup>68</sup> *นโยบายการบริหารงานองค์กร* มีผลกับความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร<sup>69</sup> โดยพบว่า การบริหารงานโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม มีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติ นอกจากนี้ยังมีการกำหนดหน้าที่ และบทบาทของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรทราบแนวทางปฏิบัติงานที่เหมาะสมและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน *ลักษณะงาน* พบว่า ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลกับความพึงพอใจในงานและความสุขในการทำงานของพยาบาลที่แตกต่างกัน<sup>70</sup> ดังนั้น สถานประกอบการต่าง ๆ ควรจัดงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรนั้น ๆ *สัมพันธภาพในที่ทำงาน* เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นกับองค์กร เมื่อต่างฝ่ายต่างมีความเอาใจใส่ต่อกัน สนับสนุนกันและกัน ก็ยิ่งทำให้เกิดความรู้สึกดีในการทำงานร่วมกัน<sup>71</sup> *ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน* เป็นองค์ประกอบที่เอื้อต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและความสุขในการทำงาน หากสถานประกอบการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในงาน เช่น การจัดอบรม การสนับสนุนการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน<sup>72</sup> *ขวัญและกำลังใจในการทำงาน* เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลจูงใจที่ทำให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ตลอดจนส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและความสุขในการทำงานตามมา ขวัญและกำลังใจในการทำงานอาจจะอยู่ในรูปแบบเงินรางวัลและการยกย่องชมเชยก็ได้<sup>73</sup>

สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี สะอาดและปลอดภัย และการส่งเสริมสุขภาพ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ อุดมภูมิ แสง เสียง จะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน<sup>74</sup> ส่งผลต่อความพึงพอใจและอารมณ์ความรู้สึกในแง่บวกในการทำงาน มีการศึกษาการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงาน และผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ<sup>74</sup> พบว่า บุคลากรที่มีการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานด้านความพร้อมทางร่างกายและจิตใจในระดับสูง จะมีความสุขในการทำงานมากกว่า

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม และกิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมสุขภาพ

## 4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงาน

### 4.1 แนวคิดสภาวะและความปลอดภัยในการทำงาน

แนวคิดสภาวะและความปลอดภัยในการทำงาน<sup>75</sup> เป็นแนวคิดหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสภาวะและความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานด้วย ได้แก่ 4 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม และปัจจัยด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ ซึ่ง สามารถสรุปลักษณะของแต่ละปัจจัย ได้ดังต่อไปนี้

#### 4.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของบุคคลนั้น ๆ<sup>48, 49</sup>

#### 4.1.2 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานและสิ่งคุกคามสุขภาพ

โรคและการบาดเจ็บจากการทำงานเกิดจากหลายสาเหตุ ทั้งจากตัวผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะการทำงาน และอันตรายจากสิ่งแวดล้อมการทำงาน การดูแลสุขภาพของวัยแรงงานมีเป้าหมายเพื่อการส่งเสริมและสร้างไว้ซึ่งสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม รวมถึงการควบคุมป้องกันโรคและการบาดเจ็บที่เกิดจากการสัมผัสกับอันตรายหรือสิ่งคุกคามสุขภาพจากการทำงาน

“สิ่งแวดล้อมในการทำงาน” หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ประกอบอาชีพ ในขณะที่ทำงาน เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน เครื่องจักร แสง เสียง อุณหภูมิ เป็นต้น<sup>76</sup>

โดยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน อาจส่งผลกระทบก่อให้เกิดอันตรายแก่สุขภาพของผู้ที่ทำงานหรือไม่ก็ได้ โดยที่ความสำคัญของสิ่งแวดล้อมในการทำงานอยู่ที่ว่าสามารถทำให้เกิดอันตรายแก่สุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเราเรียกว่า “สิ่งคุกคามสุขภาพอนามัย (health hazard)”

แอนน์ จิระพงษ์สุวรรณ, 2556<sup>77</sup> ได้ให้ความหมายของคำว่า “อันตรายหรือสิ่งคุกคามสุขภาพ” หมายถึง สิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานที่อาจส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเจ็บป่วยจากโรคหรือการบาดเจ็บ ซึ่งอันตรายจากสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. อันตรายหรือสิ่งคุกคามสุขภาพทางกายภาพ (physical health hazards) ได้แก่ อุณหภูมิ แสงสว่าง รั้งสี เสียง ความดันบรรยากาศ ความสั่นสะเทือน และที่อับอากาศ

2. อันตรายหรือสิ่งคุกคามสุขภาพทางเคมี (chemical health hazards) ได้แก่ สารเคมี เช่น คลอรีน แอมโมเนีย

3. อันตรายหรือสิ่งคุกคามสุขภาพทางชีวภาพ (biological health hazards) เช่น เชื้อโรค พาหะนำโรค เป็นต้น

4. อันตรายหรือสิ่งคุกคามสุขภาพทางการยศาสตร์ (ergonomic health hazards) เช่น ท่าทางในการทำงาน ลักษณะงานซ้ำ ๆ อุปกรณ์ในการทำงาน เป็นต้น

อันตรายหรือสิ่งคุกคามสุขภาพด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่พบได้ในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง มีดังต่อไปนี้

1. อันตรายหรือสิ่งคุกคามสุขภาพทางกายภาพ (physical health hazards) หมายถึง การทำงานในสิ่งแวดล้อมที่มีความร้อน ความเย็น เสียงดัง ความกดดันบรรยากาศสูง ความสั่นสะเทือน อย่างไรก็ตามหนึ่งหรือหลายอย่าง ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานได้ สิ่งคุกคามสุขภาพทางกายภาพ ได้แก่

1) อุณหภูมิ (temperature) หมายถึง ระดับความร้อนหรือเย็นของบรรยากาศการทำงาน อุณหภูมิเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรกในสถานประกอบการ เพราะมีผลต่อคุณภาพ ปริมาณงาน รวมถึงลักษณะการทำงานของคน ซึ่งร่างกายจะมีกลไกในการรักษาอุณหภูมิของร่างกายให้คงที่อยู่เสมอ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอุณหภูมิของสิ่งแวดล้อม ร่างกายจะมีปรับตัวให้อยู่ในสภาวะสมดุล ถ้าร่างกายไม่สามารถปรับตัวได้ก็จะทำให้เกิดอาการผิดปกติขึ้นมา เช่น เป็นลม อ่อนเพลีย เป็นตะคริว จากความร้อน หรือเกิดเนื้อเยื่อขาดเลือดไปเลี้ยงจากการปฏิบัติงาน ในอุณหภูมิที่มีความเย็นต่ำกว่าปกติเป็นเวลานาน ๆ

2) แสงสว่าง (light) แสงสว่างมีความสำคัญต่อการมองเห็นขณะปฏิบัติงาน มีผลต่อความสะดวกสบายความแม่นยำและประสิทธิภาพของการทำงาน โดยขึ้นอยู่กับลักษณะของงานแต่ละประเภท การทำงานในที่ที่มีความเข้มของแสงสว่างไม่เหมาะสมจะก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงานได้ การทำงานในที่แสงสว่างมากเกินไปจะอาจทำให้เกิดอาการตาลาย ปวดตา ปวดศีรษะ เยื่อบุตาอักเสบ กระจุกตาอักเสบได้ ส่วนการทำงานในที่ที่แสงสว่างน้อยเกินไปจะทำให้เกิดการเพ่งของสายตา มากกว่าปกติ ซึ่งทำให้กล้ามเนื้อตาทำงานหนัก ปวดตา เกิดความเมื่อยล้าของตา นำมาสู่การเกิดอุบัติเหตุ และเกิดความผิดพลาดในการทำงานได้

3) เสียง (noise) ความดังของเสียงจากเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในสถานประกอบการจะแตกต่างกันไป เสียงที่จัดเป็นอันตรายต่อสุขภาพคือ เสียงที่มีความดังเกิน 90 เดซิเบล ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายต่อระบบการได้ยิน อันตรายต่อสุขภาพและจิตใจ เช่น หูอื้อ หูหนวก เครียด วิตกกังวล ความดันโลหิตสูง เป็นต้น นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดการรบกวนการพูด การสื่อสารและเสียงสัญญาณต่าง ๆ ซึ่งอาจจะส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้ สำหรับงานวิจัยของจันทร์ทิพย์ อินทวงศ์ และคณะ, 2556<sup>78</sup> ได้ศึกษาการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคของพนักงานในสถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดเล็ก จังหวัดระยอง จำนวน 6 สถานประกอบการ เป็นขนาดกลาง 2 แห่งและขนาดเล็ก 4 แห่งได้แก่ อุตสาหกรรมอาหารแช่แข็ง ขนส่งสินค้า ผลิตภัณฑ์พลาสติก บันรถบรรทุก ผลิตภัณฑ์สิ่งพิมพ์ พนักงาน 767 คนพบว่าสิ่งคุกคามต่อสุขภาพในสถานประกอบการด้านกายภาพ พบว่ามีเสียงดัง เกินมาตรฐาน จำนวน 3 แห่ง ได้แก่อุตสาหกรรมอาหารแช่แข็ง อยู่ในระดับ 81.8-99.3 dB(A), ผลิตภัณฑ์พลาสติกบนรถยนต์ อยู่ในระดับ 87.4-104.7 dB(A) และสิ่งพิมพ์ อยู่ในระดับ 83.2-83.9 dB(A)

2. อันตรายหรือสิ่งคุกคามสุขภาพอนามัยทางเคมี (chemical health hazard) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีการใช้สารเคมีในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการทำงาน และมีโอกาสก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานได้ สารเคมีนั้นอาจเกิดได้เองตามธรรมชาติหรือสังเคราะห์ขึ้นในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ฝุ่น (Dust), ไอรระเหย (Vapour), ละออง (Mist), ไอ (Fume), ก๊าซ (Gas), ตัวทำละลาย (Solvent) และควัน (Smoke) สารเคมีในสภาวะต่าง ๆ นั้น สามารถเข้าสู่ร่างกายได้ 3 ทาง คือ ทางเดินหายใจ การดูดซึมทางผิวหนัง และการบริโภคทางปาก

1) การหายใจ สารบางชนิดจะระคายเคืองและเป็นอันตรายต่อเยื่อทางเดินหายใจส่วนต้น และทางเดินหายใจส่วนปลาย สารเคมีบางชนิดไม่ก่อให้เกิดการระคายเคืองแต่จะแทรกผ่านเข้าไปในส่วนลึก ๆ ของปอด จนทำให้ปอดได้รับอันตรายหรืออาจผ่านเข้าสู่กระแสเลือดโดยที่ผู้สัมผัสไม่รู้ตัว

2) การดูดซึมเข้าผิวหนัง ความหนาของผิวหนัง การปิดคลุมด้วยเสื้อผ้าและไขมัน โดยธรรมชาติ เป็นการป้องกันสารเคมีได้ในระดับหนึ่ง แต่ความสามารถในการละลายไขมันของสารเคมี จะทำให้สารเคมีดูดซึมผ่านผิวหนังได้ ถ้าผิวหนังเป็นแผลลอกจะทำให้สารเคมีดูดซึมผ่านเข้าสู่ร่างกายได้เร็วขึ้น โดยเมื่อผิวหนังเกิดปฏิกิริยาอาจจะมีอาการแพ้เกิดขึ้น ลักษณะคล้ายผิวหนังอักเสบหรือเป็นแผลพุพองได้

3) การบริโภค สารเคมีอาจจะถูกกินเข้าไปได้ โดยบางครั้งอาจจะตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตาม การเกิดพิษในร่างกาย ซึ่งร่างกายจะประกอบด้วยอวัยวะระบบต่าง ๆ การที่ร่างกายตั้งแต่หนึ่งระบบ



ขึ้นไป มีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสารเคมี แล้วทำให้เกิดพิษ อาจจะแพร่กระจายไประบบอื่นได้ด้วย เช่น พิษต่อดับทำให้เกิดดับแข็ง พิษต่อไตทำให้เกิดไตเสียหายที่ พิษต่อระบบประสาททำให้ระบบประสาททำงานล้มเหลว การเกิดมะเร็ง เป็นต้น

สำหรับอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งมีสารเคมีที่ใช้ ได้แก่ คลอรีน และแอมโมเนีย

### 1. คลอรีน

จากเอกสารหลักปฏิบัติเทคโนโลยีการผลิตที่สะอาด (การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการป้องกันมลพิษ) อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง ของกรม โรงงานอุตสาหกรรม<sup>79</sup> ได้กล่าวไว้ว่า ในอุตสาหกรรมอาหาร มีการใช้คลอรีนผสมไปกับน้ำใช้ในกระบวนการผลิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อควบคุมปริมาณเชื้อจุลินทรีย์ให้อยู่ในช่วงที่ยอมรับได้ การตรวจติดตามปริมาณคลอรีนหลงเหลืออย่างใกล้ชิด นอกจากจะลดปริมาณการสูญเสียคลอรีนและทำให้การใช้คลอรีนมีประสิทธิภาพแล้ว ยังลดผลกระทบต่อพนักงาน และต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการใช้คลอรีนมากเกินไปด้วย ซึ่งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (สารเคมี) ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515<sup>80</sup> กำหนดให้ความเข้มข้นเฉลี่ยตลอดระยะเวลาการทำงานปกติของคลอรีนในบรรยากาศการทำงานไม่เกิน 1 ส่วนในล้านส่วนโดยปริมาตร หรือ 3 มิลลิกรัมต่ออากาศหนึ่งลูกบาศก์เมตรไม่ว่าระยะเวลาใดของการทำงานปกติ

คลอรีนเข้าสู่ร่างกายทางการหายใจ<sup>81</sup> ไม่มีการดูดซึมผ่านผิวหนัง การสัมผัสคลอรีนที่ความเข้มข้นต่ำ ๆ จะทำให้เกิดการระคายเคืองต่อตา แสบคอ และเกิดการไอขึ้น ขณะที่สัมผัสที่ความเข้มข้นสูงนั้น จะกดระบบการหายใจ และมีการอุดกั้นระบบการหายใจส่วนต้น ปวดบวม น้ำ เป็นต้น การสัมผัสกับคลอรีนเป็นระยะเวลานาน ๆ อาจเพิ่มความเสี่ยงต่อการเกิดโรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง และภาวะ Reactive Airway Dysfunction Syndrome (RADS) และยังทำให้เกิดอาการเยื่อจมูกอักเสบเรื้อรังได้

### 2. แอมโมเนีย

แอมโมเนีย เป็นก๊าซที่ไม่มีสี มีกลิ่นฉุนเฉพาะตัว ไม่ติดไฟ ละลายน้ำได้ดีมาก เป็นสารที่ใช้ในอุตสาหกรรมที่มีห้องเย็น จึงมีการใช้กันอย่างแพร่หลาย ซึ่งแอมโมเนียเข้าสู่ร่างกายได้ทางการหายใจ ไม่ดูดซึมผ่านผิวหนัง มีฤทธิ์ระคายเคืองสูงกัดเยื่อเมือกและผิวหนังเป็นอย่างมาก และถ้าเปื้อนถูกผิวหนังจะทำให้ผิวหนังไหม้ นอกจากนี้หากสัมผัสทางการหายใจ อาจก่อให้เกิดอาการหายใจลำบาก จมูกไม่ได้กลิ่น ไอ เกิดการอักเสบของกล่องเสียงและหลอดลม เจ็บแน่นหน้าอก หลอดลมหดรัดเกร็ง และอาการปอดบวม เป็นต้น การสัมผัสที่เยื่อเมือก ก่อให้เกิดการอักเสบอย่างรุนแรงที่ดวงตา และทำให้ตาบอดได้

ซึ่งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (สารเคมี) ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515<sup>80</sup> กำหนดให้ความเข้มข้นเฉลี่ยตลอดระยะเวลาการทำงานปกติของแอมโมเนีย เท่ากับ 50 ส่วนในล้านส่วน โดยปริมาตร หรือ 35 มิลลิกรัม/ลูกบาศก์เมตร

3. อันตรายหรือสิ่งคุกคามสุขภาพอนามัยทางชีวภาพ (Biological health hazard) หมายถึง สิ่งคุกคามสุขภาพอนามัยที่เป็นสิ่งมีชีวิตที่พบในสิ่งแวดล้อมในการทำงาน<sup>71</sup> ได้แก่ จุลินทรีย์ต่าง ๆ เช่น เชื้อรา เชื้อแบคทีเรีย ไวรัส พยาธิต่าง ๆ เป็นต้น สัตว์ที่เป็นพาหะนำโรค และฝุ่นจากพืชหรือสัตว์ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดโรคติดเชื้อ หรือโรครุภูมิแพ้ต่าง ๆ ได้ รวมทั้งสัตว์มีพิษชนิดต่าง ๆ ด้วย ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้ประกอบการอาชีพ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับอันตรายที่เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับ 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยภายใน (Endogenous factors) เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ พันธุกรรม ปัจจัยภายนอก (Exogenous factors) เช่น อาหาร การเคยได้รับเชื้อมาก่อน และปัจจัยด้านพฤติกรรม (Behavioral factors) เช่น สุขวิทยา การออกกำลังกาย ความรุนแรงของอันตรายที่จะเกิดนั้นมีความแตกต่างกันแล้วแต่บุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับ ชนิดของการสัมผัส ขนาดและปริมาณการสัมผัส ระยะเวลาการสัมผัส และชนิดของเชื้อ เมื่อร่างกายได้รับอันตรายทางชีวภาพ จะเกิดการเปลี่ยนแปลง 3 ด้านที่สามารถตรวจวัดและประเมินได้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านกายภาพและการทำหน้าที่ของร่างกาย เช่น การหายใจ ซึพจร การเต้นของหัวใจ เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงทางด้านชีวเคมีในร่างกาย เช่น ระดับเม็ดเลือดแดง เม็ดเลือดขาว น้ำมูก เสมหะ เป็นต้น และการเปลี่ยนแปลงการดำรงชีวิต สภาพจิตใจและสังคม รวมถึงความสามารถในการประกอบอาชีพ

4. อันตรายหรือสิ่งคุกคามสุขภาพทางการยศาสตร์ (Ergonomics health hazard) ในการทำงานนั้น สิ่งคุกคามต่อสุขภาพอนามัยของคนทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกันระหว่างคนและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นจึงได้มีการศึกษาศาสตร์แห่งความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมการทำงาน หรือการออกแบบงาน รวมทั้งเครื่องมือให้เหมาะสมกับคนที่ทำงานประเภทนั้น ๆ เพื่อจะช่วยลดผลที่จะมาคุกคามสุขภาพอนามัยในการทำงาน รวมถึงช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้สูงสุด ซึ่งศาสตร์นี้เราเรียกว่า Ergonomics เป็นคำที่มาจากภาษากรีก คือ “ergon” ที่หมายถึง งาน (Work) และอีกคำหนึ่ง “nomos” ที่แปลว่า กฎตามธรรมชาติ (Natural Laws) เมื่อนำมารวมกันจึงกลายเป็นคำว่า “Ergonomics” หรือ “Laws of Work” ที่อาจแปลได้ว่า กฎของงาน ซึ่งเป็นศาสตร์ในการจัดสภาพงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของคน ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้เกิดความปลอดภัย

สะดวกสบาย เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และป้องกันผลกระทบต่อสุขภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ในการปรับให้งานให้เหมาะสมกับคน<sup>82</sup>

สิ่งคุกคามสุขภาพทางกายศาสตร์ หมายถึง สิ่งคุกคามสุขภาพที่เกิดมาจากท่าทางการทำงานที่ผิดปกติหรือฝืนธรรมชาติ การทำงานซ้ำซาก การทำงานที่กล้ามเนื้อออกแรงมากเกินไป การนั่งหรือยืนทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ออกแบบไม่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือที่ออกแบบมาไม่ดีหรือไม่เหมาะสม การยกหรือเคลื่อนย้ายสิ่งของอย่างไม่ถูกต้อง ซึ่งผลจากการทำงานในลักษณะที่กล่าวมานั้นเป็นระยะเวลานาน ก็จะก่อให้เกิดความไม่สบาย เกิดอาการบาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการทำงานได้<sup>85</sup>

สิ่งคุกคามสุขภาพทางกายศาสตร์ ที่พบบ่อย ได้แก่

1. การยกหรือการเคลื่อนย้ายสิ่งของอย่างไม่เหมาะสม การใช้แรงงานจากคนเพื่อยกขึ้น ยกลง ผลัก ดัน หรือขนย้ายสิ่งของต่าง ๆ ด้วยท่าทางที่ไม่เหมาะสม เช่น มีการก้ม โคง บิดเอว หรือเอื้อมจนสุด ซึ่งหากเป็นการทำงานระยะเวลานาน ๆ หรือทำในลักษณะซ้ำกันบ่อย ๆ ก็จะเป็นการเพิ่มความเสี่ยงของการบาดเจ็บที่ระบบกล้ามเนื้อและกระดูกได้

2. การยืนหรือนั่งทำงานเป็นเวลานาน การยืนทำงานเป็นเวลานานก็จะก่อให้เกิดปัญหาความล้าของกล้ามเนื้อ ปัญหาเส้นเลือดขาด อาการบาดเจ็บของเท้า นอกจากนี้ยังทำให้เกิดอาการปวดเมื่อยบริเวณหลังได้ ส่วนการนั่งทำงานเป็นเวลานาน ก็พบว่ามีความเสี่ยงต่อการเกิดความผิดปกติของกล้ามเนื้อได้ เช่น อาการปวดหลัง ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ

3. การออกแบบเครื่องมือ และอุปกรณ์ ในการทำงานอย่างไม่เหมาะสม การออกแบบอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เช่น โต๊ะหรือ เก้าอี้ ซึ่งหากไม่ได้มาตรฐานและไม่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานแล้วนั้นก็จะก่อให้เกิดอาการปวดหลัง ความผิดปกติของกระดูกและกล้ามเนื้อได้

จากรายงานการวิจัยเมื่อศึกษาสิ่งคุกคามต่อสุขภาพในสถานประกอบการพบว่า สิ่งคุกคามที่สำคัญคือสิ่งคุกคามทางด้านการยศาสตร์ เนื่องจากมีการยกย้ายของหนัก ก้ม โคงตัว การนั่งหรือยืนทำงานตลอดเวลาการทำงาน และผลการตรวจสุขภาพ พบความเสี่ยงด้านความดันโลหิตสูง และดัชนีมวลกายเกิน<sup>78</sup>

#### 4.1.3 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานและสิ่งคุกคามสุขภาพด้านจิตสังคม

สิ่งคุกคามสุขภาพจากสิ่งแวดล้อมด้านจิตสังคม (Psychosocial health hazard) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่สามารถก่อให้เกิดสภาวะเครียด เนื่องมาจากจิตใจหรืออารมณ์ที่ได้รับความบีบคั้น ยังมีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย ซึ่งสาเหตุมีดังต่อไปนี้

1. การเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายต่องาน โดยทั่วไปเกิดจากความต้องการพื้นฐานไม่ได้รับการตอบสนองที่เหมาะสม เช่น ค่าจ้างที่ต่ำ ความไม่มีมนุษยสัมพันธ์ของหัวหน้าและผู้ร่วมงาน การทำงานที่ซ้ำซาก เป็นต้น

2. การเกิดความกดดันจากสภาพงานที่ไม่เหมาะสม เช่น การทำงานเป็นผลัดที่นอกเหนือจากเวลาปกติ เกิดความกดดันต่อกลไกของร่างกายก่อให้เกิดสุขภาพเสื่อมโทรม อาจจะทำให้เกิดโรคกระเพาะจากเวลาการรับประทานอาหารเปลี่ยนแปลง โรคหัวใจจากระบบการไหลเวียนเลือดเปลี่ยนแปลง และโรคประสาทแบบแผนการนอนเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดการอดนอน

3. การเกิดอุบัติเหตุจากปัญหาจิตวิทยาสังคม งานบางอย่างที่มีความซ้ำซากจำเจและเร่งรีบแข่งกับเวลาอาจทำให้เกิดการทำงานที่ผิดพลาดขึ้นได้ ซึ่งความผิดพลาดนี้อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุและคนงานบางคนอาจต้องมีการความรับผิดชอบต่อครอบครัวมากและรายได้ไม่พอกับรายจ่าย อาจทำให้ต้องดิ้นรนทำงานมากขึ้น โดยการทำงานนอกเวลา ร่างกายเกิดอาการอ่อนล้าทำให้เกิดอุบัติเหตุได้เช่นกัน

#### การวัดและการประเมินปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน

การวัดและการประเมินปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานเป็นขั้นตอนแรกและเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญ ที่สามารถทำให้ทราบถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อผู้ทำงาน<sup>83-84</sup> โดยทั่วไปเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน ได้แก่ การใช้แบบสอบถาม (Questionnaires)<sup>85</sup> ทั้งนี้เนื่องจากการประเมินที่ไม่ยุ่งยาก สามารถจัดเก็บข้อมูลได้จากกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่และอยู่ห่างไกล ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่อ่านออกและเขียนได้ ทำให้เก็บข้อมูลได้รวดเร็ว ประหยัดระยะเวลา และค่าใช้จ่าย

แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัยด้านจิตสังคมที่ได้รับนิยมมีจำนวนมาก ได้แก่

แบบวัดดัชนีความเครียดจากการทำงาน (Occupational Stress Index: OSI) เป็นแบบวัดที่ใช้ในการประเมินเรื่องบทบาทในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน และสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพในการทำงาน สามารถนำไปเปรียบเทียบกับสิ่งแวดล้อมและระดับความตึงเครียดจากประสบการณ์ในการทำงาน (Osipow & Spokane, 1989 อ้างถึงใน WHO, 2003)<sup>86</sup>

แบบประเมินความไม่สมดุลระหว่างความสามารถในการทำงานกับผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน (Effort-Reward Imbalance Questionnaire: ERIQ) เป็นแบบสอบถามที่ทำการวัดความต้องการในการควบคุมของผู้ปฏิบัติงาน และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน<sup>87</sup> ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

แบบสอบถามที่ใช้วัดสภาพในการทำงาน (Job Content Questionnaire: JCQ) เป็นแบบสอบถามที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย และมีการพัฒนาแบบสอบถามที่วัดปัจจัยด้านจิตสังคมอื่นๆ ด้วยสามารถนำไปใช้ได้กับงานทุกประเภท ทุกเพศ และทุกวัย<sup>88</sup> แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อวัดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ข้อเรียกร้องจากงาน (Job demand) อำนาจในการควบคุม (Job control) และแรงสนับสนุนทางสังคม (Social support)

#### 4.1.4 ปัจจัยการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ

การปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ (health practice) หมายถึง การปฏิบัติเพื่อสุขภาพ เป็นตัวกำหนดสุขภาพที่สำคัญ<sup>89</sup>

การมีสุขภาพที่ดี หมายถึง ภาวะแห่งความสมบูรณ์และความสมดุลของบุคคลทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม รวมทั้งสภาวะที่ปราศจากโรคและความพิการ และการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคมอย่างปกติสุข การมีสุขภาพดีเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี อันเป็นผลมาจากการมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

สุขปฏิบัติที่สำคัญและมีผลต่อสุขภาพ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก ๆ คือ

1) การดำเนินชีวิตที่ส่งผลต่อสุขภาพดี หรือ พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ (health promotion behavior) เป็นพฤติกรรมที่คนปฏิบัติเพื่อให้มีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ตัวอย่างพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย การบริโภคอาหารให้ถูกหลักโภชนาการ การผ่อนคลายหรือการพักผ่อน เป็นต้น

2) ปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ หรือ พฤติกรรมเสี่ยง (risk behavior) เป็นพฤติกรรมที่เมื่อบุคคลปฏิบัติไปแล้ว อาจก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ เช่น เกิดโรคหรือการบาดเจ็บ ตัวอย่างพฤติกรรมเสี่ยง เช่น การสูบบุหรี่ การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และเครื่องดื่มชูกำลัง การเสพสารเสพติด เป็นต้น

## 4.2 สรุปปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ผลการทบทวนวรรณกรรม ทำให้เห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งผู้ประกอบการต่าง ๆ ควรตระหนัก เนื่องจากส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และส่งผลต่อเนื่องกับประสิทธิผลและคุณภาพของผลผลิตขององค์กร ดังนั้นผู้ประกอบการไม่ควรละเลยที่จะทำการประเมิน และส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานของตน

อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมหลักของภาคใต้ ที่มีกระบวนการผลิตโดยใช้เครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่อาจจะก่อให้เกิดอันตรายแก่พนักงานได้ นอกจากนี้สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ซึ่งเป็นสิ่งคุกคามทางสุขภาพก็อาจเป็นสาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของพนักงาน และอาจจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานได้

ในงานวิจัยนี้จะเน้นศึกษาในพนักงานรายวัน ซึ่งเป็นพนักงานที่สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังละเลยและไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร โดยงานวิจัยนี้จะศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานรายวันในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง ที่ครอบคลุม 4 ปัจจัยหลักจากการทบทวนวรรณกรรม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม และปัจจัยการปฏิบัติด้านสุขภาพ ซึ่งประโยชน์จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้คาดว่าสามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการและการดำเนินงานกิจกรรมสร้างความสุขในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพในการทำงานที่ดีขึ้นและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานผลักดันให้สถานประกอบการมีการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

### บทที่ 3

## วิธีการดำเนินการวิจัย

#### รูปแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive study design) เก็บข้อมูลแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้ศึกษาได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมาย คือ พนักงานรายวันของโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดภาคใต้ตอนล่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานรายวันของโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นคนไทยที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 3 เดือนขึ้นไป ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายการผลิตของโรงงาน

#### การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง และการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ กลุ่มที่มีความสนใจที่จะศึกษา แต่เนื่องจากไม่ทราบประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ W.G.cochran<sup>90</sup> ซึ่งเป็นการใช้ในกรณีที่ไม่ทราบขนาดประชากรที่แน่นอน แต่ทราบว่ามีความถี่สูง และต้องทราบค่าสัดส่วนของประชากร

$$\text{เมื่อ } n = \frac{P(1-P)Z^2}{d^2}$$

n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

P คือ สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการสุ่ม (กำหนดสัดส่วน 50% หรือ 0.5)

Z คือ ค่าที่ระดับความเชื่อมั่น หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ถ้าระดับความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า Z เท่ากับ 1.96

(กำหนดให้ Z = ร้อยละ 95 ดังนั้น Z = 1.96)

d คือ สัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น

(กำหนดให้ระดับความเชื่อมั่น 95% สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05)

จากสูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง เมื่อแทนค่าตามสูตรจะได้ผลดังนี้

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{[0.5(1-0.5)] (1.96)^2}{(0.05)^2} \\ &= 384.16 \end{aligned}$$

ดังนั้นการศึกษารั้งนี้จะต้องเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา จำนวน 385 คน จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน ซึ่งปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลาทั้งหมด จำนวน 794 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 กันยายน 2558) เพื่อป้องกันการขาดหายไปของกลุ่มตัวอย่างจึงได้เพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 425 คน และสุ่มตัวอย่างแบบแบบชั้นภูมิจากพนักงานใน โรงงานของแผนกงาน 3 แผนกหลัก เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายอย่างสม่ำเสมอ ดังแสดงในภาพ 3

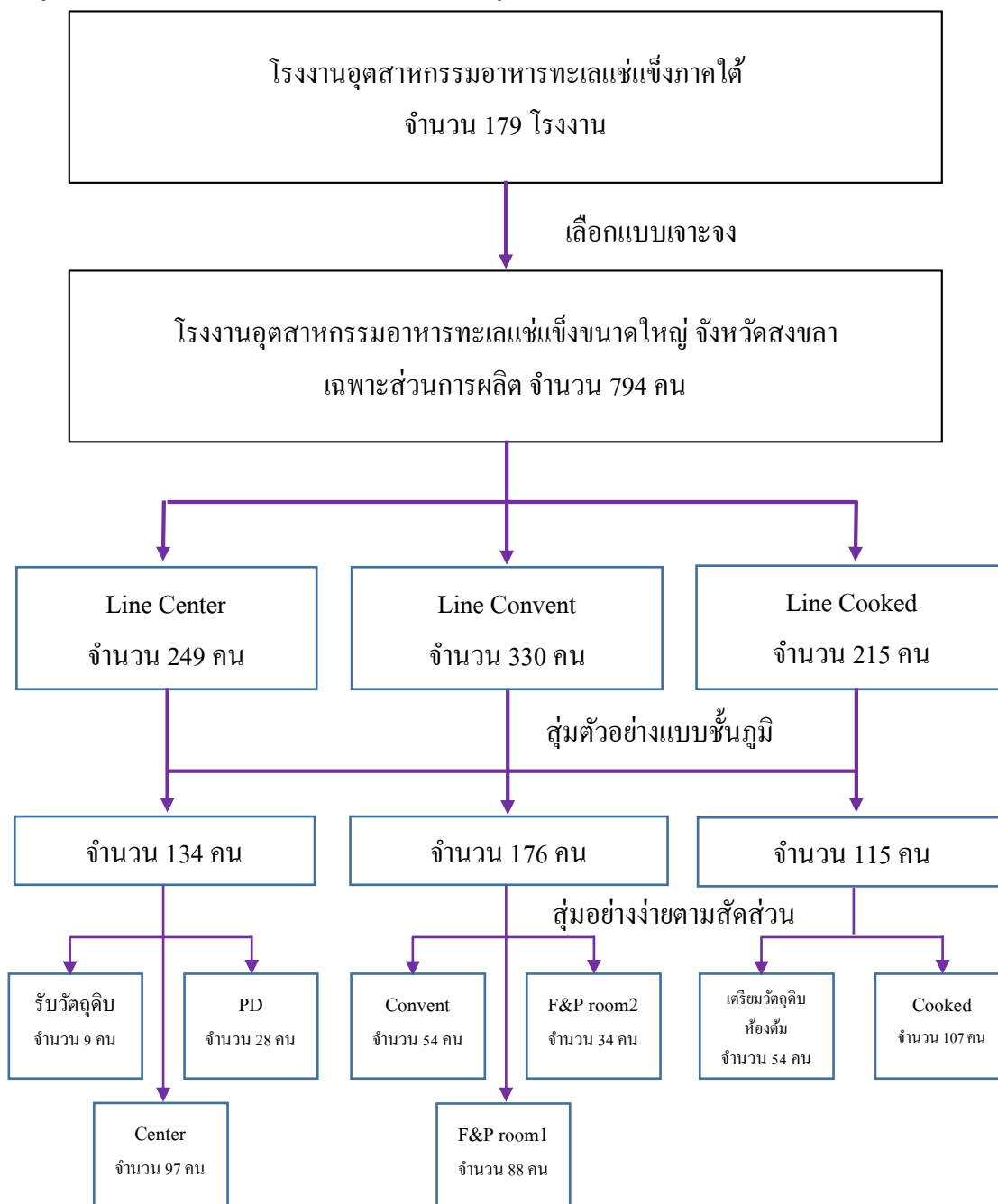
### การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้คัดเลือกโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งทั้งหมดในภาคใต้ 179 โรงงาน โดยการเลือกแบบเจาะจงโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งที่มีขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา เนื่องจากจังหวัดสงขลามี โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งมากเป็นอันดับ 1 มีจำนวน 62 โรงงาน ด้วยบริบทของพื้นที่อยู่ติดทะเลซึ่งเหมาะแก่การประกอบธุรกิจอาหารทะเล โดยเลือกสุ่มเฉพาะกลุ่มตัวอย่างในสายการผลิตเท่านั้น ได้แก่ Line Center, Line Convent และ Line Cooked และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แต่ละชั้นภูมิจะทำการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling)<sup>52</sup> เพื่อให้มีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างกระจายอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้สูตรดังนี้



จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ =  $\frac{\text{จำนวนตัวอย่าง} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$

จากสูตรสามารถคำนวณกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิดังตาราง 3.1



ภาพ 3 การสุ่มตัวอย่าง

ตาราง 3.1 กลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวันในแผนกต่าง ๆ

แผนกงาน	ประชากร/คน	กลุ่มตัวอย่าง/ คน	กลุ่มตัวอย่าง/ คน (เพิ่ม 10%)
<b>Line Center</b>	<b>249</b>	<b>121</b>	<b>134</b>
- รับวัตถุดิบ	17	8	9
- Center	181	88	97
- PD	51	25	28
<b>Line Convent</b>	<b>330</b>	<b>160</b>	<b>176</b>
- Convent	101	49	54
- Freeze & Pack Convent (Room 1)	166	80	88
- Freeze & Pack Convent (Room 2)	63	31	34
<b>Line Cooked</b>	<b>215</b>	<b>104</b>	<b>115</b>
- เตรียมวัตถุดิบห้องต้ม	15	7	8
- Cooked	200	97	107
<b>รวม</b>	<b>794</b>	<b>385</b>	<b>425</b>

ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 412 คน คิดเป็นร้อยละ 96.94 และผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลและข้อมูลส่วนบุคคลที่เป็นไปตามเกณฑ์คัดออก คงเหลือ 395 คน คิดเป็นร้อยละ 95.87

## เกณฑ์การคัดเข้าและเกณฑ์การคัดออกของกลุ่มตัวอย่าง

### เกณฑ์การคัดเข้า

1. เป็นพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 3 เดือนขึ้นไปในช่วงระยะเวลาที่มีการดำเนินการวิจัย และมีความยินดีในการร่วมงานวิจัย
2. เป็นพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งที่มีสัญชาติไทยเท่านั้น
3. ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับสายการผลิตในสถานประกอบการ

### เกณฑ์การคัดออก

พนักงานรายวันที่มีการตอบ “ใช่” ในข้อคำถามเหตุการณ์ที่ทำให้รู้สึกสะเทือนใจอย่างรุนแรง เช่น คนใกล้ชิดหรือบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต, อย่ำร้าง, เจ็บป่วยหนัก, คนใกล้ชิดตกงาน, ประสบอุบัติเหตุ เป็นต้น ในชีวิตช่วงระยะเวลา 1 ปี ที่ผ่านมา

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ตอบด้วยตนเอง เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานรายวันในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล มีจำนวน 9 ข้อ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส รายได้ และข้อคำถามเหตุการณ์ที่ทำให้รู้สึกสะเทือนใจ ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมาโดยผู้วิจัยได้นำมาจากการทบทวนวรรณกรรม หลังผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านแล้วนั้น ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงบางข้อคำถามให้ชัดเจนขึ้น ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบคำถามโดยใส่เครื่องหมาย () และเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ประกอบด้วย 3 ส่วนย่อย ดังนี้

2.1 แบบสอบถามปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ โดยผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามจากการทบทวนวรรณกรรม ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ มี 6 ข้อคำถาม ด้านเคมี มี 3 ข้อคำถาม ด้านชีวภาพ มี 2 ข้อคำถาม และ ด้านการยศาสตร์ มี 4 ข้อคำถาม ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 3 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนน และการแปลผลดังนี้

### การให้คะแนน

ตอบ ตลอดเวลา/บ่อยครั้ง	ให้ 3 คะแนน
ตอบ นานๆครั้ง	ให้ 2 คะแนน
ตอบ น้อย/ไม่มีเลย	ให้ 1 คะแนน

**การแปลผล** เนื่องจากเครื่องมือดังกล่าว ยังไม่มีการพัฒนาเครื่องมือที่เป็นเกณฑ์มาตรฐานเพื่อแบ่งประเภทการรับรู้ปัจจัยเสี่ยงต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพของกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้กำหนดการแปลผลคะแนนออกเป็น 3 ระดับ เสี่ยงต่ำ เสี่ยงปานกลาง และเสี่ยงสูง ซึ่งการแบ่งระดับนี้ก็จะทำให้สามารถที่จะแปลความหมายของค่าคะแนนได้ชัดเจน โดยการหาค่าพิสัย คือ ค่าสูงสุด-ค่าต่ำสุด/จำนวนช่วงชั้น คือ 3 ช่วงระดับคะแนน ดังนี้

$$\text{ช่วงคะแนน} = (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนช่วงชั้น}$$

#### 1. ด้านกายภาพ

ระดับความเสี่ยงสูง	14.01-18.00 คะแนน
ระดับความเสี่ยงปานกลาง	10.01-14.00 คะแนน
ระดับความเสี่ยงต่ำ	6.00-10.00 คะแนน

#### 2. ด้านเคมี

ระดับความเสี่ยงสูง	7.01-9.00 คะแนน
ระดับความเสี่ยงปานกลาง	5.01-7.00 คะแนน
ระดับความเสี่ยงต่ำ	3.00-5.00 คะแนน

#### 3. ด้านชีวภาพ

ระดับความเสี่ยงสูง	4.67-6.00 คะแนน
ระดับความเสี่ยงปานกลาง	3.34-4.66 คะแนน
ระดับความเสี่ยงต่ำ	2.00-3.33 คะแนน

#### 4. ด้านการยศาสตร์

ระดับความเสี่ยงสูง	9.33-12.00 คะแนน
ระดับความเสี่ยงปานกลาง	6.67-9.32 คะแนน
ระดับความเสี่ยงต่ำ	4.00-6.66 คะแนน

หลังผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน แล้วผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามลดความซ้ำซ้อนในเรื่องพฤติกรรมสุขภาพกับความสุข และเพิ่มข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย

ทางกายภาพที่ทำให้เสี่ยงต่ออุบัติเหตุและการบาดเจ็บ เช่น พื้นลื่นบริเวณที่ทำงาน การทำงานกับของ มีคม เป็นต้น เมื่อปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะแล้ว มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ และนำไปใช้ทดลองใช้เพื่อหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.92

2.2 แบบสอบถามปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม โดยผู้วิจัยได้ดัดแปลงเครื่องมือมาจาก ดร.อาภรณ์ทิพย์ บัวเพชร มี 23 ข้อคำถาม ฉบับภาษาไทย

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยหัวข้อการประเมินดังนี้ ดังในตาราง 3.2

**ตาราง 3.2** องค์ประกอบของแบบสอบถาม ERIQ ฉบับภาษาไทย

หัวข้อประเมิน	จำนวนข้อคำถาม (ข้อที่)
1.การทุ่มเทในการทำงาน (Effort)	6 (1-6)
2. ผลตอบแทนจากงาน (Reward)	11 (7-17)
- ความภาคภูมิใจในตนเอง (Esteem)	5 (7-10, 15)
- ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job security)	2 (12, 13)
- ความก้าวหน้าและค่าตอบแทน (Job promotion and salary)	4 (11, 14, 16, 17)
3.ความมุ่งมั่นต่องานมากเกินไป (Overcommitment)	6 (18-23)
- การไม่สามารถถอนตัวเองออกจากงาน	6 (18-23)
รวม	23

การตอบคำถามของการรับรู้ตัวแปรการทุ่มเทในการทำงานและผลตอบแทนจากงานเป็นแบบลิเคิร์ตสเกลที่เลือกตอบ 5 ระดับ (5 ตัวเลือก) โดยตามความคิดเห็นว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย และสามารถเลือกตอบตามระดับของการรับรู้ความรู้สึกทุกข้อใจจากการทำงานด้วย ส่วนตัวแปรความมุ่งมั่นต่องานที่มากเกินไปเป็นการตอบแลลิเคิร์ตสเกลที่เลือกตอบ 4 ระดับ (4 ตัวเลือก) โดยตอบตามความคิดเห็นว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยอย่างไร (เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) โดยมีการนำเครื่องมือไปทดสอบความเที่ยงกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ดังนี้ การทุ่มเทในการทำงาน 0.77 ผลตอบแทนจากงาน 0.81 และความมุ่งมั่นต่องานที่มากเกินไป 0.66 ตามลำดับ<sup>32</sup>

### เกณฑ์การให้คะแนน

1. คำถามเกี่ยวกับการทุ่มเทในการทำงาน (Effort) ทั้งหมด 6 ข้อ ให้คะแนน ดังนี้

- ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย = 1 คะแนน
- ใจ/เห็นด้วย แต่ฉันไม่ได้รู้สึกทุกข้อใจ = 2 คะแนน
- ใจ/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจบ้างเล็กน้อย = 3 คะแนน
- ใจ/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจ = 4 คะแนน
- ใจ/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจมาก = 5 คะแนน

การรวมคะแนนและการแปลผลคะแนน คัดคะแนนของทุกข้อรวมกัน (มีค่าอยู่ระหว่าง 6-30 คะแนน) ซึ่งหากคะแนนในส่วนนี้มีค่าสูง หมายถึง การรับรู้ว่ามี การทุ่มเทในการทำงานมาก ทั้งนี้ในการแบ่งหรือจัดกลุ่มคะแนนอาจใช้ค่า mean หรือ ใช้การแบ่งกลุ่มแบบ Tertile score

2. คำถามเกี่ยวกับผลตอบแทนจากงาน (Reward) ทั้ง 11 ข้อ ให้คะแนน ดังนี้

- ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย = 5 คะแนน
- ใจ/เห็นด้วย แต่ฉันไม่ได้รู้สึกทุกข้อใจ = 4 คะแนน
- ใจ/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจบ้างเล็กน้อย = 3 คะแนน
- ใจ/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจ = 2 คะแนน
- ใจ/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจมาก = 1 คะแนน

การรวมคะแนนและการแปลผลคะแนน คัดคะแนนของทุกข้อรวมกัน (มีค่าอยู่ระหว่าง 11-55 คะแนน) ซึ่งหากคะแนนในส่วนนี้มีค่าน้อย หมายถึง การรับรู้ว่ามีผลตอบแทนจากงานอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้ในการแบ่งหรือจัดกลุ่มคะแนนอาจใช้ค่า mean หรือ ใช้การแบ่งกลุ่มแบบ Tertile score

3. คำถามเกี่ยวกับความมุ่งมั่นต่องานมากเกินไป (Overcommitment) คำถาม 5 ข้อ (ข้อคำถามที่ 18, 19, 21, 22 และ 23) ให้คะแนน ดังนี้

- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 1 คะแนน
- ไม่เห็นด้วย = 2 คะแนน
- เห็นด้วย = 3 คะแนน
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 4 คะแนน

สำหรับข้อคำถามที่ 20 ให้คะแนน ดังนี้

- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 4 คะแนน
- ไม่เห็นด้วย = 3 คะแนน
- เห็นด้วย = 2 คะแนน
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 1 คะแนน

*การรวมคะแนนและการแปลผลคะแนน* คิดคะแนนของทุกข้อรวมกัน (มีค่าอยู่ระหว่าง 4-24 คะแนน) ซึ่งหากคะแนนในส่วนนี้มีค่าสูง หมายถึง การรับรู้ว่ามีความมุ่งมั่นต่องานมากเกินไปอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ในการแบ่งหรือจัดกลุ่มคะแนนอาจใช้ค่า mean หรือใช้การแบ่งกลุ่มแบบ Tertile score การคิดคะแนนและการแปลผล ERI ratio (Effort-Reward Imbalance ratio)

ภาวะไม่สมดุลของการทุ่มเทในการทำงานและผลตอบแทนจากงาน จัดว่าเป็นภาวะที่จะส่งผลเสียต่อสุขภาพมากที่สุด ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อมีการรับรู้ว่าการทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับสูงในขณะที่มีการรับรู้ผลตอบแทนที่ได้รับจากงานอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้ผลกระทบต่อสุขภาพจะยิ่งมากขึ้นหากมีการรับรู้ว่ามีความมุ่งมั่นต่องานมากเกินไปอยู่ในระดับสูงด้วย การคิดคะแนน ERI ratio สามารถคำนวณได้จากการใช้คะแนนรวมของการทุ่มเทในการทำงาน (Effort) เป็นตัวตั้ง และหารด้วยคะแนนรวมของผลตอบแทนจากงานที่คูณด้วยค่า 0.5454 (จำนวนข้อการทุ่มเทในการทำงานหารด้วยจำนวนข้อผลตอบแทนจากงาน (6/11)) เพื่อปรับค่าคะแนนที่ได้จากจำนวนข้อคำถามที่ไม่เท่ากัน ดังสมการ

$$E / (r * c)$$

โดย e = คะแนนรวมของการทุ่มเทในการทำงาน (Effort)

r = คะแนนรวมของผลตอบแทนจากงาน

c = ค่า 0.5454 (6/11)

การแปลผล หากค่าที่ได้มากกว่า 1 ถือว่ามีการรับรู้ภาวะไม่สมดุลของการทุ่มเทในการทำงานและผลตอบแทนจากงานซึ่งจัดว่าเป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการเกิดผลเสียต่อสุขภาพ ส่วนค่าที่ได้หากมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ถือว่าเป็นกลุ่มที่ยังไม่มีความเสี่ยง

หลังผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน แล้วผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามในเรื่อง นั้น ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เมื่อปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะแล้ว มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 23 ข้อ และนำไปใช้ทดลองใช้ เพื่อหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ .86

2.3 แบบสอบถามปัจจัยด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ โดยผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามจากการทบทวนวรรณกรรม ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 12 ข้อ ประกอบไปด้วย การรับประทานอาหาร การดูแลรักษาเมื่อเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคล และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 12 ข้อ ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 4 คือ ตามการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ โดยเรียงลำดับคะแนนจาก 4, 3, 2 และ 1 คะแนน ในข้อ 2, 3, 4, 6, 7, 9, 10, 11 และการตอบเป็นแบบ dichotomous scale คือ ใช่และไม่ใช่โดยเรียงลำดับคะแนนจาก 0 และ 1 คะแนน ในข้อ 1, 5, 8, 12

**การแปลผล** เนื่องจากเครื่องมือดังกล่าว ยังไม่มีการพัฒนาเครื่องมือที่เป็นเกณฑ์มาตรฐานเพื่อแบ่งประเภทการรับรู้ปัจจัยด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพของกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้กำหนดการแปลผลคะแนนออกเป็น 4 ระดับ คือ ต่ำหรือเสี่ยงต่อโรค ปานกลาง ดี และ ดีมาก ซึ่งการแบ่งระดับนี้ก็จะทำให้สามารถที่จะแปลความหมายของค่าคะแนนได้ชัดเจน โดยการหาค่าพิสัย คือ ค่าสูงสุด-ค่าต่ำสุด/จำนวนช่วงชั้น คือ 4 ช่วงระดับคะแนน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนน} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนช่วงชั้น} \\ &= (35 - 12) / 4 \\ &= 5.75 \end{aligned}$$

#### การแปลผล

ระดับสุขภาพดีมาก	29.26-35.00 คะแนน
ระดับสุขภาพดี	23.51-29.25 คะแนน
ระดับสุขภาพปานกลาง	17.76-23.50 คะแนน
ระดับสุขภาพต่ำ หรือเสี่ยงต่อการเกิดโรค	12.00-17.75 คะแนน

หลังผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน แล้วผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามลดความซ้ำซ้อนในเรื่องพฤติกรรมสุขภาพกับความสุข นำไปใช้ทดลองใช้เพื่อหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน โดยข้อที่ 1, 5, 8, 12 จะหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธี Kuder-Richardson Method (KR-20, KR-21) เท่ากับ 1.33, 1.33 ตามลำดับ และข้อที่ 2, 3, 4, 6, 7, 9, 10, 11 นำไปหาค่า Reliability ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ .243

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานในสถานประกอบการของ สถาบันสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย<sup>23</sup>



แบบวัดคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการนี้ จะใช้เพื่อประเมินระดับความรู้สึกและการรับรู้ของผู้ทำงานในขณะที่ทำงานในสถานประกอบการ โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบจาก 4 ตัวเลือก ดังนี้

<i>ไม่เลย</i>	หมายถึง	ไม่มีความรู้สึก หรือไม่ได้รับรู้เรื่องนั้น เลย
<i>เล็กน้อย</i>	หมายถึง	มีความรู้สึก หรือได้รับรู้ เรื่องนั้น นาน ๆ ครั้ง
<i>มาก</i>	หมายถึง	มีความรู้สึก หรือได้รับรู้ เรื่องนั้นบ่อยครั้ง
<i>มากที่สุด</i>	หมายถึง	มีความรู้สึก หรือได้รับรู้ เรื่องนั้นเป็นประจำ จนถึงเป็นความปกติในการทำงานทุกวัน

ข้อคำถามมีทั้งหมด 54 ข้อ ประกอบด้วย

คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย	มีจำนวน 6 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 1-6
คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ	มีจำนวน 11 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 7-17
คุณภาพชีวิตด้านสัมพันธภาพทางสังคม	มีจำนวน 9 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 18-26
คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม	มีจำนวน 8 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 27-33, 35
คุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณ	มีจำนวน 9 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 36-44
คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในชีวิต	มีจำนวน 8 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 45-52
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	มีจำนวน 3 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 34, 53-54

โดยมีลักษณะคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับให้เลือกตอบจากระดับความรู้สึกจากมากที่สุด มาก เล็กน้อย และไม่เลย ตามลำดับ โดยมีทั้งข้อความเชิงบวก (Positive) หมายถึง ความหมายของข้อความนั้นสอดคล้องกับความหมายของตัวแปรที่ต้องการวัด และข้อความเชิงลบ (Negative) หมายถึง ความหมายของข้อความนั้นตรงข้ามกับความหมายของตัวแปรที่ต้องการวัด เพื่อป้องกันการมีอคติ (Bias) ในการตอบแบบสอบถาม ได้มีการทดสอบค่าความเที่ยงของเครื่องมือในกลุ่มตัวอย่างพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.86<sup>91</sup>

#### การให้คะแนน แบ่งเป็น

กลุ่ม 1 ข้อความทางลบ 4 ข้อ ได้แก่ 2, 39, 47 และ 53

กลุ่ม 2 ข้อความทางบวก 50 ข้อ

กลุ่มที่ 1 แต่ละข้อให้คะแนนดังต่อไปนี้

ไม่เลย	4	คะแนน
เล็กน้อย	3	คะแนน
มาก	2	คะแนน
มากที่สุด	1	คะแนน

กลุ่มที่ 2 แต่ละข้อให้คะแนนดังต่อไปนี้

ไม่เลย	1	คะแนน
เล็กน้อย	2	คะแนน
มาก	3	คะแนน
มากที่สุด	4	คะแนน

### การแปลผล

ใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยใช้การแปลผลคะแนนตามต้นฉบับของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงานในสถานประกอบการ (สถาบันสร้างเสริมจิตความสามารถมนุษย์)<sup>23</sup> มีคะแนน ตั้งแต่ 54-216 คะแนน โดยเมื่อผู้ตอบรวมคะแนนทุกข้อได้คะแนนเท่าไร สามารถเปรียบเทียบกับเกณฑ์ปกติที่กำหนดไว้ 3 ช่วงระดับคะแนน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนน} &= (\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด})/\text{จำนวนช่วงชั้น} \\ &= 216-54/3 \\ &= 54 \end{aligned}$$

ระดับคุณภาพชีวิตต่ำ (ค่าคะแนนรวมระหว่าง 54.00-108.00)

ระดับคุณภาพชีวิตปานกลาง (ค่าคะแนนรวมระหว่าง 108.01-162.00)

ระดับคุณภาพชีวิตสูง (ค่าคะแนนรวมระหว่าง 162.01-216.00)

การแบ่งระดับคะแนนคุณภาพชีวิต แยกออกเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

องค์ประกอบ	คุณภาพชีวิตต่ำ	คุณภาพชีวิตปานกลาง	คุณภาพชีวิตสูง
ด้านร่างกาย	6.00-12.00	12.01-18.00	18.01-24.00
ด้านจิตใจ	11.00-22.00	22.01-33.00	33.01-44.00
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	9.00-18.00	18.01-27.00	27.01-36.00
ด้านสิ่งแวดล้อม	8.00-16.00	16.01-24.00	24.01-32.00
ด้านจิตวิญญาณ	9.00-18.00	18.01-27.00	27.01-36.00
ด้านความมั่นคงในชีวิต	8.00-16.00	16.01-24.00	24.01-32.00
คุณภาพชีวิตโดยรวม	54.00-108.00	108.01-162.00	162.01-216.00

หลังผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน แล้วพบว่าแบบสอบถามมีความถูกต้องสมบูรณ์ มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 54 ข้อ และนำไปใช้ทดลองใช้พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ .95

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามปัจจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้ดัดแปลงเครื่องมือจากแบบสอบถาม Happinometer ของ รศ.ดร.ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ<sup>21</sup> ประกอบไปด้วย 9 มิติ จะใช้แบบสอบถามฉบับสั้น 20 ข้อ โดยผู้วิจัยจะตัดข้อคำถามข้อที่ 1-3 ออกเนื่องจากเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลซึ่งมีองค์ประกอบอยู่ในข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว และมีการปรับข้อคำถามให้ชัดเจนในบางข้อคำถามให้ประเมินเป็นรูปธรรมได้มากขึ้น ทำให้เหลือข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ ได้มีการทดสอบค่าความเที่ยงของเครื่องมือในกลุ่มตัวอย่างพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.72<sup>91</sup> ทุกข้อเป็นคำถามทางบวก มีเกณฑ์การให้คะแนน และแปลผลดังนี้

#### เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

#### การแปลผล

การคำนวณหาค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงานของพนักงานรายวัน ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้การแปลผลคะแนนตามต้นฉบับของแบบสอบถาม Happinometer ของ รศ.ดร.ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ<sup>21</sup> ที่แบ่งเป็น 4 ระดับ โดยการหาค่าพิสัย คือ ค่าสูงสุด-ค่าต่ำสุด/จำนวนช่วงชั้น คือ 4 ช่วงระดับคะแนน ทั้งนี้ข้อคำถาม 3 ข้อนี้ตัดออกไป ไม่ได้ใช้ในการคิดคะแนนรวม ทำให้สามารถแปลผลคะแนนได้ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงคะแนน} &= (\text{ค่าสูงสุด}-\text{ค่าต่ำสุด}) / \text{จำนวนช่วงชั้น} \\
 &= 85-17 / 4 \\
 &= 17
 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย (%)	ความหมาย
17.00-34.00	<b>ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง: Very Unhappy</b> สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุขเลย” ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน
34.01-51.00	<b>ไม่มีความสุข: Unhappy</b> สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข” ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจัง
51.01-68.00	<b>มีความสุข: happy</b> สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “มีความสุข” ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นไป
68.01-85.00	<b>มีความสุขอย่างยิ่ง: Very happy</b> สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “มีความสุขมาก” ผู้บริหารควรสนับสนุน และยกย่องเป็นแบบอย่าง

หลังผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน พบว่าข้อคำถามความถูกต้องสมบูรณ์ มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ และนำไปใช้ทดลองใช้พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ .82

### การตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. สร้างเครื่องมือจากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงานในทุกกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงศึกษาวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง หลังจากการที่ได้แนวทางการทบทวนวรรณกรรมที่มีความเกี่ยวข้องมาแล้วนั้น จึงนำมาสร้างข้อคำถามและปรับให้เหมาะกับกลุ่มตัวอย่าง

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งหนึ่งทั้งในด้านการใช้ภาษา และสาระสำคัญในแต่ละหัวข้อว่ามีความเหมาะสมและครอบคลุม

3. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ แพทย์อาชีวเวชศาสตร์ และอาจารย์พยาบาลผู้เชี่ยวชาญด้านการพยาบาลอาชีวอนามัย (ภาคผนวก ข) เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และโครงสร้างภาพรวมของแบบสอบถามทั้ง 4 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ 3 ส่วนย่อย คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน และนำข้อเสนอแนะมาเป็นแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติม

4. นำค่าคะแนนรายข้อที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งแสดงสูตรที่ใช้คำนวณได้ดังสมการ

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

เมื่อ  $\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด  
 $N$  แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ถ้าค่า IOC เท่ากับ 0.5-1.0 สามารถเลือกข้อคำถามไว้ใช้ได้ แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ ค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงแก้ไข หรือตัดทิ้ง เพราะมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ต่ำ ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ โดยมีการปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังตาราง 3.3

**ตาราง 3.3** ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน

แบบสอบถาม	จำนวนข้อเดิม	ค่า IOC ที่ได้	จำนวนข้อที่ปรับปรุงแล้ว
1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์			
1.1 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้าน กายภาพ	15	0.67	15
1.2 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิต สังคม (ERIQ)	23	1.00	23
1.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัย สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัว ด้านสุขภาพ	11	0.94	11
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	54	1.00	53
3. ความสุขในการทำงาน	20	0.95	20

หลังจากนั้นจึงสรุปแบบสอบถามทั้ง 3 ส่วน ส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง จึงได้เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

5. นำเครื่องมือไปทดลองใช้เบื้องต้น (Preliminary item try out) โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้กับพนักงานรายวันในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อดูความชัดเจนของเนื้อหาและภาษารวมถึงความเข้าใจในแบบสอบถาม แล้วนำปัญหาที่พบมาแก้ไขปรับปรุงก่อนนำไปใช้จริง โดยสุ่มขนาดตัวอย่าง จำนวน 50 คน

6. หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามทั้ง 3 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ 3 ส่วนย่อย คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน ไปทดลองใช้เบื้องต้น มาหาค่าความเที่ยงด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) และยอมรับได้ที่ค่า 0.7 ขึ้นไป

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยภาพรวม, คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน เท่ากับ 0.70, 0.95 และ 0.82 ตามลำดับ ทั้งนี้จะเห็นได้ว่า แบบสอบถามบางส่วนมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคสูงกว่าปกติคือ 0.9 เนื่องจากค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามภายในชุดแบบสอบถามนั้นมีความสอดคล้องกันสูงทำให้มีค่าเฉลี่ยของความสัมพันธ์ที่สูงขึ้น ประกอบกับจำนวนข้อที่มากขึ้นจึงทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคสูงขึ้นด้วย

### การดำเนินการวิจัย

1. เตรียมเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล, แบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ เช่น แบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพแบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมทางจิตสังคม และแบบสอบถามปัจจัยการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบบสอบถามปัจจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2. นำเครื่องมือที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความถูกต้อง และนำเครื่องมือไปทดสอบในพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมที่มีลักษณะคล้ายกับประชากรกลุ่มเป้าหมาย

3. ขออนุมัติคณะกรรมการจริยธรรมของคณะแพทยศาสตร์

4. ทำหนังสือจากหน่วยอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ภาควิชาเวชศาสตร์ชุมชน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ถึง โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอระโนด จังหวัดสงขลา เพื่อขออนุญาตประสงค์ และขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง

5. ดำเนินการชี้แจงแก่เจ้าของกิจการและผู้รับผิดชอบในแผนกต่าง ๆ ของโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง เพื่อขออนุญาตประสงค์ และขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม

6. ดำเนินการแจกแบบสอบถาม และตามเก็บแบบสอบถามกลับคืน โดยดำเนินการดังนี้

6.1 ส่งแบบสอบให้ผู้รับผิดชอบของโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง เพื่อนำไปแจกให้ตามแผนกต่างๆ หลังจากนั้น 1 สัปดาห์ ลงพื้นที่ตามเก็บแบบสอบถาม

6.2 ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา หากแบบสอบถามที่ยังไม่สมบูรณ์จะดำเนินการลงจัดเก็บด้วยตนเองพร้อมกับผู้รับผิดชอบของ โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง

7. เก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบเช็คความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ อีกครั้ง

8. ดำเนินการนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล

9. แปลผลและเขียนรายงานวิจัย

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลตัวแปรที่ศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### 2. สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential statistics)

2.1 การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม และปัจจัยการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพโดยใช้สถิติถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple linear regression analysis) ตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ คือ 1) ตัวแปรมีการแจกแจงแบบปกติ 2) สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง 3) ข้อมูลแต่ละคู่เป็นอิสระจากกันและจะทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีเกณฑ์ประเมินระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient:  $r$ )<sup>92</sup> ดังนี้

+ -1.00	หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
> .70	หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับสูง
.30 - .70	หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
<.30	หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ในการแปลความหมายของค่าเครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะความสัมพันธ์คือ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น + หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกหรือแปรผันตามกัน นั่นคือ ถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงขึ้นอีกตัวแปรหนึ่งก็จะมีค่าสูงตามไปด้วย ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น - หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางลบหรือแปรผกผันกัน นั่นคือ ถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงขึ้นอีกตัวแปรหนึ่งก็จะมีค่าต่ำลง แต่หากพบว่าข้อมูลดังกล่าวไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น เช่น ถ้าพบว่ามีแจกแจงไม่ปกติก็จะใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ



สเปียร์แมน (Spearman rank correlation) ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ใช้ในการหาตัวแปรที่สามารถเข้าไปทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงาน

2.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ใช้เพื่อวิเคราะห์อำนาจทำนายจากตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม และปัจจัยการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงาน การศึกษาในครั้งนี้ใช้การคัดเลือก Method แบบ stepwise เนื่องจากเป็นวิธีที่นิยมใช้มากที่สุดในการคัดเลือกตัวแปรทำนายที่ดีที่สุดโดยใช้โมเดลที่ประหยัดที่สุด โดยเฉพาะในกรณีที่มีตัวแปรต้นหลาย ๆ ตัว<sup>93</sup> และใช้ค่า adjusted R – squared เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการอธิบาย (Explanatory power) ของสมการตัวแบบที่มีจำนวนตัวแปรทำนายแตกต่างกัน

ทั้งนี้เนื่องจากตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลเป็นตัวแปร categorical value ผู้วิจัยจึงได้ใช้หลัก  $k-1$  dummy variables ในการกำหนดกลุ่มตัวแปรก่อนนำเข้าสมการทำนาย และได้มีการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ซึ่งจำเป็นต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (autocorrelation) คือ 1) Dubin – Watson test มีค่าเท่ากับ 1.5-2.5 สำหรับการศึกษานี้ ค่าที่ได้ต่ำกว่าเล็กน้อยคือ 1.78 2) VIF (variance inflation factor) มีค่าปกติไม่เกิน 10 สำหรับการศึกษานี้ได้ 1.15 3) tolerance ค่าปกติเท่ากับ 0-1 โดยหากมีค่าเข้าใกล้ 0 มาก หมายความว่า ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรยิ่งสูง สำหรับการศึกษานี้ มีค่าเท่ากับ .86 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ค่าความคลาดเคลื่อนของทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

### การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บข้อมูลการวิจัยและการดำเนินการต่าง ๆ ตามขั้นตอนการวิจัยได้เริ่มขึ้นหลังจากได้รับการพิจารณา และรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ นอกจากนี้ยังได้รับการอนุญาตจากสถานประกอบการแห่งที่ทำการศึกษาวิจัยก่อนดำเนินการเก็บข้อมูล ทั้งนี้ก่อนการให้ข้อมูลโดยการทำแบบสอบถามที่ให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยตอบด้วยตนเองนั้น ผู้เข้าร่วมการวิจัยทุกคนได้รับข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับงานวิจัย เช่น ตัวผู้วิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย ผลที่คาดว่าจะได้รับและวิธีการดำเนินการวิจัย ตลอดจนการพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัยทุกคน รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ซักถามเกี่ยวกับข้อสงสัย เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยได้พิจารณาและตัดสินใจในการเข้าร่วมการวิจัยด้วยตนเอง หลังจากนั้นจึงทำการลงชื่อยินยอมเข้าร่วมงานวิจัยก่อนที่จะเริ่มเก็บข้อมูล อย่างไรก็ตามผู้เข้าร่วมวิจัยก็มีสิทธิที่จะออกจากกรวิจัยหรือไม่ตอบคำถามข้อใดข้อหนึ่งก็ได้ โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการทำงานหรือการว่าจ้างงานที่เป็นผลมาจากการวิจัย ส่วนการจัดการเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้รับนั้นผู้เข้าร่วมการวิจัยได้รับทราบข้อมูลว่าผู้วิจัยเท่านั้นที่จะสามารถใช้ข้อมูลวิจัยเหล่านี้ได้ และผลการวิเคราะห์จะมีการนำเสนอในภาพรวมและไม่มีการอ้างอิงถึงชื่อของผู้เข้าร่วมการวิจัยคนใดทั้งสิ้น

## บทที่ 4

### ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

#### ผลการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดภาคใต้ตอนล่าง ซึ่งมีพนักงานทั้งหมดจำนวน 794 คน เป็นคนไทยที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 3 เดือนขึ้นไป ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายการผลิตของโรงงาน เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม 425 คน ตั้งแต่วันที่ 11-13 พฤศจิกายน 2558 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 412 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.94 มีจำนวน 395 ฉบับที่เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ตามเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 95.87 ผลการศึกษานำเสนอในรูปแบบการบรรยายประกอบด้วยตาราง 4 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ข้อมูลตัวแปรที่ศึกษา
  - 2.1 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ
  - 2.2 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม
  - 2.3 ปัจจัยการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ
  - 2.4 คุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 2.5 ความสุขในการทำงาน
3. ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรายวันที่ปฏิบัติงานในสายการผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง
4. ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานรายวันที่ปฏิบัติงานในสายการผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง

#### 1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปพนักงานรายวันที่ปฏิบัติงานในสายการผลิตโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง จำนวน 395 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 95.70) ส่วนมากมีอายุ 40-49 ปี (ร้อยละ 44.05) ซึ่งเป็นวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง มีสถานภาพสมรสหรืออยู่ด้วยกัน (ร้อยละ 69.62) เกือบครึ่งหนึ่งมีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 48.35) เริ่มทำงานครั้งแรกในช่วงอายุ 20-29 ปี (ร้อยละ 39.28) โดยทำงานที่โรงงานแห่งนี้มานาน 6-10 ปี (ร้อยละ 31.90) ทำงานในแผนก Cooked และ Center ใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 25.57 และ 25.31 ตามลำดับ

อายุการทำงานในแผนกงานปัจจุบัน 6-10 ปี (ร้อยละ 29.37) ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 5,000-9,999 บาท (ร้อยละ 91.90) อยู่ในกลุ่มพอใช้ไม่เหลือเก็บมากที่สุด (ร้อยละ 48.86) นอกจากนี้ยังพบว่าส่วนมากมีค่าดัชนีมวลกายอยู่ในระดับปกติ (ร้อยละ 37.97) และมีค่าเส้นรอบเอวปกติ (ร้อยละ 55.19) ดังตาราง 4.1

**ตาราง 4.1** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าต่ำสุด-สูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (N = 395)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ค่าต่ำสุด- ค่าสูงสุด (Min- Max)
เพศ					
ชาย	17	4.30			
หญิง	378	95.70			
อายุ					
20-29 ปี	37	9.37	40.82	7.898	21-80 ปี
30-39 ปี	131	33.16			
40-49 ปี	174	44.05			
50-59 ปี	52	13.16			
60 ปี ขึ้นไป	1	0.25			
สถานภาพสมรส					
โสด	49	12.41			
สมรส/อยู่ด้วยกัน	275	69.62			
หย่า/แยกกันอยู่	48	12.15			
สามี/ภรรยาเสียชีวิต (เป็นหม้าย)	23	5.82			

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ค่าต่ำสุด- ค่าสูงสุด (Min- Max)
การศึกษา					
ไม่ได้เรียน	3	0.76			
ประถมศึกษา	191	48.35			
มัธยมศึกษาตอนต้น	88	22.28			
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	71	17.97			
อนุปริญญา/ปวส.	22	5.57			
ปริญญาตรี	20	5.06			
อายุเริ่มทำงานครั้งแรก			25.25	8.218	10-46 ปี
10-19 ปี	118	29.87			
20-29 ปี	155	39.24			
30-39 ปี	96	24.30			
40-49 ปี	26	6.58			
ระยะเวลาทำงานแห่งนี้			9.82	5.121	2 ปี 4 เดือน - 25 ปี
2-5 ปี	105	26.58			
6-10 ปี	126	31.90			
11-15 ปี	105	26.58			
16-20 ปี	47	11.90			
21-25 ปี	12	3.04			

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ค่าต่ำสุด-ค่าสูงสุด (Min-Max)
แผนกงาน					
Line Center	140	35.45			
- รับผิดชอบ	9	2.28			
- Center	100	25.32			
- PD	31	7.85			
Line Convent	142	35.95			
- Convent	47	11.90			
- Freeze & Pack Convent(Room 1)	51	12.91			
- Freeze & Pack Convent(Room 2)	44	11.14			
Line Cooked	113	28.60			
- เตรียมวัตถุดิบห้องต้ม	12	3.04			
- Cooked	101	25.57			
อายุงานแผนกปัจจุบัน			8.64	5.478	2 เดือน-25 ปี
ต่ำกว่า 6 เดือน	11	2.78			
6 เดือน - 1 ปี	24	6.08			
2-5 ปี	107	27.09			
6-10 ปี	116	29.37			
11-15 ปี	88	22.28			
16-20 ปี	39	9.87			
21-25 ปี	10	2.53			

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ค่าต่ำสุด- ค่าสูงสุด (Min- Max)
รายได้ต่อเดือน			8017.80	1580.911	4,000-22,000 บาท
1,000-4,999 บาท	2	0.51			
5,000-9,999 บาท	363	91.90			
10,000-14,999 บาท	26	6.58			
15,000-19,999 บาท	3	0.76			
20,000 บาท ขึ้นไป	1	0.25			
- พอใช้เหลือเก็บ	40	10.13			
- พอใช้ไม่เหลือเก็บ	193	48.86			
- ไม่พอใช้แต่ไม่เป็นหนี้	57	14.43			
- ไม่พอใช้และมีหนี้	105	26.58			
ค่าดัชนีมวลกาย (กิโลกรัม/เมตร <sup>2</sup> )					
น้ำหนักน้อย (<18.5)	16	4.05			
น้ำหนักปกติ (18.5-22.9)	150	37.97			
น้ำหนักเกิน (23-24.9)	92	23.29			
โรคอ้วน (25-29.9)	98	24.81			
อ้วนมาก (>30)	39	9.87			
เส้นรอบเอว					
เส้นรอบเอวปกติ	218	55.19			
เส้นรอบเอวเกิน (อ้วนลงพุง)	177	44.81			
(ชาย >90 ซม., หญิง >80 ซม.)					

## 2. ข้อมูลตัวแปรที่ศึกษา

### 2.1 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ

ผลการศึกษานี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้ต่อความเสี่ยงในการสัมผัสสิ่งคุกคามซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพเกือบทุกด้านอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านกายภาพ ( $M = 1.15, SD = 0.41$ ) (ร้อยละ 87.01) ด้านเคมี ( $M = 1.89, SD = 0.80$ ) (ร้อยละ 38.22) และด้านชีวภาพ ( $M = 1.18, SD = 0.46$ ) (ร้อยละ 84.85) สำหรับการรับรู้ต่อความเสี่ยงในการสัมผัสสิ่งคุกคามด้านการยศาสตร์พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 1.65, SD = 0.54$ ) (ร้อยละ 57.94) ดังแสดงในตาราง 4.2

**ตาราง 4.2** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าต่ำสุด-สูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความเสี่ยงในการสัมผัสสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ

ตัวแปร	ค่าต่ำสุด - สูงสุด		M	SD	ระดับความเสี่ยงในการสัมผัส		
	แบบสอบ ถาม	กลุ่ม ตัวอย่าง			จำนวน (%)		
					สูง	ปาน กลาง	ต่ำ
ด้านกายภาพ (N = 177)	1-18	1-18	1.15	0.41	4 (2.26)	19 (10.73)	154 (87.01)
ด้านเคมี (N = 348)	1-9	1-9	1.89	0.80	94 (27.01)	121 (34.77)	133 (38.22)
ด้านชีวภาพ (N = 99)	1-6	1-6	1.18	0.46	3 (3.03)	12 (12.12)	84 (84.85)
ด้านการยศาสตร์ (N = 321)	1-12	2-12	1.65	0.54	12 (3.74)	186 (57.94)	123 (38.32)

### 2.2 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม

ผลการศึกษานี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้ต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคมทุกด้านอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ การทู่เทในการทำงาน ( $M = 12.67, SD = 4.08$ ) การรับรู้ต่อผลตอบแทนจากงานอยู่ในระดับต่ำเช่นเดียวกัน ( $M = 36.50, SD = 7.56$ ) และการรับรู้ต่อความมุ่งมั่นในงานที่มากเกินไปอยู่ในระดับต่ำเช่นกัน ( $M = 13.07, SD = 2.61$ ) ส่วนอัตราส่วนการทู่เทในงานและผลตอบแทนจากงาน พบว่า อยู่ในภาวะสมดุลที่ไม่เสี่ยงต่อการเกิดผลเสียต่อสุขภาพ ( $M = 0.67, SD = 0.67$ ) ดังตาราง 4.3



**ตาราง 4.3** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าต่ำสุด-สูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการรับรู้ต่อความเสี่ยงในการสัมผัสสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม (N = 395)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าคะแนน กลาง	ค่าต่ำสุด- สูงสุด
การทุ่มเทในงาน	12.67	4.08	12	6-25
ผลตอบแทนจากงาน	36.50	7.56	39	11-49
ความมุ่งมั่นในงานที่มาก เกินไป	13.07	2.61	13	6-21
อัตราส่วนการทุ่มเทในงาน และผลตอบแทนจากงาน	0.67	0.27	0.61	0.23-1.83

### 2.3 ปัจจัยการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ

ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้ต่อการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ( $M = 3.54$ ,  $SD = 0.53$ ) (ร้อยละ 55.9) และเมื่อแยกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดีมากเช่นกัน ได้แก่ พฤติกรรมสุขภาพดีอยู่ในระดับสุขภาพดีมาก ( $M = 3.26$ ,  $SD = 0.73$ ) (ร้อยละ 42.3) พฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพ อยู่ในระดับสุขภาพดีมาก ( $M = 3.31$ ,  $SD = 0.72$ ) (ร้อยละ 44.8) และการเข้าร่วมกิจกรรม หรือ โครงการส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับสุขภาพดีมาก ( $M = 3.17$ ,  $SD = 0.99$ ) (ร้อยละ 53.4) ตามลำดับ ดังตาราง 4.4

**ตาราง 4.4** จำนวน และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าต่ำสุด-สูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการรับรู้ต่อการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ (N = 395)

ตัวแปร	ค่าต่ำสุด – สูงสุด		M	SD	ระดับสุขภาพ			
	แบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง			N (%)			
					ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ต่ำ
พฤติกรรมสุขภาพดี	1-15	6-15	3.26	0.73	167 (42.3)	164 (41.5)	62 (15.7)	2 (0.5)
พฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพ	1-12	5-12	3.31	0.72	177 (44.8)	169 (42.8)	43 (10.9)	6 (1.5)
การเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมสุขภาพ	1-9	3-9	3.17	0.99	211 (53.4)	65 (16.5)	96 (24.3)	23 (5.8)
ภาพรวม	1-35	18-35	3.54	0.53	221 (55.9)	167 (42.3)	7 (1.8)	0 (0.00)

#### 2.4 คุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคะแนนรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับปานกลาง ( $M = 144.66$ ,  $SD = 15.69$ ) (ร้อยละ 89.11) เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านร่างกาย ( $M = 16.34$ ,  $SD = 2.23$ ) (ร้อยละ 81.77) ด้านจิตใจ ( $M = 30.01$ ,  $SD = 4.12$ ) (ร้อยละ 79.49) ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ( $M = 23.60$ ,  $SD = 3.42$ ) (ร้อยละ 85.06) ด้านสิ่งแวดล้อม ( $M = 21.95$ ,  $SD = 2.86$ ) (ร้อยละ 85.57) ด้านจิตวิญญาณ ( $M = 23.85$ ,  $SD = 3.53$ ) (ร้อยละ 79.49) ด้านความมั่นคงในชีวิต ( $M = 20.28$ ,  $SD = 2.76$ ) (ร้อยละ 87.59) และ โดยทั่วไป ( $M = 2.21$ ,  $SD = 0.50$ ) (ร้อยละ 70.4) ดังแสดงในตาราง 4.5

**ตาราง 4.5** จำนวน และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าต่ำสุด-สูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านและ โดยรวม (N = 395)

ตัวแปร	ค่าต่ำสุด – สูงสุด		M	SD	ระดับคุณภาพชีวิต		
	แบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง			N (%)		
					สูง	ปานกลาง	ต่ำ
ด้านร่างกาย	1-24	9-23	16.34	2.23	54 (13.67)	323 (81.77)	18 (4.56)
ด้านจิตใจ	1-44	17-43	30.01	4.12	65 (16.46)	314 (79.49)	16 (4.05)
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	1-36	14-35	23.60	3.42	33 (8.35)	336 (85.06)	26 (6.58)
ด้านสิ่งแวดล้อม	1-32	12-31	21.95	2.86	38 (9.62)	338 (85.57)	19 (4.81)
ด้านจิตวิญญาณ	1-36	11-36	23.85	3.53	54 (13.67)	314 (79.49)	27 (6.84)
ด้านความมั่นคงในชีวิต	1-32	13-30	20.28	2.76	21 (5.32)	346 (87.59)	28 (7.09)
โดยทั่วไป	1-12	4-12	2.21	0.50	100 (25.3)	278 (70.4)	17 (4.3)
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	1-216	93-198	144.66	15.69	37 (9.37)	352 (89.11)	6 (1.52)

## 2.5 ความสุขในการทำงาน

ผลการศึกษารั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุข (M=0.75, SD = 0.44) (ร้อยละ 72.91) รองลงมา ไม่มีมีความสุข (M = 0.22, SD = 0.42) (ร้อยละ 22.28) อยู่ในระดับ และ ร้อยละ 4.30 (M = 0.04, SD = 0.20) อยู่ในระดับมีความสุขอย่างยิ่ง ส่วนระดับไม่มีความสุขอย่างยิ่ง ร้อยละ 0.51 ดังแสดงในตาราง 4.6

**ตาราง 4.6** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าต่ำสุด – สูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง  
จำแนกตามระดับความสุขในการทำงาน (N = 395)

ความสุขในการทำงาน	ค่าต่ำสุด-สูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง : Very Unhappy	17.00-34.00	2	0.51
ไม่มีความสุข : Unhappy	34.01-51.00	85	22.28
มีความสุข : happy	51.01-68.00	288	72.91
มีความสุขอย่างยิ่ง : Very happy	68.01-85.00	17	4.30

### ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงาน

#### การวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรที่นำมาศึกษา

การศึกษานี้วิเคราะห์โดยใช้สถิติถดถอยพหุ ดังนั้นตัวแปรการทำนายจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (multicollinearity) คือ มีความสัมพันธ์ของตัวแปรไม่สูงกว่า  $0.70^{94}$  ซึ่งในการศึกษานี้ พบว่า ไม่มีตัวแปรทำนายคู่ใดมีความสัมพันธ์กันสูงเกิน 0.70 (ภาคผนวก จ) สำหรับผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา แสดงในตาราง 4.7

ตาราง 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา (N = 395)

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตการทำงาน		ความสุขในการทำงาน	
	Pearson	p-value	Pearson	p-value
	Correlation		Correlation	
1.เพศ	.081	.053	.058	.127
2.อายุ	.085	.045	.057	.128
3.สถานภาพสมรส	.011	.416	.068	.087
4.การศึกษา	-.011	.417	-.024	.314
5.รายได้	.140	.003**	.048	.172
6.ระยะเวลาปฏิบัติงาน	.161	.001**	.081	.055
7.แผนกงาน	.194	.000**	.133	.004**
8.สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้าน กายภาพ	-.192	.000**	-.128	.005**
9.สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิต สังคม	-.064	.104	-.102	.021*
10.การปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ	.404	.000**	.349	.000**

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

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา พบว่า การรับรู้สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .404$  และ  $.349$ ,  $p < .01$  ตามลำดับ) แผนกงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .194$  และ  $.133$ ,  $p < .01$  ตามลำดับ) การรับรู้สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = -.192$  และ  $-.128$ ,  $p < .01$  ตามลำดับ) รายได้และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .140$  และ  $.161$ ,  $p < .01$  ตามลำดับ) และการรับรู้สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = -.102$ ,  $p < .05$ )

### 3. ความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างตัวแปรอิสระกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงทำนายด้วยสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) โดยการนำตัวแปรอิสระที่ใช้เป็นปัจจัยทำนายทั้งหมด คือ ปัจจัยส่วนบุคคล สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม การปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ เข้าในสมการเพื่อคำนวณอำนาจการทำนายกับตัวแปรตาม ในที่นี้ คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า รายได้ แขนงงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ และการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งได้ร้อยละ 22.6 (adjusted  $R^2 = .226, p < .008$ ) โดยพบว่า การปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ เป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งได้ดีที่สุด ( $\beta = .375, p < .001$ ) ดังแสดงในตาราง 4.8

**ตาราง 4.8** ความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง (N = 395)

ตัวแปรที่ศึกษา	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	Beta	t	p-value
1.การปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ	.375	8.406	.000*
2.แขนงงาน	.164	3.684	.000*
3.สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ	-.145	-3.249	.001*
4.รายได้	.126	2.821	.005*
5.อายุ	.088	1.988	.048*

\* $p < .05$

### 4. ความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างตัวแปรอิสระกับความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงทำนายด้วยสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) โดยการนำคะแนนของตัวแปรอิสระที่ใช้เป็นปัจจัยทำนายทั้งหมดคือ ปัจจัยส่วนบุคคล สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม การปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ เข้าในสมการเพื่อคำนวณอำนาจการทำนายกับตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน พบว่า แขนงงาน และการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งได้ร้อยละ 13.1 (adjusted  $R^2$

=.131,  $p < .012$ ) โดยพบว่า การปฏิบัติตัวด้านสุขภาพเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวน ความสุขในการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งได้ดีที่สุด ( $\beta = .344$ ,  $p < .012$ ) ดังแสดงในตาราง 4.9

**ตาราง 4.9** ความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับความสุขในการทำงานของกลุ่ม ตัวอย่าง (N = 395)

ตัวแปรที่ศึกษา	ความสุขในการทำงาน		
	Beta	t	p-value
1.การปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ	.344	7.309	.000*
2.แผนกงาน	.119	2.526	.012*

\* $p < .05$

### การอภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของ พนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดภาคใต้ตอนล่าง ผู้วิจัย อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามลำดับดังนี้ (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และ ความสุขในการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง (2) ปัจจัยที่ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงาน อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง

### ข้อมูลส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาพบว่า มีความสอดคล้องกับลักษณะประชากร วัยแรงงานไทยโดยทั่วไป ดังนี้

เพศหญิงมากกว่าเพศชาย เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่ในปัจจุบันมีประชากรหญิงจำนวน มากกว่าชาย ด้วยบริบททางสังคมที่มีความเท่าเทียมกันทางด้านเพศ ความรู้ และความสามารถ ทำให้เพศหญิงส่วนใหญ่ออกมาทำงานแทนการอยู่บ้านเลี้ยงลูก<sup>45,50</sup> ส่วนใหญ่มีสถานะภาพสมรสอายุ 40-49 ปี เนื่องจากช่วงอายุนี้เป็นวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง มีการทำงานประกอบอาชีพเพื่อสร้างฐานะ ครอบครัวยุ ในขณะจะเริ่มมีการเสื่อมถอยทางด้านร่างกาย ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยอื่นๆ ที่มีช่วงอายุ 25-35 ปี<sup>38,49</sup> ซึ่งเป็นวัยแรงงานที่ต้องการเลี้ยงชีพและครอบครัว<sup>40</sup> เมื่อพิจารณาด้านการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา เนื่องจากไม่สามารถเลือกงานได้ และกลุ่ม

แรงงานเหล่านี้ไม่มีความจำเป็นต้องใช้ระดับการศึกษาที่สูงมากนัก เนื่องจากลักษณะงานที่ทำเป็น การคัดแยกวัตถุดิบ และบรรจุวัตถุดิบในผลิตภัณฑ์ แต่ใช้ทักษะความสามารถที่ต้องเรียนรู้ใหม่ใน การทำงาน ในส่วนของระยะเวลาการทำงาน อยู่ในช่วง 6-10 ปี ขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงงานนี้ มีสวัสดิการเป็นที่พอใจ เช่น จุกพักผ่อน น้ำดื่ม ลานออกกำลังกาย รวมไปถึงระยะทางการเดินทาง ระหว่างบ้านและโรงงานไปมาสะดวก มีรถบริการรับส่ง และบรรยากาศในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่ พนักงานยอมรับได้ ประกอบกับพนักงานส่วนใหญ่มาทำงานที่โรงงานเป็นอาชีพเสริม เนื่องจากมี อาชีพหลักคือ ทำนา จึงทำให้มีพนักงานมีอายุมากและมีระยะเวลาในการทำงานยาวนาน สอดคล้อง กับข้อมูลวิจัยที่ผู้วิจัยได้จากการสัมภาษณ์ พบว่า งานที่ทำอยู่เป็นงานมั่นคง ได้รับการดูแลและ รักษาพยาบาลจากโรงงานเป็นอย่างดี และการทำงานในหน้าที่มีความปลอดภัย ได้รับความคุ้มครอง จากโรงงาน อยู่ในระดับดี<sup>39</sup> และรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับ 5,000-9,999 บาท ซึ่งอยู่ในส่วนของ พอใช้ไม่เหลือเก็บ เพราะต้องมีการใช้จ่ายในแต่ละวันค่อนข้างสูง หรือยังมีหนี้สินที่ค้างไว้ในแต่ละ เดือน ทำให้รายได้ที่ได้มาไม่เหลือเก็บ และขึ้นอยู่กับภาวะเศรษฐกิจของประเทศที่ราคาของสินค้า แพงเพิ่มขึ้นอีกด้วย<sup>37</sup>

### ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 89.11) มีคุณภาพชีวิตโดยรวม และรายด้านทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

ทั้งนี้ปัจจัยที่สนับสนุนให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรม อาหารทะเลแช่แข็งอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านนั้น อาจเนื่องจากพนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มี อายุอยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง (40-49 ปี) ซึ่งเป็นวัยที่มีสุขภาพและร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง สามารถ ประกอบอาชีพได้อย่างเต็มที่ที่เป็นไปตามกฎหมายแรงงานระบุไว้ ตามจำนวนวันการทำงานต่อ สัปดาห์ คือ 6 วันต่อสัปดาห์ (ร้อยละ 44.05) โดยวัยนี้เป็นวัยที่มีความพร้อมทั้งด้านคุณวุฒิและวัยวุฒิ จึงสถานะภาพส่วนใหญ่สมรส/อยู่ด้วยกัน (ร้อยละ 69.62) และมีระดับการศึกษาที่ใกล้เคียงกันคือ ระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาเป็นส่วนใหญ่ โดยกลุ่มคนดังกล่าวอยู่ในระดับผู้ใช้แรงงานที่มี รายได้ไม่สูงมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตของ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จ เครือซิเมนต์ไทย<sup>40</sup> ที่พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 10,001 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง



อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 60 สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน และสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานในระดับเล็กน้อย การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในที่ทำงานได้เพียงเล็กน้อย โดยมีการรับรู้ว่างานที่ทาส่งเสริมการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือตำแหน่งที่สูงขึ้นสามารถตอบสนองต่อคุณภาพชีวิตได้อยู่ในระดับเล็กน้อย นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานรายวันสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ยามจำเป็นได้เพียงเพียงเล็กน้อยเท่านั้น อาจส่งผลให้พนักงานไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการที่จำเป็นบางอย่างในชีวิต ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจเป็นปัจจัยที่ขัดขวางการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง จนส่งผลให้การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางได้

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม และบริษัทต่าง ๆ พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง<sup>46,50,97</sup> และสอดคล้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับสุขภาพจิตของผู้ช่วยเหลือคนไข้โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี<sup>98</sup> พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมต่ำกว่าด้านอื่น ๆ เนื่องจากผู้ช่วยเหลือคนไข้เห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว<sup>99</sup> และจากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี วิทยาลัยการศึกษาศาสตร์บริหารการบริการเฉลิมพระเกียรติ<sup>100</sup> พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปีมีผลการศึกษาที่คล้ายคลึงกันถึงแม้จะมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน ซึ่งถ้าหากเกิดสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ได้มาตรฐาน มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาพวิกฤตทางเศรษฐกิจในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบด้านค่าตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับ และความมั่นคงในอาชีพก็จะส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าขององค์กรอย่างแน่นอน

### ระดับความสุขในการทำงาน

การศึกษานี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุข (M=58.15, SD = 3.98) (ร้อยละ 72.91) รองลงมา ร้อยละ 22.28 มีความสุขในการทำงานในระดับไม่มีความสุข และ ร้อยละ 4.30 มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุขอย่างยิ่ง ส่วนมีความสุขในการทำงานในระดับไม่มีความสุขอย่างยิ่ง ร้อยละ 0.51 ทั้งนี้เนื่องจากความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน เกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ ซึ่งส่งผลให้มีจิตใจเบิกบานเป็นสุข กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวา ทำงานอย่างมั่นใจ และทำงานด้วยความสนุกสนานเพลิดเพลิน<sup>54,55</sup> หรือ

ความสมดุลของความรู้สึกด้านบวกมากกว่าความรู้สึกด้านลบเป็นการตัดสินความรู้สึกโดยบุคคลผู้นั้น เกี่ยวกับตัวเองที่มีความสัมพันธ์กับการทำงาน<sup>57</sup> ซึ่งการศึกษาครั้งนี้พบว่าพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งที่ศึกษาส่วนใหญ่ (ร้อยละ 50.4) มีความสุขกับงานที่ทำในระดับปานกลาง

โดยปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจมาจากความรู้สึกพอใจต่องานที่ทำ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 40 ระบุว่ามีความมั่นคงในงานที่ทำและรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระดับปานกลาง และพบว่าครอบครัวมีผลต่อความสุขในการทำงาน ดังจะเห็นได้จากผลการศึกษาอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 38.2) ซึ่งสถาบันครอบครัวมีส่วนในการสร้างแรงจูงใจ และคอยสนับสนุนให้มีกำลังในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาที่พบงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของครอบครัว<sup>101</sup> อยู่ในระดับมากเช่นกัน

## อำนาจการทำนายของตัวแปรต้นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน

### ทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง คือ รายได้ แขนงงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านกายภาพ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ ( $F = 24.047; p < .000$ ) โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 22.6 (ค่า  $\text{adj } R^2 = .226$ )

$$\begin{aligned} \text{คุณภาพชีวิตการทำงาน} &= \text{ค่าคงที่} + b_1(X_1) + b_2(X_2) + b_3(X_3) + b_4(X_4) + b_5(X_5) \\ &= 76.62 + .088(\text{อายุ}) + 0.126(\text{รายได้}) + 0.164(\text{แขนงงาน}) \\ &\quad - 0.145(\text{สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ}) + 0.375 \\ &\quad (\text{สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ}) \end{aligned}$$

จากสมการอธิบายได้ว่าตัวแปรอายุ รายได้ แขนงงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.88, 0.126, 0.164, -0.145 และ 0.375 ตามลำดับ โดยค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 76.62

จากสมการ แปลผลได้ว่า เมื่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของ  $X_1$  ซึ่งแทนอายุมีค่าเท่ากับ 0.88 หมายความว่า เมื่ออายุเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย คุณภาพชีวิตการทำงานจากการพยากรณ์จะ

เปลี่ยนแปลงไปเท่ากับ 0.088 เมื่อรายได้ แผนกงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ และ สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพคงที่

สัมประสิทธิ์การถดถอยของ  $X_2$  ซึ่งแทนรายได้มีค่าเท่ากับ 0.126 หมายความว่า เมื่อรายได้ เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย คุณภาพชีวิตการทำงานจากการพยากรณ์จะเปลี่ยนแปลงไปเท่ากับ 0.126 เมื่ออายุ แผนกงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการ ปฏิบัติตัวด้านสุขภาพคงที่

สัมประสิทธิ์การถดถอยของ  $X_3$  ซึ่งแทนแผนกงาน มีค่าเท่ากับ 0.164 หมายความว่า เมื่อ แผนกงานเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย คุณภาพชีวิตการทำงานจากการพยากรณ์จะเปลี่ยนแปลงไป เท่ากับ 0.164 หน่วย เมื่ออายุ รายได้ สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ และสิ่งแวดล้อมใน การทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพคงที่

สัมประสิทธิ์การถดถอยของ  $X_4$  ซึ่งแทนสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ มีค่าเท่ากับ -0.145 ค่าสัมประสิทธิ์ที่เป็นลบ (-) หมายความว่า มีความสัมพันธ์ตรงกันข้ามระหว่างสิ่งแวดล้อม ในการทำงานด้านกายภาพ และคุณภาพชีวิตการทำงาน นั่นคือ สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้าน กายภาพ เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย คุณภาพชีวิตการทำงานจากการพยากรณ์จะลดต่ำลงเท่ากับ 0.145 หน่วย

สัมประสิทธิ์การถดถอยของ  $X_5$  ซึ่งแทนสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้าน สุขภาพ มีค่าเท่ากับ 0.375 หมายความว่า เมื่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้าน สุขภาพเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย คุณภาพชีวิตการทำงานจากการพยากรณ์จะเปลี่ยนแปลงไปเท่ากับ 0.375 หน่วย เมื่ออายุ รายได้ แผนกงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพคงที่

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน จากตัวแปรจำนวน 4 ตัว ได้แก่ ปัจจัย ส่วนบุคคล สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ พบว่าตัวแปรที่อธิบายความแปรปรวนของ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง คือ อายุ รายได้ แผนกงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัว ด้านสุขภาพ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน รายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง ได้ร้อยละ 22.6 (ค่า  $\text{adj } R^2 = .226$ ) ซึ่งอำนาจการ ทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งมาก ที่สุด คือ สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ดีที่สุด ( $\beta = .375, p < .001$ ) รองลงมาคือ แผนกงาน ( $\beta = .164, p < .001$ ) สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้าน

กายภาพ ( $\beta = -.145, p < .001$ ), รายได้ ( $\beta = .126, p < .005$ ) และอายุ ( $\beta = .088, p < .048$ ) ตามลำดับ โดยปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .404, p < .001$ ) อาจเป็นเพราะสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพนั้นมีผลต่อร่างกายและการทำงาน รวมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้วยเช่นกัน<sup>102,103</sup> สอดคล้องกับการศึกษาแนวทางการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องทำความเย็นไทย<sup>104</sup> พบว่านโยบายการคุ้มครองความปลอดภัยและสุขภาพของทุกคนในองค์กรและการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้จากผลการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าการส่งเสริมสุขภาพ ทำให้ท่านมีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง และสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ร้อยละ 90.9

### ทำนายความสุขในการทำงาน

การศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง คือ แผนกงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ ( $F = 30.744, p < .000$ ) โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 13.1 (ค่า  $\text{adj } R^2 = .131$ )

$$\begin{aligned} \text{ความสุขในการทำงาน} &= \text{ค่าคงที่} + b_1(X_1) + b_2(X_2) \\ &= 29.26 + 0.119(\text{แผนกงาน}) + 0.344(\text{สิ่งแวดล้อมในการทำงาน} \\ &\quad \text{ด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ}) \end{aligned}$$

จากสมการอธิบายได้ว่าตัวแปรคือ แผนกงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.119 และ 0.344 ตามลำดับ โดยค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 29.26

จากสมการแปลผลได้ว่า เมื่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของ  $X_1$  ซึ่งแทนแผนกงาน มีค่าเท่ากับ 0.119 หมายความว่า เมื่อแผนกงานเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ความสุขในการทำงานจากการพยากรณ์จะเพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.119 หน่วย เมื่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพในการทำงานคงที่

สัมประสิทธิ์การถดถอยของ  $X_2$  ซึ่งแทนสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ มีค่าเท่ากับ 0.344 หมายความว่า เมื่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ความสุขในการทำงานจากการพยากรณ์จะเพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.344 หน่วย เมื่อแผนกงานในการทำงานคงที่

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน จากตัวแปรจำนวน 4 ตัว ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม และ สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ พบว่าตัวทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง คือ แผนกงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง ได้ร้อยละ 13.1 (ค่า  $\text{adj } R^2 = .131$ ) ซึ่งอำนาจการทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งมากที่สุด คือ สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ดีที่สุด ( $\beta = .344, p < .001$ ) รองลงมาคือ แผนกงาน ( $\beta = .119, p < .012$ ) ในขณะที่ สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม ไม่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ จากผลการวิจัยดังกล่าว สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ พบว่าเป็นตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงานมากที่สุดคือร้อยละ 16.3 และ 12.2 ( $R^2 \text{ change} = .163, .122$ ) ตามลำดับ การมีสุขภาพดีเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณภาพชีวิต และความสุขในการทำงานที่ดี อันเป็นผลมาจากการมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้องเหมาะสม<sup>91</sup> สุขปฏิบัติที่สำคัญและมีผลต่อสุขภาพ ประกอบไปด้วยการดำเนินชีวิตที่ส่งผลต่อสุขภาพดี หรือพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ(Health Promotion Behavior) เป็นพฤติกรรมที่คนปฏิบัติเพื่อให้มีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ หรือ พฤติกรรมเสี่ยง (Risk Behavior) เป็นพฤติกรรมที่เมื่อบุคคลปฏิบัติไปแล้ว อาจก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ ซึ่งจะเห็นได้จากการศึกษาสถานการณ์การส่งเสริมสุขภาพของสถานประกอบการ<sup>106</sup> พบว่าสถานประกอบการมีนโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพ ร้อยละ 75.9 เนื่องจากการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เป็นการพัฒนาให้สถานที่ทำงานจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการมีสุขภาพดีของคนทำงาน เพื่อให้เกิดความสุขกายสบายใจในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ พบว่ากิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ ทำให้พนักงานรับรู้ว่ามีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง และสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ร้อยละ 90.9

2. แผนกงาน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน เนื่องจากแผนกงานต่าง ๆ มีสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน ทั้งลักษณะงาน จำนวนคน อุปกรณ์เครื่องมือ รวมถึงอุณหภูมิของห้องที่ส่งผลต่อความสุขสบายของพนักงาน<sup>15-18</sup> จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่าแผนกงานส่งผลในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน

เพียงร้อยละ 3.1 และ 1.4 ( $R^2$  change = .031 และ .014) ตามลำดับ แผนกงานในการศึกษาครั้งนี้อาจมีสิ่งแวดล้อมในการทำงานและสิ่งคุกคามสุขภาพในด้านต่าง ๆ เช่น สถานที่ที่โล่ง ไม่แออัด ทำงานในห้องที่ใช้ความเย็น งานไม่เร่งรีบ มีแสงสว่างเพียงพอ เสียงจากเครื่องจักรเป็นไปตามมาตรฐาน เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ไม่ต้องใช้ทักษะหรือความเชี่ยวชาญในการทำงาน ซึ่งคุณลักษณะของปัจจัยเหล่านี้ อาจมีผลกระทบต่อสุขภาพและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานด้วยเช่นกัน<sup>48</sup>

3. สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ภายใต้การทำงานสิ่งแวดล้อมในการทำงานทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ล้อมรอบตัวในขณะที่ทำงาน เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน เครื่องจักร แสง เสียง อุณหภูมิ เป็นต้น<sup>78</sup> อาจส่งผลกระทบต่อให้เกิดอันตรายแก่สุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตการทำงานรวมถึงความสุขในการทำงานของพนักงานได้ จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพส่งผลในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานเพียงร้อยละ 2 ( $R^2$  change = .02) ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรมให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน จะเห็นได้จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานรับรู้ว่ามีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงานและที่ทำงานได้ให้ข้อมูล และความรู้ ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 69.6 และ 67.8 ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานขององค์กร พฤติกรรมความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตในการทำงาน<sup>107</sup> พบว่าการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $r = .148$ ) โดยการศึกษาในครั้งนี้พบว่าการรับรู้สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม ( $r = .23, p < .01$ ) ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานเป็นกะ<sup>108</sup> พบว่าการรับรู้สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพมีความสัมพันธ์ทางลบกับสุขภาพจิตของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $r = -.328$ )

4. รายได้ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อมนุษย์อย่างมากในปัจจุบัน เนื่องจากสามารถใช้ซื้อหาความต้องการที่จำเป็นในการดำรงชีวิตและความสะดวกสบาย ดังนั้นรายได้จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน หากบุคคลมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ก็จะไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่ารายได้ส่งผลในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานร้อยละ 1.4 ( $R^2$  change = .014) และผลจากได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 54.9) นอกจากนี้ยังสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 46.8) เช่นกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตใน

การทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน<sup>52</sup> พบว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง (SD = .739) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 54.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .751$ ) และผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี<sup>100</sup> พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง (SD = 3.04) ซึ่งมีความแตกต่างจากการศึกษาในครั้งนี้

5. อายุ เป็นปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยอายุเฉลี่ย 40-49 ปี (ร้อยละ 44.05) ซึ่งอยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง ได้ผ่านช่วงชีวิตต่าง ๆ มากมาย ทั้งประสบการณ์การทำงาน การใช้ชีวิตครองเรือน เป็นต้น จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่า อายุสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 0.8 ( $R^2 \text{ change} = .008$ ) เช่นเดียวกับการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานเป็นกะ<sup>108</sup> ที่มีความแตกต่างของกลุ่มอายุ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.70 และไม่สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน

โดยสรุปการศึกษาในครั้งนี้พบว่า พนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 89.11) และมีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุข (ร้อยละ 72.91) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพโดยรวมเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงานได้เป็นอย่างดี ( $\beta = .375$  และ  $.344$ ,  $p < .000$  ตามลำดับ) และยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .404$  และ  $.349$ ,  $p < .01$  ตามลำดับ) แผนกงาน โดยรวมก็เช่นกันเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน ( $\beta = .164$  และ  $.119$ ,  $p < .001$  และ  $p < .012$  ตามลำดับ) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .194$  และ  $.133$ ,  $p < .01$  ตามลำดับ) การรับรู้สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = -.192$  และ  $-.128$ ,  $p < .01$  ตามลำดับ) รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .140$  และ  $.161$ ,  $p < .01$  ตามลำดับ) และการรับรู้สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = -.102$ ,  $p < .05$ ) ซึ่งตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง คือ รายได้ แผนกงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพได้ร้อยละ 22.6 และ 13.1 ตามลำดับ โดยพบว่าตัวแปรที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานได้ดีที่สุดคือ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ (ค่า  $\beta = .375$  และ  $.344$ ,  $p < .000$  ตามลำดับ) เนื่องจากตัวแปรมีความสำคัญหากได้รับการส่งเสริมก็สามารถนำไปสู่การมีสุขภาพร่างกาย จิตใจ สัมพันธภาพทางสังคม สิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณ และความมั่นคงที่ดี มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเกิดความสุขในการทำงานได้ สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในที่สุดก็จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลและคุณภาพของผลผลิตขององค์กร ดังนั้นทางโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งควรมีการส่งเสริมสุขภาพของพนักงานรายวันทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ รวมถึงควรมีการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ และการยศาสตร์ ซึ่งจะเกิดผลดีต่อทั้งผู้ปฏิบัติงาน ผลผลิต ภาวการณ์ และชื่อเสียงขององค์กร



## บทที่ 5

### สรุปผลวิจัย และข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive study design) เก็บข้อมูลแบบภาคตัดขวาง (cross-sectional study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน เลือกโรงงานตัวอย่างแบบเจาะจง สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนจากสายปฏิบัติการแผนก center, convent และ cooked ซึ่งเป็นพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา จำนวน 425 คน ใช้แบบสอบถามให้ตอบด้วยตนเองเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ดำเนินการเก็บข้อมูลในเดือนพฤศจิกายน 2558 แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.89 ทดสอบความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยรวม คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน เท่ากับ 0.70 0.95 และ 0.82 ตามลำดับ และค่าความเชื่อมั่น Kuder-Richardson (KR-20 และ KR-21) ของแบบสอบถามปัจจัยด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ เท่ากับ 1.33 จากนั้นจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลโดยใช้สถิติพรรณนา ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple linear regression analysis) และหาปัจจัยทำนายและปัจจัยทำนายที่ดีที่สุดโดยใช้สถิติ Multiple linear regression หลังจากทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นแล้ว

#### ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 95.70 อายุระหว่าง 40-49 ปี มีมากที่สุด ร้อยละ 44.05 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแต่งงาน ร้อยละ 69.62 การศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา ร้อยละ 48.35 เริ่มทำงานครั้งแรกเมื่ออายุระหว่าง 20-29 ปี ร้อยละ 39.24 โดยทำงานที่โรงงานแห่งนี้มานาน 6-10 ปี ร้อยละ 31.90 ส่วนใหญ่อยู่ในแผนก Cooked ร้อยละ 25.57 มีอายุงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 29.37 รายได้ต่อเดือน 5,000-9,999 บาท ร้อยละ 91.90 ซึ่งอยู่ในกลุ่ม

พอใช้ไม่เหลือเก็บมากที่สุด ร้อยละ 48.86 มีค่าดัชนีมวลกายอยู่ในระดับปกติ คิดเป็นร้อยละ 37.97 และมีค่าเส้นรอบเอวปกติ คิดเป็นร้อยละ 55.19 เส้นรอบเอวเกินหรือมีภาวะอ้วนลงพุง คิดเป็นร้อยละ 44.81

## 2. ปัจจัยที่มีอิทธิพล

2.1 สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเสี่ยงต่อการรับสัมผัสสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพเกือบทุกด้านอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านกายภาพ ( $M = 1.15$ ,  $SD = 0.41$ ) คิดเป็นร้อยละ 87.01 ด้านเคมี ( $M = 1.89$ ,  $SD = 0.80$ ) คิดเป็นร้อยละ 38.22 และด้านชีวภาพ ( $M = 1.18$ ,  $SD = 0.46$ ) คิดเป็นร้อยละ 84.85 ส่วนด้านการยศาสตร์มีความเสี่ยงต่อการสัมผัสอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 1.65$ ,  $SD = 0.54$ ) คิดเป็นร้อยละ 57.94

2.2 สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับต่ำทุกด้าน ได้แก่ ด้านการทุ่มเทในงาน ( $M = 12.67$ ,  $SD = 4.084$ ) ผลตอบแทนจากงาน ( $M = 36.50$ ,  $SD = 7.563$ ) และความมุ่งมั่นในงานที่มากเกินไป ( $M = 13.07$ ,  $SD = 2.615$ ) สำหรับอัตราส่วนการทุ่มเทในงานและผลตอบแทนจากงาน (ERI ratio) มีค่าเฉลี่ย 0.67

2.3 สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้ด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก คือ โดยภาพรวม ( $M = 3.54$ ,  $SD = 0.53$ ) คิดเป็นร้อยละ 55.9 พฤติกรรมสุขภาพดี ( $M = 3.26$ ,  $SD = 0.73$ ) คิดเป็นร้อยละ 42.3 พฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพ ( $M = 3.31$ ,  $SD = 0.72$ ) คิดเป็นร้อยละ 44.8 และการเข้าร่วมกิจกรรม หรือ โครงการส่งเสริมสุขภาพ ( $M = 3.17$ ,  $SD = 0.99$ ) คิดเป็นร้อยละ 53.4 ตามลำดับ

## 3. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน

3.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคะแนนรวม และรายด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับปานกลาง คือ โดยรวม ( $M = 144.66$ ,  $SD = 15.69$ ) คิดเป็นร้อยละ 89.11 ทางด้านร่างกาย ( $M = 16.34$ ,  $SD = 2.23$ ) (ร้อยละ 81.77) ด้านจิตใจ ( $M = 30.01$ ,  $SD = 4.12$ ) (ร้อยละ 79.49) ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ( $M = 23.60$ ,  $SD = 3.42$ ) (ร้อยละ 85.06) ด้านสิ่งแวดล้อม ( $M = 21.95$ ,  $SD = 2.86$ ) (ร้อยละ 85.57) ด้านจิตวิญญาณ ( $M = 23.85$ ,  $SD = 3.53$ ) (ร้อยละ 79.49) ด้านความมั่นคงในชีวิต ( $M = 20.28$ ,  $SD = 2.76$ ) (ร้อยละ 87.59) และโดยทั่วไป ( $M = 2.21$ ,  $SD = 0.50$ ) (ร้อยละ 70.4)

3.2 ความสุขในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุข ( $M = 58.15, SD = 3.98$ ) (ร้อยละ 72.91) รองลงมา ร้อยละ 22.28 อยู่ในระดับไม่มีความสุข และร้อยละ 4.30 อยู่ในระดับมีความสุขอย่างยิ่ง ส่วนระดับไม่มีความสุขอย่างยิ่ง ร้อยละ 0.51

#### 4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทำนายกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน

ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยทำนาย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านกายภาพ สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม และสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน ดังนี้

##### 4.1 ความสัมพันธ์กับปัจจัยทำนายกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แผนกงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .140$  และ  $-.194, p < .01$  ตามลำดับ) และการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .404, p < .01$ ) ส่วนสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = -.192, p < .01$ )

##### 4.2 ความสัมพันธ์กับปัจจัยทำนายกับความสุขในการทำงาน

แผนกงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .133, p < .01$ ) และการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .349, p < .01$ ) ส่วนสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพโดยรวมและสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคมมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = -.128, p < .01$  และ  $r = -.102, p < .05$  ตามลำดับ)

จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน คือ แผนกงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ และการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ โดยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน ส่วนสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .404$  และ  $.349, p < .01$  ตามลำดับ) แผนกงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .194, .133, \text{ และ } .349, p < .01$  ตามลำดับ) การรับรู้สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขใน

การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = -.192$  และ  $-.128, p < .01$  ตามลำดับ) รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .140$  และ  $.161, p < .01$  ตามลำดับ) และการรับรู้สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = -.102, p < .05$ )

## 5. อำนาจการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน

### 5.1 อำนาจการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง คือ รายได้ แผนกงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ ( $F = 24.047, p < .000$ ) โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 22.6 (ค่า  $\text{adj } R^2 = .226$ ) ซึ่งอำนาจการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ดีที่สุด ( $\beta = .375, p < .000$ ) รองลงมาคือ แผนกงาน ( $\beta = .164, p < .000$ ), สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ( $\beta = -.145, p < .001$ ), รายได้ ( $\beta = .126, p < .005$ ) และอายุ ( $\beta = .088, p < .048$ ) ตามลำดับ

### 5.2 อำนาจการทำนายความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง คือ แผนกงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ ( $F = 30.744, p < .000$ ) โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 13.1 (ค่า  $\text{adj } R^2 = .131$ ) ซึ่งอำนาจการทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ดีที่สุด ( $\beta = .344, p < .001$ ) รองลงมาคือ แผนกงาน ( $\beta = .119, p < .012$ )

จากผลการศึกษานี้จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงานได้ดีที่สุด คือ สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ

### ข้อจำกัดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งขนาดใหญ่ในเขตสงขลา เท่านั้น ผลการศึกษาจึงอาจไม่สามารถนำไปอ้างอิงถึงประชากรแรงงาน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งทั้งหมดได้ นอกจากนี้เครื่องมือที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในครั้งนี้ยังพบว่า ข้อคำถามมีความหมายใกล้เคียงกันมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งแบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งมีเนื้อหาซ้ำซ้อนกับความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตามจากการตรวจสอบเบื้องต้นก่อนการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามทุกตัวไม่มีค่าใดที่สูงกว่า 0.7

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. บุคลากร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ และการยศาสตร์ รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพของพนักงานรายวันทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเกิดผลดีต่อทั้งผู้ปฏิบัติงาน ผลผลิต ภาพลักษณ์ และชื่อเสียงขององค์กร
2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบงานด้านสุขภาพของพนักงานควรมีการจัดทำฐานข้อมูลเฝ้าระวัง ติดตาม ภาวะสุขภาพกาย จิต คุณภาพชีวิต และความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อใช้ในการวางแผนในการส่งเสริมให้บุคคลได้ปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตนเองให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติม โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำกับพนักงานรายวัน ในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงาน
2. ควรมีการพัฒนาและปรับปรุงข้อคำถามของแบบสอบถามที่มีความซ้ำซ้อนหรือความหมายใกล้เคียงกัน เพื่อให้สามารถประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงานให้มีความเหมาะสม และสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ได้
3. ควรมีการติดตามสุขภาพกาย สุขภาพจิต คุณภาพชีวิต และความสุขในการทำงานในระยะยาว เพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการดูแลและการบริหารจัดการปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานภายในองค์กรที่มีพนักงานรายวัน

## เอกสารอ้างอิง

1. Harnois G, Gabriel P. Mental health and work: impact, issues and good practices. Nations for mental health, World Health Organization 2000.
2. Department of Health. Mental illness: key area handbook. The health of the nation. London, UK 1993:11-24.
3. World Health Organization. Primary Health Care: Now More Than Ever. The World Health Report 2008.
4. National Institute on Disability and Rehabilitation Research. Strategies to secure and maintain employment for people with long-term mental illness. U.S. Dept. of Education, Office of Educational Research and Improvement, Educational Resources Information Center 1992:1(3).
5. Lahtinen E, Lehtinen V, Riikonen E, Ahonen J. Framework for promoting mental health in Europe. STAKES National Research and Development Centre for Welfare and Health 1999.
6. Conti DJ, Burton WH. The economic impact of depression in a workplace. Occup Med 1994; 36:983-988.
7. Washington Business Group on Health. Managing the impact of workplace: an integrated approach. D/ART National Worksite Program 1995.
8. พลกร ดวงเกตุ. ภาวะสุขภาพจิตของประชากรวัยแรงงานไทย. การประชุมวิชาการประชากรศาสตร์แห่งชาติ สมาคมนักประชากรไทย. [อินเทอร์เน็ต]. 2553[เข้าถึงเมื่อ 10 สิงหาคม 2556]. เข้าถึงได้จาก: [http://www.thaipopulation.org/Stable/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=197&Itemid=67](http://www.thaipopulation.org/Stable/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=197&Itemid=67)
9. อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์ และคณะ. สถานการณ์สุขภาพจิตคนไทย: การวิเคราะห์พหุปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคมระดับบุคคลและระดับจังหวัด. พิมพ์ครั้งที่ 1 นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล 2554.
10. โอพาร ไชยประวัตติ, ชัยวัฒน์ วิบูลย์สวัสดิ์, ณรงค์ชัย อัครเศรณี. คาดการณ์เศรษฐกิจไทยปี 2556 และอนาคต. มองอนาคต เศรษฐกิจไทย-เศรษฐกิจโลก. [อินเทอร์เน็ต]. 2556[เข้าถึงเมื่อ 24 กรกฎาคม 2556]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.fpri.or.th/retrievefile.aspx?id=133>

11. กรมโรงงานอุตสาหกรรม. สถิติโรงงานอุตสาหกรรม. [อินเทอร์เน็ต]. 2556[เข้าถึงเมื่อ 21 พ.ย. 2556]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.diw.go.th/hawk/content.php?mode=dataservice&tabid=1>
12. ภาคอุตสาหกรรม. ภาคเศรษฐกิจที่สำคัญภาคใต้: ข่าวเศรษฐกิจ RYT9 -- อาทิตย์ที่ 15 ตุลาคม 2543 18:10:56 น. [อินเทอร์เน็ต]. 2543[เข้าถึงเมื่อ 26 พ.ย. 2556]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.ryt9.com/s/ryt9/261321>
13. เสาวลักษณ์ แก้วมณี, ชวพรพรรณ จันท์ประสิทธิ์, ธานี แก้วธรรมานุกูล. ปัจจัยคุกคามสุขภาพจากการทำงาน และภาวะสุขภาพตามความถี่ของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมอาหารทะเลบรรจุกระป๋อง[วิทยานิพนธ์]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2554.
14. Kim JY, Jung KY, Hong YS, Kim JI, Jang TW, Kim JM. The relationship between cold exposure and hypertension. *Ind Health* 2003;45:300-6.
15. Bang BE, Aasmoe L, Aardal L, Andorsen GS, Bjørnbakk AK, Egeness C, et al. Feeling cold at work increases the risk of symptoms from muscles, skin, and airways in seafood industry workers. *Am J Ind Med* 2005;47:65-71.
16. Chen CJ, Dai YT, Tien CJ, Sun YM, Juang YJ. Study on the health hazards of cold stress in the workplace. *J Occup Saf Health* 2010;18.
17. ชะผาด วิวัฒน์พงษ์. ผลกระทบของอุณหภูมิต่อสุขภาพและพฤติกรรมการทำงานของคนงาน ในโรงงานแปรรูปอาหารทะเล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; 2538.
18. นิพล ธนากุล. การศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการของพนักงานรายวันของบริษัทสามพีฟู๊ดส์ จำกัด อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสงขลา. [วิทยานิพนธ์]. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2556.
19. ผจญ เฉลิมสาร. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง โรงงานนิคมอุตสาหกรรมเวลโกลด์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. [ภาคินพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2540.
20. Ye A, Honda S, Abe Y, Kusano Y, Takamura N, Imamura Y, et al. Influence of work duration or physical symptoms on mental health among Japanese visual display terminal users. *Ind Health* 2008;45:328-33.
21. Aghaei A, Hasanzadeh R, Mahdad A, Atashpuor SH. Occupational stress and mental health of employees of a Petrochemical company before and after privatization. *Int J Occup Environ Med* 2010;1:75-9.

22. สิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เณลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, จรัมพร โห้ถ้ายอง. คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข. เอกสารทางวิชาการ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล; 2555.
23. วิทยา อินทร์สอน, สุรพงษ์ บางพาน. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม. [อินเทอร์เน็ต]. 2560 [เข้าถึงเมื่อ 18 พฤษภาคม 2560]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=773&section=30&issues=74>
24. จรรยา ดาสา. ความสุขในการทำงาน (Happy workplace). [อินเทอร์เน็ต]. 2560 [เข้าถึงเมื่อ 22 กรกฎาคม 2560]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.vcharkarn.com/varticle/39142>
25. สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. การบริหารจัดการโรงงาน และการบริหารงานคุณภาพ. นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี; 2552.
26. Manion J. Joy at Work: Creating a Positive Workplace. J Nurs Adm 2003;33(12):652-9.
27. สุวัฒน์ มหัตถนิรันดร์กุล และคณะ. เปรียบเทียบแบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์กรอนามัยโลกทุก 100 ตัวชี้วัด และ 26 ตัวชี้วัด. โรงพยาบาลสวนปรุง จังหวัดเชียงใหม่; 2540.
28. สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์. มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน. [อินเทอร์เน็ต]. 2552[เข้าถึงเมื่อ 3 ธันวาคม 2557]. เข้าถึงได้จาก: [http://www.masci.or.th/test/upload\\_images/file/IBD/about\\_us/4\\_MS-QWL.pdf](http://www.masci.or.th/test/upload_images/file/IBD/about_us/4_MS-QWL.pdf)
29. ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). องค์กรแห่งความสุขด้วยความสุข 8 ประการ. *หมอชาวบ้าน*, 30(349): 18-25.
30. พรณรงค์ ว่องสุนทร, เกษมชาติ นเรศเสนีย์, วิมล หอมยิ่ง. ปัจจัยที่เอื้อต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ในส่วนการผลิตหัวอ่านเขียน บริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) จำกัด. [วิทยานิพนธ์]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์; 2542.
31. Burton J. Creating Healthy Workplaces. Industrial Accident Prevention Association; 2006. p. 2-14
32. อาภรณ์ทิพย์ บัวเพ็ชร์, สุรินทร กลัมพากร, สุนีย์ ละกำป็น. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคมที่มีความสัมพันธ์กับปัญหาสุขภาพจิตและความพึงพอใจในงานของพนักงาน โรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดใหญ่. ว. สาธารณสุขศาสตร์ 2555;42(1):5-17.
33. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ฉบับที่ 1 2504 ของประเทศไทย; 2504.



34. ถนอมจิตร สิริภคพร. อุตสาหกรรมกุ้งไทยปี 2555 และแนวโน้มปี 2556. ส่วนเศรษฐกิจภาค ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคใต้. [อินเทอร์เน็ต]. 2555[เข้าถึงเมื่อ 26 กรกฎาคม 2556]. เข้าถึงได้จาก: [www.bot.or.th/Thai/EconomicConditions/Thai/.../ShrimpIndustry.pdf](http://www.bot.or.th/Thai/EconomicConditions/Thai/.../ShrimpIndustry.pdf)
35. สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม. สถานภาพ SMEs ประเทศไทย บทบาทเชิงเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม. [อินเทอร์เน็ต]. 2553[เข้าถึงเมื่อ 12 ธันวาคม 2556]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.sme.go.th/Documents/2553/mp/sme-indentity/Southern.pdf>
36. กรมควบคุมมลพิษ. แนวปฏิบัติที่ดีด้านการป้องกันและลดมลพิษอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง: ประเภทปลา. กรุงเทพฯ, สถาบันสิ่งแวดล้อมไทย; 2548.
37. สมชาย หลักลงคา. การวางรากฐานชีวิตให้กับพนักงานรายวัน. [อินเทอร์เน็ต]. 2555[เข้าถึงเมื่อ 14 ธันวาคม 2556]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.prosofthrmi.com/ArticleInfo.aspx?ArticleTypeID=2135&ArticleID=8419#sthash.R5pYbNgw.dpuf>
38. รัตนา มากก้อน. สุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำ ในโรงงานอุตสาหกรรม. [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; 2535.
39. กาญจนา หงษ์รัตน์. กรณีศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานเป็นกะ ในโรงงานสินค้าอุปโภค. [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; 2546.
40. ชุติมา พันธุ์พัฒนกุล. ความพึงพอใจของพนักงานรายวันต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน บริษัทสันติภาพ (ฮั่วเฟ็ง 1958) จำกัด สาขาเชียงใหม่. [วิทยานิพนธ์]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2553.
41. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544. สำนักงานนายกรัฐมนตรี; 2540.
42. บุญเจือ วงศ์เกษม. คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต. ว. เพิ่มผลผลิต 2530;26:29-33.
43. Quible ZK. Administrative office management: an introduction. 7<sup>th</sup> ed. Prentice-Hall, Upper Saddle River, New Jersey; 1996.
44. สหพร กุลณรงค์. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยในจังหวัดนราธิวาส. [วิทยานิพนธ์]. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2552.
45. สิทธิศักดิ์ จริงจิตร. คุณภาพชีวิตของแรงงานในธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในเขตจังหวัดสงขลา. [วิทยานิพนธ์]. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์; 2553.

46. อนุชาติ พวงสำลี, อรทัย อาจอ่ำ. การพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพและสังคมไทย. พิมพ์ลักษณ์ กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย; 2541.
47. โอภา สนิทม์จิโร. คุณภาพชีวิตของแรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดปัตตานี. [วิทยานิพนธ์]. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2545.
48. ฉวีวรรณ สัตยธรรม. การพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต. พิมพ์ลักษณ์ กรุงเทพฯ: โครงการสวัสดิการวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข; 2556.
49. สาวิตรี ดวงรัตน์มณีโชติ. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมกระดาษ เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี. [วิทยานิพนธ์]. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2554.
50. นันทิกร ทองคลองไทร. การรับรู้สถานะแวดล้อมในการทำงานสุขภาพจิตและความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทห้องเย็นเอเซียเนซีฟูด (สุราษฎร์ธานี) จำกัด. [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก; 2550.
51. จิราภา ประชุม. การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี. [วิทยานิพนธ์]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2553.
52. Shigemi J, Mino Y, Tsudai T, Babazono A, Aoyama H. The relationship between job stress and mental health at work. *Ind Health* 1997;35:29-35.
53. Harma M, Kompier MA, Vahtera J. Work-related stress and health-risks, mechanisms and countermeasures. *Scand J Work Environ Health* 2006;32(6):413-9.
54. Warr PB. *Work, Happiness and Unhappiness* [Internet]. Mahwah, NJ: Erlbaum; 2007 [Cited 9 Jan 2014]. Available from: <http://books.google.com/books>
55. กัลยารัตน์ อังคณา. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2549.
56. Gavin JH, Mason RO. The virtuous organization: the value of happiness in the workplace. *Organ Dyn* 2004;33(4):379-92.

57. Makikangas A, Feldt T, Kinnunen U. Warr's Scale of Job-Related Affective Well-Being: A Longitudinal Examination of its Structure and Relationships with Work Characteristics. *Work Stress* 2007;21(3):197 - 219.
58. พรทิพย์ พึ่งศักดิ์. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยง ความสามารถในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน เขต 4. [วิทยานิพนธ์]. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2552.
59. พรพนา พัวรักษา. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม. [วิทยานิพนธ์]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2554.
60. รัศมี ชันยธร. สร้างสุขในงาน. [อินเทอร์เน็ต]. 2550[เข้าถึงเมื่อ 10 มกราคม 2557]. เข้าถึงได้จาก: [http://chiangmaihealth.com/coolnews\\_detail.php?id=57](http://chiangmaihealth.com/coolnews_detail.php?id=57)
61. วิณา มิ่งเมือง. ความสุขที่แท้จริงจากการทำงาน. [อินเทอร์เน็ต]. 2551[เข้าถึงเมื่อ 10 มกราคม 2557]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.suansaranrom.go.th/php/html/modules.php?name=content&pa=showpage&pid=2>
62. เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา. ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง. [วิทยานิพนธ์]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2553.
63. รวมนศิริ เมนะโพธิ. เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2550.
64. Diener E, Lucas RE. Subjective emotional well-being. In M. Lewis and J. Haviland-Jones, eds. *Handbook of Emotions*. 2nd ed. Guilford: New York; 2000. p. 325-37.
65. ชีระ วีรธรรมสาธิต. ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย. [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2532.
66. นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ. ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เพ็สท์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่. [วิทยานิพนธ์]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2552.
67. นกมล กรรณิกา. รายงานดัชนีความสุขมวลรวมของประชาชนภายในประเทศ ในช่วงเดือน พฤษภาคม-กรกฎาคม 2550. [อินเทอร์เน็ต]. 2550[เข้าถึงเมื่อ 14 มกราคม 2557]. เข้าถึงได้จาก: [http://www.abacpoll.au.edu/subresearch/happiness/research\\_paper/pdf/2\\_0\\_0\\_7\\_ABAC\\_POOL\\_Social\\_Innovation\\_Gross\\_Happiness\\_Jan\\_2007.pdf](http://www.abacpoll.au.edu/subresearch/happiness/research_paper/pdf/2_0_0_7_ABAC_POOL_Social_Innovation_Gross_Happiness_Jan_2007.pdf)

68. กาญจณี พันธุ์ไพโรจน์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ว. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 2555;20(5).
69. นภัชชล รอดเที่ยง. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. [วิทยานิพนธ์]. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2550.
70. ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2551.
71. สุพานี สฤกษ์วานิช. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี. [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2549.
72. ไตรทิพย์ ภาษา. ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร. [วิทยานิพนธ์]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้; 2552.
73. Herzberg F. One more time: how do you motivate employees?. Harv Bus Rev, 1968;46(1):53-62.
74. รัตพล จิตตะวิบูล, ศจีมาศ ณ วิเชียร. การรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ. [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ; 2553.
75. Burton J. Creating Healthy Workplaces. Industrial Accident Prevention Association; 2006. p. 2-14
76. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. เอกสารการสอนชุดวิชาอาชีพอนามัยและความปลอดภัย. ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1. พิมพ์ครั้งที่ 8. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2552.
77. แอนน์ จิระพงษ์สุวรรณ. สิ่งคุกคามสุขภาพจากสภาพแวดล้อมในการทำงานและการสำรวจสถานประกอบการ. ว. พยาบาลสาธารณสุข 2556;27(3):106-14.
78. จันทรทิพย์ อินทวงศ์ และคณะ. (2556). การสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคของพนักงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดระยอง. ว. ธรรมศาสตร์วารสาร 2556;13(3):340.
79. กลุ่มเทคโนโลยีการผลิต สำนักเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมโรงงาน กรมโรงงานอุตสาหกรรม. หลักปฏิบัติเพื่อการป้องกันมลพิษ (เทคโนโลยีการผลิตที่สะอาด) สำหรับอุตสาหกรรมรายสาขา อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง. เอกสารหลักปฏิบัติเทคโนโลยีการผลิตที่สะอาด กรมโรงงานอุตสาหกรรม; 2546.

80. กระทรวงมหาดไทย. (2515). ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (สารเคมี). 2515;103.
81. โยธิน เบญจวงษ์ และวิลาวณีย์ จึงประเสริฐ. หนังสือมาตรฐานการวินิจฉัยโรคจากการทำงาน ฉบับเฉลิมพระเกียรติ เนื่องในโอกาสสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550. สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน; 2550.
82. สุนทรีย์ คำเพ็ง. พยาบาลกับงานอาชีพอนามัย. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี:โครงการสวัสดิการวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก; 2545.
83. วิทยา อยู่สุข. อาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยมหิดล; 2549.
84. วิทยา อยู่สุข. อาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ นำอักษรการพิมพ์; 2544.
85. อนามัย เทศกะทีก. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ โอเดียน สโตร์; 2549.
86. World health organization. Shaping the Future. The World Health Report 2003.
87. Baker DB, Karasek RA. Occupational Health-Recognizing and preventing work-related disease and injury. 4th ed, Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; 2000.
88. Karasek RA. The stress-disequilibrium theory: chronic disease development, low social control, and physiological de-regulation. La Medicina del Lavoro 2006;97:258-71.
89. วรณวิมล เมฆวิมล. ภาวะสุขภาพและพฤติกรรมกรรมการสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา; 2554.
90. Cochran, W.G. . Sampling Techiques. New York : John Wiley & Sons. Inc.1997;4:18-45.
91. กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา. [วิทยานิพนธ์]. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2557.
92. บุญใจ ศรีสถิตนรากร. ระเบียบวิธีวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2553.

93. ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. บทที่ 9 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ . [อินเทอร์เน็ต]. 2560 [เข้าถึงเมื่อ 28 กรกฎาคม 2560]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.watpon.com/th/mod/page/view.php?id=13>
94. ประเสริฐ กลิ่นหอม. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จ เครื่องซิเมนต์ไทย. [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; 2543.
95. กฤตชน วงศ์รัตน์. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรี. ว. การวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน 2011;4(2):113-24.
96. ฟ้าใส พุ่มเกิด. คุณภาพชีวิตการทำงานและสุขภาพจิตของผู้ช่วยเหลือคนไข้โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี. [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; 2547.
97. ทิพย์รัตน์ ภักดีกุล. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ นายทหารชั้นประทวนชายสังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย. [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต; 2551.
98. มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง. คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี ตรีศึกษา: มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ. [วิทยานิพนธ์]. ตรัง: มหาวิทยาลัยรามคำแหง; 2551.
99. ธนย์พัฒน์ พิรุณ โปทย. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน ตรีศึกษาเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม. [สารนิพนธ์]. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2554.
100. สาวิตรี ดวงรัตน์มณี โชติ. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมกระดาษ เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี. [วิทยานิพนธ์]. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2554.
101. วิทยา อินทร์สอน, สุรพงศ์ บางพาน. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม. [อินเทอร์เน็ต]. 2560 [เข้าถึงเมื่อ 18 พฤษภาคม 2560]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=773&section=30&issues=74>
102. จุฑารัตน์ สະธรรมกิจ และคนอื่น ๆ. สถานการณ์การส่งเสริมสุขภาพของสถานประกอบการส่วนหนึ่งในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร. ว. สาธารณสุขและการพัฒนา 2555;10(3):63-74.

103. วันเฉลิม พลอินทร์. การสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานขององค์กร พฤติกรรมความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย หุ่นส่ง จำกัด. [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ; 2549.
104. กาญจนา หงษ์รัตน์. กรณีศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานเป็นกะใน โรงงานสินค้าอุปโภค. [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; 2546.
105. ณัฐกฤตา อภิโชติภนพิฐุ. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัท ไทยดาบูนชี อีเล็กทริก จำกัด. [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ; 2550.

**ภาคผนวก**



## ภาคผนวก ก

## เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงาน

## ส่วนที่ 1

**คำชี้แจง** โปรดเติมข้อมูลลงใน (....) หรือทำเครื่องหมาย  ลงใน  ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศของท่าน <input type="checkbox"/> 1.ชาย <input type="checkbox"/> 2.หญิง	<input type="checkbox"/> P1
2. อายุ .....ปี (เป็นจำนวนปีเต็ม)	<input type="checkbox"/> P2
3. สถานภาพสมรสของท่าน <input type="checkbox"/> 1.โสด <input type="checkbox"/> 2.สมรส/อยู่ด้วยกัน <input type="checkbox"/> 3.หย่า/แยกกันอยู่ <input type="checkbox"/> 4.สามี/ภรรยาเสียชีวิต(เป็นหม้าย)	<input type="checkbox"/> P3
4. ระดับการศึกษาของท่าน <input type="checkbox"/> 1.ไม่ได้เรียน <input type="checkbox"/> 2.ประถมศึกษา <input type="checkbox"/> 3.มัธยมศึกษาตอนต้น <input type="checkbox"/> 4.มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. <input type="checkbox"/> 5.อนุปริญญา/ปวส. <input type="checkbox"/> 6.ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 7.สูงกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> P4

<p>5. ท่านเริ่มทำงานครั้งแรกเมื่ออายุ.....ปี (เป็นจำนวนปีเต็ม)</p> <p>6. ท่านทำงานที่โรงงานแห่งนี้มานานกี่.....ปี.....เดือน</p> <p>7. แผนกงานปัจจุบันของท่านคือ.....        อายุนาน.....ปี.....เดือน</p> <p>8. รายได้ต่อเดือนของท่าน เดือนละ.....บาท</p> <p><input type="checkbox"/> 1.พอใช้เหลือเก็บ                      <input type="checkbox"/> 2.พอใช้ไม่เหลือเก็บ</p> <p><input type="checkbox"/> 3.ไม่พอใช้แต่ไม่เป็นหนี้              <input type="checkbox"/> 4.ไม่พอใช้ และมีหนี้</p> <p>9. ในช่วง 1 ปี ที่ผ่านมา มีเหตุการณ์ที่ทำให้ท่านรู้สึกสะเทือนใจอย่างรุนแรง เช่นคนใกล้ชิดหรือบุคคล        ในครอบครัวเสียชีวิต, หย่าร้าง ,เจ็บป่วยหนัก , คนใกล้ชิดตกงาน ,ประทุษร้าย เป็นต้น</p> <p><input type="checkbox"/> 1.ใช่                      <input type="checkbox"/> 2.ไม่ใช่</p>	<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> P5</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> P6</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> P7</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> P8</p> <p><input type="checkbox"/> P9</p>
---	---

## ส่วนที่ 2

### ส่วนย่อยที่ 2.1

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ปัจจัยคุณภาพด้านการทำงาน		รับสัมผัส		ระยะเวลาในการสัมผัส		
		1. ใช่	2. ไม่ใช่	1. ตลอดเวลา/ บ่อยครั้ง	2. นานๆ ครั้ง	3. น้อย/ไม่มีเลย
<b>1. ด้าน ภายนอก</b>	1.1 พื้นที่ทำงานของท่านมีเสียงดังมาก จนต้อง ตะโกนพูดกัน					
	1.2 พื้นที่ทำงานของท่านแสงสว่างน้อยไป ต้อง เพิ่งสายตาเวลาทำงาน					
	1.3 พื้นที่ทำงานของท่านแสงจ้า แสบตา					
	1.4 พื้นที่ทำงานของท่านมีระบายอากาศไม่ดี					
	1.5 ท่านต้องทำงานใกล้ของร้อนจัด มีอากาศร้อน อบอ้าว					
	1.6 ท่านต้องทำงานใกล้ของเย็นจัด หรืออยู่ในที่ เย็นจัด					
<b>2. ด้านเคมี</b>	2.1 พื้นที่ทำงานของท่านมีการใช้สารเคมีขณะ ทำงาน					
	2.2 ท่านคิดว่าสารเคมีที่ใช้มีผลต่อสุขภาพของ ท่าน					

ปัจจัยคุกคามสุขภาพด้านการทำงาน		รับสัมผัส		ระยะเวลาในการสัมผัส		
		1. ใช่	2. ไม่ใช่	1. ตลอดเวลา/ บ่อยครั้ง	2. นานๆ ครั้ง	3. น้อย/ไม่มีเลย
3. ด้าน ชีวภาพ	3.1 ท่านสัมผัสเชื้อโรคต่างๆ เช่น เชื้อรา, เชื้อแบคทีเรียจากวัตถุคิบที่ใช้					
	3.2 ท่านสัมผัสเชื้อจากสัตว์ที่เป็นพาหะนำโรค เช่น แมลงวันในสถานที่ทำงาน					
4. ด้าน การย ศาสตร์	4.1 ท่านต้องยืนหรือนั่งทำงานเป็นเวลานาน ๆ					
	4.2 เก้าอี้ที่ท่านนั่ง ไม่เหมาะสม กับความสูงของท่าน					
	4.3 ท่านต้องใช้มือทำซ้ำ ๆ ตลอดเวลา					
	4.4 ท่านต้องยก ลาก หรือเข็นของหนัก					

### ส่วนย่อยที่ 2.2

**คำชี้แจง** ข้อความต่อไปนี้เป็นข้อความเกี่ยวกับสถานการณ์การทำงานของคุณในปัจจุบัน กรุณาตอบว่าคุณเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงหรือใกล้เคียงกับความคิดเห็นของคุณมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว และกรุณาบอกระดับความรู้สึกของคุณที่มีต่อสถานการณ์นั้นๆ

1. ตลอดช่วงเวลาของการทำงาน ฉันรู้สึกกดดันเรื่องเวลาเนื่องจากปริมาณงานที่มีมาก/ลักษณะงานหนัก

1. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย
2. ใช่/เห็นด้วย แต่ฉันไม่รู้สึกรทุกข์ใจ
3. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข์ใจบ้างเล็กน้อย
4. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข์ใจ
5. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข์ใจมาก

2. ฉันมีปัญหาเรื่องการถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวนในการทำงานบ่อยครั้ง

- 1. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย
- 2. ใช่/เห็นด้วย แต่ฉันไม่ได้รู้สึกทุกข้อใจ
- 3. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจบ้างเล็กน้อย
- 4. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจ
- 5. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจมาก

3. ฉันรู้สึกต้องรับผิดชอบอย่างมากต่อหน้าที่การงาน

- 1. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย
- 2. ใช่/เห็นด้วย แต่ฉันไม่ได้รู้สึกทุกข้อใจ
- 3. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจบ้างเล็กน้อย
- 4. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจ
- 5. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจมาก

4. ฉันรู้สึกกดดันให้ทำงานล่วงเวลาเสมอ

- 1. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย
- 2. ใช่/เห็นด้วย แต่ฉันไม่ได้รู้สึกทุกข้อใจ
- 3. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจบ้างเล็กน้อย
- 4. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจ
- 5. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจมาก

5. งานที่ฉันทำต้องใช้แรงกายมาก

- 1. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย
- 2. ใช่/เห็นด้วย แต่ฉันไม่ได้รู้สึกทุกข้อใจ
- 3. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจบ้างเล็กน้อย
- 4. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจ
- 5. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจมาก

6. ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ปริมาณงานของฉันมีมากขึ้นเรื่อย ๆ

- 1. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย
- 2. ใช่/เห็นด้วย แต่ฉันไม่ได้รู้สึกทุกข้อใจ
- 3. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจบ้างเล็กน้อย
- 4. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจ
- 5. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจมาก

7. ฉันได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน

- 1. ใช่/เห็นด้วย
- 2. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย แต่ฉันไม่ได้รู้สึกทุกข้อใจ
- 3. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจบ้างเล็กน้อย
- 4. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจ
- 5. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจมาก

8. ฉันได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

- 1. ใช่/เห็นด้วย
- 2. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย แต่ฉันไม่ได้รู้สึกทุกข้อใจ
- 3. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจบ้างเล็กน้อย
- 4. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจ
- 5. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจมาก

9. ฉันเคยได้รับการช่วยเหลือตามสมควรเมื่อเกิดปัญหา/สถานการณ์ที่ยุ่งยากในการทำงาน

- 1. ใช่/เห็นด้วย
- 2. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย แต่ฉันไม่ได้รู้สึกทุกข้อใจ
- 3. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจบ้างเล็กน้อย
- 4. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจ
- 5. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจมาก

10. ฉันได้รับการปฏิบัติที่ไม่ยุติธรรมในการทำงาน

- 1. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย
- 2. ใช่/เห็นด้วย แต่ฉันไม่ได้รู้สึกทุกข้อใจ
- 3. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจบ้างเล็กน้อย
- 4. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจ
- 5. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจมาก

11. ฉันคาดว่าหน้าที่การทำงานของฉันในอนาคตไม่ค่อยมีความก้าวหน้า

- 1. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย
- 2. ใช่/เห็นด้วย แต่ฉันไม่ได้รู้สึกทุกข้อใจ
- 3. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจบ้างเล็กน้อย
- 4. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจ
- 5. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจมาก

12. ฉันเคยมีประสบการณ์ หรือคาดว่าอาจจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่ฉันไม่ต้องการเกี่ยวกับสถานการณ์ของการทำงาน

- 1. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย
- 2. ใช่/เห็นด้วย แต่ฉันไม่ได้รู้สึกทุกข้อใจ
- 3. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจบ้างเล็กน้อย
- 4. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจ
- 5. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจมาก

13. งานที่ฉันทำมีความมั่นคงในระดับต่ำ/ไม่ดี

- 1. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย
- 2. ใช่/เห็นด้วย แต่ฉันไม่ได้รู้สึกทุกข้อใจ
- 3. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจบ้างเล็กน้อย
- 4. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจ
- 5. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจมาก

14. ตำแหน่งงานในอาชีพปัจจุบันของฉันตรงกับระดับการศึกษาและการได้รับการฝึกอบรมของฉัน

- 1. ใช่/เห็นด้วย
- 2. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย แต่ฉันไม่ได้รู้สึกทุกข้อใจ
- 3. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจบ้างเล็กน้อย
- 4. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจ
- 5. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจมาก

15. จากการที่ฉันได้ใช้ความพยายามหรือทุ่มเทให้กับงาน รวมถึงความสำเร็จต่างๆ ในหน้าที่การงาน ฉันคิดว่าได้รับการยอมรับและยกย่องให้เกียรติตามที่ฉันควรได้จากที่ทำงาน

- 1. ใช่/เห็นด้วย
- 2. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย แต่ฉันไม่ได้รู้สึกทุกข้อใจ
- 3. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจบ้างเล็กน้อย
- 4. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจ
- 5. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจมาก

16. จากการที่ฉันได้ใช้ความพยายามหรือทุ่มเทให้กับงาน รวมถึงความสำเร็จต่างๆ ในหน้าที่การงาน ฉันคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานของฉันจะอยู่ในระดับที่น่าพอใจและเหมาะสม

1. ใช่/เห็นด้วย
2. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย แต่ฉันไม่ได้รู้สึกทุกข์ใจ
3. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข์ใจบ้างเล็กน้อย
4. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข์ใจ
5. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข์ใจมาก

17. จากการที่ฉันได้ใช้ความพยายามหรือทุ่มเทให้กับงาน รวมถึงความสำเร็จต่างๆ ในหน้าที่การงาน ฉันคิดว่าเงินเดือน/รายได้ของฉันจัดอยู่ในระดับที่เพียงพอ/เหมาะสมแล้ว

1. ใช่/เห็นด้วย
2. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย แต่ฉันไม่ได้รู้สึกทุกข์ใจ
3. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข์ใจบ้างเล็กน้อย
4. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข์ใจ
5. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข์ใจมาก

**คำชี้แจง** ข้อความต่อไปนี้ เป็นข้อความเกี่ยวกับสถานการณ์การทำงานของคุณในปัจจุบัน กรุณาตอบว่าคุณเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว โดยทำเครื่องหมาย  ในช่องว่างที่ตรงหรือใกล้เคียงกับความคิดเห็นของคุณมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อความ	ระดับของความคิดเห็น			
	1. ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	2. ไม่เห็น ด้วย	3. เห็น ด้วย	4. เห็นด้วย อย่างยิ่ง
18. ฉันรู้สึกถูกกดดันได้ง่ายมากเมื่อมีเรื่องของเวลาเข้ามาเกี่ยวข้องในการทำงาน				
19. ฉันเริ่มคิดเกี่ยวกับปัญหาเรื่องงานในทันทีที่ฉันตื่นนอนตอนเช้า				
20. เมื่อกลับถึงบ้าน ฉันสามารถพักผ่อน/ผ่อนคลาย และปล่อยวางทุกอย่างที่เกี่ยวกับงานได้ง่ายดาย				



ข้อความ	ระดับของความคิดเห็น			
	1.ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2.ไม่เห็นด้วย	3.เห็นด้วย	4.เห็นด้วยอย่างยิ่ง
21. คนที่ใกล้ชิดกับฉันพูดว่า ฉันทุ่มเทชีวิตให้กับการทำงานมากเกินไป				
22. ฉันยังคิดเกี่ยวกับเรื่องงานอยู่เสมอ แม้จะถึงเวลานอนแล้วก็ตาม				
23. ถ้าวันนี้ฉันไม่สามารถทำงานที่มอบหมายให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด ค่ะวันนี้ฉันจะมีปัญหาในการนอนหลับ				

### ส่วนย่อยที่ 2.3

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน

1. ปัจจุบันท่านรับประทานอาหารครบ 3 มื้อ หรือไม่

1. ไม่ครบ 3 มื้อ

2. ครบ 3 มื้อ

2. ปัจจุบันท่านชอบรับประทานอาหารรสจัด รสเค็ม/เปรี้ยว/หวานมัน บ่อยครั้งเพียงใด

1. น้อย/ไม่เลย

2. นานๆ ครั้ง 2-3 ครั้งต่อสัปดาห์

3. บ่อยครั้ง 4-5 ครั้งต่อสัปดาห์

4. ประจำทุกวัน

3. ปัจจุบันท่านชอบรับประทานผัก ผลไม้ บ่อยครั้งเพียงใด

1. น้อย/ไม่เลย

2. นานๆ ครั้ง 2-3 ครั้งต่อสัปดาห์

3. บ่อยครั้ง 4-5 ครั้งต่อสัปดาห์

4. ประจำทุกวัน

4. ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง หรือไม่

1. ไม่เคยดื่มเลย

2. ดื่มนาน ๆ ครั้ง

3. ดื่มน้อยครั้ง

4. ดื่มเป็นประจำ

5. ปัจจุบันเมื่อท่านมีอาการเจ็บป่วยท่านทำอย่างไร

1. หาซื้อยามากินเอง

2. ไปคลินิก

3. ไป สถานีอนามัยหรือ รพ.สต.

4. ไปโรงพยาบาล

6. ปัจจุบันท่านมีการใช้ยาที่ใช้เป็นประจำ เช่น ยานอนหลับ หรือ ยารักษาโรคประจำตัว และมีการพบแพทย์ตามนัด

1. มี และได้พบแพทย์ตามนัด

2. มี แต่ไม่ได้พบแพทย์ตามนัด

3. ไม่มี

7. ปัจจุบันท่านมีโรคประจำตัว และมีการพบแพทย์ตามนัด

1. มี และได้พบแพทย์ตามนัด

2. มี แต่ไม่ได้พบแพทย์ตามนัด

3. ไม่มี

8. ในรอบปีที่ผ่านท่านเคยประสบอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือมีพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน หรือไม่

1. เคย ระบุ..... จำนวน ..... ครั้ง

2. ไม่เคย

9. ในช่วงระหว่างการเดินทางท่านสวมหมวกนิรภัยหรือการคาดเข็มขัดนิรภัยขณะขับขี่หรือนั่ง ยานพาหนะ

1. ไม่

2. เป็นบางครั้ง

3. เป็นประจำทุกครั้ง

10. สถานที่ทำงานของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การจัดบริการตรวจสุขภาพประจำปี หรือ กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย หรือไม่

1. ไม่เคยจัด  2. จัดนาน ๆ ครั้ง
3. จัดเป็นประจำ

11. หากปัจจุบันสถานที่ทำงานของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพข้างต้น ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว หรือไม่

1. ไม่เคยเข้าร่วม (ระบุเหตุผล) เพราะ .....
2. เข้าร่วมนาน ๆ ครั้ง (ระบุเหตุผล) เพราะ .....
3. เข้าร่วมบ่อยครั้ง  4. เข้าร่วมเป็นประจำ

12. กิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ ทำให้ท่านมีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง และสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่

- ใช่  ไม่ใช่

### ส่วนที่ 3

**คำชี้แจง** ข้อคำถามต่อไปนี้จะถามถึงประสบการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งของท่าน ในช่วง 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา ให้ท่านสำรวจตัวท่านเอง และประเมินเหตุการณ์หรือความรู้ของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบที่เหมาะสมและเป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด โดยคำตอบมี 5 ตัวเลือก คือ

ไม่เลย	หมายถึง	ท่านไม่มีความรู้สึกเช่นนั้นเลย รู้สึกไม่พอใจมาก หรือรู้สึกแย่มาก
เล็กน้อย	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นนานๆ ครั้ง รู้สึกเช่นนั้นเล็กน้อย รู้สึกไม่พอใจหรือรู้สึกแย่
ปานกลาง	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นปานกลาง รู้สึกพอใจระดับกลางๆ หรือรู้สึกแยระดับกลางๆ
มาก	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นบ่อย ๆ รู้สึกพอใจหรือรู้สึกดี
มากที่สุด	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นเสมอ รู้สึกเช่นนั้นมากที่สุด หรือรู้สึกว่สมบูรณ์รู้สึกพอใจมาก รู้สึกดีมาก

ข้อ	คำถาม	ความรู้สึก/การรับรู้ของท่าน			
		1. ไม่เลย	2. เล็กน้อย	3. มาก	4. มากที่สุด
1	ทุกวันนี้ท่านคิดว่าตัวท่านมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงเพียงใด				
2	ในปีที่ผ่านมาท่านได้เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลมากเพียงใด				
3	ท่านทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่าเพียงใด				
4	ท่านรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอเพียงใด				
5	ท่านได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอเพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ความรู้สึก/การรับรู้ของท่าน			
		1. ไม่เลย	2. เล็กน้อย	3. มาก	4. มากที่สุด
6	ท่านได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอเพียงใด				
7	ท่านสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้เพียงใด				
8	ท่านสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้เพียงใด				
9	ท่านพึงพอใจในความเป็นตัวท่านเพียงใด				
10	ท่านพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้เพียงใด				
11	ท่านภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายเพียงใด				
12	ตลอดเวลาในการทำงานท่านมีสมาธิเพียงใด				
13	ท่านสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวเพียงใด				
14	ท่านมีความสุขในการทำงานที่นี่เพียงใด				
15	ท่านมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์เพียงใด				
16	ท่านไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานเพียงใด				
17	ท่านสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้เพียงใด				
18	คนในที่ทำงานของท่านร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพียงใด				
19	ท่านทำงานตามหน้าที่ได้ ด้วยตัวท่านเองเพียงใด				
20	ท่านสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้เพียงใด				
21	ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันเพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ความรู้สึกรับรู้ของท่าน			
		1. ไม่เลย	2. เล็กน้อย	3. มาก	4. มากที่สุด
22	ท่านมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานได้เพียงใด				
23	ท่านได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อท่านจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารเพียงใด				
24	ท่านเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของที่ทำงานเพียงใด				
25	ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาที่ทำงานเพียงใด				
26	ท่านคิดว่าที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเพียงใด				
27	ท่านพึงพอใจในวันหยุดที่ท่านได้รับเพียงใด				
28	ท่านยอมรับในกฎระเบียบของสถานประกอบการเพียงใด				
29	ท่านสามารถเดินทางไปยังที่ทำงานได้สะดวกเพียงใด				
30	ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงานเพียงใด				
31	ท่านพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถานประกอบการจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำและห้องส้วมเพียงใด				
32	ที่ทำงานได้ให้ข้อมูล และความรู้ ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานแก่ท่านอย่างเพียงพอเพียงใด				
33	ที่ทำงานท่านมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอเพียงใด				
34	การทำงานที่นี้มีความหมาย และมีความสำคัญต่อท่านเพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ความรู้สึกรับรู้ของท่าน			
		1. ไม่เลย	2. เล็กน้อย	3. มาก	4. มากที่สุด
35	ท่านได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเพียงใด				
36	งานที่ท่านทำทุกวันนี้ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิตของท่านเพียงใด				
37	ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีคุณค่าแก่สังคมเพียงใด				
38	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานที่นี่เพียงใด				
39	ท่านคิดที่จะลาออก ไปหางานใหม่ทำเพียงใด				
40	ท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงของสถานประกอบการ และทีมผู้บริหารเพียงใด				
41	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่เพียงใด				
42	ท่านได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของสถานประกอบการเพียงใด				
43	ท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องเพียงใด				
44	ท่านสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการเพียงใด				
45	ท่านได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเพียงใด				
46	ท่านสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมเพียงใด				
47	ท่านได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมเพียงใด				
48	ท่านพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่สถานประกอบการจัดให้เพียงใด				
49	ท่านได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอเพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ความรู้สึกรับรู้ของท่าน			
		1. ไม่เลย	2. เล็กน้อย	3. มาก	4. มากที่สุด
50	ท่านสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอเพียงใด				
51	ท่านเคยได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงใด				
52	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเพียงใด				
53	ท่านสร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้เพียงใด				
54	ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเพียงใด				

#### ส่วนที่ 4

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง  ทุกข้อ และบันทึกข้อความที่เป็นคำตอบลงบนเส้นประ ตามความเป็นจริง

1. ปัจจุบัน ท่านมีน้ำหนัก.....กิโลกรัม

2. ปัจจุบันท่านมีส่วนสูง.....เซนติเมตร

3. ปัจจุบันท่านมีเส้นรอบเอว.....เซนติเมตร

ภาวะอ้วนลงพุง ชาย รอบเอว > 90 ซม. หญิง รอบเอว > 80 ซม. (สูตร\* นิ้ว x 2.54 = เซนติเมตร)

4. ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน

1. ไม่ได้ออกกำลังกาย

2. น้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์

3. จำนวน 3 วันต่อสัปดาห์

4. มากกว่า 3 วันต่อสัปดาห์

5. ทุกวัน



5. ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น หรือไม่

- 1.สูบเป็นประจำ                       2.สูบบ่อยครั้ง                       3.สูบนานๆครั้ง
- 4.ไม่สูบแต่เคยสูบ                       5.ไม่เคยสูบเลย

6. ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่

- 1.ดื่มเกือบทุกวัน / เกือบทุกสัปดาห์                       2.ดื่มเกือบทุกเดือน                      ครั้ง
- 3.ดื่มปีละ 1-2                       4.ไม่ดื่มแต่เคยดื่ม                       5.ไม่เคยดื่มเลย

7. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่

- 1.ไม่พอใจเลย/พอใจน้อยที่สุด                       2.พอใจน้อย                       3.พอใจปานกลาง
- 4.พอใจมาก                       5.พอใจมากที่สุด

8. โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน หรือไม่

- 1.ไม่มี/มีน้อยที่สุด                       2.น้อย                       3.ปานกลาง
- 4.มาก                       5.มากที่สุด

9. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ) บ้างหรือไม่

- 1.เครียดมากที่สุด                       2.เครียดมาก
- 3.เครียดปานกลาง                       4.เครียดน้อย                       5.ไม่เครียดเลย

10. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง หรือไม่

- 1.ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเลย                       2.เป็นไปตามที่คาดหวังเล็กน้อย
- 3.เป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง                       4.เป็นไปตามที่คาดหวังมาก
- 5.เป็นไปตามที่คาดหวังมากที่สุด

11. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่

1. ไม่สามารถจัดการได้เลย       2. จัดการได้น้อยมาก
3. จัดการได้ปานกลาง       4. จัดการได้มาก
5. จัดการได้มากที่สุด

12. อาชีพของท่านในขณะนี้มีความมั่นคงหรือไม่

1. ไม่มั่นคง/มั่นคงน้อยที่สุด       2. มั่นคงน้อย
3. มั่นคงปานกลาง       4. มั่นคงมาก       5. มั่นคงมากที่สุด

13. โดยภาพรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน

1. รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก       2. รายจ่ายเกินกว่าเล็กน้อย
3. รายได้พอๆ กับรายจ่าย       4. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้
5. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้มาก

14. โดยรวมแล้ว ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่

1. ไม่เคย/แทบจะไม่เคยช่วย       2. นานๆครั้ง
3. ช่วยบ้างบางครั้ง       4. ช่วยแทบทุกครั้ง       5. ช่วยทุกครั้ง

15. โดยภาพรวมแล้ว ท่านปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบหรือไม่

1. ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด       2. น้อย       3. ปานกลาง
4. มาก       5. มากที่สุด

16. โดยภาพรวมแล้วท่านรู้สึก ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินหรือไม่

1. ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด       2. น้อย       3. ปานกลาง  
 4. มาก       5. มากที่สุด

17. โดยภาพรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ หรือไม่

1. ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด       2. น้อย       3. ปานกลาง  
 4. มาก       5. มากที่สุด

18. โดยภาพรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข หรือไม่

1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด       2. น้อย       3. ปานกลาง  
 4. มาก       5. มากที่สุด

19. โดยภาพรวมแล้ว ท่านรู้สึกที่ สักมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข หรือไม่

1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด       2. น้อย       3. ปานกลาง  
 4. มาก       5. มากที่สุด

20. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมี “ความสุข” หรือไม่

1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด       2. น้อย       3. ปานกลาง  
 4. มาก       5. มากที่สุด

-----  
**ขอขอบคุณที่ท่านเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้**

## ภาคผนวก ข

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง

1. รศ.ดร.พญ.พิชญา พรรคทองสุข  
หัวหน้าภาควิชาเวชศาสตร์ชุมชน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. รศ.ดร.สุรินทร์ กลัมพากร  
ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
3. ดร.ปรัชญนันท์ เทียงจรรยา  
ภาควิชาการพยาบาลบริหาร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

## ภาคผนวก ก

## หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย

## (Informed Consent Form)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

ข้าพเจ้า (นาย /นาง /นางสาว).....นามสกุล.....อายุ.....ปี  
 อยู่บ้านเลขที่.....หมู่.....ตำบล.....อำเภอ.....จังหวัด.....  
 ขอแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย ใน โครงการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและ  
 ความสุขในการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแห่งหนึ่งในจังหวัดภาคใต้  
 ต่อดัง

โดยข้าพเจ้าได้อ่านเอกสารคำอธิบายโครงการวิจัยและ /หรือ ได้รับฟังคำอธิบายจากนายจักรพันธ์  
 ชูสุวรรณ และได้รับทราบถึงรายละเอียดของโครงการวิจัยเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์และระยะเวลาที่ทำการวิจัย  
 ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติตัวที่ข้าพเจ้าต้องปฏิบัติตามตลอดการวิจัย และข้าพเจ้ายินยอมให้ผู้วิจัยใช้ข้อมูลส่วนตัวของ  
 ข้าพเจ้าที่ได้รับจากการวิจัย โดยให้นำเสนอเป็นข้อมูลโดยรวมจากการวิจัยนั้นแต่จะไม่เผยแพร่ ต่อสาธารณะเป็น  
 วิทยุบุคคล ทั้งนี้ข้าพเจ้าสามารถถอนตัวหรืองดเข้าร่วมการวิจัยได้ทุกเมื่อ โดยจะไม่มีผลกระทบและไม่เสียสิทธิ  
 ใดๆ ในการทำงานที่ข้าพเจ้าจะได้รับต่อไปในอนาคต หากข้าพเจ้ามี ข้อข้องใจเกี่ยวกับขั้นตอนของการวิจัยหรือ  
 ข้อคำถามในการวิจัย ข้าพเจ้าสามารถติดต่อกับ นายจักรพันธ์ ชูสุวรรณ ได้ที่ หน่วยอาชีวอนามัย ภาควิชาเวช  
 ศาสตร์ชุมชน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โทรศัพท์ 074-45-1167 (ในเวลาราชการ) และ  
 0816-7737-20 ได้ตลอด 24 ชั่วโมง หากได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย  
 ข้าพเจ้าสามารถขอรับคำปรึกษา/แจ้งเรื่อง/ร้องเรียน ได้ที่สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย  
 คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โทรศัพท์ 0-7445-1157 หรือทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์  
 medpsu.ec@gmail.com

ข้าพเจ้า เข้าใจข้อความในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และหนังสือแสดงเจตนายินยอมนี้โดยตลอด  
 แล้ว จึงได้ลงนามยินยอมเข้าร่วมโครงการ

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

ลายมือชื่อผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

.....  
 (นายจักรพันธ์ ชูสุวรรณ)

ลายมือชื่อผู้อธิบาย/ ผู้ขอความยินยอม

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

**ภาคผนวก ง**

**ตารางวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม**

**ตารางที่ 4.10** จำนวน และร้อยละของพนักงานรายวันที่ปฏิบัติงานในสายการผลิตโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งจำแนกตามระดับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน

ปัจจัยคุณภาพด้านการทำงาน		รับสัมผัส				ระยะเวลาในการสัมผัส					
		ใช่		ไม่ใช่		ตลอดเวลา/บ่อยครั้ง		นานๆครั้ง		น้อย/ไม่เลย	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.ด้านกายภาพ	1.1 พื้นที่ทำงานของท่านมีเสียงดังมาก จนต้องตะโกนพูดกัน	274	69.37	121	30.63	154	56.20	107	39.05	13	4.74
	1.2 พื้นที่ทำงานของท่านแสงสว่างน้อยไป ต้องพึ่งสายตาเวลาทำงาน	91	23.04	304	76.96	28	30.77	55	60.44	8	8.79
	1.3 พื้นที่ทำงานของท่านแสงจ้า แสบตา	58	14.68	337	85.32	18	31.03	31	53.45	9	15.52
	1.4 พื้นที่ทำงานของท่านมีระบายอากาศไม่ดี	139	35.19	256	64.81	39	28.06	82	58.99	18	12.95
	1.5 ท่านต้องทำงาน ใกล้ของร้อนจัด มีอากาศร้อนอบอ้าว	72	18.23	323	81.77	22	30.56	35	48.61	15	20.83
	1.6 ท่านต้องทำงาน ใกล้ของเย็นจัด หรืออยู่ในที่เย็นจัด	223	56.46	172	43.54	120	53.81	92	41.26	11	4.93

**ตารางที่ 4.10** จำนวน และร้อยละของพนักงานรายวันที่ปฏิบัติงานในสายการผลิตโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งจำแนกตามระดับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยคุณภาพด้านการทำงาน	รับสัมผัส				ระยะเวลาในการสัมผัส						
	ใช่		ไม่ใช่		ตลอดเวลา/บ่อยครั้ง		นานๆครั้ง		น้อย/ไม่เลย		
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
<b>2.ด้านเคมี</b>											
2.1 พื้นที่ทำงานของท่านมีการใช้สารเคมีขณะทำงาน	278	70.38	117	29.62	113	40.65	142	51.08	23	8.27	
2.2 ท่านคิดว่าสารเคมีที่ใช้มีผลต่อสุขภาพของท่าน	328	83.04	67	16.96	115	35.06	177	53.96	36	10.98	
2.3 ขณะทำงาน ท่านใส่ถุงมือ หน้ากากที่ป้องกันสารเคมีได้	323	81.77	72	18.23	217	67.18	61	18.89	45	13.93	
<b>3.ด้านชีวภาพ</b>											
3.1 ท่านสัมผัสเชื้อโรคต่างๆ เช่น เชื้อรา, เชื้อแบคทีเรีย จากวัตถุดิบที่ใช้	127	32.15	268	67.85	36	28.35	61	48.03	30	23.62	
3.2 ท่านสัมผัสเชื้อจากสัตว์ที่เป็นพาหะนำโรค เช่น แมลงวันในสถานที่ทำงาน	32	8.10	363	91.90	5	15.63	13	40.63	14	43.75	



**ตารางที่ 4.10** จำนวน และร้อยละของพนักงานรายวันที่ปฏิบัติงานในสายการผลิตโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งจำแนกตามระดับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยคุณภาพด้านการทำงาน	รับสัมผัส				ระยะเวลาในการสัมผัส						
	ใช่		ไม่ใช่		ตลอดเวลา/บ่อยครั้ง		นานๆครั้ง		น้อย/ไม่เลย		
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
<b>4.ด้านกรย</b>											
4.1 ท่านต้องยืนหรือนั่งทำงานเป็นเวลานาน ๆ	337	85.32	58	14.68	269	79.82	52	15.43	16	4.75	
<b>ศาสตร์</b>											
4.2 เก้าอี้ที่ท่านนั่ง ไม่เหมาะสม กับความสูงของท่าน	45	11.39	350	88.61	10	22.22	14	31.11	21	46.67	
4.3 ท่านต้องใช้มือทำซ้ำ ๆ ตลอดเวลา	302	76.46	93	23.54	237	78.48	49	16.23	16	5.30	
4.4 ท่านต้องยก ลาก หรือเข็นของหนัก	281	71.14	114	28.86	119	42.35	147	52.31	15	5.34	

**ตารางที่ 4.11** จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกระดับคะแนนปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม (ERIQ) (N=395)

ข้อ	คำถาม	ระดับความรู้สึกของท่าน				
		1. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย	2. ใช่/เห็นด้วย แต่ฉันไม่ได้รู้สึกทุกขใจ	3. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกขใจบ้างเล็กน้อย	4. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกขใจ	5. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกขใจมาก
1	ตลอดช่วงเวลาของการทำงาน ฉันรู้สึกกดดันเรื่องเวลาเนื่องจากปริมาณงานที่มีมาก/ลักษณะงานหนัก	83 (21.0)	119 (30.1)	164 (41.5)	21 (5.3)	8 (2.0)
2	ฉันมีปัญหาเรื่องการถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวนในการทำงานบ่อยครั้ง	124 (31.4)	113 (28.6)	136 (34.4)	17 (4.3)	5 (1.3)
3	ฉันรู้สึกต้องรับผิดชอบอย่างมากต่อหน้าที่การงาน	83 (21.0)	153 (38.7)	134 (33.9)	19 (4.8)	6 (1.5)
4	ฉันรู้สึกกดดันให้ทำงานล่วงเวลาเสมอ	192 (48.6)	112 (28.4)	71 (18.0)	16 (4.1)	4 (1.0)
5	งานที่ฉันทำต้องใช้แรงกายมาก	127 (32.2)	124 (31.4)	102 (25.8)	31 (7.8)	11 (2.8)

ข้อ	คำถาม	ระดับความรู้สึกของท่าน				
		1. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย	2. ใช่/เห็นด้วย แต่ฉันไม่ได้รู้สึกทุกข้อ	3. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อบ้างเล็กน้อย	4. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อ	5. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจมาก
6	ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ปริมาณงานของฉันมีมากขึ้นเรื่อย ๆ	172 (43.5)	120 (30.4)	79 (20.0)	21 (5.3)	3 (0.8)
10	ฉันได้รับการปฏิบัติที่ไม่ยุติธรรมในการทำงาน	174 (44.1)	106 (26.8)	91 (23.0)	20 (5.1)	4 (1.0)
11	ฉันคิดว่าหน้าที่การทำงานของฉันในอนาคตไม่ค่อยมีความก้าวหน้า	96 (24.3)	137 (34.7)	99 (25.1)	35 (8.9)	28 (7.1)
12	ฉันเคยมีประสบการณ์ หรือคิดว่าอาจจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่ฉันไม่ต้องการเกี่ยวกับสถานการณ์ของการทำงาน	70 (17.7)	146 (37.0)	116 (29.4)	36 (9.1)	27 (6.8)
13	งานที่ฉันทำมีความมั่นคงในระดับต่ำ/ไม่ดี	140 (35.4)	111 (28.1)	86 (21.8)	40 (10.1)	18 (4.6)

ข้อ	คำถาม	ระดับความรู้สึกรู้สึกของท่าน				
		1. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย	2. ใช่/เห็นด้วย แต่ฉันไม่ได้รู้สึกทุกข้อใจ	3. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจบ้างเล็กน้อย	4. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจ	5. ใช่/เห็นด้วย และฉันรู้สึกทุกข้อใจมาก
7	ฉันได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน	236 (59.7)	89 (22.5)	6 (1.5)	3 (0.8)	61 (15.4)
8	ฉันได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	281 (71.1)	71 (18.0)	7 (1.8)	3 (0.8)	33 (8.4)
9	ฉันเคยได้รับการช่วยเหลือตามสมควรเมื่อเกิดปัญหา/สถานการณ์ที่ยุ่งยากในการทำงาน	223 (56.5)	96 (24.3)	12 (3.0)	3 (0.8)	61 (15.4)
14	ตำแหน่งงานในอาชีพปัจจุบันของฉันตรงกับระดับการศึกษาและการได้รับการฝึกอบรมของฉัน	189 (47.8)	71 (18.0)	11 (2.8)	0 (0.0)	124 (31.4)

ข้อ	คำถาม	ระดับความรู้สึกรู้สึกของท่าน				
		1. ใช่/เห็นด้วย	2. ไม่ใช่/ไม่เห็นด้วย แต่ฉัน ไม่ได้รู้สึกทุกข้อ ใจ	3. ไม่ใช่/ไม่เห็น ด้วย และฉัน รู้สึกทุกข้อ บ้างเล็กน้อย	4. ไม่ใช่/ไม่เห็น ด้วย และฉัน รู้สึกทุกข้อ ใจ	5. ไม่ใช่/ไม่เห็น ด้วย และฉัน รู้สึกทุกข้อ มาก
15	จากการที่ฉันได้ใช้ความพยายามหรือทุ่มเทให้กับงาน รวมถึงความสำเร็จต่างๆ ในหน้าที่การงาน ฉันคิดว่าได้รับการยอมรับและยกย่องให้เกียรติตามที่ฉันควรได้จากที่ทำงาน	216 (54.7)	77 (19.5)	13 (3.3)	2 (0.5)	87 (22.0)
16	จากการที่ฉันได้ใช้ความพยายามหรือทุ่มเทให้กับงาน รวมถึงความสำเร็จต่างๆ ในหน้าที่การงาน ฉันคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานของฉันจะอยู่ในระดับที่น่าพอใจและเหมาะสม	219 (55.4)	82 (20.8)	10 (2.5)	5 (1.3)	79 (20.0)
17	จากการที่ฉันได้ใช้ความพยายามหรือทุ่มเทให้กับงาน รวมถึงความสำเร็จต่างๆ ในหน้าที่การงาน ฉันคิดว่าเงินเดือน/รายได้ของฉันจัดอยู่ในระดับที่เพียงพอ/เหมาะสมแล้ว	185 (46.8)	93 (23.5)	8 (2.0)	5 (1.3)	104 (26.3)

ข้อ	คำถาม	ระดับความรู้สึกของท่าน			
		1.ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	2.ไม่เห็นด้วย	3.เห็นด้วย	4.เห็นด้วยอย่าง ยิ่ง
18	ฉันรู้สึกถูกกดดันได้ง่ายมากเมื่อมีเรื่องของเวลาเข้ามาเกี่ยวข้องในการทำงาน	52 (13.2)	152 (40.3)	162 (41.0)	22 (5.6)
19	ฉันเริ่มคิดเกี่ยวกับปัญหาเรื่องงานในทันทีที่ฉันตื่นนอนตอนเช้า	74 (18.7)	190 (48.1)	114 (28.9)	17 (4.3)
20	เมื่อกลับถึงบ้าน ฉันสามารถพักผ่อน/ผ่อนคลาย และปล่อยวางทุกอย่างที่เกี่ยวข้อง งานได้ง่ายดาย	22 (5.6)	63 (15.9)	236 (59.7)	74 (18.7)
21	คนที่ใกล้ชิดกับฉันพูดว่า ฉันทุ่มเทชีวิตให้กับการทำงานมากเกินไป	52 (13.2)	204 (51.6)	119 (30.1)	20 (5.1)
22	ฉันยังคิดเกี่ยวกับเรื่องงานอยู่เสมอ แม้จะถึงเวลานอนแล้วก็ตาม	95 (24.1)	209 (52.9)	77 (19.5)	14 (3.5)
23	ถ้าวันนี้ฉันไม่สามารถทำงานที่มอบหมายให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด คืนนี้ฉันจะ มีปัญหาในการนอนหลับ	82 (20.8)	204 (51.6)	90 (22.8)	19 (4.8)

ตารางที่ 4.12 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ

ข้อความ	จำนวน	ร้อยละ
1. ปัจจุบันท่านรับประทานอาหารครบ 3 มื้อ หรือไม่		
1. ไม่ครบ 3 มื้อ	143	36.2
2. ครบ 3 มื้อ	252	63.8
2. ปัจจุบันท่านชอบรับประทานอาหารรสจัด รสเค็ม/เปรี้ยว/หวานมัน บ่อยครั้งเพียงใด		
1. น้อย/ไม่เลย	29	7.3
2. นานๆ ครั้ง 2-3 ครั้งต่อสัปดาห์	230	58.2
3. บ่อยครั้ง 4-5 ครั้งต่อสัปดาห์	80	20.3
4. ประจำทุกวัน	56	14.2
3. ปัจจุบันท่านชอบรับประทานผัก ผลไม้ บ่อยครั้งเพียงใด		
1. น้อย/ไม่เลย	10	2.5
2. นานๆ ครั้ง 2-3 ครั้งต่อสัปดาห์	137	34.7
3. บ่อยครั้ง 4-5 ครั้งต่อสัปดาห์	114	28.9
4. ประจำทุกวัน	134	33.9
4. ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง หรือไม่		
1. ไม่เคยดื่มเลย	286	72.4
2. ดื่มนาน ๆ ครั้ง	71	18.0
3. ดื่มน้อยครั้ง	11	2.8
4. ดื่มเป็นประจำ	27	6.8
5. ปัจจุบันเมื่อท่านมีอาการเจ็บป่วยท่านทำอย่างไร		
1. หาซื้อยามากินเอง	14	3.5
2. ไปคลินิก	43	10.9
3. ไป สถานีอนามัยหรือ รพ.สต.	197	49.9
4. ไปโรงพยาบาล	141	35.7
6. ปัจจุบันท่านมีการใช้ยาที่ใช้เป็นประจำ เช่น ยานอนหลับ หรือ ยารักษาโรคประจำตัว และมีการพบแพทย์ตามนัด		
1. มี และได้พบแพทย์ตามนัด	106	26.8
2. มี แต่ไม่ได้พบแพทย์ตามนัด	25	6.3
3. ไม่มี	264	66.8

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ข้อความ		จำนวน	ร้อยละ
7. ปัจจุบันท่านมีโรคประจำตัว และมีการพบแพทย์ตามนัด			
	1. มี และได้พบแพทย์ตามนัด	92	23.3
	2. มี แต่ไม่ได้พบแพทย์ตามนัด	22	5.6
	3. ไม่มี	281	71.1
8. ในรอบปีที่ผ่านมาท่านเคยประสบอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือมีพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน หรือไม่			
	1. เคย ระบุ..... จำนวน ..... ครั้ง	23	5.8
	2. ไม่เคย	372	94.2
9. ในช่วงระหว่างการเดินทางท่านสวมหมวกนิรภัยหรือการคาดเข็มขัดนิรภัยขณะขับขี่หรือนั่ง ยานพาหนะ			
	1. ไม่	92	23.3
	2. เป็นบางครั้ง	107	27.1
	3. เป็นประจำทุกครั้ง	196	49.6
10. สถานที่ทำงานของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การจัดบริการตรวจสุขภาพประจำปี หรือ กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย หรือไม่			
	1. ไม่เคยจัด	33	8.4
	2. จัดนาน ๆ ครั้ง	98	24.8
	3. จัดเป็นประจำ	264	66.8
11. หากปัจจุบันสถานที่ทำงานของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพข้างต้น ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรม ดังกล่าว หรือไม่			
	1. ไม่เคยเข้าร่วม (ระบุเหตุผล) เพราะ .....	59	14.9
	2. เข้าร่วมนาน ๆ ครั้ง (ระบุเหตุผล) เพราะ .....	81	20.5
	3. เข้าร่วมบ่อยครั้ง	100	25.3
	4. เข้าร่วมเป็นประจำ	155	39.2
12. กิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ ทำให้ท่านมีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง และสามารถทำงาน ได้อย่างเต็มที่			
	1. ใช่	359	90.9
	2. ไม่ใช่	36	9.1



**ตารางที่ 4.13** จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ในพนักงานรายวัน

ข้อ	คำถาม	ความรู้สึก/การรับรู้ของท่าน			
		1. ไม่เลย	2. เล็กน้อย	3. มาก	4. มากที่สุด
1	ทุกวันนี้ท่านคิดว่าตัวท่านมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงเพียงใด	14 (3.5)	151 (38.2)	204 (51.6)	26 (6.6)
2	ในปีที่ผ่านมาท่านได้เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลมากเพียงใด	294 (74.4)	76 (19.2)	23 (5.8)	2 (0.5)
3	ท่านทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่าเพียงใด	3 (0.8)	125 (31.6)	235 (59.5)	32 (8.1)
4	ท่านรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอเพียงใด	13 (3.3)	96 (24.3)	264 (66.8)	22 (5.6)
5	ท่านได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอเพียงใด	110 (27.8)	238 (60.3)	40 (10.1)	7 (1.8)
6	ท่านได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอเพียงใด	20 (5.1)	120 (30.4)	215 (54.4)	40 (10.1)
7	ท่านสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้เพียงใด	21 (5.3)	186 (47.1)	171 (43.3)	17 (4.3)
8	ท่านสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้เพียงใด	39 (9.9)	174 (44.1)	159 (40.3)	23 (5.8)
9	ท่านพึงพอใจในความเป็นตัวท่านเพียงใด	6 (1.5)	62 (15.7)	244 (61.8)	83 (21.0)
10	ท่านพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้เพียงใด	3 (0.8)	99 (25.1)	255 (64.6)	38 (9.6)
11	ท่านภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายเพียงใด	8 (2.0)	130 (32.0)	227 (57.9)	30 (7.6)
12	ตลอดเวลาในการทำงานท่านมีสมาธิเพียงใด	5 (1.3)	60 (15.2)	299 (75.7)	31 (7.8)
13	ท่านสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวเพียงใด	5 (1.3)	47 (11.9)	238 (60.3)	105 (26.6)

ข้อ	คำถาม	ความรู้สึก/การรับรู้ของท่าน			
		1. ไม่เลย	2. เล็กน้อย	3. มาก	4. มากที่สุด
14	ท่านมีความสุขในการทำงานที่นี่เพียงใด	13 (3.3)	119 (30.1)	231 (58.5)	32 (8.1)
15	ท่านมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์เพียงใด	15 (3.8)	150 (38.0)	206 (52.2)	24 (6.1)
16	ท่านไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานเพียงใด	14 (3.5)	157 (39.7)	207 (52.4)	17 (4.3)
17	ท่านสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้เพียงใด	5 (1.3)	145 (36.7)	230 (58.2)	15 (3.8)
18	คนในที่ทำงานของท่านร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพียงใด	12 (3.0)	105 (26.6)	258 (65.3)	20 (5.1)
19	ท่านทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวท่านเองเพียงใด	3 (0.8)	51 (12.9)	305 (77.2)	36 (9.1)
20	ท่านสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้เพียงใด	11 (2.8)	139 (35.2)	224 (56.7)	21 (5.3)
21	ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันเพียงใด	13 (3.3)	149 (37.7)	218 (55.2)	15 (3.8)
22	ท่านมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานได้เพียงใด	21 (5.3)	173 (43.8)	195 (49.4)	6 (1.5)
23	ท่านได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อท่านจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารเพียงใด	28 (7.1)	163 (41.3)	191 (48.4)	13 (3.3)
24	ท่านเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของที่ทำงานเพียงใด	22 (5.6)	184 (46.6)	178 (45.1)	11 (2.8)
25	ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาที่ทำงานเพียงใด	16 (4.1)	137 (34.7)	229 (58.0)	13 (3.3)
26	ท่านคิดว่าที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเพียงใด	8 (2.0)	129 (32.7)	237 (60.0)	21 (5.3)
27	ท่านพึงพอใจในวันหยุดที่ท่านได้รับเพียงใด	5 (1.3)	101 (25.6)	254 (64.3)	35 (8.9)
28	ท่านยอมรับในกฎระเบียบของสถานประกอบการเพียงใด	4 (1.0)	91 (23.0)	282 (71.4)	18 (4.6)

ข้อ	คำถาม	ความรู้สึก/การรับรู้ของท่าน			
		1. ไม่เลย	2. เล็กน้อย	3. มาก	4. มากที่สุด
29	ท่านสามารถเดินทางไปยังที่ทำงานได้สะดวกเพียงใด	6 (1.5)	94 (23.8)	273 (69.1)	22 (5.6)
30	ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงานเพียงใด	9 (2.3)	94 (23.8)	275 (69.6)	17 (4.3)
31	ท่านพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถานประกอบการจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำและห้องส้วมเพียงใด	2 (0.5)	101 (25.6)	259 (65.6)	33 (8.4)
32	ที่ท่านงานได้ให้ข้อมูล และความรู้ ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานแก่ท่านอย่างเพียงพอเพียงใด	4 (1.0)	98 (24.8)	268 (67.8)	25 (6.3)
33	ที่ท่านงานท่านมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอเพียงใด	5 (1.3)	102 (25.8)	261 (66.1)	27 (6.8)
34	การทำงานที่นี่มีความหมาย และมีความสำคัญต่อท่านเพียงใด	7 (1.8)	69 (17.5)	280 (70.9)	27 (6.8)
35	ท่านได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเพียงใด	26 (6.6)	191 (48.4)	169 (42.8)	9 (2.3)
36	งานที่ท่านทำทุกวันนี้ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิตของท่านเพียงใด	11 (2.8)	135 (34.2)	229 (58.0)	20 (5.1)
37	ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีคุณค่าแก่สังคมเพียงใด	3 (0.8)	111 (28.1)	261 (66.1)	20 (5.1)
38	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานที่นี่เพียงใด	5 (1.3)	81 (20.5)	260 (65.8)	49 (12.4)
39	ท่านคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำเพียงใด	156 (39.5)	136 (34.4)	70 (17.7)	33 (8.4)
40	ท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงของสถานประกอบการ และทีมผู้บริหารเพียงใด	26 (6.6)	172 (43.5)	182 (46.1)	15 (3.8)
41	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่เพียงใด	12 (3.0)	110 (27.8)	255 (64.6)	18 (4.6)
42	ท่านได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของสถานประกอบการเพียงใด	38 (9.6)	186 (47.1)	162 (41.0)	9 (2.3)
43	ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องเพียงใด	20 (5.1)	169 (42.8)	197 (49.9)	9 (2.3)

ข้อ	คำถาม	ความรู้สึก/การรับรู้ของท่าน			
		1. ไม่เลย	2. เล็กน้อย	3. มาก	4. มากที่สุด
44	ท่านสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการเพียงใด	25 (6.3)	175 (44.3)	179 (45.3)	16 (4.1)
45	ท่านได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเพียงใด	10 (2.5)	155 (39.2)	217 (54.9)	13 (3.3)
46	ท่านสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสมเพียงใด	22 (5.6)	173 (43.8)	185 (46.8)	15 (3.8)
47	ท่านได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมเพียงใด	88 (22.3)	184 (46.6)	108 (27.3)	15 (3.8)
48	ท่านพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่สถานประกอบการจัดให้เพียงใด	9 (2.3)	121 (30.6)	240 (60.8)	25 (6.3)
49	ท่านได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอเพียงใด	5 (1.3)	52 (13.2)	265 (67.1)	73 (18.5)
50	ท่านสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอเพียงใด	61 (15.4)	224 (56.7)	99 (25.1)	11 (2.8)
51	ท่านเคยได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงใด	116 (29.4)	187 (47.3)	81 (20.5)	11 (2.8)
52	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเพียงใด	25 (6.3)	170 (43.0)	189 (47.8)	11 (2.8)
53	ท่านสร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนชำระได้เพียงใด	132 (33.4)	181 (45.8)	71 (18.0)	11 (2.8)
54	ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเพียงใด	15 (3.8)	126 (31.9)	241 (61.0)	13 (3.3)

**ตารางที่ 4.14** จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับค่าดัชนีมวลกาย (N=395)

ค่า BMI สำหรับคนเอเชีย	น้ำหนัก	ภาวะเสี่ยงต่อโรค	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 18.5	น้ำหนักน้อย	ต่ำ	16	4.05
18.5-22.9	น้ำหนักปกติ	ปกติ	150	37.97
23.-24.9	น้ำหนักเกิน	มากกว่าปกติ	92	23.29
25-29.9	โรคอ้วน	สูง	98	24.81
30 ขึ้นไป	อ้วนมาก	อยู่ในช่วงอันตราย	39	9.87

**ตารางที่ 4.15** จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ และระดับเส้นรอบเอว (N=395)

ตัวแปร	การแปลผล	จำนวน	ร้อยละ
เพศหญิง (N=378)	เส้นรอบเอวปกติ	208	55.03
	เส้นรอบเอวเกิน >80 ซม. (ภาวะอ้วนลงพุง)	170	44.97
เพศชาย (N=17)	เส้นรอบเอวปกติ	10	58.82
	เส้นรอบเอวเกิน >90 ซม. (ภาวะอ้วนลงพุง)	7	41.18

**ตารางที่ 4.16** จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนความสุขในการทำงาน  
(N=395)

ข้อความ		จำนวน	ร้อยละ
<b>4. ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน</b>			
1.	ไม่ได้ออกกำลังกาย	187	47.3
2.	น้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์	142	35.9
3.	จำนวน 3 วันต่อสัปดาห์	38	9.6
4.	มากกว่า 3 วันต่อสัปดาห์	21	5.3
5.	ทุกวัน	7	1.8
<b>5. ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้น หรือ ไม่</b>			
1.	สูบเป็นประจำ	4	1.0
2.	สูบบ่อยครั้ง	2	0.5
3.	สูบนานๆครั้ง	1	0.3
4.	ไม่สูบแต่เคยสูบ	11	2.8
5.	ไม่เคยสูบเลย	377	95.4
<b>6. ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่</b>			
1.	ดื่มเกือบทุกวัน / เกือบทุกสัปดาห์	3	0.8
2.	ดื่มเกือบทุกเดือน	4	1.0
3.	ดื่มปีละ 1-2 ครั้ง	26	6.6
4.	ไม่ดื่มแต่เคยดื่ม	27	6.8
5.	ไม่เคยดื่มเลย	335	84.8
<b>7. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่</b>			
1.	ไม่พอใจเลย/พอน้อยที่สุด	11	2.8
2.	พอน้อย	34	8.6
3.	พอใจปานกลาง	145	36.7
4.	พอใจมาก	130	32.9
5.	พอใจมากที่สุด	75	19.0

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ข้อความถาม		จำนวน	ร้อยละ
8. โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน หรือไม่			
	1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด	7	1.8
	2. น้อย	16	4.1
	3. ปานกลาง	64	16.2
	4. มาก	151	38.2
	5. มากที่สุด	157	39.7
9. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ) บ้างหรือไม่			
	1. เครียดมากที่สุด	11	2.8
	2. เครียดมาก	18	4.6
	3. เครียดปานกลาง	112	28.4
	4. เครียดน้อย	184	46.6
	5. ไม่เครียดเลย	70	17.7
10. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง หรือไม่			
	1. ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเลย	54	13.7
	2. เป็นไปตามที่คาดหวังเล็กน้อย	112	28.4
	3. เป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง	162	41.0
	4. เป็นไปตามที่คาดหวังมาก	56	14.2
	5. เป็นไปตามที่คาดหวังมากที่สุด	11	2.8
11. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่			
	1. ไม่สามารถจัดการได้เลย	6	1.5
	2. จัดการได้น้อยมาก	45	11.4
	3. จัดการได้ปานกลาง	176	44.6
	4. จัดการได้มาก	139	35.2
	5. จัดการได้มากที่สุด	29	7.3

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ข้อความถาม		จำนวน	ร้อยละ
12. อาชีพของท่านในขณะนี้มีความมั่นคง หรือไม่			
	1. ไม่มั่นคง/มั่นคงน้อยที่สุด	68	17.2
	2. มั่นคงน้อย	86	21.8
	3. มั่นคงปานกลาง	173	43.8
	4. มั่นคงมาก	62	15.7
	5. มั่นคงมากที่สุด	6	1.5
13. โดยภาพรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน			
	1. รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก	122	30.9
	2. รายจ่ายเกินกว่าเล็กน้อย	89	22.5
	3. รายได้พอๆ กับรายจ่าย	147	37.2
	4. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้	28	7.1
	5. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้มาก	9	2.3
14. โดยรวมแล้ว ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่			
	1. ไม่เคย/แทบจะไม่เคยช่วย	21	5.3
	2. นานๆ ครั้ง	96	24.3
	3. ช่วยบ้างบางครั้ง	194	49.1
	4. ช่วยแทบทุกครั้ง	62	15.7
	5. ช่วยทุกครั้ง	22	5.6
15. โดยภาพรวมแล้ว ท่านปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ หรือไม่			
	1. ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด	15	3.8
	2. น้อย	86	21.8
	3. ปานกลาง	171	43.3
	4. มาก	85	21.5
	5. มากที่สุด	38	9.6



ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ข้อความถาม		จำนวน	ร้อยละ
16. โดยภาพรวมแล้วท่านรู้สึก ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินหรือไม่			
	1.ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด	4	1.0
	2.น้อย	47	11.9
	3.ปานกลาง	169	42.8
	4.มาก	158	40.0
	5.มากที่สุด	17	4.3
17. โดยภาพรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ หรือไม่			
	1.ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด	13	3.3
	2.น้อย	62	15.7
	3.ปานกลาง	187	47.3
	4.มาก	101	25.6
	5.มากที่สุด	32	8.1
18. โดยภาพรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข หรือไม่			
	1.ไม่มี/มีน้อยที่สุด	7	1.8
	2.น้อย	21	5.3
	3.ปานกลาง	142	35.9
	4.มาก	181	45.8
	5.มากที่สุด	44	11.1
19. โดยภาพรวมแล้ว ท่านรู้สึกที่ สังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข หรือไม่			
	1.ไม่มี/มีน้อยที่สุด	46	11.6
	2.น้อย	93	23.5
	3.ปานกลาง	188	47.6
	4.มาก	56	14.2
	5.มากที่สุด	12	3.0

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ข้อความ		จำนวน	ร้อยละ
20. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมี “ความสุข” หรือไม่			
	1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด	9	2.3
	2. น้อย	26	6.6
	3. ปานกลาง	199	50.4
	4. มาก	121	30.6
	5. มากที่สุด	40	10.1

ตารางที่ 4.17 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามค่า ERI ratio (Effort-Reward Imbalance ratio) N=395

	จำนวน	ร้อยละ	M	SD	Min-Mix
กลุ่มปกติ ( $\leq 1$ )	354	89.60	0.60	0.182	0.23-1.00
กลุ่มเสี่ยง ( $> 1$ )	41	10.40	1.26	0.241	1.01-1.83

## ภาคผนวก จ

## ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยศึกษา

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา (N = 395)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.เพศ												
2.อายุ	.073											
3.สถานภาพสมรส	-.059	.098										
4.การศึกษา	.089	.254**	.040									
5.รายได้	-.020	-.074	-.037	-.270**								
6.ระยะเวลาปฏิบัติงาน	.162**	.397**	.021	.174**	.108*							
7.แผนกงาน	-.024	.031	-.041	.145**	-.009	.153**						
8.สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ	.111*	.015	.060	.051	.001	-.003	-.086					
9.สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม	.107*	.081	.011	.017	.104*	.044	.094	.201**				
10.การปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ	.105*	.009	-.147**	-.072	.059	.124*	.043	-.092	-.087			
11.คุณภาพชีวิตการทำงาน	.081	.085	.011	-.011	.140**	.161**	-.194**	-.192**	-.063	.404**		
12.ความสุขในการทำงาน	.058	.057	.068	-.024	.048	.081	.133**	-.128*	-.102*	.349**	.547**	

\*p &lt; .05 ; \*\*p &lt; .01

**ตารางที่ 4.19** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล (N = 395)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.เพศ										
2.อายุ	.073									
3.สถานภาพสมรส	-.059	.098								
4.การศึกษา	.089	.254**	.040							
5.รายได้	-.020	-.074	-.037	-.270**						
6.ระยะเวลาปฏิบัติงาน	.162**	.397**	.021	.174**	.108*					
7.แผนกงาน Center	-.078	.080	.041	.067	-.040	.065				
8.แผนกงาน Convent	.055	-.051	-.079	.070	.032	.079	-.555**			
9.แผนกงาน Cooked	.024	-.031	.041	-.145**	.009	-.153**	-.469**	-.474**		
10.คุณภาพชีวิตการทำงาน	.081	.085	.011	-.011	.140**	.161**	.125*	.058	-.194**	
11.ความสุขในการทำงาน	.058	.057	.068	-.024	.048	.081	.020	.106*	-.133**	.547**

\*p < .05 ; \*\*p < .01

**ตารางที่ 4.20** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ (N = 395)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6
1.สิ่งคุกคามด้านกายภาพ						
2.สิ่งคุกคามด้านเคมี	.286**					
3.สิ่งคุกคามด้านชีวภาพ	.166**	-.008				
4.สิ่งคุกคามด้านการยศาสตร์	.316**	.297**	.071			
5.คุณภาพชีวิตการทำงาน	-.193**	.011	-.226**	-.128*		
6.ความสุขในการทำงาน	-.106*	-.012	-.139**	-.103*	.547**	

\*p < .05 ; \*\*p < .01

**ตารางที่ 4.21** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม (N = 395)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6
1.ความทุ่มเทในงาน (Effort)						
2.ผลตอบแทน (Reward)	.134**					
3.ความมุ่งมั่นต่องาน (Overcommitment)	.243**	.173**				
4.ERI ratio (Effort-Reward Imbalance ratio)	.563**	.895**	.254**			
5.คุณภาพชีวิตการทำงาน	-.250**	.105*	-.156**	-.025		
6.ความสุขในการทำงาน	-.158**	.007	-.166**	-.066	.547**	

\*p &lt; .05 ; \*\*p &lt; .01

**ตารางที่ 4.22** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ (N = 395)

ตัวแปร	1	2	3	4	5
1.พฤติกรรมสุขภาพดี (Healthy Lifestyles)					
2.พฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพ (Health Risk Factors)	.090				
3.การเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมสุขภาพ	.096	.007			
4.คุณภาพชีวิตการทำงาน	.236**	.144**	.319**		
5.ความสุขในการทำงาน	.218**	.182**	.204**	.547**	

\*p &lt; .05 ; \*\*p &lt; .01

**ตารางที่ 4.23** ความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างตัวแปรย่อยที่ศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง (N = 395)

ตัวแปรที่ศึกษา	คุณภาพชีวิตการทำงาน							
	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> <sub>adj</sub>	R <sup>2</sup> change	Beta	b	t	p-value
1.การปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ (ส่งเสริมสุขภาพ)	.319	.102	.100	.102	.319	5.056	6.679	.000
2.สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านจิตสังคม (Effort)	.393	.154	.150	.052	-.229	-.882	-4.929	.000
3.การปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ (พฤติกรรมสุขภาพดี)	.434	.188	.182	.034	.186	3.984	4.039	.000
4.สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านกายภาพ (ชีวภาพ)	.464	.215	.207	.027	-.166	-2.141	-3.656	.000
5.แผนงาน Center	.490	.240	.230	.025	.158	5.187	3.568	.000
6.สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านจิตสังคม (Reward)	.505	.255	.244	.015	.127	.263	2.840	.005
7.ระยะเวลาปฏิบัติงาน	.515	.265	.251	.009	.098	.300	2.211	.028

**ตารางที่ 4.24** ความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างตัวแปรย่อยที่ศึกษากับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง (N = 395)

ตัวแปรที่ศึกษา	ความสุขในการทำงาน							
	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> <sub>adj</sub>	R <sup>2</sup> change	Beta	b	t	p-value
1.การปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ (พฤติกรรมสุขภาพดี)	.218	.047	.045	.047	.218	2.144	4.423	.000
2.การปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ (ส่งเสริมสุขภาพ)	.285	.081	.077	.034	.185	1.347	3.808	.000
3.การปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ (พฤติกรรมเสี่ยง)	.323	.104	.097	.023	.151	1.508	3.143	.002
4.สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านจิตสังคม (Overcom)	.348	.121	.112	.017	-.132	-.364	-2.752	.006
5.แผนก Cooked	.371	.138	.127	.017	-.130	-2.071	-2.734	.007

## ประวัติผู้เขียน

**ชื่อ สกุล** นายจักรพันธ์ ชูสุวรรณ  
**รหัสประจำตัวนักศึกษา** 5510320023  
**วุฒิการศึกษา**

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดตรัง	2548
วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน) (เกียรตินิยม 2)	มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช	2550
สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	2553

### ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

ปฏิบัติงานตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้าน  
 มาบยอด ตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

### การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

จักรพันธ์ ชูสุวรรณ, การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขใน  
 การทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่งใน  
 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ. การประชุมวิชาการ  
 ระดับชาติมหาวิทยาลัยทักษิณ ครั้งที่ 27 ประจำปี 2560 และการประชุมวิชาการระดับชาติ  
 ด้านบริหารธุรกิจและเศรษฐศาสตร์ ครั้งที่ 3 ภายใต้หัวข้อ ประเทศไทย 4.0 “วิจัยขับเคลื่อน  
 สังคม” : Thailand 4.0 "Research to Mobilize Society"; 3-6 พฤษภาคม 2560; โรงแรมบีพี  
 สมิหลา บีช อำเภอเมือง. สงขลา; 2560. หน้า 627-633