



ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพในชีวิตการทำงานของแรงงานสูงอายุ
ที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง
Factors Influencing Quality of Work Life of Older Workers
in Frozen Seafood Industries

สุชาธินี ทองเนียนวล
Suchathinee Thongnueanual

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

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

2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุ
ที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง
Factors Influencing Quality of Work Life of Older Workers
in Frozen Seafood Industries

สุชาธินี ทองเนียนวล
Suchathinee Thongnueanual

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

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

2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงาน
 อาหารทะเลแช่แข็ง
 ผู้เขียน นางสาวสุชาธิณี ทองเนื่อนวล
 สาขาวิชา การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อุมภาพร ปุญญโสพรรณ) (รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะนุช จิตตบุญท์)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....กรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อุมภาพร ปุญญโสพรรณ)

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

.....กรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ฐานิวัฒนานนท์)

.....กรรมการ
 (รองศาสตราจารย์ ดร.ปุญญพัฒน์ ไชยเมล์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยรับเป็น ส่วนหนึ่งของ
 การศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน

.....
 (ศาสตราจารย์ ดร. ดำรงค์ศักดิ์ ฟ้ารุ่งแสง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มี
ส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อุมพร ปุณฺณโสพรรณ)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงชื่อ.....

(นางสาวสุชาธินี ทองเนื่อนวล)
นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นางสาวสุชาธิณี ทองเนื่อนวล)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงาน
อาหารทะเลแช่แข็ง
ผู้เขียน นางสาวสุชาธินี ทองเนียนวล
สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ (การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน)
ปีการศึกษา 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงทำนายของปัจจัยคุณลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน และนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในฝ่ายผลิตของโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งขนาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เก็บรวบรวมข้อมูลจากแรงงานที่มีอายุระหว่าง 45-59 ปี จำนวน 156 คน ด้วยแบบสอบถามจำนวน 3 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ค่าความสอดคล้องภายใน และค่าความสัมพันธ์ของการทดสอบซ้ำ อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาและสถิติถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 14.52, SD = 3.24$) ผลการทดสอบปัจจัยทำนายพบว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะงานสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งได้ร้อยละ 36 ($R^2 = 0.036, F = 5.62, df = 154, p < 0.05$) โดยพบว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุได้ดีที่สุด ($\beta = .23, t = 2.92, p < 0.05$) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่นำมาศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุในระดับต่ำ อาจเนื่องจาก ปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษาในครั้งนี้ อาจมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในฝ่ายผลิตของโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง ผลการศึกษาเสนอแนะให้มีการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงานของโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุ

Thesis Title	Factors Influencing Quality of Work Life of Older Workers in Frozen Seafood Industries
Author	Miss Suchathinee Thongnueanual
Major Program	Nursing Science (Community Nurse Practitioner)
Academic Year	2017

Abstract

This descriptive research aimed to predict the influence of job characteristics, working environment, work ability, and organizational health policies on quality of work life of older workers in frozen seafood industries. One hundred and fifty-six workers were recruited from the operating sectors in three large- frozen seafood factories in Songklha province. Three self-administered questionnaires were employed for data collection. The Index of Item-Objective Congruence (IOC) was approved for content validity by three experts. The internal consistency reliability and stability yielded acceptable value. Descriptive statistics and stepwise multiple regression analysis were employed for data analysis and the level of statistical significance was set at level 0.05.

Results showed that the overall quality of work life among older workers was at a moderate level ($M = 14.52, SD = 3.24$). Stepwise multiple regression revealed that work environment and job characteristics can jointly explain 3.6 percent of the variance in overall quality of work life ($R^2 = 0.036, F = 5.62, df = 154, p < 0.05$). The best predictor of quality of the work life was work environmen ($\beta = .23, t = 2.92, p < 0.05$). The small contribution of studied factors indicates that other factors not included in this study may influence quality of work life among older workers. It is recommended to provide appropriate work environment intervention to enhance the quality of work life among older workers employed in frozen seafood industries.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากความกรุณาและการช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อูมาพร ปุญญโสพรรณ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาภรณ์ทิพย์ บัวเพชร ที่กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยให้เห็นหนทางในการศึกษาวิจัย และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมทั้งเป็นกำลังใจและให้ความหวังอยู่เสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกประทับใจและซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ให้ข้อเสนอแนะและชี้ให้เห็นจุดบกพร่อง พร้อมทั้งวิธีการปรับปรุงในการทำวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ขึ้น รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาในการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง นอกจากนี้ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทุกท่านที่คอยอบรมสั่งสอนและให้กำลังใจผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบคุณฝ่ายทรัพยากรบุคคลโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และช่วยประสานงานในการติดต่อขอเก็บข้อมูล และกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความร่วมมืออย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมถึงทุกกำลังใจที่ไม่ได้กล่าวนามในที่นี้ที่คอยช่วยสนับสนุนให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา สมาชิกในครอบครัว เพื่อน ๆ และพี่ ๆ น้อง ๆ ที่ทำงาน ที่คอยให้การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร และให้กำลังใจในการศึกษาตลอดมา รวมทั้งขอขอบคุณเพื่อน ๆ นักศึกษาปริญญาโทสาขาพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชนรุ่น 7 ที่คอยให้กำลังใจและให้การช่วยเหลือผู้วิจัย คุณงามความดีและประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ขอมอบแต่ผู้มีส่วนร่วมในการทำวิทยานิพนธ์ทุกท่าน

สุชาธินี ทองเนียนวล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(5)
ABSTRACT.....	(6)
กิตติกรรมประกาศ.....	(7)
สารบัญ.....	(8)
สารบัญตาราง.....	(10)
สารบัญภาพประกอบ.....	(12)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
คำถามการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	10
นิยามศัพท์.....	10
ขอบเขตการวิจัย.....	11
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
บทที่ 2 บรรณคดีที่เกี่ยวข้อง.....	12
แรงงานสูงอายุ.....	13
อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง.....	16
คุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	18
สรุปการทบทวนบรรณคดีที่เกี่ยวข้อง.....	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง.....	55
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและการอภิปรายผล.....	57
ผลการวิจัย.....	57
การอภิปรายผลการวิจัย.....	64
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	72
สรุปผลการวิจัย.....	72
ข้อจำกัดในการวิจัย.....	74
ข้อเสนอแนะ.....	74
เอกสารอ้างอิง.....	76
ภาคผนวก.....	83
ก การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง.....	84
ข การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	85
ค เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล.....	86
ง ลักษณะการตอบ เกณฑ์การให้คะแนน แบบสอบถาม	
ดัชนีชี้วัดความสามารถในการทำงาน	104
จ รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	110
ฉ ใบพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง.....	111
ช ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยที่ศึกษา.....	112
ฌ การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ.....	113
ญ ตารางวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม.....	116
ประวัติผู้เขียน.....	130

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	ผลกระทบที่เกิดจากการสัมผัสฝุ่นหมอกดำ จำแนกตามระดับอนุภาคนิวเมอโรที่แตกต่างกัน.....	32
2	ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน และนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ.....	53
3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป.....	58
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน และค่าต่ำสุด-สูงสุด ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน และโดยรวม.....	62
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยที่ศึกษา.....	63
6	ความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่าง.....	64
7	ลักษณะการตอบ เกณฑ์การให้คะแนน แบบสอบถามดัชนีชี้วัด ความสามารถในการทำงาน.....	104
8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่าง ปัจจัยด้านการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และนโยบายส่งเสริมสุขภาพ ในสถานประกอบการต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	112
9	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ระดับคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	116
10	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ระดับคะแนนคุณลักษณะงาน.....	121
11	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ระดับคะแนนสิ่งแวดล้อมในการทำงาน.....	123
12	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม การรับรู้เกี่ยวกับนโยบายสร้างเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ.....	126

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
13	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนน การรับรู้เกี่ยวกับการมีสถานที่/อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการสร้างเสริม สุขภาพ.....	127
14	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนน การรับรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมและความสะดวกในการรับบริการ ส่งเสริมในสถานประกอบการ.....	128

สารบัญภาพประกอบ

ภาพ		หน้า
1	กรอบแนวคิด.....	9
2	แบบจำลองแนวคิดคุณลักษณะงานของอีคแมนและโอนแฮม.....	27
3	กรอบแนวคิดบ้านแห่งความสามารถในการทำงานของอีลมาริเนน.....	37
4	ตารางเมตริกซ์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุและงาน.....	39

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตลอดระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมาประเทศไทยมีการขยายตัวของอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมาก ส่งผลให้มีความต้องการใช้แรงงานซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในขบวนการผลิตเพิ่มขึ้นตามมาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) แต่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทางการแพทย์ทำให้ประชากรในหลายประเทศทั่วโลกมีอายุยืนยาวขึ้น จนกระทั่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่ทิศทางที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น รวมถึงประเทศไทยที่กำลังเผชิญกับปัญหาสังคมผู้สูงอายุ ซึ่งหากพิจารณาจากโครงสร้างอายุประชากร จะพบว่าในอีกไม่ถึง 10 ปีข้างหน้า จำนวนประชากรที่อยู่ในช่วงวัยแรงงานจะเริ่มลดลงจากสาเหตุการชะลอตัวของประชากรวัยเด็กที่จะเข้ามามีการทดแทนประชากรวัยแรงงานเดิมที่มีอายุเฉลี่ยเพิ่มขึ้น เมื่อแรงงานเริ่มประสบความยากลำบากในการจ้างงานและการประกอบอาชีพโดยมีสาเหตุมาจากการเพิ่มขึ้นของอายุ อาจเรียกว่าแรงงานสูงอายุ ตามการนิยามขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization, 2006)

องค์การอนามัยโลกได้กำหนดว่าแรงงานสูงอายุ คือ แรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป (World Health Organization, 2003) เนื่องจากเป็นวัยที่เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงด้านสรีรวิทยาที่ส่งผลต่อการทำหน้าที่ของร่างกาย โดยเฉพาะศักยภาพและความสามารถในการทำงาน (Ilmarinen, 2006) ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การให้คำนิยามแรงงานสูงอายุ โดยมากขึ้นอยู่กับความสามารถของร่างกายในการทำหน้าที่ระหว่างการทำงาน ทำให้การให้ความหมายและการกำหนดช่วงอายุของแรงงานกลุ่มนี้อาจมีความแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศเกณฑ์ที่มักจะใช้กันโดยทั่วไป คือ อายุตั้งแต่ 45-50 ปี ถึงอายุ 64 ปี (Ilmarinen, 2001) ดังเช่น ประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดที่อายุระหว่าง 45-65 ปี (Kumoshiro, 2003) สำหรับประเทศไทยกำหนดที่อายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป ที่ยังคงทำงานและสามารถรับผิดชอบในหน้าที่ได้ และเมื่ออายุ 60 ปี เรียกว่า แรงงานผู้สูงอายุ (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2543) ดังนั้นอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า แรงงานที่มีอายุระหว่าง 45-59 ปี เป็นแรงงานสูงอายุ และตรงกับช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนปลาย

การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุที่เกิดขึ้น ส่งผลต่อโครงสร้างแรงงานที่เป็นกำลังหลักที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ แรงงานสูงอายุ จึงกลายเป็นแรงงานอีกกลุ่มหนึ่งที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ ดังจะเห็นได้จากสถิติ

การจ้างแรงงานของทั่วโลก รวมถึงประเทศยุโรปและตะวันตกที่มีอัตราการจ้างงานแรงงานสูงอายุที่มีอายุระหว่าง 55-64 ปี เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากร้อยละ 44 ในปี ค.ศ. 2000 เป็นร้อยละ 58.4 ในปี ค.ศ. 2006 ในขณะที่เดียวกันอัตราการจ้างงานแรงงานหลักที่มีอายุระหว่าง 24-54 ปี มีจำนวนเพิ่มขึ้นเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยจากร้อยละ 76.8 ในปี ค.ศ. 2000 เป็นร้อยละ 79.5 ในปีค.ศ. 2016 (Knebelmann & Prinz, 2016) เช่นเดียวกับประเทศไทยที่พบว่า ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ปี พ.ศ. 2550 แรงงานสูงอายุที่มีอายุ 45-59 ปี มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นจากร้อยละ 32.2 ในปี พ.ศ. 2545 เป็นร้อยละ 35.7 ในปีพ.ศ. 2550 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557) และในปี พ.ศ. 2559 แรงงานที่มีอายุระหว่าง 45-59 ปี มีจำนวนมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนแรงงานทั้งหมดทั่วประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคเกษตรภาคบริการ และภาคอุตสาหกรรม (ร้อยละ 39.7 39.0 และ 21.2 ตามลำดับ) โดยมีอัตราการจ้างงานแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตประเภทผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่มมากที่สุด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559)

อุตสาหกรรมส่งออกอาหารทะเลแช่แข็งเป็นอุตสาหกรรมที่ทำรายได้มูลค่าสูงของประเทศไทย ซึ่งสถานประกอบการส่วนใหญ่มักจะอยู่ตามภูมิภาคที่มีพื้นที่ติดกับชายฝั่งทะเล เช่น ภาคใต้ ซึ่งนับว่าเป็นพื้นที่สำคัญที่มีศักยภาพในการผลิตและส่งออกด้านอุตสาหกรรมอาหารทะเลมากที่สุด จังหวัดสงขลาเป็นจังหวัดที่มีภูมิประเทศติดชายฝั่งทะเลทั้ง 2 ด้าน ส่งผลให้มีความอุดมสมบูรณ์ทางทรัพยากรธรรมชาติทางทะเล และเป็นหนึ่งในสามของจังหวัดที่มีปริมาณสัตว์น้ำที่อุดมสมบูรณ์ที่สุดของไทย (ศูนย์ศึกษาการค้าระหว่างประเทศ, 2558) ส่งผลให้มีโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งมากที่สุดในเขตพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง (ศูนย์วิจัยและตรวจสอบคุณภาพสินค้าประมงสงขลา, 2561) ส่วนใหญ่เป็นโรงงานขนาดใหญ่ที่มีกำลังการผลิตสูงและมีความต้องการใช้แรงงานที่มีทักษะและความชำนาญในขบวนการผลิตจำนวนมาก (ศูนย์ศึกษาการค้าระหว่างประเทศ, 2558) ส่งผลให้เกิดการว่าจ้างงานแรงงานจำนวนมากรวมทั้งแรงงานสูงอายุด้วย

การทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งพบว่ามียุติภัยหลายประการที่อาจส่งผลต่อสุขภาพ เนื่องจากการใช้แรงงานคนร่วมกับเครื่องจักร ส่วนใหญ่ใช้เวลาในการทำงานอย่างน้อย 8 ชั่วโมงต่อวัน เป็นการทำงานที่ซ้ำซาก จำเจ ต้องยืนหรือนั่งเป็นเวลานาน และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่อุณหภูมิต่ำและชื้น มีกลิ่นเหม็นคาว รวมถึงการสัมผัสกับสารเคมีในกระบวนการผลิต (อนามัย, 2556) ล้วนเป็นความเสี่ยงของการเกิดปัญหาด้านสุขภาพทั้งสิ้น นอกจากนี้การถูกควบคุมด้วยกฎระเบียบที่เคร่งครัด อาจส่งผลให้เกิดความอึดอัดและเกิดความเครียดได้ ประกอบกับการถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างทั้งค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน จากการถูกเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

(ปราณี, สนั่น, เพ็ญพักตร์, และมารุต, 2550) การเร่งผลิตสินค้าให้มีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการของตลาด ทำให้ต้องมีการทำงานอย่างต่อเนื่องและแข่งขันกับเวลา มีการจัดระบบการทำงานเป็นกะหรือทำงานล่วงเวลาทำให้เกิดความเหนื่อยล้า ความเครียด และยังเป็นผลให้ระบบการทำงานของร่างกายเสียสมดุล รวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัว และการดูแลครอบครัวลดลง (สุรัชดา, 2555) ปัญหาดังกล่าวนี้อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งได้

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความสุขในการดำเนินชีวิต โดยทำให้การทำงาน และการดำเนินชีวิตมีความสมดุล ซึ่งการมีสุขภาพดีเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่สำคัญในการทำงาน การจัดสิ่งแวดล้อมให้มีความปลอดภัย และการได้ทำงานที่เหมาะสม และมีความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้การทำงานและการดำรงชีวิตมีความหมาย (วันเพ็ญ, 2559) ดังนั้น การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุจึงเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากแรงงานสูงอายุเป็นทรัพยากรที่สำคัญ และกำลังจะกลายเป็นแรงงานหลักของสถานประกอบการที่มีความคิด มีความรู้ และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน หากสถานประกอบการสามารถตอบสนองความต้องการของแรงงานสูงอายุได้อย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้แรงงานมีความสุขและมีความพึงพอใจในการทำงาน พร้อมจะทุ่มเทพลังในการทำงาน และมีความผูกพันกับองค์กร ส่งผลให้สถานประกอบการสามารถยังคงรักษาแรงงานที่มีคุณภาพไว้ได้

การทบทวนวรรณคดีที่ผ่านมา พบว่า มีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในประชากรวัยแรงงานหลายกลุ่มอาชีพ โดยเฉพาะในสายงานการผลิตของภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (ชนกันต์และจันทร์ชลี, 2551; ชัด, 2554; อริน, 2553) ภาคอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (กิตติ, 2555) ภาคอุตสาหกรรมบริการ (ภัทรวัลลี, 2554; เอมอร, ศรีธนา, และสุนิสา, 2555) และบริการสุขภาพ (มาสริน, จริยาพร, และดารณี, 2554; บุรีสกร, สุนธธา, สมชาติ, และกิติพงษ์, 2555; เอื้ออารีย์, นวรัตน์, นพพร, และฉวีวรรณ, 2555) โดยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ($r = .53$ และ $r = .56$) (ภัทรวัลลี, 2554; อริน, 2553) และปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .38$) (มาสริน และคณะ, 2554) และ ($r = .64$) (บุรีสกร และคณะ, 2555) โดยพบว่าปัจจัยคุณลักษณะงานสามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 58 ($r^2 = .58$, $p < .01$) (เอื้ออารีย์ และคณะ, 2555) และร้อยละ 45 ($r^2 = .45$, $p < .05$) (เอมอรและคณะ, 2555)

สำหรับการศึกษาปัจจัยที่อาจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง พบว่า มีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย ได้แก่ แรงงานระดับปฏิบัติการในสายงานการผลิต (สิทธิศักดิ์, 2553) แรงงานต่างด้าว (วิทยา, 2555) และแรงงานหญิง

(สุรัชดา, 2555) โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ศาสนา การศึกษา (สิทธิศักดิ์, 2553) รายได้ (วิทยา, 2555) อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน (สุรัชดา, 2555) และปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ประเภทการจ้างงาน การทำงานล่วงเวลา จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา การจ่ายค่าจ้างในวันหยุด การจ่ายเงินให้นายจ้าง (สิทธิศักดิ์, 2553) ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่เดินทางมาทำงาน การจ้างงาน (สุรัชดา, 2555) ลักษณะการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน (วิทยา, 2555) ที่แตกต่างกันส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

การศึกษาในกลุ่มแรงงานสูงอายุส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ได้แก่ ความสามารถในการทำงาน (นิภาดา, 2553; วันเพ็ญ, 2559) ภาวะสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพ (ปัจฉิมา, หทัยทิพย์, สุวิช, ลิเลียน, และวันเพ็ญ, 2553) และการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ (เย็นฤดี, 2550) รวมทั้งปัจจัยคุณภาพสุขภาพจากการทำงานและภาวะสุขภาพตามความเสี่ยง (เสาวลักษณ์, 2554) โดยพบว่า ความสามารถในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .24$) (วันเพ็ญ, 2559) และนโยบายการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .20$) (ปัจฉิมาและคณะ, 2553) และนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการและการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของแรงงานชายสูงอายุได้ร้อยละ 25.0 ($r^2 = .25, p < .05$) (เย็นฤดี, 2550)

ผลการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานตั้งแต่ระดับปานกลาง ($r = 0.30 - 0.70$) (บุญใจ, 2553) ได้แก่ คุณลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงงานสูงอายุ ในระดับต่ำ ($r < 0.30$) (บุญใจ, 2553) ได้แก่ ความสามารถในการทำงาน และนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวอาจมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งเช่นกัน ผู้วิจัยจึงสนใจนำปัจจัยเหล่านี้มาทำการศึกษาในครั้งนี้ อย่างไรก็ตามปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณคดีที่ผ่านมาเป็นการศึกษาในประชากรวัยแรงงานหลายกลุ่มอาชีพและมีความแตกต่างของช่วงอายุ จึงอาจมีความเสี่ยงในกระบวนการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างไปจากการทำงานของแรงงานสูงอายุในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง ซึ่งมีลักษณะความเสี่ยงทั้งในด้านการทำงานที่แตกต่างและการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาของแรงงานสูงอายุที่มีผลกับการทำงาน ประกอบกับการศึกษาในกลุ่มแรงงานสูงอายุไม่ได้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยตรง จึงทำให้มีข้อจำกัดในการอธิบายปัจจัยที่อาจมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นข้อเสนอแนะ

ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องสำหรับเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้แรงงานสูงอายุสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง

คำถามการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยคุณลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน และนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งได้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง โดยเลือกใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงานในสถานประกอบการของสถาบันสร้างเสริมขีดความสามารถมนุษย์ (2552) และการทบทวนวรรณคดีและงานวิจัยที่ผ่านมา โดยการคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานทั่วไป และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงงานสูงอายุ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และอาจจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุ ได้แก่ คุณลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน และ นโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงานในสถานประกอบการของสถาบันสร้างเสริมขีดความสามารถมนุษย์ (2552) ที่พัฒนามาจากแนวคิดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ว่า คือ การดำรงชีวิตอยู่ด้วยการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์ และมีความมั่นคง และครอบคลุมถึงสุขภาวะทางด้านร่างกาย สุขภาวะทางด้านอารมณ์

สุขภาวะทางด้านสังคม และสุขภาวะทางด้านจิตวิญญาณของการทำงาน โดยมีองค์ประกอบ 6 ด้านประกอบด้วย

1. ร่างกาย หมายถึง สภาพร่างกายของแรงงานสูงอายุที่มีความแข็งแรงสมบูรณ์ ไม่มีโรคประจำตัว หรือหากมีโรคประจำตัวก็สามารถจัดการกับความเจ็บป่วยนั้นได้ มีความสามารถในการผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน และมีวิธีการดูแลตนเองเพื่อการมีสภาพร่างกายที่แข็งแรง

2. จิตใจ หมายถึง สุขภาพจิตที่ดีของแรงงานสูงอายุและมีวิธีการจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม มีทัศนคติที่ดี มีความพึงพอใจในตนเอง มีกำลังใจในการทำงาน มีความสามารถในการจัดการกับความกดดันในการทำงานได้ และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์

3. สัมพันธภาพทางสังคม หมายถึง มีความเชื่อมั่นและศรัทธาของแรงงานสูงอายุต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน

4. สิ่งแวดล้อม หมายถึง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของแรงงานสูงอายุ ทั้งในประกอบการ และระหว่างการเดินทางจากบ้านมาทำงาน มีช่องทางรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร มีการพัฒนาความรู้ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม รวมทั้งมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย และเพียงพอ

5. จิตวิญญาณ หมายถึง การได้รับการยอมรับและการชื่นชมของแรงงานสูงอายุจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ

6. ความมั่นคงในชีวิต หมายถึง รายได้ของแรงงานสูงอายุที่เหมาะสมกับความสามารถ มีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้เกินกำลัง มีสวัสดิการที่เหมาะสม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยที่อาจจะส่งผลให้แรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งได้จากการทบทวนวรรณคดีและศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการศึกษาคั้งนี้มี 4 ปัจจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะงาน (Job Characteristic) ผู้วิจัยได้นำแนวคิดคุณลักษณะงานของ ฮัคแมนและโอนแฮม (Hackman & Oldham, 1980) มาใช้ในการศึกษา โดยได้ให้ความหมายของคุณลักษณะงานไว้ คือ กระบวนการทางพฤติกรรมเพื่อเพิ่มความสำเร็จของงาน ทำให้แรงงานสูงอายุเกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้รับรู้ถึงคุณค่าของผลของงาน และความรับผิดชอบในผลของงานโดยผู้ปฏิบัติงานจะแสดงออกถึงความเต็มใจและความตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายตามความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญที่มีอยู่

อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

1.1 ความหลากหลายในทักษะของงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานที่มีความแตกต่างกันไป อันเนื่องมาจากงานหลาย ๆ ด้านในหน่วยงาน ทำให้แรงงานสูงอายุต้องนำความรู้ความสามารถและความชำนาญเฉพาะตนมาใช้ในการปฏิบัติงาน

1.2 ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานที่แสดงให้เห็นถึงขอบเขตของงาน ขั้นตอน และกระบวนการทำงานที่ชัดเจนที่แรงงานสูงอายุได้ปฏิบัติตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์

1.3 ความสำคัญของงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานที่แรงงานสูงอายุปฏิบัติแล้วมีผลกระทบต่อบุคคลอื่นทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

1.4 ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานที่แรงงานสูงอายุมีอำนาจ และมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง

1.5 ผลสะท้อนกลับจากงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานที่แรงงานสูงอายุได้รับการประเมินและรับทราบการประเมินผลจากการปฏิบัติงาน

2. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดสุขศาสตร์อุตสาหกรรมของสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน (2554) มาใช้ในการศึกษา โดยได้ให้ความหมายของสิ่งแวดล้อมในการทำงานไว้ คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวแรงงานสูงอายุขณะทำงานนั้น ๆ ประกอบด้วย คน วัสดุ สิ่งของ สารเคมี พลังงาน สัตว์ และปัจจัยทางจิตวิทยา โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

2.1 สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวของแรงงานสูงอายุในขณะที่ปฏิบัติงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง เช่น อุณหภูมิที่เย็น เสียงดังจากเครื่องจักร แสงสว่าง เป็นต้น นอกจากนี้ยังรวมถึงการทำงานที่เร่งรัด การทำงานเป็นกะ ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน และการทำงานหนักเกินไป

2.2 สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านเคมี หมายถึง สารเคมีที่ใช้ในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง และแรงงานสูงอายุสัมผัสในขณะที่ปฏิบัติงาน

2.3 สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านชีวภาพ หมายถึง จุลินทรีย์หรือเชื้อโรคที่อยู่ในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง และแรงงานสูงอายุสัมผัสในขณะที่ปฏิบัติงาน

2.4 สิ่งแวดล้อมด้านจิตสังคม หมายถึง สภาพการณ์ที่กระตุ้นให้แรงงานสูงอายุเกิดปัญหาทางด้านจิตใจ และส่งผลให้เกิดความเครียดจากการทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง

2.5 สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการยศาสตร์ หมายถึง ลักษณะการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ซ้ำซากจำเจ ไม่เหมาะสมกับสภาพร่างกายหรือท่าทางการทำงานที่ไม่เหมาะสม

3. ความสามารถในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดความสามารถในการทำงานของอิลมาริเนน (Ilmarinen, 2003) มาใช้ในการศึกษา โดยได้ให้ความหมายของความสามารถ

ในการทำงานไว้ คือ ความสามารถของแรงงานสูงอายุในแต่ละบุคคลในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ประสบผลสำเร็จทั้งในการทำงานในปัจจุบัน และในอนาคตอันใกล้ โดยประเมินจากการรับรู้ของแรงงานสูงอายุเกี่ยวกับสุขภาพกายและสุขภาพจิต โดยมีองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ

3.1 ความสามารถในการทำงานปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถสูงสุดในชีวิตการทำงานที่ผ่านมา หมายถึง ระดับความสามารถในการทำงานของแรงงานสูงอายุในปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถในการทำงานในอดีตที่ผ่านมา

3.2 ความสามารถในการทำงานที่สัมพันธ์กับความจำเป็นของลักษณะงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่เกี่ยวข้องกับการใช้กำลังกาย และกำลังความคิด

3.3 จำนวนโรคที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ หมายถึง ความเจ็บป่วยในปัจจุบันของแรงงานสูงอายุที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์

3.4 การคาดประมาณความสามารถในการทำงานที่ลดลงเนื่องจากการเจ็บป่วยด้วย โรคต่าง ๆ หมายถึง การคาดประมาณความสามารถในการทำงานที่ลดลงเนื่องจากการเจ็บป่วยด้วยโรคต่าง ๆ ของแรงงานสูงอายุที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน

3.5 จำนวนวันลาป่วยในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา หมายถึง จำนวนวันลาหยุดและการนอนพักรักษาตัวจากการเจ็บป่วยจากการทำงานของแรงงานสูงอายุในรอบ 1 ปี ที่ผ่านมา

3.6 การพยากรณ์ความสามารถในการทำงานของตนเองจากปัจจุบันไปอีก 2 ปีข้างหน้า หมายถึง การประเมินความสามารถในการทำงานของแรงงานสูงอายุในปัจจุบัน และอนาคตในอีก 2 ปีข้างหน้า

3.7 แหล่งสนับสนุนทางจิตใจ หมายถึง แหล่งสนับสนุนทางด้านจิตใจที่ช่วยในการทำงาน การดำเนินชีวิตประจำวัน และมีความหวังเกี่ยวกับอนาคตของแรงงานสูงอายุ

4. นโยบายการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการส่งเสริมสุขภาพตามกฎบัตรออตตาวา (Ottawa Charter) มาใช้ในการศึกษา โดยได้ให้ความหมายของ นโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการไว้ คือ กระบวนการสร้างเสริมพลังความสามารถแก่แรงงานสูงอายุเพื่อช่วยให้มีความสามารถในการควบคุมสุขภาพตนเอง รวมทั้งสามารถควบคุมปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความผันแปรทางสุขภาพ ตลอดจนปรับปรุงสภาวะสุขภาพของตนเอง (WHO, 1986) โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

4.1 การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ หมายถึง การกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพจากการตัดสินใจของแรงงานสูงอายุ และยอมรับผิดชอบในผลกระทบต่อสุขภาพที่เกิดขึ้น

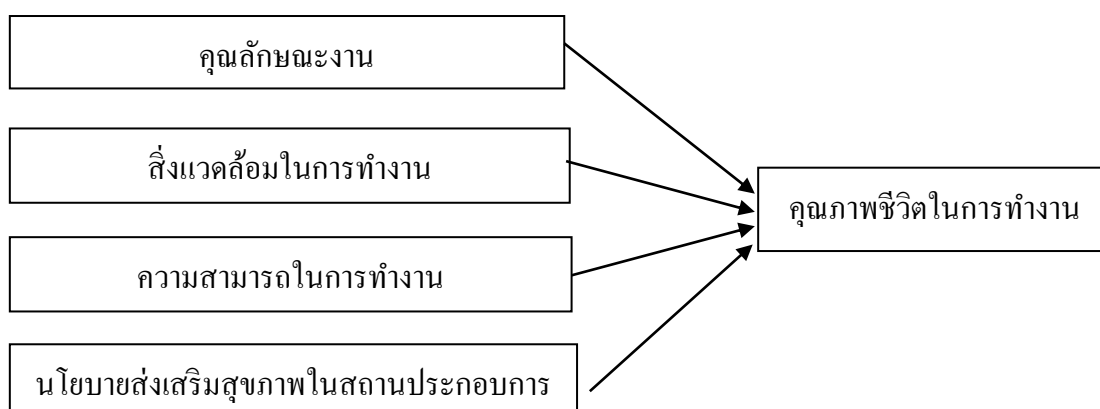
4.2 สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานสูงอายุกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่สถานประกอบการจัดให้เพื่อสร้างเสริมสุขภาพ

4.3 เสริมสร้างกิจกรรมชุมชนให้เข้มแข็ง หมายถึง การส่งเสริมสุขภาพสำหรับแรงงานสูงอายุที่ดำเนินการโดยอาศัยการปฏิบัติของสถานประกอบการที่เป็นรูปธรรมและมีประสิทธิผลมีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาการตัดสินใจ การวางแผน และการดำเนินการเพื่อบรรลุสภาวะสุขภาพที่ดีกว่าเดิม

4.4 พัฒนาทักษะส่วนบุคคล หมายถึง การส่งเสริมสุขภาพของแรงงานสูงอายุโดยการสนับสนุนในเรื่องของการพัฒนาบุคคลและสังคมในองค์กรด้วยการให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการมีสุขภาพที่ดี

4.5 ปรับเปลี่ยนบริการสาธารณสุข หมายถึง ภาระหน้าที่ของระบบบริการให้บริการทางสุขภาพในการส่งเสริมสุขภาพของแรงงานสูงอายุเป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างแรงงานสูงอายุ สถานประกอบการและบุคลากรสาธารณสุข

การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นอกจากจะทำให้ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กรแล้วยังช่วยปรับปรุงศักยภาพ และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับแรงงานสูงอายุ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย โดยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยจากการทบทวนวรรณคดีที่คาดว่าเป็นตัวแปรที่นำมาปรับปรุงเพื่อแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุได้ ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน และนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ ซึ่งสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิด

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยคุณลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน และนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งได้

นิยามศัพท์

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง การรับรู้หรือความคิดเห็นของแรงงานสูงอายุที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ประเมินโดยใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตคนทำงานในการทำงานของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์สภาอุตสาหกรรม (2552) มีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) ด้านร่างกาย 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านสัมพันธภาพทางสังคม 4) ด้านสิ่งแวดล้อม 5) ด้านจิตวิญญาณ และ 6) ด้านความมั่นคงในชีวิต

2. คุณลักษณะงาน ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง การรับรู้หรือความคิดเห็นของแรงงานสูงอายุที่มีต่อคุณค่าของงานและความรับผิดชอบในผลงาน ประเมินโดยใช้แบบสอบถามคุณลักษณะงานของ นิภาดา (2553) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของฮัคแมนและโอนแฮม (Hackman & Oldham, 1980) มีองค์ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ความหลากหลายในทักษะของงาน 2) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และ 5) ผลสะท้อนกลับจากงาน

3. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง การรับรู้หรือความคิดเห็นของแรงงานสูงอายุที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวขณะทำงาน ประเมินโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดสหศาสตร์อุตสาหกรรมของสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน (2554) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านกายภาพ 2) ด้านเคมี 3) ด้านชีวภาพ 4) ด้านการยศาสตร์ และ 5) ด้านจิตสังคม

4. ความสามารถในการทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง การรับรู้หรือความคิดเห็นของแรงงานสูงอายุที่มีต่อความสามารถของตนเองในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งในการทำงานในปัจจุบัน และในอนาคตอันใกล้ ประเมินโดยใช้แบบสอบถามดัชนีวัดความสามารถในการทำงานฉบับภาษาไทย ที่แปลโดยอรวรรณ และคณะ (2550) ตามแนวคิดของอิลมาริเนน (Ilmarinen, 2003) มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการทำงานปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถสูงสุดในชีวิตการทำงานที่ผ่านมา 2) ความสามารถในการทำงานที่สัมพันธ์กับความจำเป็นของคุณลักษณะงาน 3) จำนวนโรคที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ 4) คาดประมาณความสามารถในการทำงานที่ลดลง

เนื่องจากการเจ็บป่วยด้วยโรคต่างๆ 5) จำนวนวันลาป่วยในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา 6) พยากรณ์ความสามารถในการทำงานของตนเองจากปัจจุบันไปอีก 2 ปีข้างหน้า และ 7) แหล่งสนับสนุนทางจิตใจ

5. นโยบายการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง การรับรู้หรือความคิดเห็นของแรงงานสูงอายุเกี่ยวกับนโยบาย การมีสถานที่/อุปกรณ์ และความสะดวกในการรับบริการการส่งเสริมสุขภาพของสถานประกอบการที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี ประเมินโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยประยุกต์ข้อคำถามจากแบบสอบถามนโยบายการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการของเอ็นดูตี (2550) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ กฎบัตรออตตาวา ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) การรับรู้เกี่ยวกับนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ 2) การรับรู้เกี่ยวกับการมีสถานที่/อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 10 ข้อ และ 3) ความสะดวกในการรับบริการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนาเพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงทำนายของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในฝ่ายผลิตของโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง จำนวน 3 แห่ง ในจังหวัดสงขลา ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึง เดือนสิงหาคม 2559

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานตามความต้องการของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง รวมถึงสถานประกอบการที่มีลักษณะการทำงานหรือกระบวนการผลิตที่ใกล้เคียงกัน
2. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนจัดบริการสร้างเสริมสุขภาพของแรงงานสูงอายุ และสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาคำนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง โดยผู้วิจัยทำการศึกษาทบทวนงานวิจัยและวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แรงงานสูงอายุ
 - 1.1 ความหมายของแรงงานสูงอายุ
 - 1.2 การเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาในแรงงานสูงอายุที่มีผลกับการทำงาน
 - 1.3 สถานการณ์การทำงานของแรงงานสูงอายุ
2. อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง
 - 2.1 อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในประเทศไทย
 - 2.2 กระบวนการผลิตอาหารทะเลแช่แข็ง
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 3.1 แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 3.2 การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 3.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง
 - 3.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุ
 - 3.4.1 คุณลักษณะงาน
 - 3.4.2 ความสามารถในการทำงาน
 - 3.4.3 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน
 - 3.4.4 นโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ
4. สรุปการทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

แรงงานสูงอายุ

ความหมายของแรงงานสูงอายุ

องค์การอนามัยโลกได้ให้ความหมายของแรงงานสูงอายุ คือ แรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป (WHO, 2003) ในขณะที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ไม่ได้กำหนดเกณฑ์อายุของแรงงานสูงอายุไว้ แต่ให้ความหมายแรงงานสูงอายุไว้กว้าง ๆ คือ แรงงานที่เริ่มประสบความยากลำบากในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ โดยมีสาเหตุจากการเพิ่มขึ้นของอายุ (ILO, 2006) ในส่วนของประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น ประเทศในแถบยุโรป ได้ให้ความหมายของแรงงานสูงอายุ คือ แรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป ขณะที่ประเทศสหรัฐอเมริกาให้ความหมายแรงงานสูงอายุ คือ แรงงานที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป (Ilmarinen, 2006) และประเทศญี่ปุ่นซึ่งเป็นประเทศเดียวในภูมิภาคเอเชียที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุมากที่สุดในโลกได้ให้ความหมายแรงงานสูงอายุ คือ แรงงานที่มีอายุระหว่าง 45-65 ปี (Kumoshiro, 2003) สำหรับประเทศไทยแรงงานสูงอายุ คือ แรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไปที่ยังคงทำงานและสามารถรับผิดชอบในหน้าที่ได้และเมื่ออายุ 60 ปี เรียกว่า แรงงานผู้สูงอายุ (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2543) แม้ว่าการให้ความหมายและการกำหนดเกณฑ์แรงงานสูงอายุจะมีความแตกต่างกัน แต่ในมุมมองของผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานสูงอายุได้ให้สำคัญกับแรงงาน ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป เนื่องจากเป็นวัยที่เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงด้านสรีรวิทยาที่ส่งผลต่อการทำหน้าที่ของร่างกาย โดยเฉพาะศักยภาพและความสามารถในการทำงาน (Ilmarinen, 2006) ดังนั้นการเลือกใช้เกณฑ์การให้ความหมายของแรงงานสูงอายุจึงมีความแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละประเทศนั้น ๆ แต่อย่างไรก็ตามการพิจารณาเลือกใช้เกณฑ์การให้ความหมายของแรงงานสูงอายุต้องคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพของแรงงานสูงอายุ เนื่องจากแรงงานสูงอายุมีเปลี่ยนแปลงที่เสื่อมถอยตามวัยแต่ยังคงต้องทำงานซึ่งอาจเพิ่มความเสี่ยงหรือเพิ่มโอกาสในการสัมผัสกับปัจจัยคุกคามสุขภาพจากการทำงานที่ส่งผลให้เกิดการเบี่ยงเบนทางสุขภาพ ซึ่งแตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ทำ (เสาวลักษณ์, 2555)

การเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาในแรงงานสูงอายุที่มีผลกับการทำงาน

จากคำนิยามของแรงงานสูงอายุที่มีอายุระหว่าง 45- 59 ปี ซึ่งถือว่าอยู่ในช่วงวัยกลางคน (ศรีเรือน, 2553) หรือวัยทองตามเกณฑ์ของกระทรวงสาธารณสุข (ภักดี, 2545) ซึ่งร่างกายมีการเปลี่ยนแปลงตามระยะพัฒนาการของชีวิต ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงด้านร่างกาย โดยทั่วไปร่างกายจะมีสมรรถภาพสูงสุดเมื่ออายุประมาณ 25 ปี และจะคงตัวอยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่ง และมักจะเสื่อมถอยลงเมื่ออายุประมาณ 40 - 50 ปี นอกจากจะตรงกับช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนปลายแล้วยังถือว่าอยู่ในช่วงวัยทอง

2. การเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจ แม้ว่าแรงงานสูงอายุจะมีความเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายที่เสื่อมถอยลง แต่การเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์และจิตใจ โดยส่วนใหญ่จะมั่นคงขึ้น เนื่องจากมีประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น (วิวัฒน์, 2553) บุคลิกภาพจึงค่อนข้างคงที่ มีความยืดหยุ่นทางอารมณ์ สามารถปรับอารมณ์ให้เข้ากับบุคคลและกิจกรรมต่าง ๆ ได้ มีความยืดหยุ่นทางความคิดไม่ถือทิฐิในการแก้ปัญหา แต่จะใช้ประสบการณ์และเจตนาเดิมเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา มีการแยกแยะตนเอง (ego differentiation) และไม่ยึดบทบาทใดบทบาทหนึ่งในชีวิต มีความสามารถในการควบคุมจิตใจให้อยู่เหนือร่างกาย (body transcendence) มีความรู้สึกสมบูรณ์และเป็นสุข ไม่หมกมุ่นเรื่องรูปร่าง และความสบาย ไม่หมกมุ่นกับตนเองเกี่ยวกับคนและเหตุการณ์ในชีวิตประจำวัน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อย่างไรก็ตามหากบุคคลในวัยนี้มีพัฒนาการด้านจิตใจที่ไม่ดีในระยะเวลาที่ผ่านมา เช่น มีการสูญเสียคู่สมรส มีความเดือดร้อนใจเรื่องบุตรหลาน มีปัญหาเรื่องงานและเพื่อนร่วมงาน จะเกิดความเครียดสูง เรียกว่า วิกฤตตอนกลางคน (mild-life crises)

3. การเปลี่ยนแปลงด้านสังคม จากทฤษฎีพัฒนาบุคลิกภาพของอีริกสัน (Erikson, 1950) วัยกลางคนอยู่ในขั้นพัฒนาการขั้นที่ 7 คือ การบำรุงส่งเสริมผู้อื่นหรือพะวงเฉพาะตน (Generativity vs. Self absorption) บุคคลในวัยนี้ที่มีพัฒนาการอย่างสมบูรณ์จะแบ่งปันเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่นโดยเฉพาะบุคคลที่เยาว์วัยกว่า มีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของตนเอง สังคมของบุคคลในวัยกลางคนส่วนใหญ่คือที่ทำงานและบ้าน กลุ่มเพื่อนที่สำคัญ คือ เพื่อนร่วมงาน หรือเพื่อนบ้านใกล้เคียง ความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นไปในลักษณะเฝ้าดูความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุตรหลาน

4. การเปลี่ยนแปลงด้านสติปัญญา เมื่อเข้าสู่วัยกลางคน ความสามารถทางสติปัญญาจะสมบูรณ์ที่สุด มีความคิดเป็นระบบ มีความสัมพันธ์กันและเป็นนามธรรม ลักษณะความคิดจะเป็นไปหลายแบบ โดยจะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมมากกว่าการทำตามความเคยชิน อย่างไรก็ตามเมื่ออายุมากขึ้นย่อมมีช่องว่างทางความสามารถทางสติปัญญากับพฤติกรรมในการทำงานมากขึ้นด้วย ดังนั้นในผู้ใหญ่วัยกลางคนจึงให้ความสำคัญกับผลของงานเป็นพิเศษ การจูงใจในการทำงานจะเกิดขึ้นเมื่อเห็นว่างานนั้นจะสนองความต้องการของตนเองได้

สถานการณ์การทำงานของแรงงานสูงอายุ

ปัจจุบันหลายประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) จากข้อมูลของ United Nations World Population Ageing ในปี 2552 ประชากรที่อยู่ในวัยเด็กและวัยผู้สูงอายุซึ่งถือว่าเป็นประชากรวัยพึ่งพิงจะมีจำนวนมากกว่าประชากรในวัยแรงงาน (United Nations Report, 2006) จากการคาดการณ์ประชากรของประเทศไทย ในปี 2583 ประเทศไทยจะมีประชากรผู้สูงอายุจำนวนมากที่สุดในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (พภัสสรณ์, 2559) เมื่อจำนวนประชากรวัยสูงอายุเพิ่มขึ้น ย่อมทำให้ประชากรวัยทำงานลดลง ซึ่งนับวันแรงงานสูงอายุเหล่านี้จะเข้ามามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ แต่แรงงานส่วนใหญ่ยังคงมีทักษะในการทำงานต่ำ ไม่สามารถเคลื่อนย้ายไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการสมัยใหม่ได้ อีกทั้งยังมีโอกาสถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยี อุปกรณ์อัตโนมัติ ซึ่งทำให้เกิดช่องว่างเรื่องค่าตอบแทนและมีเหลื่อมล้ำกันมากขึ้น (พภัสสร, 2560) และในปี พ.ศ. 2559 แรงงานที่มีอายุระหว่าง 45-59 ปี มีจำนวนมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนแรงงานทั้งหมดทั่วประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคเกษตร ภาคบริการ และภาคอุตสาหกรรม (ร้อยละ 39.7, 39.0 และ 21.2 ตามลำดับ) โดยมีอัตราการจ้างงานแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตประเภทผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่มมากที่สุด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559) แรงงานสูงอายุประสบปัญหาในการประกอบอาชีพในด้านการคุ้มครองแรงงาน และการจ้างงาน ถึงแม้ว่าปัจจุบันจะให้ความสำคัญกับแรงงานสูงอายุมากขึ้น แต่ไม่ได้มีการคุ้มครองการทำงานในลักษณะการปฏิบัติงานของแรงงาน และกฎหมายดังกล่าวให้การคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ไม่ได้คุ้มครองแรงงานสูงอายุที่มีอายุระหว่างที่ 45-59 ปี ทำให้แรงงานสูงอายุถูกกีดกันและถูกเลือกปฏิบัติจากนายจ้าง โดยนายจ้างส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับลูกจ้างที่มีอายุน้อย เนื่องจากสามารถเรียนรู้งานได้เร็ว มีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับเทคโนโลยีมากกว่า แรงงานสูงอายุซึ่งต้องส่งฝึกอบรมและใช้ระยะเวลาในการศึกษาเป็นเวลานาน นอกจากนี้ การจ่ายค่าตอบแทนให้กับลูกจ้างที่มีอายุน้อยก็ไม่สูงเท่ากับการจ่ายค่าตอบแทนที่ต้องจ่ายให้กับแรงงานสูงอายุที่ทำงานมาเป็นเวลานานและมีประสบการณ์การทำงานสูง และหากรับแรงงานสูงอายุใหม่เข้าทำงาน แรงงานสูงอายุจะมีเวลาทำงานในสถานประกอบการได้อีกไม่นานก็ต้องเกษียณอายุงานทำให้ต้องหาแรงงานใหม่มาทดแทน ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้แรงงานสูงอายุต้องเผชิญกับปัญหาการในการทำงาน

อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง

สถานการณ์อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง

อาหารทะเลแปรรูปเป็นหนึ่งในผลิตภัณฑ์อาหารแช่แข็งที่ได้รับความนิยมในผู้บริโภค เนื่องจากปัจจัยคุณค่าทางโภชนาการที่มากมายของอาหารทะเล ส่งผลให้ผู้ประกอบการภายในประเทศไทยสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีความหลากหลายออกสู่ตลาดเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้มากขึ้น ทั้งนี้อาหารทะเลแปรรูปเป็นสินค้าส่งออกสำคัญของประเทศไทยที่สร้างรายได้ให้แก่ประเทศเป็นจำนวนมาก (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2560)

อุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปของประเทศไทยในปัจจุบันนับว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพมากที่สุดอุตสาหกรรมหนึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศต่าง ๆ ในอาเซียน โดยพบว่าอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปของไทยมีการพัฒนาองค์ความรู้ กระบวนการผลิต การรักษาคุณภาพมาตรฐานด้านอาหารและความปลอดภัยได้ดีที่สุดในอาเซียน และได้รับการยอมรับจากทั่วโลก เนื่องจากจุดเริ่มต้นของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปของไทย เริ่มมาจากการเป็นประเทศคู่ค้าของสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และสหภาพยุโรป ซึ่งประเทศเหล่านี้เป็นประเทศที่เน้นเรื่องคุณภาพและความปลอดภัยของอาหารและมาตรฐานสินค้าที่สูง ทำให้ประเทศไทยได้รับการพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยของสินค้า และได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้มาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้อุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปของไทยในปัจจุบันเป็นสินค้าที่ได้มาตรฐานในระดับสากล (ศูนย์ศึกษาการค้าระหว่างประเทศ, 2556)

อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งเป็นอุตสาหกรรมที่เน้นการใช้แรงงาน ในส่วนของการใช้เครื่องจักรที่ในขบวนการผลิตมีวิวัฒนาการทางด้านเทคโนโลยีน้อย (ห้องเย็นโชติวัฒน์, 2558) ดังนั้นปัจจัยหลักในการผลิตจึงเกี่ยวข้องกับวัตถุดิบและแรงงาน วัตถุดิบส่วนใหญ่มาจากการจับสัตว์น้ำตามธรรมชาติและการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ โดยปริมาณสัตว์น้ำของประเทศไทย ร้อยละ 61.7 เป็นสัตว์น้ำที่จับได้จากพื้นที่ภาคใต้ ซึ่งจังหวัดสงขลาเป็นหนึ่งในสามของจังหวัดที่มีปริมาณสัตว์น้ำอุดมสมบูรณ์ที่สุดในภาคใต้ (ศูนย์ศึกษาการค้าระหว่างประเทศ, 2556) ส่งผลให้มีโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งจำนวนมาก (ศูนย์วิจัยและตรวจสอบคุณภาพสัตว์น้ำและผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำ, 2557) ในส่วนของแรงงานเมื่อพิจารณาตามโครงสร้างแรงงานจำแนกตามช่วงอายุของจังหวัดสงขลา พบว่า แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานในวัยทำงาน (ร้อยละ 95) ขณะที่แรงงานผู้สูงอายุที่ทำงานอยู่พบว่ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และจากการคาดการณ์ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรภาคการผลิตจะประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคต ทำให้ต้องพึ่งพิงและนำเข้าแรงงานจากต่างด้าวมาทดแทน

กระบวนการผลิตอาหารทะเลแช่แข็ง

ผลิตภัณฑ์อาหารทะเลแช่แข็งแบ่งออกเป็นประเภท 2 ประเภท คือ

1. ผลิตภัณฑ์อาหารทะเลแช่แข็งที่ไม่ผ่านกระบวนการแปรรูป เช่น กุ้งทั้งตัว ไม่ได้ตัดหาง ไม่แกะเปลือกแช่แข็ง ปลาสดทั้งตัวหรือเนื้อปลาที่แล่แช่แข็ง หมึกสดทั้งตัวแช่แข็ง เป็นต้น
2. ผลิตภัณฑ์อาหารทะเลแช่แข็งที่ผ่านกระบวนการแปรรูป เช่น เนื้อปลาบดแช่แข็ง ซูชิ กุ้งชุบเกร็ดขนมปังแช่แข็ง เป็นต้น

ผลิตภัณฑ์ดังกล่าวจะถูกนำไปเก็บรักษาในอุณหภูมิระดับ -18 ถึง -40 องศาเซลเซียส ตามชนิดของสัตว์น้ำที่นำมาผลิต และรูปแบบของผลิตภัณฑ์ เพื่อยับยั้งการทำงานของเอ็นไซม์ ลดการเจริญเติบโตและการเพิ่มจำนวนของจุลินทรีย์ เพื่อคงไว้ซึ่งความสด สะอาด และสามารถเก็บรักษาผลิตภัณฑ์ไว้ได้เป็นเวลานาน ในส่วนของกรรมวิธีการผลิตอาหารทะเลแช่แข็งนั้นมีขั้นตอนหลัก ๆ คลายคลึงกัน ดังนี้

1. ขั้นตอนการรับวัตถุดิบ คือ การเก็บรักษาคุณภาพอาหารทะเลก่อนส่งโรงงานแปรรูป ซึ่งมีการรักษาคุณภาพของสัตว์น้ำโดยการควบคุมอุณหภูมิของน้ำให้ต่ำกว่าจุดเยือกแข็ง โดยการใช้น้ำแข็งผสมเกลือกลบสัตว์น้ำ หรือเก็บสัตว์น้ำไว้ในน้ำทะเลผสมน้ำแข็ง
2. ขั้นตอนการล้าง คือ การทำความสะอาดวัตถุดิบภายหลังผู้จำหน่ายส่งมาให้สถานประกอบการ ส่วนใหญ่จะใช้น้ำสะอาดเย็นผสมคลอรีนที่ความเข้มข้นระดับประมาณ 3-5% และอาจเติมเกลือเพื่อลดอุณหภูมิของน้ำ การล้างวัตถุดิบอาจกระทำโดยการใช้วิธีจุ่มล้างในภาชนะฉีดน้ำล้างบนสายพาน หรือทั้งสองวิธีร่วมกัน การล้างในขั้นตอนแรกน้ำที่ผ่านการล้างจะมีการเจือปนด้วยเลือดและสิ่งเจือปนอื่น ๆ ที่ติดมากับ วัตถุดิบในปริมาณสูง ดังนั้นจึงต้องมีการล้างเพิ่มอีกหลายครั้งจนกระทั่งปริมาณเชื้อจุลินทรีย์ที่ติดมากับวัตถุดิบมีค่าต่ำกว่ามาตรฐาน
3. ขั้นตอนการตัดแต่งขั้นต้น คือ การนำวัตถุดิบที่อยู่ในรูปแช่แข็งมาผ่านขั้นตอนการละลายน้ำแข็ง โดยส่วนใหญ่จะใช้วิธีการแช่ในอุณหภูมิห้อง วัตถุดิบประเภทปลาจะถูกตัดหัว ถอดเกล็ด คัดไส้ ตึงก้าง และอาจมีการลอกหนัง หากเป็นปลาขนาดใหญ่ วัตถุดิบประเภทปลาหมึก จะถูกลอกหนัง เอากระดองออก ตัดตาและถุงหมึก วัตถุดิบประเภทส่วนกุ้ง จะถูกถอดหัว แกะเปลือกไว้หาง จากนั้นวัตถุดิบทั้งหมดก็จะถูกล้างให้สะอาดด้วยน้ำเย็น ส่วนเศษซากจะถูกรวบรวมไว้เพื่อเป็นวัตถุดิบในอุตสาหกรรมอาหารสัตว์
4. ขั้นตอนการตัดแต่งขั้นสุดท้าย คือ ในส่วนนี้จะจะเป็นขั้นตอนต่อจากการตัดแต่งขั้นต้นมาแต่ยังไม่มีการกำจัดส่วนที่ไม่ต้องการออก ดังนั้นในขั้นตอนนี้วัตถุดิบจะถูกตัดแต่ง และแล่เนื้อให้มีลักษณะตามต้องการของลูกค้าหรือตามที่คุณผลิตกำหนด จากนั้นวัตถุดิบจะถูกล้างทำความสะอาดอีกครั้งด้วยน้ำเย็นเพื่อกำจัดเศษเนื้อจากการตัดแต่งออกให้หมด ทั้งนี้ระหว่างขั้นตอนการตัดแต่งอาจมีการใช้

น้ำแข็งเพื่อรักษาอุณหภูมิเนื้อสัตว์ให้คงคุณภาพความสด และลดอัตราการเติบโตของเชื้อจุลินทรีย์

5. ขั้นตอนการคัดขนาด คุณภาพ และชั่งน้ำหนัก คือ การนำวัตถุดิบที่ได้รับการตัดแต่งเรียบร้อยแล้วไปสะเด็ดน้ำก่อนทำการคัดขนาด คุณภาพ และชั่งน้ำหนัก เพื่อบรรจุลงบรรจุภัณฑ์ต่อไป

6. ขั้นตอนการบรรจุภัณฑ์ คือ การนำวัตถุดิบไปเรียงลงบล็อก และนำไปแช่แข็งในอุณหภูมิต่ำมาก ๆ ตั้งแต่ -18 ถึง -40 องศาเซลเซียส จากนั้นจึงนำวัตถุดิบเหล่านั้นเคาะวัตถุดิบออกจากบล็อก เพื่อนำไปบรรจุลงถุงหรือกล่องตามต้องการของลูกค้าหรือตามที่คุณผลิตกำหนด เพื่อเตรียมการส่งมอบ นอกจากนี้วัตถุดิบบางส่วนจะมีการนำไปแปรรูป หรือเพิ่มมูลค่า เช่น การต้ม การชุบเกล็ดขนมปังก่อนนำไปแช่แข็ง และบรรจุลงในบรรจุภัณฑ์

7. ขั้นตอนการส่งมอบ คือ การแช่แข็งผลิตภัณฑ์บรรจุลงถุงหรือกล่องตามต้องการของลูกค้าหรือตามที่คุณผลิตกำหนดเสร็จแล้วในห้องเย็นของบริษัท และรักษาอุณหภูมิไว้ที่ไม่ให้เกิน -18 องศาเซลเซียส การส่งมอบจะใช้ตู้คอนเทนเนอร์ที่มีระบบแช่แข็งในกระบวนการขนส่ง

ขั้นตอนการผลิตอาหารทะเลแช่แข็งข้างต้นอาจมีความแตกต่างกันตามลักษณะของสถานประกอบการ ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ เช่น รายละเอียดผลิตภัณฑ์ มาตรฐานของสินค้า ความต้องการของลูกค้า และความต้องการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการของผู้ผลิต เป็นต้น (ห้องเย็นโซติวัฒน์, 2558)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การทำงานมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต การมีงานทำช่วยทำให้บุคคลสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต เป็นแหล่งที่มาของรายได้ นอกจากนี้ยังเป็นตัวกำหนดสถานภาพและตำแหน่งทางสังคม ดังนั้นลักษณะของงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดคุณภาพชีวิต (วิทยา, 2559)

คุณภาพชีวิตโดยรวมส่วนหนึ่งมาจากการทำงาน เนื่องจากในการดำเนินชีวิตมีช่วงเวลาของการทำงาน และช่วงเวลาส่วนตัวที่คาบเกี่ยวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม บุคคลได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของการดำเนินชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรม (อนามัย, 2556) คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข โดยทำให้การทำงานและการดำเนินชีวิตมีความสมดุล การมีสุขภาพดีเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่สำคัญในการทำงาน และการจัดการสิ่งแวดล้อม รวมถึงการได้ทำงานที่เหมาะสม

มีความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้การทำงานและการดำเนินชีวิตมีความหมาย นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานยังเกี่ยวข้องกับระยะเวลาการทำงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในการจ้างงานและอัตราการเจ็บป่วยที่สืบเนื่องจากการทำงาน (วันเพ็ญ, 2559) ซึ่งวอลตัน (Walton, 1974) ระบุว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ 1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

จะเห็นได้ว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมเกี่ยวข้องกับ การมีสุขภาพดี มีการทำงานที่เหมาะสมต่อศักยภาพ และได้รับผลจากการทำงานที่น่าพึงพอใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องมีการจัดระบบบริหารจัดการในหน่วยงานและได้รับการดูแลที่เหมาะสมจากองค์กร ซึ่งการบริหารขององค์กรเพื่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต้องเข้าใจความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ก่อน ดังทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) (Maslow, 1970) ที่ระบุว่า มนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุด และแบ่งเป็น 5 ชั้น ตามลำดับ คือ 1) ความต้องการพื้นฐานหรือปัจจัยสี่ 2) ความต้องการด้านความปลอดภัย 3) ต้องการมีส่วนร่วมและความรัก 4) ต้องการมีศักดิ์ศรี และ 5) ต้องการประสบความสำเร็จ เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการที่ครอบคลุม ทั้งด้านร่างกาย จิตวิญญาณ และสังคม ย่อมส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ที่สามารถปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรนั้นได้อย่างยืนยาว

จากการศึกษาที่ผ่านมาจึงพบว่ามีหลายองค์กรได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากขึ้น สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยความร่วมมือและสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพเป็นองค์กรหนึ่งที่ได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานในสถานประกอบการ จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการเป็นมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตทำงานในสถานประกอบการ (MS-QWL) ซึ่งประกอบด้วย ข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้องค์กรนำไปเพื่อควบคุม ปรับปรุง และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้เกิดระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตให้กับคนทำงานในสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน โดยครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน คือ สุขภาพกาย สุขภาวะอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิต โดยมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกาย หมายถึง การมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการต่ออาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้ สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการ

ปวดเมื่อยได้ มีความกระปรี้กระเปร่าและกระฉับกระฉ่งในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่ดี มีกำลังในการทำงานเพียงพอโดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ

2. ด้านจิตใจ หมายถึง การมีสุขภาพจิตดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา พึงพอใจในตนเอง ยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มี มีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จได้ มีสติปัญญาความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงาน สามารถปลอบโยนและให้กำลังใจบุคคลในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน และมีกำลังใจในการทำงาน ไม่มีความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์

3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม หมายถึง การมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำงานบางอย่างแทนกันได้ รับผิดชอบต่อหน้าที่ในงานโดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานดี มีการเสนอข้อคิดเห็นหรือแนวทางแก้ไขปัญหาในงานร่วมกัน และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมพิเศษที่สถานประกอบการจัดให้

4. ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงาน และระหว่างการเดินทางจากบ้านไปที่ทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะอยู่ใกล้บ้านสามารถเดินทางได้สะดวก มีแหล่งบริการและอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินในหน่วยงาน มีช่องทางรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ต่างๆ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ

5. ด้านจิตวิญญาณ หมายถึง การมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกของสถานประกอบการ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในการบริหารจัดการของผู้บริหาร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถภูมิใจในผลงาน มีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงาม และปกป้องชื่อเสียงของสถานประกอบการ และได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

6. ด้านความมั่นคงในชีวิต หมายถึง การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอใช้จ่ายในเศรษฐกิจยุคปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้สินเกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็น มีเงินออมเมื่อเกษียณ มีสวัสดิการที่ดี เหมาะสม และครอบครัว มีการตรวจร่างกายประจำปี มีการปรับเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นขึ้นเงินเดือนตามความสามารถเพื่อประกันความมั่นคงในงาน ตลอดจนงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถสะดวกสบาย ไม่หนักหรือเหนื่อยเกินไป

การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนทำงานในสถานประกอบการ ได้พัฒนาขึ้นโดยสถาบันสร้างเสริมขีดความสามารถมนุษย์ร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2546 ซึ่งได้เล็งเห็นว่ากลุ่มคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมเป็นกลุ่มใหญ่ในประเทศไทย จึงควรพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และได้สร้างเครื่องมือเพื่อใช้ประเมินผลการพัฒนาระบบ การจัดการมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนในองค์กรอย่างยั่งยืน (Management-system for Quality of Work life: MS - QWL) โดยมีการพัฒนาเครื่องมือ 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ตั้งแต่ในปี พ.ศ. 2546 มีการสร้างเครื่องมือจากแบบวัดคุณภาพชีวิตของ องค์การอนามัยโลก (WHOQOL-100) และระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001) เป็นแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในสถานประกอบการ และสร้าง มาตรฐานคุณภาพชีวิตคนทำงานให้เป็นที่ยอมรับและนำไปปฏิบัติอย่างแพร่หลาย เพื่อพัฒนาระบบดูแล สุขภาพกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ของคนทำงานในสถานประกอบการและเน้นการบูรณา การเชื่อมโยงโดยมีคนเป็นศูนย์กลาง

ระยะที่ 2 นำเครื่องมือที่ได้ทดลองใช้กับสถานประกอบการนำร่องจำนวน 20 แห่ง ทั่วภูมิภาคของประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2547- พ.ศ. 2548 เพื่อประเมินคุณภาพเบื้องต้นและความ เหมาะสมในการนำไปใช้

ระยะที่ 3 นำเครื่องมือไปขยายผลในกลุ่มสถานประกอบการที่มีความสมัครใจ และโรงงานอุตสาหกรรม 100 แห่ง ในทุกภูมิภาคของประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2548 - พ.ศ. 2550 เพื่อประเมินสถานการณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของคนในสถานประกอบการ

ระยะที่ 4 นำเครื่องมือมาปรับปรุงและขยายผลในสถานประกอบการทุกภูมิภาค ของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2551- พ.ศ. 2552

เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนทำงานในสถานประกอบการ ได้มีการนำไปใช้ในสถานประกอบการอย่างกว้างขวาง ตั้งแต่ในปี พ.ศ. 2546 จนถึงปัจจุบัน ในกลุ่ม คนทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มองค์กรต่าง ๆ รวมทั้งองค์กรของรัฐ แต่ก็ยังพบว่า มีการใช้ เครื่องมือนี้ในงานวิจัยน้อย จากการศึกษาคณะกรรณ (2557) ที่ได้นำเครื่องมือนี้ไปใช้กับกลุ่ม แรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา และหาค่าความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ค่าแอลฟาครอนบาคเท่ากับ .86 และจากการศึกษา ทิพัทธ์ (2558) ได้นำเครื่องมือนี้ไปใช้ กับกลุ่มแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม และหาค่าความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน ได้ค่าแอลฟาครอนบาคเท่ากับ .88 ดังนั้น ดังนั้นในการศึกษานี้จึงได้นำเครื่องมือดังกล่าวมาใช้ในการ ประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง

เนื่องจากลักษณะของแบบสอบถามและองค์ประกอบมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง

จากการศึกษาการทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งพบว่า มีลักษณะการทำงานที่ซ้ำซาก จำเจ ต้องยืนหรือนั่งเป็นเวลานาน และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่อุณหภูมิต่ำและชื้น มีกลิ่นเหม็นคาว มีการสัมผัสสารเคมี ซึ่งส่งผลให้เกิดความเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาด้านสุขภาพ การถูกควบคุมด้วยกฎระเบียบที่เคร่งครัด อาจส่งผลให้เกิดความอึดอัดและเกิดความเครียดได้ นอกจากนี้การถูกเอาเปรียบจากนายจ้างทั้งค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงานจากการถูกเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (ปราณี และคณะ, 2551) นอกจากนี้การผลิตสินค้าให้มีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการของตลาด ทำให้ต้องทำงานอย่างต่อเนื่องและแข่งขันกับเวลา มีการจัดระบบการทำงานเป็นกะหรือทำงานล่วงเวลา ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า ความเครียด และยังเป็นผลให้ระบบการทำงานของร่างกายเสียสมดุล รวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัว และการดูแลครอบครัวลดลง (สุรัชดา, 2555) จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งทั้ง ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณด้าน และด้านความมั่นคงในชีวิต (สถาบันพัฒนาขีดความสามารถของมนุษย์ของสภาอุตสาหกรรม, 2552) ดังนี้

1. ด้านร่างกาย

1.1 การลดลงของกำลังกล้ามเนื้อสูงสุด (maximum muscular strength) และระยะการเคลื่อนไหวของข้อต่อ (range of joint movement) โดยทั่วไปร่างกายจะมีพลังกำลังลดลงประมาณ 15 - 20 % ในช่วงอายุ 20 - 60 ปี ซึ่งจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล แต่เนื่องจากการทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นการทำงานโดยใช้กำลังกล้ามเนื้อสูงสุดของร่างกาย แรงงานสูงอายุจึงสามารถทำงานเดิมได้เมื่ออายุเพิ่มขึ้น แต่หากแรงงานสูงอายุที่ทำงานในแผนกจับวัตถุดิบที่ต้องใช้แรงในการยกและแบกของหนัก ซึ่งต้องใช้กำลังกล้ามเนื้ออย่างมากใกล้เคียงกับกำลังสูงสุดของร่างกาย จะส่งผลให้แรงงานสูงอายุรู้สึกเหนื่อยง่ายขึ้น

1.2 การควบคุมท่าทางและความสมดุลร่างกายลดลง (regulation of posture and balance) การทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งโดยเฉพาะในแผนกเรียงวัตถุดิบ คัดขนาด/ตรวจคุณภาพ/ชั่งน้ำหนัก ตัดแต่งวัตถุดิบ จะต้องสัมผัสกับพื้นลื่น และมีน้ำขังเกือบตลอดเวลาการทำงาน รวมถึงลักษณะการทำงานที่ต้องบิดเอี้ยวตัว จึงมีโอกาที่จะสูญเสียความสมดุลร่างกาย และหกล้มได้มากกว่าวัยหนุ่มสาว

1.3 การนอนหลับ (sleep regulation) เมื่ออายุเพิ่มขึ้นร่างกายจะควบคุมการนอนหลับได้ยากขึ้น ส่งผลให้นอนได้น้อยลง ต้องใช้เวลานานจึงจะหลับ แต่ตื่นง่าย ซึ่งเป็นการนอนที่ไม่มีคุณภาพ ส่งผลให้พักผ่อนไม่เพียงพอ เพิ่มความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้ โดยเฉพาะในช่วงที่โรงงานต้องผลิตสินค้าให้มีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการของตลาด ทำให้แรงงานต้องทำงานอย่างต่อเนื่องและแข่งขันกับเวลา ต้องทำงานเป็นกะหรือทำงานล่วงเวลา แรงงานสูงอายุจะประสบ กับปัญหาการนอนหลับมากกว่าของแรงงานวัยหนุ่มสาว

1.4 การควบคุมอุณหภูมิร่างกาย (thermoregulation) แรงงานสูงอายุจะปรับอุณหภูมิร่างกายได้ยากขึ้น ทำให้ทนกับอุณหภูมิต่ำได้ลดลง โดยเฉพาะการทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งที่ต้องสัมผัสกับอากาศเย็นเกือบตลอดเวลาเพื่อรักษาคุณภาพของวัตถุดิบ ส่งผลให้ผิวหนังชั้นหนังกำพร้าของแรงงานสูงอายุมีความชื้นลดลง ผิวแตกง่าย ผิวบางลงและหลุดลอกได้ง่าย

1.5 สายตา (vision) การเปลี่ยนแปลงทางสายตาที่พบได้บ่อยคือ สายตาผู้สูงอายุ (presbyopia) ส่งผลให้ความสามารถในการโฟกัสของสายตา (accommodation) ลดลง ทำให้เห็นภาพไม่ชัดเจน นอกจากนี้ยังอาจมีการลดลงของความสามารถในการมองภาพชัด (visual acuity) ลานสายตา (visual field) การมองภาพลึก (depth perception) และการทนต่อแสงจ้า (resistance to glare) ซึ่งเพิ่มความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้ โดยเฉพาะในแรงงานสูงอายุที่ทำงานในแผนกที่ต้องใช้เครื่องจักร หรือใช้เครื่องมือในการตัดแต่งวัตถุดิบ

1.6 การได้ยิน (hearing) การได้ยินที่ลดลงของแรงงานสูงอายุ (presbycusis) เป็นการได้ยินลดลงในช่วงเสียงความถี่สูง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อแรงงานสูงอายุที่ทำงานในแผนกบรรจุภัณฑ์ และแผนกคลังสินค้า (ห้องเย็น) เนื่องจากเป็นแผนกที่ต้องใช้เครื่องจักรในปิดผนึก และทำความเย็นเพื่อรักษาคุณภาพของวัตถุดิบ

นอกจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายที่เสื่อมถอยลงส่งผลให้แรงงานสูงอายุบางคนที่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพตั้งแต่วัยหนุ่มสาว เช่น ขาดการออกกำลังกาย มีภาวะน้ำหนักตัวเกิน สูบบุหรี่ ดื่มสุรา รับประทานอาหารไม่เหมาะสมเป็นประจำ อาจส่งผลให้เกิดโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง เช่น โรคความดันโลหิตสูง (เสาวลักษณ์, 2554) แต่อย่างไรก็ตาม ประสบการณ์ในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของแรงงานสูงอายุส่งผลให้มีโอกาสเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานน้อยกว่าแรงงานวัยหนุ่มสาว แต่หากเกิดอุบัติเหตุขึ้น การบาดเจ็บมักจะรุนแรง ต้องพักรักษาตัวนานกว่า การหายช้ากว่า ลักษณะการบาดเจ็บก็ต่างกัน ในแรงงานวัยหนุ่มสาวการบาดเจ็บส่วนใหญ่เกิดที่ตาและมือ แต่ในแรงงานสูงอายุการบาดเจ็บส่วนใหญ่เกิดที่หลัง (วิวัฒน์, 2552)

2. ด้านจิตใจ แม้ว่าจะมีความเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายที่เสื่อมถอยลง แต่ความเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์และจิตใจของแรงงานสูงอายุนั้นโดยส่วนใหญ่จะมั่นคงขึ้น (วิวัฒน์, 2552) ซึ่งจากการศึกษาของ วันเพ็ญ (2551) พบว่าแรงงานสูงอายุมักมีภาวะเครียดจากงาน เพียงร้อยละ 11.4

3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม เนื่องจากการทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งที่เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ ลักษณะการทำงานที่นอกจากจะทำงานกับเครื่องจักรแล้วยังต้องทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน สังคมของแรงงานสูงอายุคือที่ทำงานและบ้านกลุ่มเพื่อนที่สำคัญคือเพื่อนร่วมงาน (ศรีเรือน, 2553) แรงงานสูงอายุจึงจำเป็นต้องมีการสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน การยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และเข้าร่วมในกิจกรรมพิเศษที่สถานประกอบการจัดให้ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานมีเกิดความสุขในการทำงาน (ฉานิกา, 2554; อัญชูลี, 2553)

4. ด้านสิ่งแวดล้อม หากโรงงานอุตสาหกรรมมีความปลอดภัยในการทำงาน มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเพียงพอในการป้องกันอันตรายที่จะเกิดจากการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (ฉานิกา, 2554; อัญชูลี, 2553; สาวีภา, 2552)

5. ด้านจิตวิญญาณ การมีอิสระในการทำงาน ได้รับการยอมรับและชื่นชมจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้เกิดความภูมิใจในการทำงาน ทำให้มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน และมีแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีตามมา

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

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานทั่วไปที่อาจจะสามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุได้ ประกอบด้วยคุณลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน และนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

คุณลักษณะงาน

แนวคิดคุณลักษณะงาน

คุณลักษณะงาน (Job Characteristic) ที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกต้องการทำงาน และต้องการสร้างสรรค์ผลงานที่ดี ซึ่งเมื่อผลงานออกมาในทางที่ดีก็เป็นเสมือนเสมือนรางวัลให้กับตนเอง แต่ถ้าหากผลงานออกมาไม่ดี ผู้ปฏิบัติงานจะใช้พยายามในการทำงานเพิ่มขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่น่าพึงพอใจ และเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากผลงานที่ดีขึ้น (Hackman & Oldham, 1975)

ฮัคแมนและโอดแฮม (Hackman and Oldham, 1975) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่ช่วยอธิบายถึงแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีความคิดเห็นว่าการที่ผู้ปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงานที่ดี และจะเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมที่ดีเช่นนั้นต่อไป โดยมีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ลักษณะงานหลัก (Core job characteristics) ที่ก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงาน มีองค์ประกอบย่อย 5 ประการ ได้แก่

1) ความหลากหลายในทักษะของงาน (Skill variety) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่มีความแตกต่างกันไปจากงานหลาย ๆ ด้านในหน่วยงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องนำความรู้ความสามารถและความชำนาญเฉพาะตนมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2) การระบุงาน หรือความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่แสดงให้เห็นถึงขอบเขตของงานนั้น ๆ รวมถึงการอธิบายขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่ชัดเจนที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์

3) ลักษณะที่สำคัญของงาน หรือความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่มีผลกระทบต่อบุคคลอื่นทั้งทางร่างกายและจิตใจทั้งภายในและภายนอกองค์กร

4) ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจ และมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการคิดงาน และสามารถกำหนดการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง

5) การป้อนกลับ หรือผลสะท้อนกลับจากงาน (Task feedback) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการประเมิน และรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ 2 ผลกระทบของลักษณะงานหลักที่เกิดขึ้นกับบุคคล โดยมีอิทธิพลต่อสภาพจิตวิทยา (Critical psychological states) มีองค์ประกอบย่อย 3 ประการ ได้แก่

1) ประสบการณ์ รับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย (Experienced Meaningfulness of the work) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานจะรับรู้ว่างานของตนเองเป็นสิ่งมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อตนเองตามค่านิยมของแต่ละคน ก็ต่อเมื่องานนั้นเกี่ยวข้องกับ ความหลากหลายในทักษะ (Skill variety) การระบุงาน (Task identity) และลักษณะที่สำคัญของงาน (Task significance)

2) ประสบการณ์ในการรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Experienced responsibility for work outcomes) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานจะเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ ต่อผลงานที่เกิดขึ้น จากการให้อิสระในการตัดสินใจในการทำงาน (Autonomy)

3) การรับรู้ผลการกระทำ (Knowledge of actual results of work) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงาน ถ้าผลลัพธ์มีความน่าพึงพอใจ ผู้ปฏิบัติงานจะมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานสูง ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ การขาดงานและการลาออกจากงานต่ำ

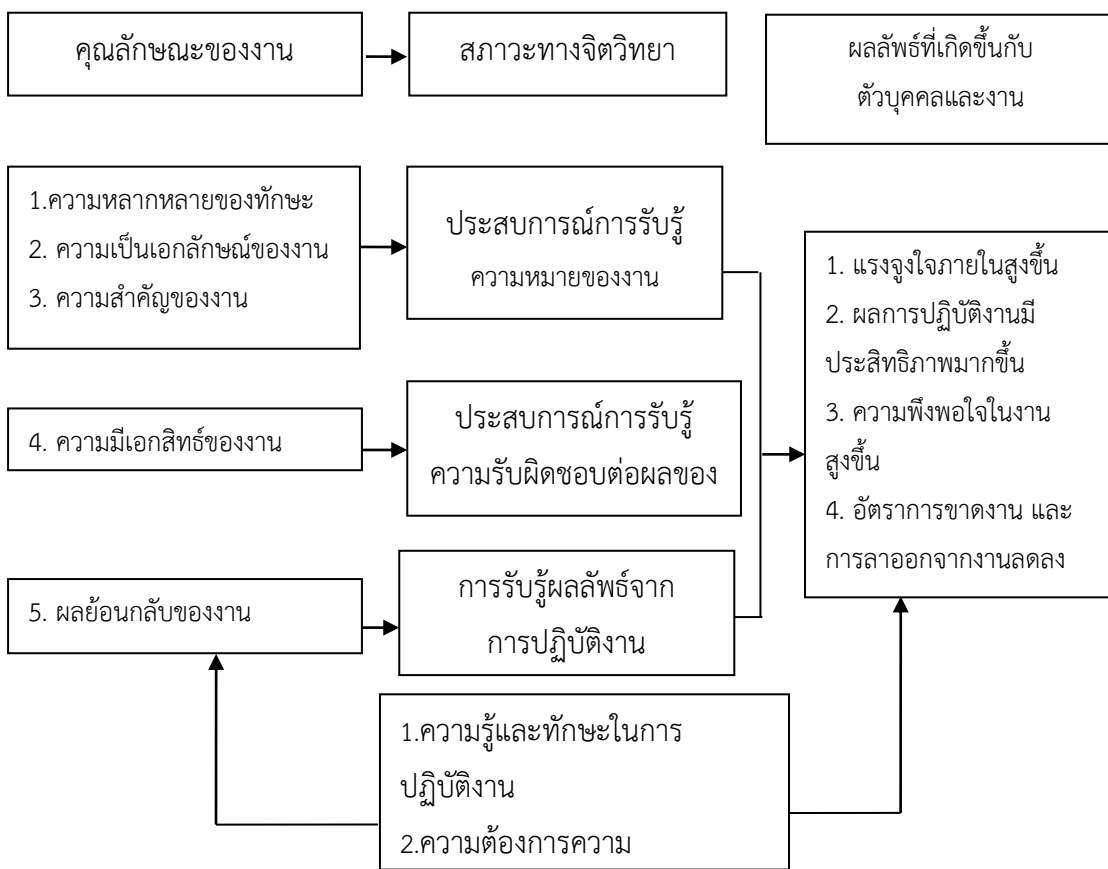
ส่วนที่ 3 ความเจริญก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน (Growth need strength) บุคคลที่มีความต้องการในระดับสูง คือ ต้องการความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาส่วนตัว บุคคล จะตอบสนองต่อลักษณะของงานหลักในทางด้านบวกที่สูง และบุคคลที่มีความต้องการเจริญก้าวหน้า ที่สูงจะมีสภาพจิตวิทยาที่สำคัญของประสบการณ์ที่เข้มข้นกับงานแต่ละอย่าง

นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างระหว่างบุคคลอีก 3 ประการที่มีส่วนสำคัญ ต่อความเข้าใจและการตอบสนองทางบวกต่องาน ซึ่งจะมีผลต่อแรงจูงใจและผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การมีความรู้และทักษะที่เพียงพอ และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดี และเกิดความรู้สึกทางบวกต่องานที่ทำ

2. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอทั้งในด้านความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของ ตนเอง มักมีแรงจูงใจภายในงานสูง หากได้ปฏิบัติงานที่มีความซ้ำซ้อนหรือทำหาย

3. ความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอกงาน เช่น รายได้ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สามารถส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกทางบวกต่องาน และเกิดแรงจูงใจภายในงานได้มากขึ้น ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพ 2 แบบจำลองแนวคิดคุณลักษณะงานฮัคแมนและโอดแฮม (Hackman and Oldham, 1975)

นอกจากฮัคแมนและโอดแฮมที่ทำการศึกษานแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน มอร์เกสันและฮัมเฟรย์ (Morgeson & Humphrey, 2008) ได้ศึกษางานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบงานและได้สรุปคุณลักษณะงานออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

- 1) คุณลักษณะของงานที่เกิดจากตนเอง
- 2) คุณลักษณะของงานด้านสังคม
- 3) คุณลักษณะของงานด้านสภาพแวดล้อม

ซึ่งต่างจากคุณลักษณะงานของแฮคแมนและโอดแฮมที่จัดอยู่ในกลุ่มคุณลักษณะของงานที่เกิดจากตนเอง ซึ่งมอร์เกสัน และฮัมเฟรย์ ได้เสนอคุณลักษณะงานที่เกิดจากตัวงานเองเพิ่มเติมจากแนวคิดของแฮคแมน และโอดแฮม 5 ด้าน ดังนี้

1. ความหลากหลายของงาน (Task Variety) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานหลาย ๆ อย่างที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งมีความแตกต่างจากความหลากหลายทางทักษะ (Skill Variety) เนื่องจากผลงานวิจัยพบว่า ความหลากหลายของงาน (Task Variety) จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน แต่จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าปริมาณงานมากเกินไป (Job overload) ในขณะที่การได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย (Skill Variety)

จะทำให้รู้สึกว่างงานนั้นเป็นงานท้าทายความสามารถและส่งผลให้เกิดความผูกพันกับงานที่ทำ

2. ความซับซ้อนของงาน (Job Complexity) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่มีหลายแง่มุม และมีความยากลำบากในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งส่วนใหญ่่มักจะถูกนำมาปรับใช้กับการออกแบบงานที่ใช้เครื่องจักรเพื่อให้งานมีความง่ายมากขึ้น จากผลงานวิจัย พบว่างานที่มีความซับซ้อนจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ความเกี่ยวข้องในงาน (Job involvement) แต่ก็ส่งผลให้รู้สึกว่างงานมากเกินไป (Job overload)

3. กระบวนการด้านข้อมูล (Information processing) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่จำเป็นต้องอาศัยการให้ความสนใจและการจัดเก็บข้อมูล ซึ่งจากผลงานวิจัย พบว่าการออกแบบงานที่มีกระบวนการด้านข้อมูลในระดับสูง จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน แต่จะส่งผลให้องค์กรจำเป็นต้องมีเพิ่มผลตอบแทนให้แก่พนักงาน รวมไปถึงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน

4. การแก้ปัญหาในงาน (Problem solving) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่จำเป็นต้องใช้ความคิด หรือแนวทางการแก้ปัญหาในการทำงาน ซึ่งมอร์เกสัน และฮัมเฟรย์ เชื่อว่างานที่ต้องใช้ความคิดแก้ไขปัญหาคงส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน

5. ลักษณะเฉพาะด้านของงาน (Specialization) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่มีลักษณะเฉพาะ หรือจำเป็นต้องใช้ความรู้ทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน ซึ่งมอร์เกสัน และฮัมเฟรย์ เชื่อว่างานที่มีลักษณะเฉพาะด้านจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน และรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ

มอร์เกสัน และฮัมเฟรย์ (2008) ได้เพิ่มเติมนิยามด้านความมีอิสระในการทำงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะงานตามแนวคิดแฮคแมนและโอลด์แฮม โดยเสนอว่าความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการจัดการงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

- 1) ความมีอิสระในการจัดตารางการทำงาน
- 2) ความมีอิสระในการควบคุมวิธีการทำงาน
- 3) ความมีอิสระในการตัดสินใจ

นอกจากนี้มอร์เกสัน และฮัมเฟรย์ (Morgeson & Humphrey, 2008) ได้พัฒนาแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการออกแบบงานชิ้นใหม่เรียกว่า แบบสอบถามการออกแบบงาน (Work design questionnaire: WDQ) โดยรวบรวมข้อคำถามที่เคยใช้ในการออกแบบงานในอดีตมาปรับปรุง และจัดหมวดหมู่ซึ่งใช้การประเมินวัดระดับ 5 ระดับ จากค่าความเห็นด้วยอย่างยิ่งไปจนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยในแบบสอบถามชุดนี้ไม่มีข้อคำถามเชิงลบ เพราะจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าข้อคำถามเชิงลบส่งผลให้ผู้ตอบคำถามเกิดความสับสน (Idaszak & Drasgow, 1987)

ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความน่าเชื่อถือเฉลี่ย (Average reliability) 0.87 และมีค่าความน่าเชื่อถือในแต่ละด้านอยู่ระหว่าง 0.70 - 0.92

อย่างไรก็ตามจากการพิจารณาคุณลักษณะของงานที่มอร์เกสัน และฮัมเพรย์ได้เพิ่มเติมจะพบว่าคุณลักษณะงานบางด้านจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่ามีปริมาณงานมากเกินไป (Job overload) และบางด้านจะส่งผลให้องค์การจำเป็นต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเพิ่มผลตอบแทน และการฝึกอบรมให้กับพนักงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาคุณลักษณะงานตามแนวคิดของของแฮคแมนและโอล์ดแฮม ซึ่งศึกษาคุณลักษณะงาน 5 ด้าน คือ ความหลากหลายทางทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแบบประเมินคุณลักษณะงานของ นิภาดา (2553) ที่สร้างขึ้นเพื่อประเมินคุณลักษณะงานของแรงงานสตรีสูงอายุในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มี 5 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของแฮคแมน และโอล์ดแฮม (1980) มีข้อความจำนวน 14 ข้อ ประกอบด้วยข้อความด้านบวก 10 ข้อ และข้อความด้านลบ 4 ข้อ การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด เกณฑ์การแปลผล แบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ มีการรับรู้คุณลักษณะงานอยู่ในระดับต่ำ ปานกลาง และสูง ทดสอบค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.77

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่า คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .38$ และ $r = .64$, $p < 0.05$) (มาสริน และคณะ 2554: บุรีสกร และคณะ, 2555) และพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะงานสามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ ($r^2 = 0.45$, $p < 0.05$) (เอมอร, ศรีธนา และสุนิสา, 2555) และ ($r^2 = .58$, $p < 0.01$) (เอื้ออารีและคณะ, 2555) ดังนั้น หากแรงงานมีการรับรู้ถึงความสำคัญของคุณลักษณะงานจะส่งผลต่อการทำงานและคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่ดี มีกำลังใจในการทำงาน และทำให้ได้ผลงานที่ดีทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ

สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

แนวคิดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะงานของแต่ละบุคคล ซึ่งสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อระบบต่าง ๆ ในร่างกาย จนก่อให้เกิดโรคหรือได้รับบาดเจ็บจากการประกอบอาชีพได้ (อนามัย, 2556) ตามแนวคิดสุขศาสตร์อุตสาหกรรม (Industrial Hygiene) สิ่งแวดล้อมในการทำงานสามารถแบ่งได้เป็น 5 ประเภท คือ

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical hazard) คือ สิ่งคุกคามที่เป็นพลังงานทางฟิสิกส์ซึ่งมีคุณสมบัติทำให้เกิดโรคในคนได้เช่น อุณหภูมิความกดอากาศ แร้งสั่นสะเทือน พลังงานเสียง พลังงานแสง รังสีคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า

2. สิ่งแวดล้อมทางเคมี (Chemical hazard) คือ สารเคมีที่ใช้ในการทำงานที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบทางสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน สารเคมีที่ใช้อาจแบ่งได้หลายรูปแบบตามรูปลักษณะและคุณสมบัติของสารเคมี เช่น อนุภาคของแข็ง ของเหลว และก๊าซ ผลกระทบต่อร่างกายจะมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยชนิดของสาร ช่องทางการรับเข้าสู่ร่างกาย ความเข้มข้น และระยะเวลาการสัมผัส เป็นต้น โดยทั่วไปแล้วการออกฤทธิ์ของสารเคมีส่งผลกระทบต่อร่างกาย เช่น ก๊าซคลอรีนทำให้เกิดการระคายเคืองต่อเยื่อต่างๆ ตะกั่ว ฟอสฟอรัสเป็นอันตรายต่อสมอง คาร์บอนมอนอกไซด์เป็นอันตรายต่อระบบโลหิต ฝุ่นซิลิกาเป็นอันตรายต่อระบบทางเดินหายใจ และปอด

3. สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ (biological hazard) คือ แบคทีเรีย ไวรัส แมลง หรือพาหะนำโรค ที่ผู้ปฏิบัติงานสัมผัสแล้วทำให้ร่างกายเกิดการเจ็บป่วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับอันตรายที่เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับ 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยภายใน (Endogeneous factors) เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ พันธุกรรม ปัจจัยภายนอก (Exogeneous factors) เช่น อาหาร ประสบการณ์การได้รับเชื้อมาก่อน และปัจจัยด้านพฤติกรรม (Behavioral factors) เช่น สุขวิทยา การออกกำลังกายซึ่งความรุนแรงของอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับชนิดของการสัมผัส ขนาดและปริมาณการสัมผัส ระยะเวลาการสัมผัส และชนิดของเชื้อ เมื่อร่างกายได้รับอันตรายทางชีวภาพ จะเกิดการเปลี่ยนแปลง 3 ด้านที่สามารถตรวจวัดและประเมินได้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางด้านชีวเคมีในร่างกาย เช่น ระดับเม็ดเลือดแดง เม็ดเลือดขาว อิเล็กโตรไลต์ น้ำมูก เสมหะ เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงด้านกายภาพและการทำหน้าที่ของร่างกาย เช่น การหายใจ ซึ่พจร การเต้นของหัวใจ เป็นต้น และการเปลี่ยนแปลงการดำรงชีวิต สภาพจิตใจและสังคม รวมถึงความสามารถ

ในการประกอบอาชีพ

4. สิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม (psychological hazard) คือ สภาพการณ์ที่อาจจะกระตุ้นให้เกิดปัญหาทางด้านจิตใจ หรือความสัมพันธ์ในครอบครัว หรือในสังคมของผู้ที่ทำงานอยู่ในสภาพการณ์นั้น ๆ เช่น งานที่ทำไม่เป็นเวลาต้องอดนอน งานที่มีลักษณะเร่งรีบ งานที่มีความรับผิดชอบสูง งานที่มีปัญหาภายในองค์กร งานที่มีความกดดันจากเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้เกิดความเครียดจากการทำงาน

5. สิ่งแวดล้อมทางการยศาสตร์ (Ergonomic hazards) เกิดจากการทำงานที่มีท่าทางการทำงานที่ผิดปกติ หรือฝืนธรรมชาติ ซึ่งเป็นการทำงานที่ ช้ำซากทำให้กล้ามเนื้อออกแรงมากเกินไป หรือการทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ออกแบบมาไม่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือที่ออกแบบมาไม่ดี หรือไม่เหมาะสม การยกหรือการเคลื่อนย้ายสิ่งของผิดวิธี ซึ่งผลจากการทำงานในลักษณะดังกล่าวมาเป็นเวลานานจะส่งผลให้เกิดการบาดเจ็บจากการทำงานได้ การป้องกันอันตรายจากการทำงานที่เกี่ยวข้องกับอันตรายทางการยศาสตร์โดยการแนะนำให้ปรับสภาพการทำงาน เครื่องจักรและอุปกรณ์ให้เหมาะสม จัดให้มีช่วงพักระหว่างการทำงาน มีเครื่องหมายหรือป้ายเตือนที่สภาพการทำงานหรืออุปกรณ์ที่ไม่ปลอดภัย ติดตามและเฝ้าระวังแบบแผนการบาดเจ็บและอุบัติเหตุ ให้ความรู้อบรมผู้ปฏิบัติงานเพื่อสร้างความตระหนักและส่งเสริมพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายทางการยศาสตร์

สิ่งคุกคามทางการยศาสตร์ที่พบบ่อย ได้แก่

1) การยกหรือย้ายสิ่งของอย่างไม่เหมาะสม เช่น การใช้ท่าทางในการยกสิ่งของขึ้น-ลง ดัน ขนย้าย ก้ม โค้ง บิดตัว หรือเอื้อมจนสุด ด้วยท่าการทำงานที่ไม่เหมาะสม ทำให้เพิ่มความเสี่ยง ของการบาดเจ็บในระบบกล้ามเนื้อและกระดูกได้

2) การยืนหรือนั่งทำงานเป็นเวลานาน การทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง ส่วนใหญ่ต้องยืนทำงานเป็นเวลานาน อาจทำให้เกิดปัญหากล้ามเนื้อ เหนื่อยล้ามีปัญหาเส้นเลือดขอดมีการบาดเจ็บของเท้า เกิดอาการปวดเมื่อย บริเวณหลัง การนั่งทำงานเป็นเวลานาน ก็พบความเสี่ยงต่อการเกิดการบาดเจ็บของกล้ามเนื้อหลังได้

3) การออกแบบเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงานอย่างไม่เหมาะสม เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ไม่ได้มาตรฐานและไม่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีอาการปวดหลังได้

สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่พบได้ในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง มีดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

1.1 ความเย็น เป็นสิ่งจำเป็นในการรักษาคุณภาพของอาหารทะเล ซึ่งแรงงานที่ปฏิบัติงานในแต่ละแผนกมีโอกาสสัมผัสกับอุณหภูมิต่ำในระดับที่แตกต่างกัน เช่น แผนกเด็ดหัว ปอกเปลือกกุ้งต้องสัมผัสกับความเย็นที่ระดับ 17.2-19.2 องศาเซลเซียส แผนกคัดขนาด กุ้งต้องสัมผัสกับความเย็นที่ระดับ 17.6-19.2 องศาเซลเซียส แผนกแกะผ่ากุ้งต้องสัมผัสกับความเย็น

ที่ระดับ 18.1 องศาเซลเซียส และแผนกคลังสินค้าจะต้องสัมผัสกับความเย็นที่ระดับ -18.0 องศาเซลเซียส (อนามัย, ทนงศักดิ์, และวัลลภา, 2557) ซึ่งความเย็นส่งผลกระทบต่อความรู้ของร่างกายตามระดับอุณหภูมิของผิวหนังที่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตาราง 1

ผลกระทบที่เกิดจากการสัมผัสอุณหภูมิต่ำ จำแนกตามระดับอุณหภูมิที่แตกต่างกัน

อุณหภูมิของผิวหนัง	ผลกระทบ
32-	อุณหภูมิที่เหมาะสม
ต่ำกว่า 32	การรับรู้บกพร่อง
28	กำลังของกล้ามเนื้อลดลง
20-27	ความทนทานและความแม่นยำลดลง
12-16	ความคล่องตัวลดลง
16	ปวดบริเวณมือทั้งหมด
10	ปวดบริเวณพื้นที่เล็กๆ
8	สูญเสียความไวในการรับรู้
6	ระบบประสาทถูกระดับการทำงาน
6-7	สูญเสียความรู้สึกต่างๆ

1.2 แสงสว่าง มีความสำคัญต่อการมองเห็นขณะปฏิบัติงาน มีผลต่อความแม่นยำ และประสิทธิภาพของการทำงาน การทำงานที่เกี่ยวข้องกับแสงสว่าง เช่น แรงงานสูงอายุที่ทำงานในแผนกทำความสะอาดวัตถุดิบ และแผนกตัดแต่งวัตถุดิบที่ต้องเพ่งสายตาระหว่างปฏิบัติงานมากกว่าแรงงานสูงอายุที่ปฏิบัติงานในแผนกอื่น การทำงานในสถานที่ที่มีความเข้มของแสงสว่างที่ไม่เหมาะสมจะก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงานได้ การทำงานในที่แสงสว่างมากเกินไปส่งผลให้ปวดตา เยื่อบุตาอักเสบ กระจกตาอักเสบได้ ส่วนการทำงานในสถานที่ที่แสงสว่างน้อยเกินไปส่งผลให้กล้ามเนื้อตาทำงานหนัก ปวดตา เกิดความเมื่อยล้าของตาได้ โดยเฉพาะในแรงงานสูงอายุมีการลดของความสามารถในการโฟกัสสายตาทำให้ความสามารถในการมองเห็นภาพไม่ชัดเจน แต่สามารถแก้ไขได้ด้วยการใส่แว่นตา นอกจากนี้ยังอาจมีการลดลงของความสามารถในการมองภาพชัดลดลง การทนต่อแสงจ้าลดลง แก้ไขโดยให้แรงงานสูงอายุที่ต้องใช้สายตาในการทำงานทำงานในที่ที่มีแสงสว่างพอเพียงจัดวางของต้องเป็นระเบียบ ของที่มองและพื้นหลังต้องมีสีตัดกันชัดเจน (วิวัฒน์, 2553)

1.3 เสียง ความดังของเสียงที่เกิดจากการทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง ส่วนใหญ่อยู่ในกระบวนการผลิต เช่น เสียงเครื่องทำความเย็น เสียงสายพานในการล้างวัตถุดิบ

การทำงานในสถานที่ที่มีความดังเกิน 90 เดซิเบล ทำให้เกิดอันตรายต่อระบบการได้ยินซึ่งเป็นสาเหตุของการเกิดอันตราย และการบาดเจ็บของหูและร่างกายได้ เช่น ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง เนื่องจากเสียงรบกวนทำให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน เนื่องจากการสื่อความหมายหรือความผิดพลาดจากการสั่งงาน ทำให้ไม่มีสมาธิในการทำงาน สร้างความรำคาญ ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน และส่งผลต่อสุขภาพจิตตามมา และผลเสียที่สำคัญที่สุดคือทำให้สมรรถภาพการได้ยินลดลง หูอื้อ หูตึง จนกระทั่งสูญเสียการได้ยิน หรือหูหนวก อันตรายจากเสียงดังรบกวนจะส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการอาชีพ มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับระดับความดังของเสียง และระยะเวลาในการทำงานที่ได้รับเสียง ซึ่งกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดมาตรฐานของระดับเสียงในสถานประกอบการต่าง ๆ (สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน, 2545) ไว้ดังนี้ คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง ต้องมีระดับเสียงติดต่อกันไม่เกิน 91 เดซิเบล (เอ) ผู้ที่ปฏิบัติงานที่วันละ 7-8 ชั่วโมง ต้องมีระดับเสียงติดต่อกันไม่เกิน 90 เดซิเบล (เอ) ผู้ปฏิบัติงานวันละ 8 ชั่วโมง ต้องมีระดับเสียงติดต่อกันไม่เกิน 80 เดซิเบล (เอ) และห้ามแรงงานปฏิบัติงานในที่ ๆ มีระดับเสียงเกิน 140 เดซิเบล (เอ)

2. สิ่งแวดล้อมทางเคมี

2.1 คลอรีน เป็นของเหลวสีน้ำตาลเหลืองหรือเป็นก๊าซสีเหลืองเขียว มีกลิ่นฉุน โรงงานอาหารทะเลแช่แข็งมีการใช้คลอรีนน้ำและ/หรือคลอรีนไดออกไซด์ในการควบคุมเชื้อจุลินทรีย์เพื่อคงความสดให้อาหาร คลอรีนแต่ละชนิดมีประสิทธิภาพในการฆ่าเชื้อจุลินทรีย์ต่างกัน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2551) ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมด้านสารเคมี กำหนดให้ความเข้มข้นเฉลี่ยตลอดระยะเวลาการทำงานปกติของคลอรีนในบรรยากาศการทำงานไม่เกิน 1 ส่วนในล้านส่วนโดยปริมาตร หรือ 3 มิลลิกรัมต่ออากาศหนึ่งลูกบาศก์เมตร ซึ่งหากมีการสัมผัสคลอรีนที่ความเข้มข้นต่ำ (1 – 10 ppm) จะทำให้เกิดการระคายเคืองต่อตา ลำคอทำให้มีอาการแสบคอ และเกิดอาการไอ หากมีการสัมผัสที่ความเข้มข้นสูง (30 – 50 ppm) จะส่งผลให้เกิดการกดระบบทางเดินหายใจและมีการอุดกั้นระบบการหายใจส่วนต้น ปอดบวมน้ำ นอกจากนี้หากผิวหนังสัมผัสกับคลอรีนจะเกิดอาการระคายเคือง ผิวหนังไหม้ แสบ มีการอักเสบ และเกิดตุ่มน้ำขึ้น การสัมผัสกับคลอรีนเหลวทำให้เกิดแผลคล้ายหิมะกัด และหากคลอรีนเข้าตาในขนาดความเข้มข้นต่ำ จะเกิดอาการแสบเคืองตา น้ำตาไหล ตาแดง แต่ถ้าสัมผัสในระดับที่ความเข้มข้นสูงอาจทำให้กระจกตาได้รับอันตราย (corneal burns) หากสัมผัสคลอรีน 430 ppm เป็นเวลาเกิน 30 นาที จะส่งผลเสียชีวิตได้ แต่หากสัมผัสคลอรีน 1000 ppm จะทำให้เสียชีวิตได้ภายใน 2 – 3 นาที (แนวทางและเกณฑ์วินิจฉัย

2.2 แอมโมเนีย เป็นก๊าซไม่มีสี มีกลิ่นฉุนเฉพาะตัวละลายน้ำได้ดี เป็นสารที่ใช้ในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งอย่างแพร่หลาย เข้าสู่ร่างกายได้ทางการหายใจ ไม่ดูดซึมผ่านผิวหนัง มีฤทธิ์ระคายเคืองสูง หากสัมผัสกับผิวหนังจะทำให้ผิวหนังไหม้ หากสัมผัสทางการ

หายใจ อาจก่อให้เกิดอาการหายใจลำบาก จมูกไม่ได้กลิ่น ไอ เกิดการอักเสบของกล่องเสียงและหลอดลม เจ็บแน่นหน้าอก หลอดลมอักเสบ และอาการปอดบวม เป็นต้น สารสัมผัสที่เยื่อบุตา ก่อให้เกิดการอักเสบอย่างรุนแรงที่ดวงตา และอาจทำให้ตาบอดได้ ซึ่งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับภาวะแวดล้อม (สารเคมี) ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 กำหนดให้ความเข้มข้นเฉลี่ยตลอดระยะเวลาการทำงานปกติของแอมโมเนียเท่ากับ 50 ส่วนในล้านส่วน โดยปริมาตร หรือ 35 มิลลิกรัมต่อลูกบาศก์เมตร

3. สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ แรงงานที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งมีการสัมผัสสัตว์ดึกดำบรรพ์เกือบตลอดเวลา โดยเฉพาะแรงงานที่ทำงานอยู่ในแผนการล้าง การตัดแต่งชิ้นต้น และการตัดแต่งชิ้นสุดท้าย

4. สิ่งแวดล้อมด้านจิตสังคม การทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งถูกควบคุมด้วยกฎระเบียบที่เคร่งครัด อาจส่งผลให้เกิดความอึดอัดและเกิดความเครียดได้ การถูกเอาเปรียบจากนายจ้างทั้งค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงานจากการถูกเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (ปราณี และคณะ, 2551) นอกจากนี้การผลิตสินค้าให้มีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการของตลาด ทำให้ต้องมีการทำงานอย่างต่อเนื่อง และแข่งขันกับเวลา มีการจัดระบบการทำงานเป็นกะหรือทำงานล่วงเวลาทำให้เกิดความเหนื่อยล้า ความเครียด ได้ (สุรัชดา, 2555)

5. สิ่งแวดล้อมด้านกายวิภาคศาสตร์ การทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งมีลักษณะการทำงานที่การทำงานซ้ำซากจำเจ ต้องยืนหรือนั่งเป็นเวลานาน มีการใช้ท่าทางในการทำงานแบบเดียวตลอดเวลา บางแผนกต้องเคลื่อนย้าย/ยกของหนัก อาจส่งผลให้เกิดการบาดเจ็บของกล้ามเนื้อได้

การประเมินสิ่งแวดล้อมการทำงานของผู้ประกอบอาชีพ ตามแนวคิดสุขศาสตร์อุตสาหกรรมมีหลักการดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ

1. ตระหนักถึงอันตราย (Hazard recognition) เป็นการระบุถึงปัญหาและอันตรายจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงข้อมูลด้านการป้องกันและควบคุมอันตรายจากการทำงาน นโยบาย หรือระบบการดูแลสุขภาพผู้ปฏิบัติงาน ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพในกลุ่มผู้ที่มีความเสี่ยงต่ออันตรายจากการทำงาน และข้อมูลเกี่ยวกับการเฝ้าระวังสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

2. ประเมินอันตราย (Hazard evaluation) เป็นการหาขนาดและความรุนแรงของอันตรายจากการทำงาน โดยประเมินจากการสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจวัดอันตรายจากสิ่งแวดล้อม หรือ การตรวจวัดสารทางชีวภาพในร่างกาย แล้วนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบกับมาตรฐานก่อนการตัดสินใจถึงอันตรายและขนาดของปัญหาที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

3. ควบคุมอันตราย (Hazard control) ตาม “ลำดับขั้นของการควบคุม

(Hierarchy of controls) ซึ่งประกอบด้วย 1) การกำจัดสิ่งเป็นอันตรายออก (Elimination) 2) การใช้สิ่งที่เป็อันตรายน้อยกว่าทดแทน (Substitution) 3) การควบคุมทางวิศวกรรม (Engineering control) เช่น การระบายอากาศ การออกแบบสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ เป็นต้น 4) การควบคุมทางการบริหารจัดการ (Administrative control) เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย การจัดการหมุนเวียนงานให้เหมาะสม การบำรุงรักษาอุปกรณ์ การจัดการเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (กฎระเบียบ การฝึกอบรม การรักษาความสะอาด) เป็นต้น และ 5) การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment; PPE) ที่มีคุณภาพและเหมาะสม เช่น การใช้ถุงมือ แว่นตา ปลั๊กอุดหู เป็นต้น

ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน

สิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานทั่วไป จากการศึกษาของวันเพ็ญ (2550) พบว่า แรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีโอกาสสัมผัสสารเคมีขณะทำงาน ร้อยละ 15.7 และจากการศึกษาของปงนิมา และคณะ (2553) พบว่าแรงงานสูงอายุที่ทำงานในสถานประกอบการในเขตพื้นที่ภาคใต้มีการสัมผัสสารเคมีในขณะทำงานเป็นประจำ ร้อยละ 22.9 ต้องยกเคลื่อนย้ายวัสดุโดยการยกขึ้น ยกลงผลักดึงลากอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ ร้อยละ 28.8 ต้องบิดเอี้ยวตัวหรือโค้งขณะยืนทำงาน ร้อยละ 32.9 และนั่งหรือยืนทำงานโดยไม่ค่อย เคลื่อนไหวร่างกายเป็นประจำ ร้อยละ 36.6 จากการศึกษาของเสาวลักษณ์ (2554) พบว่าปัจจัยคุกคามสุขภาพของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมอาหารทะเลบรรจุกระป๋อง คือปัจจัยด้านการยศาสตร์ ร้อยละ 63.86 ผลการวิเคราะห์การสังเกตท่าทางการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเสี่ยงจากท่าทางการทำงานในระดับที่ต้องดำเนินการปรับปรุง และมีอาการแสดงจากการทำงานผิดปกติการยศาสตร์ โดยพบว่า มีอาการปวดกล้ามเนื้อ คอ/ไหล่/แขน ร้อยละ 57.89 อาการปวดหลัง/เอว ร้อยละ 47.02 จากผลการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา พบว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานก็มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($r = 0.56$ และ $r = 0.53$, $p < .05$) (อริน, 2553: ภัทรวัลย์, 2554) ดังนั้น หากแรงงานได้ทำงานในสถานที่ที่มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี องค์กรจะสามารถลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล การฟื้นฟูแรงงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน และลดค่าซ่อมแซมเครื่องมือ อุปกรณ์ นอกจากนี้ ยังเพิ่มคุณภาพของผลประกอบการ เพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และมีภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดี

ความสามารถในการทำงาน

แนวคิดความสามารถในการทำงาน

ความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงวัย โดยปัจจัยด้านอายุเป็นตัวแปรที่มีผลต่อความสามารถในการทำงานเฉพาะบุคคล (วันเพ็ญ, 2559) จากการศึกษาของ Ilmarinen (2003) อธิบายว่าความสามารถในการทำงานประกอบด้วยคุณสมบัติระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบที่อธิบายด้วยรูปแบบ 4 ชั้น คือ

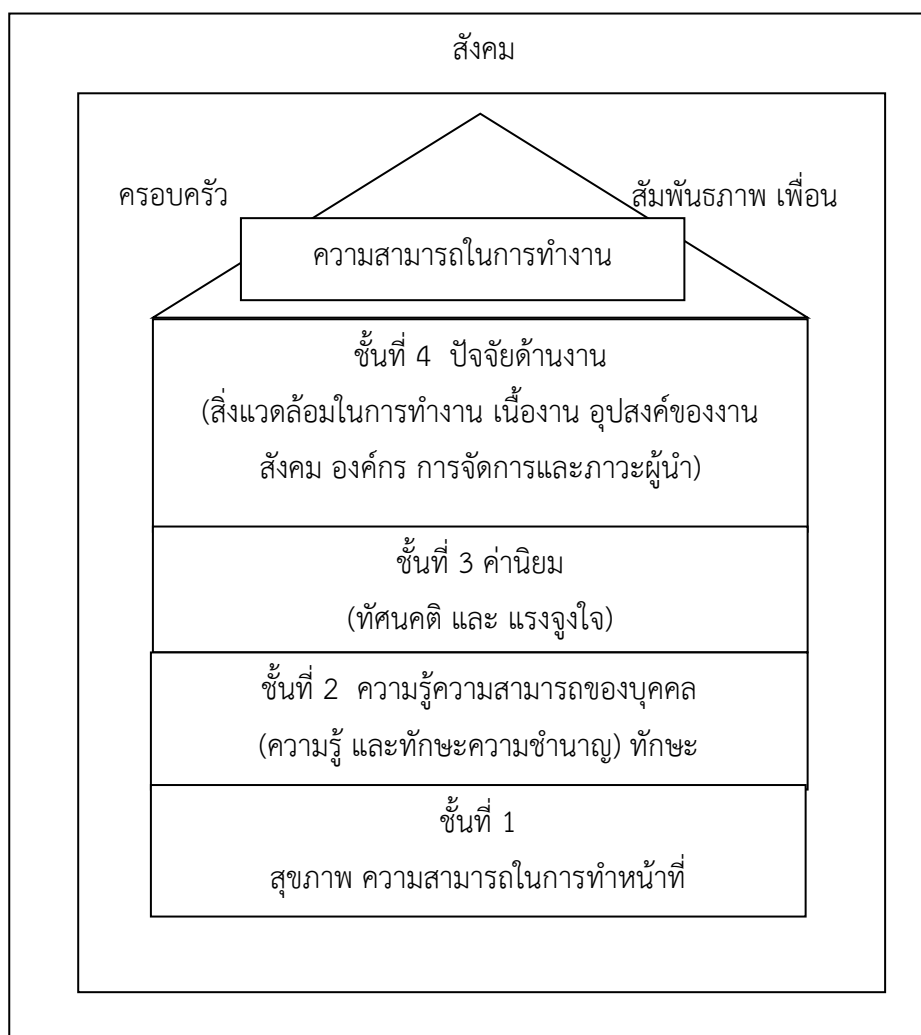
ชั้นที่ 1 เป็นพื้นฐานของบ้านที่ต้องแข็งแรง มั่นคง ซึ่งประกอบด้วย สุขภาพ (health) และความสามารถในการทำหน้าที่ (functional capacities) ซึ่งต้องมีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมทั้งความสามารถในการทำหน้าที่ทางสังคม

ชั้นที่ 2 ความรู้ความสามารถของบุคคล (competency) ประกอบด้วย ความรู้ (knowledge) และทักษะความชำนาญ (skill) ในการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงตามอายุประสบการณ์ และความต้องการการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะใหม่ๆ ด้านเทคโนโลยี ซึ่งมักจะเป็นปัญหาของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในแรงงานสูงอายุ

ชั้นที่ 3 ค่านิยม (value) ประกอบด้วยเจตคติ (attitude) และแรงจูงใจในการทำงาน (motivation) ซึ่งเกิดจากผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความรักและความสุขในการทำงาน ชั้นนี้มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากหากผู้ปฏิบัติงานมีความคิดหรือความรู้สึก ต่องานในทางลบจะส่งผลให้ความสามารถในการทำงานลดลง แต่หากมีความคิดหรือความรู้สึก ในแง่บวก จะช่วยสนับสนุนและสร้างเสริมความสามารถในการทำงาน

ชั้นที่ 4 ปัจจัยด้านงาน (work) ซึ่งประกอบด้วยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (environment) ความต้องการในงาน (demand) ภาระงานที่รับผิดชอบ (exposures) องค์กร และสังคม (community) และการจัดการ (management) ขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป ในชั้นที่ 1-3 เป็นชั้นที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะส่วนบุคคล (Human resources) ในชั้นที่ 4 เป็นชั้นบ่งบอกถึงการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และต้องไม่ทำให้มีขนาดใหญ่และหนักเกินกว่าที่บุคคลจะทนไหว และเป็นชั้นที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การจัดการให้ชั้นที่ 4 มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของบุคคลจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินการต่อไป แนวคิดบ้านแห่งความสามารถในการทำงาน ดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพ 3 กรอบแนวคิดบ้านแห่งความสามารถในการทำงานอิลมาริเนน (Ilmarinen, 2003)

Ilmarinen (2001) ศึกษาเกี่ยวกับแรงงานสูงอายุ พบว่าแรงงานสูงอายุมักจะมีปัญหาสุขภาพเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย จึงได้เสนอแนวคิดในการสร้างเสริมความสามารถในการทำงานของบุคคลโดยเฉพาะแก่แรงงานสูงอายุ โดยเน้นบทบาทของบุคคล องค์กร และสังคมเพื่อที่จะช่วยให้แรงงานสูงอายุมีความสามารถในการทำงานที่ดีขึ้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านบุคคล แรงงานสูงอายุจะมีปัญหาในงานเกี่ยวกับความสามารถในการทำหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบ อาจมีปัญหาสุขภาพ สมรรถนะ ความเหนื่อยล้าในงาน เป็นต้น การแก้ปัญหาจึงเน้นเรื่องการส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกาย จิตใจ การดูแลสุขภาพ การพัฒนาสมรรถนะ การแก้ปัญหการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วม

2. ด้านองค์กร สถานประกอบการจะประสบปัญหาเกี่ยวกับผลผลิตในงาน สถานการณ์การแข่งขัน การลาหยุดจากการเจ็บป่วย สภาพสิ่งแวดล้อมในองค์กร เป็นต้น การแก้ปัญหา จึงควรมีการจัดการเรื่องงานให้เหมาะสมกับอายุคนงาน การแก้ปัญหาของแต่ละบุคคล การจัดเวลาพัก ระหว่างการทำงาน การทำงานล่วงเวลา การทำงานเป็นกะ และการจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะของแรงงานให้เหมาะสม

3. ด้านสังคม ปัญหาที่เผชิญเกี่ยวกับการทำงานของบุคคล การออกจากงาน ความแตกต่างของอายุของแรงงาน ค่าใช้จ่ายเรื่องสุขภาพ การเกษียณอายุจากการทำงาน และภาวะฟุ้งฟิง การแก้ปัญหาจึงเป็นเรื่องการปรับทัศนคติในงาน การจัดการเรื่องอายุกับการทำงาน และแรงงานให้เหมาะสม การมีนโยบายดูแลสุขภาพของแรงงานตามกลุ่มอายุและการจัดการ เปลี่ยนแปลงงานให้เหมาะสมกับอายุของแรงงาน

ทั้งนี้ ผลลัพธ์ในระดับบุคคล คือการมีสุขภาพดี มีความสามารถในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น ผลลัพธ์ในระดับองค์กร มีผลให้ได้ผลผลิตดีขึ้น ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น การจัดการกำลังคนมีความเหมาะสม และค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพลดลง และผลลัพธ์ในด้านสังคม พบว่าการทำงานที่มีความแตกต่างของช่วงอายุจะน้อยลง ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของรัฐลดลง และแรงงานได้รับสวัสดิการที่ดีขึ้น ดังแสดงในภาพที่ 4

	ปัญหา/ความเป็นไปได้		วิธีการ		ผล/เป้าหมาย
ระดับบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> - ความสามารถในการทำหน้าที่ของตนเอง - ภาวะสุขภาพ - สมรรถนะ - แรงจูงใจในการทำงาน - ความสามารถในการงาน - ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน - ภาวะไร้งานทำ 	→	<ul style="list-style-type: none"> - การสร้างเสริมร่างกายจิตใจ และสังคม - การพัฒนาภาวะสุขภาพ - การพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน - การพัฒนาการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง - การมีส่วนร่วม 	→	<ul style="list-style-type: none"> - ความสามารถในการทำหน้าที่ดีขึ้น - สมรรถนะดีขึ้น - ความสามารถในการงานดีขึ้น - ความเหนื่อยล้าลดลง - ความเสี่ยงในการเลิกจ้างงานลดลง - คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น
	↕	↗	↕	↘	↕
ระดับ สถาน ประกอบการ/ องค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - ผลผลิต - การแข่งขัน - การลาหยุดงานจากความเจ็บป่วย - ความทนทานต่อการเปลี่ยนแปลง - การจัดองค์กรในการทำงาน - สิ่งแวดล้อมในการทำงาน - การสรรหา 	→	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดการเกี่ยวกับอายุ - การแก้ปัญหาส่วนบุคคล - การประสานงานกันระหว่างกลุ่มอายุ - การฝึกอบรม เสริมสร้างสมรรถนะอย่างเหมาะสม 	→	<ul style="list-style-type: none"> - ผลผลิตดีขึ้น - การแข่งขันดีขึ้น - การลาออก ลาหยุดงานลดลง - การจัดการดีขึ้น - ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น - การจัดการกำลังคนเหมาะสม - ค่าใช้จ่ายเรื่องความพิการลดลง
	↕		↕		↕
ระดับสังคม	<ul style="list-style-type: none"> - ทักษะคติในการทำงานและการเกษียณ - ความแปลกแยกด้านอายุ - การเกษียณก่อนกำหนด - ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับความพิการที่เกิดจากการทำงาน - ค่าใช้จ่ายเมื่อเกษียณ - ค่าใช้จ่ายสุขภาพ - อัตราส่วนการพึ่งพิง 	→	<ul style="list-style-type: none"> - การปรับทัศนคติ - การป้องกันความแตกต่างระหว่างอายุ - การจัดนโยบายที่พัฒนาตามกลุ่มอายุ - นโยบายการประสานงานที่เหมาะสมตามอายุ 	→	<ul style="list-style-type: none"> - ความแตกต่างด้านอายุน้อยลง - การเกษียณช้าลง - ค่าใช้จ่ายเรื่องการเลิกจ้างงานลดลง - ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพลดลง - เศรษฐกิจรายได้ประชาชาติดีขึ้น - สวัสดิการสังคมสูงขึ้น

ภาพ 4 ตารางเมตริกซ์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุและงาน (Ilmarinen, 2003)

การประเมินความสามารถในการทำงานโดยใช้แบบวัดดัชนีความสามารถในการทำงาน (work ability index: WAI) ซึ่งพัฒนาโดยสถาบันอาชีวอนามัยแห่งประเทศฟินแลนด์ ในปี ค.ศ. 1980 และนำมาใช้ทดสอบในประเทศฟินแลนด์ และต่อมาได้มีการนำมาแปลและประยุกต์ใช้ในอีกหลายประเทศ ในปี 1995 ได้มีการแปลดัชนีชี้วัดความสามารถในการทำงาน และนำมาใช้ในการศึกษานำร่องงานวิจัยในแรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมและเหมือง ต่อมาในปี 1998 สถาบันอาชีวอนามัยแห่งประเทศฟินแลนด์ได้มีการปรับปรุงโดยทำการแบ่งดัชนีชี้วัดความสามารถในการทำงาน ออกเป็นความสามารถในการทำงานระดับต่ำ ปานกลาง ดี และดีมาก โดยมีองค์ประกอบ 7 หมวด ดังนี้

หมวดที่ 1 ความสามารถในการทำงานในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถสูงสุดในชีวิตการทำงานที่ผ่านมา เป็นการวัดระดับการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองในปัจจุบันเปรียบเทียบกับความสามารถในการทำงานในอดีตที่ผ่านมาว่าอยู่ในระดับใด

หมวดที่ 2 ความสามารถในการทำงานที่สัมพันธ์กับความจำเป็นของลักษณะงาน แบ่งเป็นความสามารถในการทำงานที่ต้องใช้กำลังร่างกาย และความสามารถในการทำงานที่ต้องใช้กำลังความคิด เป็นการวัดการรับรู้ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันว่ามีการใช้กำลังร่างกายหรือกำลังความคิดอยู่ในระดับใด

หมวดที่ 3 จำนวนโรคที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ แบ่งตามระบบของร่างกายและการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุ เป็นคำถามเกี่ยวกับโรคและความเจ็บป่วยที่แพทย์วินิจฉัยแล้ว และตามการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 51 โรค

หมวดที่ 4 คาดประมาณความสามารถในการทำงานที่ลดลงเนื่องจากการเจ็บป่วยด้วยโรคต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นการประเมินความสามารถในการทำงานของตนเองเมื่อมีความเจ็บป่วยด้วยโรคว่ายังคงทำงานได้เป็นปกติหรือลดลง หรือไม่สามารถทำงานได้เลย

หมวดที่ 5 จำนวนวันลาป่วยในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับใน 1 ปี หรือ 12 เดือนที่ผ่านมาได้มีการหยุดงานไปทั้งสิ้นกี่วัน

หมวดที่ 6 พยากรณ์ความสามารถในการทำงานของตนเองจากปัจจุบันไปอีก 2 ปีข้างหน้า เป็นการประเมินความรู้สึกการรับรู้เกี่ยวกับสุขภาพและความสามารถในการทำงานของตนเองในปัจจุบัน และในอีก 2 ปี ข้างหน้า โดยประเมินจากการรับรู้ความสามารถในการทำงานว่าเป็นอย่างไร สามารถทำงานได้เหมือนเดิมหรือไม่แน่ใจว่าจะทำได้เหมือนเดิมหรือทำงานได้ไม่เหมือนเดิม

หมวดที่ 7 แหล่งสนับสนุนทางด้านจิตใจ คือ การดำเนินชีวิตโดยทั่วไป ทั้งระหว่างทำงานและช่วงที่ใช้เวลาว่าง ซึ่งจะประเมินเกี่ยวกับความสนุกสนานในการทำงาน

ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความคาดหวังเกี่ยวกับงานในอนาคต

มีรายงานการนำดัชนีวัดความสามารถในการทำงานไปใช้ในยุโรป ละตินอเมริกา เอเชียและสหรัฐอเมริกา พบว่าสามารถนำดัชนีความสามารถในการทำงานนี้ไปใช้วัดได้ถึงแม้ว่าจะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน (Ilmarinen, 1999) นอกจากนี้ Ilmarinen (2003) ได้ศึกษาการทำงานของประชาชนชาวฟินแลนด์เป็นเวลา 11 ปี โดยใช้แบบดัชนีวัดความสามารถในการทำงาน (work ability index: WAI) พบว่า 1 ใน 3 ของประชากรมีดัชนีความสามารถในการทำงานลดลงเมื่ออายุเพิ่มขึ้น แต่ 1 ใน 10 ของคนอายุ 45-57 ปี มีความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น ในขณะที่ประชากรส่วนใหญ่ของกลุ่มนี้ มีความสามารถในการทำงานไม่เปลี่ยนแปลง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นส่วนมากเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกาย ส่วนด้านจิตใจมีการเปลี่ยนแปลงไม่มากนัก อย่างไรก็ตามความแตกต่างนี้ไม่เหมือนกันในแต่ละอาชีพ

ส่วนการศึกษาความสามารถในการทำงานโดยใช้แนวคิด และแบบประเมินดัชนีวัดความสามารถในการทำงานพบว่า แนวความคิดและแบบประเมินนี้มีความตรงในการประเมินในคนไทย (กรรณิการ, 2550) โดยเครื่องมือนี้สามารถอธิบายความสามารถในการทำงานของพนักงานแต่ละคน และได้รับการยืนยันจากการตรวจทางคลินิกแล้วว่าประเมินได้เป็นอย่างดีและมีการติดตามการศึกษาโดยสถาบันอาชีวอนามัยประเทศฟินแลนด์ ซึ่งมีความเชื่อมั่นว่าสามารถทำนายความเปลี่ยนแปลงของความสามารถในการทำงานที่แตกต่างกันแต่ละกลุ่มอาชีพได้เป็นอย่างดี (อรรณ, 2550) นอกจากนี้นิภาดา (2555) ได้นำแบบวัดดัชนีความสามารถในการทำงานไปใช้ในการประเมินแรงงานสูงอายุสตรีสูงอายุในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.71

*ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการทำงานกับคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน*

ความสามารถในการทำงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งทางอ้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุ หากแรงงานสูงอายุสามารถรักษาความสามารถในการทำงานของตนเองไว้ได้ และมีการอย่างพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลให้แรงงานสูงอายวยังคงทำงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาของนิภาดา (2553) พบว่าแรงงานสตรีสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสามารถในการทำงานของอยู่ในระดับดีร้อยละ 60 โดยพบว่า ความสามารถในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .24$) (วันเพ็ญ, 2559)

นโยบายการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ

แนวคิดนโยบายการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ

จากการศึกษาที่ผ่านมาเกี่ยวกับแรงงานสูงอายุส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพ (ปัจฉิมาและคณะ, 2553) การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ (เย็นฤดี, 2550) รวมทั้งปัจจัยคุกคามสุขภาพจากการทำงานและภาวะสุขภาพตามความเสี่ยง (เสาวลักษณ์, 2554) ซึ่งพบว่า ปัจจัยนโยบายการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการมีผลต่อการส่งเสริมสุขภาพของแรงงานสูงอายุ ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการมีชีวิตที่ดี เมื่อแรงงานมีสุขภาพที่ดีย่อมส่งผลให้แรงงานยังคงมีพลังในการทำงานต่อไปได้ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีตามมา

การส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง กระบวนการสร้างเสริมพลังความสามารถแก่ปัจเจกบุคคลและกลุ่มคน เพื่อช่วยทำให้มีความสามารถในการควบคุมสุขภาพตนเอง รวมทั้งสามารถควบคุมปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความผันแปรทางสุขภาพ ตลอดจนปรับปรุงสภาวะสุขภาพแห่งตนได้ (WHO, 1986)

การส่งเสริมสุขภาพเป็นแนวทางสำคัญในการแก้ปัญหาสุขภาพของประชากรในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก โดยเชื่อว่าการส่งเสริมสุขภาพจะเป็นมาตรการที่คุ้มค่าต่อการลงทุนในระยะยาว เนื่องจากสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพของประชาชนได้ โดยองค์การอนามัยโลกจัดประชุมระหว่างประเทศเรื่องการส่งเสริมสุขภาพครั้งแรกที่ประเทศแคนาดา กรุงออตตาวา เมื่อ ค.ศ. 1986 จากการประชุมได้เกิดข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพ (Ottawa Charter) ข้อเสนอแนะของการประชุมดังกล่าว ได้แก่ กลยุทธ์แห่งการส่งเสริมสุขภาพ 5 ประการ ดังนี้

1. การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ (Build health public policy)
2. สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ (Create supportive environment)
3. เสริมสร้างกิจกรรมชุมชนให้เข้มแข็ง (Strengthen community action)
4. พัฒนาทักษะส่วนบุคคล (Develop personal skill)
5. ปรับเปลี่ยนบริการสาธารณสุข (Reorient health services)

สุขภาพ ดังนี้

- กฎบัตรออตตาวาได้แบ่งกลยุทธ์พื้นฐาน 3 ด้าน สำหรับการส่งเสริมสุขภาพ ดังนี้
1. ให้การสนับสนุนด้านสุขภาพเพื่อสร้างสรรค์เงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับ

สุขภาพ คือ ผสมผสานการปฏิบัติของปัจเจกบุคคลและสังคมเพื่อให้ได้พันธสัญญาทางการเมือง การสนับสนุนนโยบาย การยอมรับทางสังคม และระบบที่สนับสนุน เพื่อเป้าหมายสุขภาพหรือ โปรแกรมสุขภาพ

2. ให้สิทธิแก่ประชาชนเพื่อให้ได้รับผลสำเร็จในศักยภาพด้านสุขภาพ อย่างเต็มที่ หมายถึง การดำเนินการของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคน โดยระดมทรัพยากรมนุษย์และวัสดุ เพื่อส่งเสริมและป้องกันสุขภาพของประชาชน โดยกฎบัตรรอตตาวามุ่งเน้นการให้สิทธิประชาชนทุกคนเพื่อให้ได้ผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์ที่สุดในสุขภาพ

3. ไกล่เกลี่ยระหว่างผลประโยชน์ที่แตกต่างกันในสังคมในการแสวงหา การดูแลสุขภาพ เป็นกระบวนการ ซึ่งมีผลประโยชน์ที่แตกต่างกัน เช่น บุคคล สังคม เศรษฐกิจ ของปัจเจกบุคคลและชุมชน และภาคส่วนที่แตกต่างกัน เช่น ภาครัฐบาลและเอกชนโดยไกล่เกลี่ย ในวิธีซึ่งส่งเสริมและป้องกันสุขภาพ

นโยบายในการส่งเสริมสุขภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งในต่อส่วนรวม เนื่องจากทำให้เกิดผลของการกระทำได้ด้วยการนำนโยบายไปใช้ในองค์กร โดยนโยบายการส่งเสริมสุขภาพมีวัตถุประสงค์ (อาภรณ์ทิพย์, 2559) ดังนี้

1. เพื่อสร้างเสริมภาวะผู้นำสำหรับการส่งเสริมสุขภาพในทุกกระดับ และทุกภาคส่วน
2. เพื่อปรับปรุงการจัดการด้านการเงิน การจัดสรรทรัพยากร และการใช้ ประโยชน์เพื่อการส่งเสริมสุขภาพ
3. เพื่อระดมสังคมและสร้างการปฏิบัติที่ส่งเสริมสุขภาพทั่วประเทศ
4. เพื่อพัฒนาและดำเนินการแบบองค์รวมอย่างครบวงจร ที่มีประสิทธิภาพ
5. เพื่อสร้างความสามารถในการส่งเสริมสุขภาพในทุกกระดับ และทุกภาคส่วน

วิธีปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพแรงงาน ด้วยการพัฒนาปรับปรุงแผนของ องค์กรหรือนโยบาย เพื่อกระตุ้นให้แรงงานในสถานประกอบการมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ โดย

1. มีมาตรการเพื่อเพิ่มโอกาสให้แรงงานได้เข้าร่วมกิจกรรม
2. การปรึกษาหารือกับแรงงาน ตรวจสอบว่าแรงงานมีส่วนร่วมในการ วางแผนและออกแบบกิจกรรม รวมถึงการกำกับดูแลกิจกรรมให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง
3. สนับสนุนอุปกรณ์ โดยการบริการจัดการและทุ่มเททรัพยากร
4. จัดตั้งเป้าหมายของสถานประกอบการและเชื่อมโยงนโยบายภายใน สถานประกอบการ เช่น การรณรงค์ไม่ดื่มแอลกอฮอล์ การสูบบุหรี่ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

5. เชื่อมโยงนโยบายไปยังระดับท้องถิ่นหรือระดับประเทศ

ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายส่งเสริมสุขภาพกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การมีสุขภาพที่ดีเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี การศึกษาเกี่ยวกับแรงงานสูงอายุที่ผ่านมาส่วนใหญ่จึงเป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพ (ปัจฉิมาและคณะ, 2553) การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ (เย็นฤดี, 2550) รวมทั้งปัจจัยคุกคามสุขภาพจากการทำงานและภาวะสุขภาพตามความเสี่ยง (เสาวลักษณ์, 2554) โดยพบว่า นโยบายการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับต่ำกับพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .20$) (ปัจฉิมา และคณะ, 2553) และนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการและการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของแรงงานชายสูงอายุได้ร้อยละ 25.0 ($r^2 = .25, p < .05$) (เย็นฤดี, 2550) ดังนั้นหากสถานประกอบการมีนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ มีสถานที่และอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ และมีความสะดวกในการรับบริการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการย่อมส่งผลให้แรงงานมีสุขภาพที่ดีตลอดการทำงานในสถานประกอบการ

สรุปการทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่าปัจจัยคุณลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนปัจจัยความสามารถในการทำงานและนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการความสัมพันธ์กับทางอ้อมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างไรก็ตาม การศึกษาที่มุ่งเน้นทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน และนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยตรงนั้นยังพบน้อยมาก และจากการทบทวนวรรณคดีที่ผ่านมาพบว่าองค์ความรู้ที่มีในอดีตเป็นการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล อีกทั้งลักษณะประชากรที่แตกต่างกันทำให้มีข้อจำกัดในการอธิบายปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาในประเด็นดังกล่าวโดยเลือกตัวแปรที่อาจจะนำมาปรับปรุงเพื่อแก้ไขปัญหาได้ และมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่ น่าทำงาน และเป็นองค์กรแห่งความสุข เพราะหากพนักงานแรงงานทำงานอย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น และส่งผลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research design) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน และนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุ ที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แรงงานสูงอายุ ที่มีอายุระหว่าง 45-59 ปี ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งขนาดใหญ่ ที่มีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป (กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม, 2556) ในจังหวัดสงขลา

กลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานสูงอายุที่ได้จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตรวิเคราะห์อำนาจการทดสอบ จำนวน 156 คน (ภาคผนวก ก) ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดคุณสมบัติตามเกณฑ์ต่อไปนี้

1. มีสัญชาติไทย
2. อ่านและเขียนภาษาไทยได้
3. ปฏิบัติงานในกระบวนการผลิตเป็นเวลาอย่างน้อย 3 เดือน

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยเลือกสุ่มจากโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งของจังหวัดสงขลาแบบเจาะจง จำนวน 3 แห่ง และเพื่อป้องกันการเกิดความคลาดเคลื่อนจึงกำหนดให้เลือกโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งที่มีความคล้ายคลึงกันในกระบวนการผลิต โดยมีคุณลักษณะเป็นโรงงานขนาดใหญ่ มีการรับรองมาตรฐานระดับสากล และมีแรงงานสูงอายุทำงานอยู่ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน และเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ได้คำนึงถึงความตรงภายใน (internal validity) ซึ่งต้องการอธิบายผลที่เกิดขึ้นกับตัวแปรตามจากตัวแปรอิสระ เพื่อนำผลที่ได้ไปสรุปอ้างอิงถึงแรงงานสูงอายุทั่วไป จึงกำหนดให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงงานมีจำนวนเท่า ๆ กันจากโรงงานทั้ง 3 แห่ง จึงสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยการจับสลากรายชื่อแบบไม่ใส่คืน ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างกลุ่มละ 52 ราย (ภาคผนวก ข)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 6 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ศาสนา การศึกษา สถานภาพ รายได้ ภาระหนี้สิน ระยะเวลาในการทำงาน แผนกที่รับผิดชอบ วัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง ตำแหน่งงาน ประเภทการจ้างงาน ชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา การทำงานเป็นกะ ระยะทางในการเดินทางมาทำงาน ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน ระยะเวลาและระยะทางในการเดินทางมาทำงานต่อการตัดสินใจมาทำงาน ประวัติการเจ็บป่วย การใช้จ่ายประจำ น้ำหนักส่วนสูง เส้นรอบเอว รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 22 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยเลือกใช้แบบประเมินคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการ (สถาบันสร้างเสริมขีดความสามารถมนุษย์, 2552) แบ่งเป็น 6 ด้าน ข้อคำถามจำนวน 54 ข้อ มีข้อที่เป็นคำถามด้านบวก 50 ข้อ และข้อคำถามด้านลบ 4 ข้อ คือ ข้อที่ 2, 39, 47 และข้อ 53 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านร่างกาย	จำนวน 6 ข้อ	ตั้งแต่ข้อ 1-6
2. ด้านจิตใจ	จำนวน 7 ข้อ	ตั้งแต่ข้อ 7-17
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	จำนวน 8 ข้อ	ตั้งแต่ข้อ 18-25
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	จำนวน 9 ข้อ	ตั้งแต่ข้อ 21-34
5. ด้านจิตวิญญาณ	จำนวน 10 ข้อ	ตั้งแต่ข้อ 35-44
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	จำนวน 10 ข้อ	ตั้งแต่ข้อ 45-54

ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล ดังนี้

1) เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนน	ระดับความคิดเห็น	ความหมาย
1	ไม่เห็นด้วยเลย	ไม่ได้รับรู้เรื่องนั้นเลย
2	เห็นด้วยเล็กน้อย	การรับรู้เรื่องนั้นนาน ๆ ครั้ง (1-2 วัน/สัปดาห์)
3	เห็นด้วยมาก	มีการรับรู้เรื่องนั้นค่อนข้างบ่อยครั้ง (3-4 วัน/สัปดาห์)
4	เห็นด้วยมากที่สุด	มีการรับรู้เรื่องนั้นเป็นประจำจนเป็นเรื่องปกติในการทำงานทุกวัน (5-7 วัน/สัปดาห์)

เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเชิงบวก และเชิงลบของแบบสอบถาม

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามทางบวก (คะแนน)	ข้อคำถามทางลบ (คะแนน)
ไม่เห็นด้วยเลย	1	4
เห็นด้วยเล็กน้อย	2	3
เห็นด้วยมาก	3	2
เห็นด้วยมากที่สุด	4	1

2) การแปลผลใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุ ผู้วิจัยใช้การแปลผลคะแนนตามต้นฉบับของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงานในสถานประกอบการ (สถาบันสร้างเสริมขีดความสามารถมนุษย์, 2552) แปลผลคะแนนได้ 3 ช่วงระดับคะแนน ดังนี้

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

การแปลผลคะแนนแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับต่ำ 54.00 - 108.00 คะแนน

การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง 108.01 - 162.00 คะแนน

การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง 162.01 - 216.00 คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามคุณลักษณะงาน ผู้วิจัยเลือกใช้แบบประเมินคุณลักษณะงานของนิภาดา (2553) แบ่งเป็น 5 ด้าน ตามแนวคิดของฮัคแมนและโอดแฮม (Hackman & Oldham, 1980) ข้อคำถามจำนวน 14 ข้อ มีข้อคำถามด้านบวก 13 ข้อ และมีข้อคำถามด้านลบ 1 ข้อ คือ ข้อ 4 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความหลากหลายในทักษะของงาน จำนวน 2 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 1-2
2. ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน จำนวน 2 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 3-4
3. ด้านความสำคัญของงาน จำนวน 3 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 5-7
4. ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน จำนวน 3 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 8-10
5. ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน จำนวน 4 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 11-14

ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล ดังนี้

1) เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนน	ระดับความคิดเห็น	ความหมาย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีความขัดแย้ง/ไม่สนับสนุนการรับรู้เป็นอย่างมาก
2	ไม่เห็นด้วย	มีความขัดแย้ง/ไม่สนับสนุนการรับรู้
3	ไม่แน่ใจ	มีความคิดเห็นที่ยังไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าจะมีเห็นด้วยหรือขัดแย้งการรับรู้
4	เห็นด้วยมากที่สุด	มีความคิดเห็นสนับสนุน/สอดคล้องกับการรับรู้
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีความคิดเห็นสนับสนุน/สอดคล้องกับการรับรู้เป็นอย่างมาก

เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเชิงบวก และเชิงลบของแบบสอบถาม

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามทางบวก (คะแนน)	ข้อคำถามทางลบ (คะแนน)
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่แน่ใจ	3	3
เห็นด้วย	4	2
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1

2) การแปลผลใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ยของระดับคุณลักษณะงานของแรงงานสูงอายุ ผู้วิจัยใช้การแปลผลคะแนนตามต้นฉบับของแบบสอบถามคุณลักษณะงานของ นิภาดา (2553) ซึ่งแปลผลคะแนนได้ 3 ช่วงระดับคะแนน ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงคะแนน} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนช่วงชั้น} \\
 &= 66 - 18 / 3 \\
 &= 16
 \end{aligned}$$

การแปลผลคะแนนแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

การรับรู้คุณลักษณะงานในระดับต่ำ	18.00 - 34.00	คะแนน
การรับรู้คุณลักษณะงานในระดับปานกลาง	34.01 - 50.00	คะแนน
การรับรู้คุณลักษณะงานในระดับสูง	50.01 - 66.00	คะแนน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้น แบ่งเป็น 5 ด้าน ตามแนวคิดสุขศาสตร์อุตสาหกรรมของของสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน (2552) ข้อคำถาม 32 ข้อ มีข้อคำถามด้านบวก 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1, 8, 26, 30, 31 และข้อที่ 32 และมีข้อคำถามด้านลบ 26 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- | | | |
|-------------------|----------------|------------------|
| 1. ด้านกายภาพ | จำนวนข้อ 9 ข้อ | ตั้งแต่ข้อ 1-9 |
| 2. ด้านเคมี | จำนวนข้อ 2 ข้อ | ตั้งแต่ข้อ 10-11 |
| 3. ด้านชีวภาพ | จำนวนข้อ 1 ข้อ | ตั้งแต่ข้อ 12-14 |
| 4. ด้านการยศาสตร์ | จำนวนข้อ 8 ข้อ | ตั้งแต่ข้อ 15-22 |
| 5. ด้านจิตสังคม | จำนวนข้อ 2 ข้อ | ตั้งแต่ข้อ 23-32 |

ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล ดังนี้

1) เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนน	ระดับความคิดเห็น	ความหมาย
0	ไม่เลย	ไม่มีการสัมผัสสิ่งแวดล้อมจากการทำงานเลย
1	เล็กน้อย	มีการสัมผัสสิ่งแวดล้อมในการทำงานเล็กน้อย ประมาณ 1-2 วัน/สัปดาห์ แต่ไม่รบกวน ชีวิตประจำวัน
2	ปานกลาง	มีการสัมผัสสิ่งแวดล้อมในการทำงานปานกลาง ประมาณ 3-4 วัน/สัปดาห์ และรบกวน ชีวิตประจำวันเล็กน้อย
3	มาก	มีการสัมผัสสิ่งแวดล้อมในการทำงานค่อนข้างบ่อย ประมาณ 5-7วัน/สัปดาห์ และรบกวนชีวิตประจำวัน มาก

เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเชิงบวก และเชิงลบของแบบสอบถาม

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามทางบวก (คะแนน)	ข้อคำถามทางลบ (คะแนน)
ไม่เลย	0	3
น้อย	1	2
ปานกลาง	2	1
มาก	3	0

2) การแปลผลใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ยของระดับสิ่งแวดล้อมในการทำงานของแรงงานสูงอายุ ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบสอบถามทั้งรายด้านและโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดคะแนนเป็น 3 ระดับ ด้วยวิธีกำหนดอันตรภาคชั้น นำคะแนนสูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุดหารด้วยชั้นที่ต้องการ (ชูศรี, 2546) และกำหนดช่วงคะแนนดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนน} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนช่วงชั้น} \\ &= 96 - 0 / 3 \\ &= 32 \end{aligned}$$

การแปลผลคะแนนแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

การรับรู้สิ่งแวดล้อมในการทำงานในระดับสูง	0.00 – 32.00	คะแนน
การรับรู้สิ่งแวดล้อมในการทำงานในระดับปานกลาง	32.01 - 64.00	คะแนน
การรับรู้สิ่งแวดล้อมในการทำงานในระดับต่ำ	64.01 - 96.00	คะแนน

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามดัชนีชี้วัดความสามารถในการทำงาน ผู้วิจัยเลือกใช้ดัชนีวัดความสามารถในการทำงานฉบับภาษาไทย (2552) แบ่งเป็น 7 ดัชนีชี้วัด ข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ดัชนีชี้วัดที่ 1 จำนวน 1 ข้อ คือ	ตั้งแต่ข้อ 1
ดัชนีชี้วัดที่ 2 จำนวน 2 ข้อ คือ	ตั้งแต่ข้อ 2.1 – 2.2
ดัชนีชี้วัดที่ 3 จำนวน 1 ข้อ คือ	ตั้งแต่ข้อ 3
ดัชนีชี้วัดที่ 4 จำนวน 1 ข้อ คือ	ตั้งแต่ข้อ 4
ดัชนีชี้วัดที่ 5 จำนวน 1 ข้อ คือ	ตั้งแต่ข้อ 5
ดัชนีชี้วัดที่ 6 จำนวน 1 ข้อ คือ	ตั้งแต่ข้อ 6
ดัชนีชี้วัดที่ 7 จำนวน 3 ข้อ คือ	ตั้งแต่ข้อที่ 7 - 7.2

1) ลักษณะการตอบ เกณฑ์การให้คะแนนมีความแตกต่างกันตามข้อคำถาม (ภาคผนวก ค)

2) การแปลผล ผู้วิจัยใช้การแปลผลคะแนนตามต้นฉบับของดัชนีชี้วัดความสามารถในการทำงาน (อรรวรรณ และคณะ, 2552) จำแนกความสามารถในการทำงานได้ 4 ระดับ ดังนี้

ระดับความสามารถในการทำงานไม่ดี	คะแนนเฉลี่ย 07.00-27.00
ระดับความสามารถในการทำงานปานกลาง	คะแนนเฉลี่ย 28.00-36.00
ระดับความสามารถในการทำงานดี	คะแนนเฉลี่ย 37.00-43.00
ระดับความสามารถในการทำงานดีมาก	คะแนนเฉลี่ย 44.00-49.00

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามนโยบายการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ
ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แบบสอบถามนโยบายการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการของเย็นฤดี (2550)
แบ่งเป็น 3 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 การรับรู้เกี่ยวกับนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ จำนวน 9
ข้อ ลักษณะการตอบเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล
ดังนี้

1) เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนน	ระดับความคิดเห็น	ความหมาย
0	ไม่มี	รับรู้ว่ามีนโยบายนั้นอยู่แล้ว
1	มี	มีนโยบาย

2) การแปลผล คำนวณคะแนนรวมเป็นร้อยละ

ตอนที่ 2 การรับรู้เกี่ยวกับการมีสถานที่/อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ
จำนวน 10 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ
ค่าเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล ดังนี้

1) เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนน	ระดับความคิดเห็น	ความหมาย
0	ไม่มี	รับรู้ว่ามีนโยบายนั้นอยู่แล้ว
1	มีแต่ไม่เพียงพอ	มีสถานที่/อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ แต่ไม่เพียงพอ
2	มีและเพียงพอ	มีสถานที่/อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ และเพียงพอ

2) การแปลผล ใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ยการรับรู้การมีสถานที่/อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการ
ส่งเสริมสุขภาพ ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบสอบถามทั้งรายด้านและโดยรวมของกลุ่ม
ตัวอย่าง โดยกำหนดคะแนนเป็น 3 ระดับ ด้วยวิธีกำหนดอันตรภาคชั้น และนำคะแนนสูงสุดลบด้วย
คะแนนต่ำสุดหารด้วยชั้นที่ต้องการ (ชูศรี, 2546)

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนน} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนช่วงชั้น} \\ &= 18 - 0 / 3 \\ &= 6 \end{aligned}$$

การแปลผลคะแนนแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

มีสถานที่/อุปกรณ์ในระดับต่ำ	0.00 – 06.00	คะแนน
มีสถานที่/อุปกรณ์ในระดับปานกลาง	06.01 - 12.00	คะแนน
มีสถานที่/อุปกรณ์ในระดับสูง	12.01 - 18.00	คะแนน

ตอนที่ 3 ความสะดวกในการรับบริการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ จำนวน 11 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล ดังนี้

1) เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนน	ระดับความคิดเห็น	ความหมาย
0	ไม่มี/ไม่ทราบ	ไม่มี/ไม่ทราบการให้บริการ
1	มีแต่ไม่สะดวก	เข้ารับบริการได้ง่าย ไม่ยุ่งยาก ซ้ำซ้อน
2	มีแต่สะดวกปานกลาง	เข้ารับบริการโดยมีขั้นตอนยุ่งยากพอสมควร
3	มีและสะดวกมาก	เข้ารับบริการได้ง่าย ไม่ยุ่งยาก ซ้ำซ้อน

2) การแปลผล ใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ยของการรับรู้เกี่ยวกับความสะดวกในการรับบริการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบสอบถามทั้งรายด้านและโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดคะแนนเป็น 3 ระดับ ด้วยวิธีกำหนดอันตรภาคชั้น และนำคะแนนสูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุดหารด้วยชั้นที่ต้องการ (ชูศรี, 2546)

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงคะแนน} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนช่วงชั้น} \\
 &= 33 - 0 / 3 \\
 &= 11
 \end{aligned}$$

การแปลผลคะแนนแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

มีความสะดวกในการรับบริการในระดับต่ำ	0.00 – 11.00	คะแนน
มีความสะดวกในการรับบริการในระดับปานกลาง	11.01 - 22.00	คะแนน
มีความสะดวกในการรับบริการในระดับสูง	22.01 - 33.00	คะแนน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุ และแรงงานทั่วไปที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง และงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสูงอายุ รวมถึงศึกษาทฤษฎีต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างข้อคำถาม

หรือปรับข้อคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานสูงอายุ

2. นำเครื่องมือที่จัดบับให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก จ) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity)

3. นำค่าที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาในส่วนของ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามคุณลักษณะงาน ส่วนที่ 4 แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ส่วนที่ 5 แบบสอบถามดัชนีชี้วัดความสามารถในการทำงาน และส่วนที่ 6 แบบสอบถามนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านประเมินมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามดังตารางที่ 2

ตาราง 2

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน และนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ

แบบสอบถาม	จำนวนข้อเดิม	ค่า IOC ที่ได้	จำนวนข้อที่ปรับปรุงแล้ว
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	54	1.00	54
คุณลักษณะงาน	14	1.00	14
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	32	0.98	32
ความสามารถในการทำงาน	10	1.00	10
นโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ			
ตอนที่ 1	9	1.00	10
ตอนที่ 2	8	1.00	9
ตอนที่ 3	10	1.00	11

3. ภายหลังจากปรับปรุงแบบสอบถามส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามคุณลักษณะงาน ส่วนที่ 4 แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ส่วนที่ 5 แบบสอบถามดัชนีชี้วัดความสามารถในการทำงาน และส่วนที่ 6 แบบสอบถามนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ไปทดลองใช้เบื้องต้น (preliminary item try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะตรงตามคุณลักษณะประชากรในงานวิจัย คือ แรงงาน

สูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง ในจังหวัดสงขลา รวมจำนวน 30 คน และนำมาหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Internal consistency) ยอมรับได้ที่ค่า 0.7 ขึ้นไป (สุวิมล, 2550) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน หาค่าความเที่ยงโดยตรวจสอบความสอดคล้องภายใน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.91
2. แบบสอบถามคุณลักษณะงาน หาค่าความเที่ยงโดยตรวจสอบความสอดคล้องภายใน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.71
3. แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หาค่าความเที่ยงโดยตรวจสอบความสอดคล้องภายใน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.70
4. แบบสอบถามดัชนีชี้วัดความสามารถในการทำงาน หาค่าความเที่ยงโดยวิธีการทดสอบซ้ำ (Test-retest) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความคงที่เท่ากับ 0.82
5. แบบสอบถามนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ
 - ตอนที่ 1 หาค่าความเที่ยงโดยตรวจสอบความสอดคล้องภายใน ได้ค่า KR-20 เท่ากับ 0.70
 - ตอนที่ 2 หาค่าความเที่ยงโดยตรวจสอบความสอดคล้องภายใน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.76
 - ตอนที่ 3 หาค่าความเที่ยงโดยตรวจสอบความสอดคล้องภายใน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.89

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรแรงงานสูงอายุตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ
 - 1.1 ผู้วิจัยทำหนังสือรับรองจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ถึงโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งตามที่ได้คัดเลือกไว้ เพื่อขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูลในโรงงาน
 - 1.2 ทำหนังสือรับรองจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ถึงผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคลของแต่ละโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งตามที่ได้คัดเลือกไว้ เพื่อขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูล และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ขั้นตอนการ

2.1 นำหนังสือรับรองถึงโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง และผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคลในแต่ละโรงงานตามที่ได้คัดเลือกไว้ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วัตถุประสงค์ในการขอเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการวิจัย และประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด

2.2 หลังจากที่ได้รับการอนุมัติให้เข้าเก็บข้อมูลภายในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งตามที่ได้คัดเลือกไว้ได้ และติดต่อกับตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อสำรวจรายชื่อของแรงงานสูงอายุทั้งหมด โดยคัดเลือกเฉพาะแรงงานสูงอายุที่ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จัดรายชื่อแรงงานสูงอายุตามลำดับเพื่อสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบจับฉลากไม่ใส่คืน พร้อมทั้งนัดหมายวันเก็บข้อมูลกับบุคลากรแผนกทรัพยากรบุคคล

2.3 เมื่อถึงวันนัดเก็บข้อมูล ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมวิจัยตอบแบบสอบถามในวันนั้น และรอรับแบบสอบถามคืน ชุดแบบสอบถามได้แนบใบยินยอมเข้าร่วมวิจัย โดยให้แรงงานสูงอายุที่ยินยอมเข้าร่วมวิจัยลงลายมือชื่อยินยอมเข้าร่วมวิจัย ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยได้ และเมื่อผู้เข้าร่วมวิจัยตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องและสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และจำนวนแบบสอบถาม

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของจริยธรรมในการทำวิจัย เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูล หรือเกิดผลกระทบน้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงได้ทำการขออนุมัติการเก็บข้อมูลจากคณะกรรมการจริยธรรมทำงานการวิจัยของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จากนั้นทำการสร้างสัมพันธภาพ และทำการชี้แจงผู้ตอบแบบสอบถามทั้งด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร โดยผู้วิจัยอธิบายให้ผู้เข้าร่วมวิจัยทราบวัตถุประสงค์และแนวทางปฏิบัติในการตอบแบบสอบถาม โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามตามความเป็นจริง และไม่ต้องระบุชื่อ ลงไปในแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลที่ได้นี้ผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการวิจัยเท่านั้นและจะนำเสนอในภาพรวม ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีสิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมและยุติการให้ข้อมูลได้ตลอดเวลา ข้อมูลจะเก็บเป็นความลับ ผู้วิจัยจะรายงานการวิจัยในภาพรวมและในเชิงวิชาการเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอ้างอิง ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้วิเคราะห์ข้อมูลและบรรยายลักษณะข้อมูล ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความถี่

1.2 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณลักษณะงาน ความสามารถในการทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความถี่

2. สถิติเชิงอ้างอิง ใช้ในการอธิบายถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา รวมถึงใช้ในการทำนายปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1 วิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน และนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสูงอายุ โดยการใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (multiple regression analysis) แบบ forward stepwise ตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (บุญใจ, 2553) คือ

1. ตัวแปรอิสระทุกตัวอยู่ในระดับอันตรภาคขั้นขึ้นไป
2. มีการแจกแจงข้อมูลตัวแปรเป็นโค้งปกติ
3. ตัวแปรต้นและตัวแปรตามสัมพันธ์กันเป็นเส้นตรง (linearity)
4. ตัวแปรอิสระต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูง (multicollinearity)
5. การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรต้น

และตัวแปรตาม ซึ่งจำเป็นต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (autocorrelation) คือ

- 1) Dubin – Watson test ค่าที่ได้ คือ 1.50
- 2) VIF (variance inflation factor) ค่าที่ได้ คือ 1.03
- 3) tolerance ค่าที่ได้ คือ 0.97

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ค่าความคลาดเคลื่อนของทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

6. ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนในการทำนายของตัวแปรคงที่ (homoscedasticity) พิจารณาจาก scatter plot พบว่า ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนกระจายรอบศูนย์ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรคงที่

(บุญใจ, 2553)

บทที่ 4

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงทำนายของปัจจัยคุณลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน และนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบการบรรยายประกอบตาราง ตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าคะแนนของตัวแปรที่ศึกษา (คุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน และนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ) ของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง
3. ความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 156 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 89.01) อยู่ในช่วงอายุ 45-49 ปี (ร้อยละ 53.20) นั้บถือศาสนาพุทธ (ร้อยละ 85.30) จบการศึกษาระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 67.30) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 73.70) รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 5,001- 9,999 บาท (ร้อยละ 57.10) ซึ่งไม่เพียงพอต่อรายจ่าย (ร้อยละ 51.30 ตามลำดับ) และมีหนี้สิน (ร้อยละ 65.40) ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 6-10 ปี (ร้อยละ 50.60) เกือบครึ่งทำงานอยู่ในแผนกแปรรูป (ร้อยละ 41.70) วัตถุประสงค์ส่วนใหญ่เป็นกึ่ง (ร้อยละ 49.40) ทำงานในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (ร้อยละ 88.50) เป็นพนักงานรายวัน (ร้อยละ 83.30) ทำงานโดยเฉลี่ย 8 ชั่วโมงต่อวัน (ร้อยละ 100) ไม่ทำงานเป็นกะ (ร้อยละ 85.90) แต่ปฏิบัติงานล่วงเวลา (ร้อยละ 75.00) ระยะทางในการเดินทางจากบ้านมาทำงานน้อยกว่า 30 กิโลเมตร (ร้อยละ 76.90) ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานน้อยกว่า 30 นาที (ร้อยละ 50.00) ซึ่งระยะทางและเวลาในการมาทำงานไม่มีผลต่อการมาทำงาน (ร้อยละ 81.4) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีประวัติโรคประจำตัว (ร้อยละ 76.90) และไม่มียาที่ใช้เป็นประจำ (ร้อยละ 80.10) แต่มีดัชนีมวลกายอยู่ในระดับอ้วน (ร้อยละ 44.90) เพศชายมีเส้นรอบเอวอยู่ในเกณฑ์

ปกติ (ร้อยละ 7.10) แต่เพศหญิงมีเส้นรอบเอว อยู่ในเกณฑ์อ้วนลงพุง (ร้อยละ 46.80) ดังแสดงตารางที่ 3 ตาราง 3

จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป (N = 156)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	17	10.09
หญิง	139	89.01
อายุ (ปี)		
45-49 ปี	83	53.20
50-54 ปี	68	43.60
55-59 ปี	5	3.20
ศาสนา		
พุทธ	133	85.30
อิสลาม	23	14.70
ระดับการศึกษา		
ไม่ได้เรียนหนังสือ	8	5.10
ประถมศึกษา	105	67.30
มัธยมศึกษา/ปวช	24	15.40
ปวส.	10	6.40
ปริญญาตรี	9	5.80
สถานภาพสมรส		
โสด	10	6.40
สมรส	115	73.70
หม้าย	22	14.10
หย่า/แยกกันอยู่	9	5.80
รายได้รวมค่าล่วงเวลา (บาท/เดือน)		
5,000 - 9,999 บาท	89	57.10
10,000 - 14,999 บาท	52	33.30
15,000 - 19,999 บาท	7	4.50
มากกว่า 20,000 บาท	8	5.10

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ความเพียงพอของรายได้ในแต่ละเดือน		
เพียงพอ	76	48.70
ไม่เพียงพอ	80	51.30
การมีภาระหนี้สิน		
ไม่มี	54	34.60
มี	102	65.40
ระยะเวลาในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน (ปี)		
1-5 ปี	36	23.10
6-10 ปี	79	50.60
11-15 ปี	20	12.80
16-20 ปี	17	10.00
21-25 ปี	4	2.60
แผนกที่รับผิดชอบ		
รับวัสดุดิบ	15	9.60
เรียงวัสดุดิบ	10	6.40
คัดขนาด/ตรวจคุณภาพ/ซังน้ำหนัก	16	10.30
ตัดแต่งวัสดุดิบ	20	12.80
แปรรูป	65	41.70
บรรจุภัณฑ์	19	12.20
คลังสินค้า	11	7.10
วัสดุดิบที่เกี่ยวข้อง		
กุ้ง	77	49.40
ปลา	61	39.10
หมึก	10	6.40
อื่นๆ	8	5.10
ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
หัวหน้างาน	18	11.50
ผู้ปฏิบัติงาน	138	88.50

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประเภทการจ้างงาน		
รายเดือน	25	16.00
รายวัน	130	83.30
รายเหมา	1	0.60
การทำงานโดยเฉลี่ย (ชั่วโมง/วัน)		
8 ชั่วโมง	156	100.00
การทำงานล่วงเวลา		
ไม่ทำ	39	25.00
ทำ	117	75.00
การทำงานเป็นกะ		
ไม่ทำ	134	85.90
ทำ	22	14.10
ระยะทางในการเดินทางมาทำงาน (กิโลเมตร)		
น้อยกว่า 30 กิโลเมตร	120	76.90
30-60 กิโลเมตร	24	15.40
มากกว่า 60 กิโลเมตร	12	7.70
ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน		
น้อยกว่า 30 นาที	78	50.00
30-60 นาที	61	39.10
มากกว่า 60 นาที	17	10.90
ระยะทางและเวลาในการมาทำงานต่อการมาทำงาน		
ไม่มี	127	81.4
มี	29	18.6
โรคประจำตัว		
ไม่มี	120	76.90
มี	36	23.10

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ยาที่ใช้ประจำ		
ไม่มี	125	80.10
มี	31	19.90
ดัชนีมวลกาย		
ต่ำกว่าเกณฑ์ (< 18.5)	3	1.90
น้ำหนักปกติ (18.5 - 22.9)	45	28.80
น้ำหนักเกิน (23 - 24.9)	38	24.40
โรคอ้วน (25 - 29.9)	70	44.90
รอบเอว		
เพศชาย		
ปกติ (< 90 cm)	11	7.10
อ้วนลงพุง (\geq 90 cm)	6	3.80
เพศหญิง		
ปกติ (< 80 cm)	66	42.30
อ้วนลงพุง (\geq 80 cm)	73	46.80

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 14.52$, $SD = 3.24$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 17.45$, $SD = 2.03$, $M = 29.55$, $SD = 3.34$, $M = 22.64$, $SD = 2.80$, $M = 26.57$, $SD = 2.32$, $M = 29.52$, $SD = 3.13$ และ $M = 27.34$, $SD = 3.20$ ตามลำดับ) ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน และค่าต่ำสุด-สูงสุดกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการรับรู้
คุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านและโดยรวม (N = 156)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าต่ำสุด - สูงสุด		M	SD	ระดับการรับรู้
	เกณฑ์	กลุ่มตัวอย่าง			
ด้านร่างกาย	6-24	10-24	17.45	2.03	ปานกลาง
ด้านจิตใจ	11-44	16-40	29.55	3.34	ปานกลาง
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	8-32	13-32	22.64	2.80	ปานกลาง
ด้านสิ่งแวดล้อม	9-36	19-36	26.57	2.32	ปานกลาง
ด้านจิตวิญญาณ	10-40	20-40	29.52	3.13	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในชีวิต	10-40	17-39	27.34	3.20	ปานกลาง
คะแนนรวม	1-216	100-202	14.52	3.24	ปานกลาง

ตัวแปรที่ศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้คุณลักษณะงาน อยู่ในระดับสูง ($M = 51.41$, $SD = 5.81$) นอกจากนี้ยังพบว่ามี การรับรู้ความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับดี การรับรู้สิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 52.94$, $SD = 10.90$) และกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้นโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 47.37$, $SD = 9.20$) ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยที่ศึกษา
(N = 156)

ปัจจัย	ค่าต่ำสุด - สูงสุด		M	SD	การรับรู้
	เกณฑ์	กลุ่มตัวอย่าง			
คุณลักษณะงาน	14-70	30-69	51.41	5.81	สูง
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	7-49	37-43	52.94	10.90	ปานกลาง
ความสามารถในการทำงาน	0-96	32-83	40.33	4.52	ดี
นโยบายส่งเสริมสุขภาพใน สถานประกอบการ	1-61	14-61	47.37	9.20	สูง

3. ความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เมื่อนำตัวแปรต้น คือ คุณลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถ
ในการทำงาน นโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ และตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิต
ในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง มาวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอย
แบบขั้นตอน พบว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และคุณลักษณะงาน สามารถร่วมกันทำนาย
คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งได้
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ร้อยละ 36 ($R^2 = 0.036$, $F = 5.62$, $df = 15$, $p < 0.05$) โดยตัวแปร
สิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนคุณภาพชีวิต
ในการทำงานได้ดีที่สุด ร้อยละ 23 ($\beta = .23$, $t = 2.92$, $p < 0.05$) รองลงมาคือ คุณลักษณะงาน
สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 16.60 ($\beta = .16$, $t = 2.10$, $p < 0.05$)
ดังตาราง 6

ตาราง 6

ความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง (N= 156)

ตัวแปรที่ศึกษา	คุณภาพชีวิตการทำงาน							
	R	R ²	R ² _{adj}	R ² change	Beta	b	t	p-value
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	.20	.04	.036	0.04	.23	.26	2.92	0.01
คุณลักษณะงาน	.26	.07	.057	0.02	.16	.36	2.09	0.01

F = 5.6, p = 0.01

การอภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์เชิงทำนายของปัจจัยคุณลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน และนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งครั้งนี้ ผู้วิจัยจะอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามลำดับดังนี้ (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง (2) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง

ข้อมูลส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา พบว่ามีความสอดคล้องกับลักษณะประชากรวัยแรงงานโดยทั่วไป คือ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 89.01) อาจเนื่องมาจากประชากรส่วนใหญ่ในปัจจุบันมีจำนวนเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และบริบททางสังคมในปัจจุบันเพศหญิงส่วนใหญ่ออกมาทำงานเพื่อหาเลี้ยงครอบครัวมากขึ้น นอกจากนี้ลักษณะการทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งไม่ได้เป็นงานที่ต้องใช้กำลังอย่างหนักในการทำงาน จำนวนแรงงานสูงอายุเพศหญิงจึงมีจำนวนมากกว่าเพศชาย กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 45-49 ปี (ร้อยละ 53.20) ถือเป็นช่วงผู้ใหญ่ตอนกลางมีความมั่นคงทางอาชีพ แต่อย่างไรก็ตาม อายุในช่วงวัยนี้เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายไปในทางที่เสื่อมถอยลง ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาในงานอื่น ๆ ที่มีช่วงอายุ 25-35 ปี ซึ่งเป็นวัยที่ต้องสร้างครอบครัว (ศรีเรือน, 2553) ด้านการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 67.30) เนื่องจากลักษณะงานในแผนกแปรรูป

(ร้อยละ 41.70) ที่มีแรงงานสูงอายุทำงานอยู่มากที่สุดไม่ต้องใช้ระดับการศึกษาที่สูงแต่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการทำงาน ในส่วนของระยะเวลาการทำงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี (ร้อยละ 50.60) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการให้สวัสดิการของโรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน รวมไปถึงระยะทางในการเดินทางมาทำงานมีความสะดวก มีบริการรถรับส่ง และใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานไม่นาน รายได้ต่อเดือน 5,001-9,999 บาท (ร้อยละ 57.10) ซึ่งไม่เพียงพอ (ร้อยละ 51.30) อาจเนื่องมาจากปัญหาเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ต้องมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง หรือยังมีหนี้สินที่ต้องหยิบยืมมาใช้จ่าย จึงทำให้รายได้ที่ได้มาไม่เพียงพอ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 75.00) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ลักษณะส่วนบุคคลที่มีอายุอยู่ในช่วงวัยทำงาน (45 – 49 ปี) (ร้อยละ 53.20) ซึ่งเป็นช่วงวัยที่ยังคงมีสุขภาพและร่างกายที่แข็งแรง สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ มีระยะเวลาของการทำงานที่เป็นไปตามวิถีชีวิตปกติคือช่วงเวลากลางวัน ทำงานโดยเฉลี่ย 8 ชั่วโมงต่อวัน (ร้อยละ 100) ไม่ทำงานเป็นกะ (ร้อยละ 85.8) แต่ปฏิบัติงานล่วงเวลา (ร้อยละ 75.5) และมีระดับการศึกษาที่ใกล้เคียงกันคือ ระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 67.30) ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่มีรายได้ไม่สูงมากนัก นอกจากนี้โรงงานมีการให้สวัสดิการและการปฏิบัติในด้านต่างๆอย่างเท่าเทียมกัน จึงมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับที่ใกล้เคียงกัน คมกฤต (2553) ส่งผลให้แรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จักรพันธ์ (2559) ที่พบว่าพนักงานรายวันที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลามีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ สุรัชดา (2555) ที่พบว่าพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะการทำงาน และสิ่งแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของวิทยา (2555) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดระนองอยู่ระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้านจะพบว่า

ด้านร่างกาย แม้ว่าแรงงานสูงอายุจะมีความเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายที่เสื่อมถอยลง แต่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ยังคงมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง (ร้อยละ 64.10) ยังคงทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า (ร้อยละ 69.90) มีการดูแลตนเองโดยรับประทานอาหารและพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันเพียงพอ (ร้อยละ 60.30 และ 59.60 ตามลำดับ) แต่มีกลุ่มตัวอย่างเพียงเกือบครึ่งหนึ่งเท่านั้นที่ได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ (ร้อยละ 42.30) และมีส่วนน้อยมากที่ได้

เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล (ร้อยละ 3.20) จึงอาจส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านร่างกายในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จักรพันธ์ (2559) ที่พบว่าพนักงานรายวันที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านร่างกายในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สิทธิศักดิ์ (2553) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านร่างกายในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความแตกต่างด้านคุณลักษณะประชากรที่มีอายุ 19-29 ปีซึ่งอยู่ในช่วงวัยสร้างครอบครัว จึงทำงานหนัก ไม่มีเวลาพักผ่อน และมีภาวะเครียดจากการทำงาน และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ วิทยา (2555) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กลุ่มตัวอย่างไม่มีปัญหาสุขภาพหรือไม่มีปัญหาทำงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน

ด้านจิตใจ แรงงานสูงอายุจะมีความเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์และจิตใจที่มั่นคงขึ้น และมีประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น (วิวัฒน์, 2553) ดังจะเห็นได้จาก กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในความในตนเอง (ร้อยละ 75.00) มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ในทุกวันนี้ (ร้อยละ 79.50) รู้สึกว่าตนเองเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว (ร้อยละ 64.70) มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ (ร้อยละ 71.80) มีสมาธิขณะทำงาน (ร้อยละ 82.10) สามารถไว้วางใจและพึ่งพาเพื่อนร่วมงานได้ (ร้อยละ 67.90 และ 64.10 ตามลำดับ) สามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้ (ร้อยละ 60.3) เมื่อมีปัญหาในการทำงานสามารถปรึกษาหัวหน้างานได้ (ร้อยละ 56.40) มีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย (ร้อยละ 80.10) และมีความสุขในการทำงาน (ร้อยละ 85.30) จึงอาจส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจิตใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จักรพันธ์ (2559) ที่พบว่าพนักงานรายวันที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจิตใจ ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของ สิทธิศักดิ์ (2553) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจิตใจในระดับปานกลางเช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก แรงงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ และสวัสดิการที่โรงงานมอบให้ นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานมีความสุขในการทำงาน

ด้านสัมพันธภาพทางสังคม สังคมของแรงงานสูงอายุส่วนใหญ่คือที่ทำงานและบ้าน กลุ่มเพื่อนที่สำคัญคือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรจะมีส่วนช่วยในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ดังจะเห็นได้จาก กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ว่าเป็นเพื่อนร่วมงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน (ร้อยละ 76.90) เป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน (ร้อยละ 65.40) สามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง (ร้อยละ 80.80) สามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้ (ร้อยละ 68.60) นอกจากนี้ยังมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นในการทำงานได้ (ร้อยละ 64.10) และได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อท่านจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร (ร้อยละ 69.20) จึงอาจส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคม

ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จักรพันธ์ (2560) ที่พบว่าพนักงานรายวันที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคม ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของ สิทธิศักดิ์ (2553) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคม ในระดับปานกลางเช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก แรงงานส่วนใหญ่สามารถมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน

ด้านสิ่งแวดล้อม การมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (ร้อยละ 79.50) มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน (ร้อยละ 85.30) มีการยอมรับในกฎระเบียบของสถานประกอบการ (ร้อยละ 87.20) พึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถานประกอบการจัดเตรียมไว้ให้ เช่น ห้องพักผ่อนห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำและห้องส้วม (ร้อยละ 78.80) และได้รับข้อมูลและความรู้ ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ (ร้อยละ 82.10) มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานจำนวนมาก (ร้อยละ 78.20) รวมไปถึงรับรู้ว่ามีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาที่ทำงาน (ร้อยละ 76.30) สามารถเดินทางไปยังที่ทำงานได้สะดวก (ร้อยละ 81.40) จึงส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จักรพันธ์ (2560) ที่พบว่าพนักงานรายวันที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของสิทธิศักดิ์ (2553) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมในระดับปานกลางเช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ลักษณะการทำงานมีความปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โรงอาหาร ห้องน้ำ ห้องพยาบาล ให้บริการ แต่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้บริการเนื่องจากโรงงานเป็นโรงงานขนาดใหญ่ ทำให้มีพนักงานจำนวนมาก จึงทำให้มีความต้องการใช้บริการจำนวนมาก

ด้านจิตวิญญาณ การมีอิสระในการทำงาน ได้รับการยอมรับและชื่นชมจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้เกิดความภูมิใจในการทำงาน ทำให้มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน และมีแรงจูงใจในการทำงาน ดังจะเห็นได้จาก กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ได้รับการยอมรับ/คำชมหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 75.60) รู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม (ร้อยละ 77.60) ภูมิใจที่ได้ทำงานในสถานประกอบการแห่งนี้ (ร้อยละ 71.20) ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการงานอย่างเต็มที่ (ร้อยละ 76.90) มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของสถานประกอบการ (ร้อยละ 61.50) มีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ 64.70) สามารถทำกิจกรรมศาสนาได้ตามความต้องการ (ร้อยละ 55.80) และมีความมั่นใจในความมั่นคงของโรงงาน และทีมผู้บริหาร (ร้อยละ 68.60) และไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ (ร้อยละ 66.60) จึงอาจส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจิตวิญญาณ ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จักรพันธ์ (2560) ที่พบว่าพนักงานรายวันที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา

มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจิตวิญญาณ ในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคง การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเพียงพอใช้จ่าย ในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้เกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็น ได้รับสวัสดิการที่ดีเหมาะสม และครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีฟรี มีการขึ้นเงินรายได้ตามความสามารถจะส่งผลให้ พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน (อัญชูลี, 2553) ดังจะเห็นได้จาก ส่วนใหญ่รับรู้ว่างานที่ทำ และรายได้ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง (ร้อยละ 78.80 และ 78.20 ตามลำดับ) ส่วนมากสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม (ร้อยละ 69.20) เกือบครึ่งหนึ่งมีเงินออมไว้ใช้ในยามจำเป็น (ร้อยละ 43.60) แต่อีกเกือบครึ่ง ไม่มีเงินออมไว้ใช้ในยามจำเป็น (ร้อยละ 41.70) และเกือบครึ่งหนึ่งสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของ ครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม (ร้อยละ 46.20) แต่อีกเกือบครึ่งหนึ่งสร้างหนี้เกินกำลังที่จะ ผ่อนใช้ได้ (ร้อยละ 41.70) นอกจากนี้ส่วนใหญ่ได้ปรับค่าจ้างตามนโยบายรัฐบาล (ร้อยละ 41.70) จึงอาจส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคง ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จักรพันธ์ (2560) ที่พบว่าพนักงานรายวันที่ทำงานในโรงงาน อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลามีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านร่างกายใน ระดับปานกลางและสอดคล้องกับการศึกษาของ สิทธิศักดิ์ (2553) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านความมั่นคงในระดับปานกลางเช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก แรงงานได้รับค่าจ้างตาม อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย

2. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงาน ในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน จากตัวแปรคุณลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน และนโยบายการส่งเสริมสุขภาพ ในสถานประกอบการต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเล แช่แข็ง พบว่า คือ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และคุณลักษณะงาน สามารถทำนายคุณภาพชีวิต ในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลได้ ร้อยละ 36.0 ($\text{adj } R^2 = .036$) สิ่งแวดล้อมในการทำงานสามารถทำนายคุณภาพชีวิตแรงงานสูงอายุได้ ร้อยละ 23.20 และคุณลักษณะงานสามารถทำนายคุณภาพชีวิตได้ร้อยละ 16.60 ในขณะที่การรับรู้ความสามารถใน การทำงานและการรับรู้นโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการไม่สามารถทำนายคุณภาพชีวิต ในการทำงานได้ จากผลการวิจัยดังกล่าว สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน พบว่าเป็นตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์

คุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดคือร้อยละ 23 ($\beta = .23, t = 2.92, p < .05$) อาจเนื่องจากการทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งต้องสัมผัสกับด้านกายภาพ สถานที่ปฏิบัติงานมีแสงสว่างเพียงเพียงพอ (ร้อยละ 71.80) และมีการระบายอากาศที่ดี (ร้อยละ 42.90) แต่อากาศเย็นจัด (ร้อยละ 56.40) มีพื้นลื่น แฉะ และมีน้ำขัง (ร้อยละ 36.50) มีเสียงดังมาก จนต้องตะโกนพูดกัน (ร้อยละ 35.30) มีกลิ่นเหม็นรบกวนการทำงาน (ร้อยละ 41.70) กลุ่มตัวอย่างมีการสัมผัสกลิ่น/ควัน/ไอระเหยของแอมโมเนียที่ใช้ ในการทำความเย็น (ร้อยละ 40.40) และมีการสัมผัสคลอรีนในขั้นตอนการล้างวัตถุดิบ (ร้อยละ 34.00) มีการสัมผัสวัตถุอันตราย เช่น ปลาดิบ/กุ้งดิบ/หมึกดิบ (ร้อยละ 51.30) มีเศษวัตถุดิบหรือเทน้ำเสียในบริเวณที่ทำงาน (ร้อยละ 32.10) แต่ไม่มีพาหะนำโรค เช่น หนู แมลงวัน แมลงสาบในที่ทำงาน (ร้อยละ 53.20) กลุ่มตัวอย่างทำงานในท่าเดิมซ้ำๆ ตลอดเวลา (ร้อยละ 50.00) ต้องยืนหรือนั่งทำงานตลอดเวลาการทำงาน (ร้อยละ 62.80) ลักษณะการทำงานมีลักษณะบิดเอี้ยวตัว (ร้อยละ 31.40) ทำงานในลักษณะกางแขนออกนอกลำตัว (ร้อยละ 30.10) ทำงานในลักษณะก้ม-โค้ง ลำตัว (ร้อยละ 34.60) ทำงานในลักษณะก้ม-เงยศีรษะ (ร้อยละ 40.40) และทำงานในลักษณะกระดก ข้อมือขึ้น-ลง (ร้อยละ 50.60) มีกลุ่มตัวอย่างเพียงเล็กน้อยที่มีความรู้สึกกดดันเรื่องเวลาเนื่องจากปริมาณงานที่มากหรือลักษณะงานหนัก (ร้อยละ 35.30) แต่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 47.40) เป็นงานที่มีความปลอดภัยต่ำ (ร้อยละ 46.80) ทำให้รู้สึกกลัวทำงานและมีความหวังเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานในระดับที่น่าพอใจและเหมาะสม (ร้อยละ 46.80)

จากปัญหาดังกล่าว อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งได้ อย่างไรก็ตามที่สิ่งแวดล้อมในการทำงาน คำนวณคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจักรพันธ์ (2560) ที่พบว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในระดับเล็กน้อยเช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงงานให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ว่ามีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานขององค์กรพฤติกรรมความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่พบว่าการสนับสนุนความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .148$) () ดังนั้นโรงงานจึงควรต้องรักษามาตรการความปลอดภัยในงานทำงานเพื่อให้แรงงานมีความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตาม การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมย่อมมีการสัมผัสปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานทุกด้าน โดยเฉพาะในแรงงานสูงอายุที่มีระยะเวลาในการทำงานที่ยาวนาน ซึ่งอาจส่งผลให้เป็นสาเหตุหนึ่งของการเกิดโรครัง

โรงงานจึงควรให้ความสำคัญ การรณรงค์การดูแลสุขภาพ การตรวจสุขภาพประจำปี และการค้นหาโรค เพื่อให้แรงงานสูงอายุยังคงทำงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. คุณลักษณะงาน พบว่าเป็นตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดคือร้อยละ 16 ($\beta = .16, t = 2.10, p < 0.05$) อาจเนื่องจากเป็นงานที่จำเป็นต้องใช้ความสามารถ ความชำนาญอย่างมาก เพื่อให้งานออกมาได้ผลดี (ร้อยละ 58.30) เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะหลายด้าน (ร้อยละ 64.10) ไม่สามารถทำเพียงคนเดียวทั้งหมดจนได้ผลงานที่สมบูรณ์ได้ แต่เป็นงานที่บุคคลอื่นทำไว้แล้วและส่งต่อมาให้ท่านทำในขั้นตอนต่อไป (ร้อยละ 44.20) เป็นการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้อื่น (ร้อยละ 47.40) งานที่ทำมีความสำคัญต่อผลงานโดยรวมขององค์กรเป็นอย่างมาก (ร้อยละ 63.50) เป็นงานที่ทำมีคุณค่าและมีความสำคัญมากต่อองค์กร (ร้อยละ 55.80) งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างมาก (ร้อยละ 42.30) สามารถกำหนดได้ด้วยตนเองว่าจะทำงานด้วยวิธีใด และเสร็จเมื่อใด (ร้อยละ 40.40) เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรค สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองได้ (ร้อยละ 39.10) ภายหลังทำงานเสร็จเรียบร้อยสามารถบอกคุณภาพของงานได้ว่าทำงานได้ดีหรือไม่ เพียงใด (ร้อยละ 55.10) สามารถประเมินคุณภาพงานที่ทำได้ด้วยตนเอง (ร้อยละ 51.30) ได้รับทราบผลการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอว่าตนเองทำงานได้ดีหรือไม่ (ร้อยละ 53.20) ได้ทราบผลการทำงานจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานว่าตนเองทำงานได้ดีหรือไม่ (ร้อยละ 47.40)

เมื่อแรงงานมีการรับรู้ถึงคุณค่าของงานในระดับสูงจึงเกิดผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน รู้สึกภาคภูมิใจในการทำงาน ส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน อาจส่งผลให้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.38, p < .05$) (มาสริน และคณะ, 2554) และ ($r = 0.64, p < .01$) (บุรุษกร และคณะ, 2555) และพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะงานสามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ ($r^2 = 0.45, p < .05$) (เอมอร และคณะ, 2555) และ ($r^2 = 0.58, p < .01$) (เอื้ออารี และคณะ, 2555) ดังนั้น สถานประกอบการจึงควรสนับสนุนให้มีกิจกรรมที่ให้แรงงานจะได้แสดงความสามารถของตนเองเพื่อเป็นการเพิ่มคุณค่าในตนเอง และได้รับการยอมรับจากนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลให้มีการรับรู้ถึงความสำคัญของคุณลักษณะงานเพิ่มมากขึ้น มีกำลังใจในการทำงาน ให้ได้ผลงานที่ดีทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

สำหรับการรับรู้ความสามารถในการทำงาน และนโยบายการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ หมายความว่า การรับรู้ความสามารถในการทำงาน และนโยบายการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการอาจไม่ใช่ตัวทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุได้ อาจเนื่องมาจาก แรงงานสูงอายุส่วนใหญ่รับรู้ว่าคุณภาพชีวิตของตนเองยังแข็งแรง ยังคงคิดว่าความสามารถในการทำงานของตนเองในปัจจุบันยังอยู่ในระดับดี

เมื่อเปรียบเทียบกับในอดีตที่ผ่านมา มีเพียงเล็กน้อยที่มีโรคประจำตัว และยังคงมีความคาดหวังกับการทำงานต่อไปในอนาคต จึงส่งผลให้การรับรู้ความสามารถในการทำงานไม่มีอำนาจในการทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงาน ใกล้เคียงกับการศึกษาของวันเพ็ญ (2559) ที่พบว่าการรับรู้ความสามารถในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับเล็กน้อย ($r = .24$) อย่างไรก็ตามความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงตลอดช่วงชีวิต การมีสุขภาพที่ดีจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้นสถานประกอบการควรมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการทำงานของแรงงานให้คงอยู่และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้แรงงานที่ยังคงมีศักยภาพในการทำงานยังคงทำงานต่อไปได้

ในส่วนของการรับรู้นโยบายการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ แรงงานส่วนใหญ่รับทราบว่าสถานประกอบการมีนโยบายที่ส่งเสริมให้แรงงานมีสุขภาพดี รวมถึงรับทราบว่าสถานประกอบการมีการจัดอุปกรณ์/สถานที่ไว้ให้ และง่ายต่อการเข้าถึง แต่นโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นนโยบายการส่งเสริมสุขภาพแบบกว้างๆ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การรณรงค์เลิกเหล้า เลิกบุหรี่ แต่ไม่มีนโยบายส่งเสริมสุขภาพที่เอื้อต่อแรงงานสูงอายุโดยตรง เช่น การเปลี่ยนแผนหรือเปลี่ยนตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับภาวะสุขภาพของแรงงานสูงอายุ จะมีเฉพาะการเปลี่ยนตำแหน่งงานในหญิงตั้งครรภ์ จึงส่งผลให้การรับรู้ความสามารถในการทำงานไม่มีอำนาจในการทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โดยสรุปการศึกษาครั้งนี้พบว่า แรงงานสูงอายุส่วนใหญ่มีการรับรู้คุณลักษณะงานนโยบายการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการในระดับสูง (ร้อยละ 54.20 และ 64.50 ตามลำดับ) การรับรู้ความสามารถในการทำงานในระดับดี (ร้อยละ 52.9) แต่การรับรู้สิ่งแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 86.40) ซึ่งตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง คือ การรับรู้สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้คุณลักษณะงาน ได้ร้อยละ 36 ($R^2 = 0.36, p < .05$) โดยตัวแปรสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ดีที่สุด ร้อยละ 23.2 ($\beta = .232, t = 2.92, p < 0.05$) รองลงมาคือ คุณลักษณะงาน สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 16 ($\beta = .166, t = 2.10, p < .05$) การศึกษาครั้งนี้ถึงแม้ว่าจะสามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งได้ในระดับเล็กน้อย และอาจยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ได้รวมอยู่ในการศึกษาครั้งนี้แต่อาจมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุ อย่างไรก็ตามจากผลการศึกษาครั้งนี้ สะท้อนให้เห็นว่าสถานประกอบการควรมีมาตรการสนับสนุนให้มีกิจกรรมส่งเสริมการรับรู้ความเสี่ยงและผลกระทบจากการสัมผัสสิ่งแวดล้อมในการทำงานและการรับรู้คุณลักษณะงานมากขึ้นและคงไว้ซึ่งการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองนโยบายส่งเสริมสุขภาพที่เหมาะสมกับแรงงานสูงอายุอย่างต่อเนื่องเพื่อคงไว้

ซึ่งสุขภาพของร่างกายและจิตใจและประสิทธิภาพในการทำงานแรงงานสูงอายุ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงทำนายของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน และนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง กลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานที่มีอายุระหว่าง 45-59 ปี ที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งขนาดใหญ่ของจังหวัดสงขลา ที่เลือกแบบเจาะจง สุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยจับสลากแบบไม่ใส่คืนทำการเก็บข้อมูลในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2559 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วน ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์และสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.98-1 หลังจากการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแล้ว นำไปทดลองใช้เบื้องต้นกับประชากรที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึง กับกลุ่มตัวอย่างและนำมาหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ดังนี้ 1) แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณลักษณะงาน และ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน หาค่าความเที่ยงโดยตรวจสอบความสอดคล้องภายในได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค 0.91, 0.71, และ 0.70 ตามลำดับ 2) แบบสอบถามความสามารถในการทำงาน หาค่าความเที่ยงโดยวิธีการทดสอบซ้ำ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความคงที่เท่ากับ 0.82 และ 3) แบบสอบถามนโยบายการสร้างเสริมสุขภาพ หาค่าความเที่ยงโดยตรวจสอบความสอดคล้องภายใน ตอนที่ 1 ได้ค่า KR-20 เท่ากับ 0.73 ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค 0.76 และ 0.89 ตามลำดับ จากนั้นจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้สถิติพรรณนาและสถิติถดถอยพหุ แบบมีขั้นตอน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ความสามารถในการร่วมกันทำนายปัจจัยคุณลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน นโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 156 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 89.01) อยู่ในช่วงอายุ 45-49 ปี (ร้อยละ 53.20) นับถือศาสนาพุทธ (ร้อยละ 85.30) จบการศึกษาระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 67.30) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 73.70) รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 5,001- 9,999 บาท (ร้อยละ 57.10) ซึ่งไม่เพียงพอต่อรายจ่าย (ร้อยละ 51.30 ตามลำดับ) และมีหนี้สิน (ร้อยละ 65.40) ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 6-10 ปี (ร้อยละ 50.60) เกือบครึ่งทำงานอยู่ในแผนกแปรรูป (ร้อยละ 41.70) วัตถุประสงค์ส่วนใหญ่เป็นกึ่ง (ร้อยละ 49.40) ทำงานในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (ร้อยละ 88.50) เป็นพนักงานรายวัน (ร้อยละ 83.30) ทำงานโดยเฉลี่ย 8 ชั่วโมงต่อวัน (ร้อยละ 100) ไม่ทำงานเป็นกะ (ร้อยละ 85.90) แต่ปฏิบัติงานล่วงเวลา (ร้อยละ 75.00) ระยะทางในการเดินทางจากบ้านมาทำงานน้อยกว่า 30 กิโลเมตร (ร้อยละ 76.90) ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานน้อยกว่า 30 นาที (ร้อยละ 50.00) ซึ่งระยะทางและเวลาในการมาทำงานไม่มีผลต่อการมาทำงาน (ร้อยละ 81.4) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีประวัติโรคประจำตัว (ร้อยละ 76.90) และไม่มียาที่ใช้เป็นประจำ (ร้อยละ 80.10) แต่มีดัชนีมวลกายอยู่ในระดับอ้วน (ร้อยละ 44.90) เพศชายมีเส้นรอบเอวอยู่ในเกณฑ์ปกติ (ร้อยละ 7.10) แต่เพศหญิงมีเส้นรอบเอว อยู่ในเกณฑ์อ้วนลงพุง (ร้อยละ 46.80)

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 14.52, SD = 3.24$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 17.45, SD = 2.03, M = 29.55, SD = 3.34, M = 22.64, SD = 2.80, M = 26.57, SD = 2.32, M = 29.52, SD = 3.13$ และ $M = 27.34, SD = 3.20$ ตามลำดับ)

3. ความสามารถในการร่วมกันทำนายปัจจัยคุณลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน นโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และคุณลักษณะงาน สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลได้ ร้อยละ 36.0 ($adj R^2 = .036$) โดยสิ่งแวดล้อมในการทำงานสามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุได้ร้อยละ 23.20 และคุณลักษณะงาน สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 16.60 ในขณะที่การรับรู้ความสามารถในการทำงานและการรับรู้ นโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการไม่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานได้

ข้อจำกัดในการวิจัย

1. ผลการวิจัยนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลขนาดใหญ่ จึงสามารถนำผลการศึกษาไปอ้างอิงในแรงงานกลุ่มนี้เท่านั้น เนื่องจากโรงงานอาหารทะเลแห่งหนึ่งขนาดเล็กหรือขนาดกลางอาจมีวิสัยทัศน์และนโยบายในการดูแลแรงงานสูงอายุที่แตกต่างกัน
2. เครื่องมือที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในครั้งนี้ยังพบว่า ข้อคำถามมากเกินไป ส่งผลให้แรงงานสูงอายุที่มีปัญหาในด้านการมองเห็น ต้องใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามเป็นเวลานาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการพยาบาล
 - 1.1 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลได้ คือ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และคุณลักษณะงาน พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงงานหรือพยาบาลอาชีวอนามัยจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการดูแล และปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานภายในโรงงาน รวมถึงให้ความสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพของแรงงานสูงอายุ ที่มีโอกาสเกิดโรคเรื้อรังจากความเสื่อมของร่างกาย และการสัมผัสสิ่งแวดล้อมในการทำงานจากการทำงานมาเป็นเวลานาน
 - 1.2 ด้านการศึกษาพยาบาล

ควรให้ความรู้แก่นักศึกษาพยาบาลและพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงงานหรือพยาบาลอาชีวอนามัย เกี่ยวกับแรงงานสูงอายุเพิ่มขึ้น เพื่อให้เห็นความสำคัญของแรงงานสูงอายุ และค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุเพื่อให้แรงงานสูงอายุยังคงทำงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ด้านนโยบายและสาธารณะ

สิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยในการทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุ ดังนั้น ผู้บริหารของโรงงานควรให้ความสำคัญและสนับสนุนให้มีกิจกรรมส่งเสริมการรับรู้ความเสี่ยงและผลกระทบจากการสัมผัสปัจจัยเสี่ยงจากการทำงานมากขึ้น และคงไว้

ซึ่งนโยบายส่งเสริมสุขภาพที่เหมาะสมกับแรงงานสูงอายุอย่างต่อเนื่อง เพื่อคงไว้ซึ่งสุขภาวะของร่างกายและจิตใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การเลือกปัจจัยที่จะนำมาศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุ ควรมีค่าความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับสูง
2. ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งไม่ได้ทำการศึกษานี้ เพื่อให้เกิดความครอบคลุมของปัจจัยที่อาจมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสูงอายุมากขึ้น
3. ควรมีการพัฒนาและปรับปรุงข้อคำถามของแบบสอบถามให้มีข้อคำถามลดลงแต่ครอบคลุมความต้องการ เพื่อลดเวลาและอคติในการตอบคำถามของกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารอ้างอิง

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2551). *หลักปฏิบัติเทคโนโลยีการผลิตที่สะอาด (การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการป้องกันมลพิษ) อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง*. เชียงใหม่: สุเทพการพิมพ์.
- กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- กิตติ ชุณหครีวงศ์. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. (2556). *บัญชีประเภทโรงงานอุตสาหกรรม*.
ค้นจาก <http://www.diw.go.th/hawk/data/factype.php>.
- กองวิชาการและแผนงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2543). *ศัพท์แรงงาน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรไทย.
- จักรพันธ์ ชูสุวรรณ. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานรายวันโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ชนกันต์ เหมือนทัพ และจันทร์ชล มาพุท. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ*. *วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม*. 4(2), 68-85.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2546). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่9. กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ซัด นกอยู่. (2554). *การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.
- ณานิกา วงษ์สุรีย์รัตน์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงานโดยมีความเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์: กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

- ทิพวัลย์ สมิต. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงาน
อุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ศรีเรือน แก้วกังวาน. (2553). จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย (เล่ม 2). พิมพ์ครั้งที่ 9.
กรุงเทพมหานคร : สามลดา.
- นิภาดา ธารีเพียร. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของแรงงานสตรีสูงอายุ
ในโรงงาน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.
- บริษัท ห้องเย็นโซติวัฒน์หาดีใหญ่ จำกัด. (2558). แบบแสดงรายการข้อมูล ประจำปี 2558 (แบบ 56-1).
ค้นหาจาก http://www.kst-hatyai.com/inc/news_detail.php?fid=30.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุรัสกร เตจ๊ะมา สุคนธา คงศีล สมชาติ โตรักษา และกิติพงษ์ หาญเจริญ. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล.
วารสารสาธารณสุข. 42(2), 82-91.
- ปัจฉิมา บัวยอม, หทัยทิพย์ จุทอง, สุวิช ธรรมปาโล, ลิเลียน วิวัฒน์ และวันเพ็ญ แก้วปาน. (2553)
การประเมินสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพของแรงงานสูงอายุในภาคใต้. วารสารควบคุมโรค,
36(2), 81-89.
- ปราณี ทองคำ, สนั่น เพ็งเหมือน, เพ็ญพัทธ์ ทองแท้ และมารุต คำชะอม. (2550). การพัฒนารูปแบบ
การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานสตรีในอุตสาหกรรมอาหารทะเลจังหวัดปัตตานี.
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ปัตตานี.
- พภัสสรณ์ วรภัทร์ธีระกุล. (2559). ปัญหาแรงงาน: เมื่อประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์.
ค้นหาจาก <http://www.western.ac.th/media/attachments/2017/10/27/r8.pdf>.
- ภักดี โพธิศิริ. (2544). National policies to face the problems of an aging population.
ใน บัณฑิต จันทะยานี และคณะ. (บรรณาธิการ). *Aging male "men's health through
the ages"*. กรุงเทพมหานคร: ปิยอนด์ เอ็นเทอร์ไพรซ์ จำกัด.
- ภัทรวลลี เปรมปราโมทย์. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองแม่เมาะ
จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- มาสริน ศุกลปักษ์ จริยาพร เจริญโล่ทองดี และดารณี มิตรสุภาพ. (2554) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน
และบรรยากาศองค์กร ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า.

วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ. 5(1), 32-39.

- เย็นฤดี แสงเพชร วันเพ็ญ แก้วปาน สุรินธร กลัมพากร ดุสิต สุจิรารัตน์. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของแรงงานสูงอายุชายในสถานประกอบการ จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารพยาบาลสาธารณสุข*. 22(2), 17-29.
- วันเพ็ญ แก้วปาน และ สุรินธร กลัมพากร. (2555). ภาวะสุขภาพและพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพของแรงงานสูงอายุในประเทศไทย. *จดหมายเหตุทางแพทย์ แพทย์สมาคมแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์*. 95(6), 16-20.
- วันเพ็ญ แก้วปาน. (2559). *การสร้างเสริมความสามารถในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อขยายโอกาสการทำงานภายหลังเกษียณอายุแก่อาจารย์อาวุโส สายวิทยาศาสตร์สุขภาพในสถาบันอุดมศึกษาไทย*. กรุงเทพมหานคร: โอโมชั่นอาร์ต จำกัด.
- วิทยา ป้อมแดง. (2555). *คุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดระนอง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, นครศรีธรรมราช.
- วิทยา อินทร์สอน. (2559). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม*. *Industrial Technology Review*. 282. 103-111
- วิวัฒน์ เอกบูรณะวัฒน์. (2553). *แรงงานสูงอายุ (Elderly Worker)*. ศูนย์อาชีวเวชศาสตร์และเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี, กรุงเทพมหานคร
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2560). *ช่องทางรอด ส่งออกอาหารทะเลแปรรูปไทย: อาหารทะเลแปรรูป: แนวโน้ม โอกาสและกลยุทธ์ทาง ธุรกิจภายใต้การมุ่งสู่การทำ ประมงอย่างถูกกฎหมาย สากล และสอดคล้องกับ Thailand 4.0*. ค้นจาก <https://www.kasikornbank.com/th/business/sme/.../article/.../Seafood2017.pdf>.
- ศูนย์วิจัยและตรวจสอบคุณภาพสินค้าประมงสงขลา. (2561). *รายชื่อสถานประกอบการ*. ค้นจาก <https://www.fisheries.go.th/quality/DOF%20list.pdf>.
- ศูนย์ศึกษาการค้าระหว่างประเทศ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. (2556). *รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการพัฒนาความร่วมมือด้านอุตสาหกรรมกับประเทศเพื่อนบ้าน (ยุทธศาสตร์การพัฒนาความร่วมมือ ด้านอุตสาหกรรมภายใต้กรอบโครงการ พฒั นาเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย อินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทย: IMT-GT)*. ค้นจาก <http://www.thaifta.com/thaifta/Home/รายงานการศึกษา/tabid/55/ctl/Details/mid/435/ItemID/8146/Default.aspx>.

- สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ. (2552). *อนุกรมระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน : Management System of Quality of Work Life Series (MS-QWL) ฉบับข้อกำหนด Requirements MS-QWL 1: 2004*. ม.ป.ท.
- สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน (ประเทศไทย). (2554). *การป้องกันและควบคุมอันตรายจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน*. ค้นจาก http://www.shawpat.or.th/index.php?option=com_content&view=article&id=190&Itemid=75.
- สาวิกา รัตนพันธ์. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สิทธิศักดิ์ จริงจิตร. (2553). *คุณภาพชีวิตของแรงงานในธุรกิจอาหารทะเลเยือกแข็งในเขตจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, นครศรีธรรมราช.
- สุรัชดา เพชรสิทธิ์. (2555). *คุณภาพชีวิตของพนักงานหญิงในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งอำเภอเมืองจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนามนุษย์และสังคม บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- สุวิมล ติरणันท์. (2550). *การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 1*. ค้นจาก http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p1/Ma1_2.doc.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2557). *รายงานผลเบื้องต้นสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557*. ค้นจาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/older57.pdf>.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). *จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ ในแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ และภาค ที่ว่าราชการจักร พ.ศ. 2559*. ค้นจาก <https://data.go.th/DatasetDetail.aspx?id=c6afd4e2-4ec3-4a48-aa72-0bad8d4d89eb>.

- เสาวลักษณ์ แก้วมณี, ชวพรพรรณ จันทร์ประสิทธิ์, ธาณี แก้วธรรมานุกุล. (2554). ปัจจัยคุกคามสุขภาพ
จากการทำงานและภาวะสุขภาพตามความเสี่ยงของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมอาหารทะเลบรรจุ
กระป๋อง. *วารสารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยบูรพา*. 6(2), 90-99.
- อัญชลี จำนงผล. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของ
พนักงาน กรณีศึกษา: บริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต คณะการ
จัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- แนวทางและเกณฑ์วินิจฉัยโรคจากการทำงาน. (2547). *ตำราแนวทางและเกณฑ์วินิจฉัยโรคจากการทำงาน*.
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานประกันสังคม.
- อนามัย เทศกะทีก. (2557). สิ่งคุกคามจากความเย็นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารแช่แข็งและผลกระทบ
ต่อสุขภาพ. *วารสารมหาวิทยาลัยนเรศวร: วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี* 22(1); 26-34.
- อาภรณ์ทิพย์ บัวเพ็ชร์. (2559). การจัดบริการสุขภาพในสถานประกอบการ ใน ปิยะนุช จิตตบุญท์
และอุษณีย์ เพชรรัชตะชาติ (บรรณาธิการ). *การพยาบาลสุขภาพชุมชน มีติการจัดบริการ*.
สงขลา, ชานเมืองการพิมพ์
- อริน เปรมโสตร์. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ ค้าไม้ จำกัด*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- แอนน์ จิระพงษ์สุวรรณ. (2556). สิ่งคุกคามสุขภาพจากสภาพแวดล้อมในการทำงานและการสำรวจ
สถานประกอบการ. *วารสารพยาบาลสาธารณสุข*. 27(3), 106-114
- เอมอร ผิวเหลือง ศรีธนา บุญชูเศรษฐ์ และสุนิสา จั๋ยม่วงศรี. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*.
10(2), 58-73.
- อรรวรรณ แก้วบุญชู. (2550). *คู่มือประเมินความสามารถในการทำงาน*. ภาควิชาการพยาบาล
สาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เอื้ออารีย์ เพ็ชรสุวรรณ นวรัตน์ สุวรรณผ่อง นพพร ไหว้ธีระกุล และฉวีวรรณ บุญสุยา. (2555).
คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารเกื้อภรณ์*. 19(2),
102-117

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). New Jersey: Erlbaum.
- Erikson, E.H. (1950). *Childhood and Society*. New York: Norton.
- Frederick P. Morgeson, , Stephen E. Humphrey. (2008). Job and team design: Toward a more integrative conceptualization of work design, in Joseph J. Martocchio (ed.) *Research in Personnel and Human Resources Management* (Research in Personnel and Human Resources Management) 27, 39-91.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Massachusetts: Addison Wesley.
- Jacqueline R. Idaszak, Fritz Drasgow. (1987). A Revision of the Job Diagnostic Survey: Elimination of a Measurement Artifact. *Journal of Applied Psychology*. 72(1), 69-74.
- International Labour Organization. (2006). *Definition older workers and working age: Managing diversity and equality at the work place*. ค้นจาก <http://wfnetwork.bc.edu/glossary-entry.php?term>.
- Ilmarinen, J. (1999). *Ageing workers in the European Union—status and promotion of work ability, employability and employment*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Ministry of Labour.
- Ilmarinen, J. (2001). Aging workers. *Occup Environ Med*. 58(8), 546–552.
- Ilmarinen, J. (2003). *Promoting of work ability during aging*. In Kumashiro, M. (Ed). *Aging and work*. London and New York: Taylor & Francis.
- Ilmarinen, J. (2006). The ageing workforce - challenges for occupational health. *Occupational Medicine*. 56(6), 362–364.
- Kumashiro, M. (2003). *Japanese initiatives on aging and work : An occupational ergonomics approach to solving this complex problem*. In M. Kumashiro (Ed). *Aging and work*, pp.1-9. London and New York: Taylor & Francis.

- Knebelmann, J. and C. Prinz (2016), "The Impact of Depression on Employment of Older Workers in Europe", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 170, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/106dbdae-en>.
- Maslow, A. H. (1970). *Abraham H. Maslow Motivation and personality*. Retrieved from http://s-f-walker.org.uk/pubsebooks/pdfs/Motivation_and_Personality-Maslow.pdf.
- Polit, D. F. & Beck, C. T. (2004). *Nursing research: Principles and methods* (7th ed.). Philadelphia, USA: Lippincott Williams & Wilkins.
- Walton, Richard E. (1973). Quality of working: What is it?. *Sloan Management Review*, 15(1), 12-18.
- World Health Organization. (1986). *Ottawa charter for health promotion*. Geneva: World Health Organization.
- World Health Organization. (2003). *Health of the elderly in South-East Asia: A profile*. New Delhi: Regional office for South- East Asia.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างกำหนดจากการคำนวณด้วยสูตรวิเคราะห์อำนาจทดสอบสถิติที่ศึกษา (power analysis) ของโคเฮน (Cohen, 1988) กำหนดระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ($\alpha = .05$) กำหนดอำนาจการทดสอบ (power) ที่ .80 โดยกำหนดค่า v ที่ ∞ และเนื่องจากไม่พบว่ามีการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยลักษณะงาน ความสามารถในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน และนโยบายการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยจึงกำหนดอัตราความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม (correlation of determination: R) ในระดับปานกลางเท่ากับ .30 (บุญใจ, 2553) เพื่อนำมาแทนค่าในสูตรเพื่อคำนวณหาค่าอิทธิพล (effect size) ดังนี้

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

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

$$= .10$$

หลังจากนั้นนำค่า f^2 หาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร

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

โดย N หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

λ หมายถึง ค่าอำนาจการทดสอบที่ระดับ 95% ($\alpha = .05$) และค่าอำนาจการทดสอบที่ .80 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีทั้งหมด 4 ตัวแปร กำหนด v ที่ ∞ เปิดตาราง (ภาคผนวก ก) เพื่อหาค่า λ ได้ค่าทดสอบเท่ากับ 12.8

f^2 หมายถึง ค่าขนาดอิทธิพลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม (effect size) ฉะนั้นแทนค่าในสูตรได้

$$N = 12.8 / .1$$

$$= 128$$

จากสูตรได้กลุ่มตัวอย่าง 128 ราย เพื่อป้องกันการสูญหายของกลุ่มตัวอย่าง จึงได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 20 (Polit & Back, 2004) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน

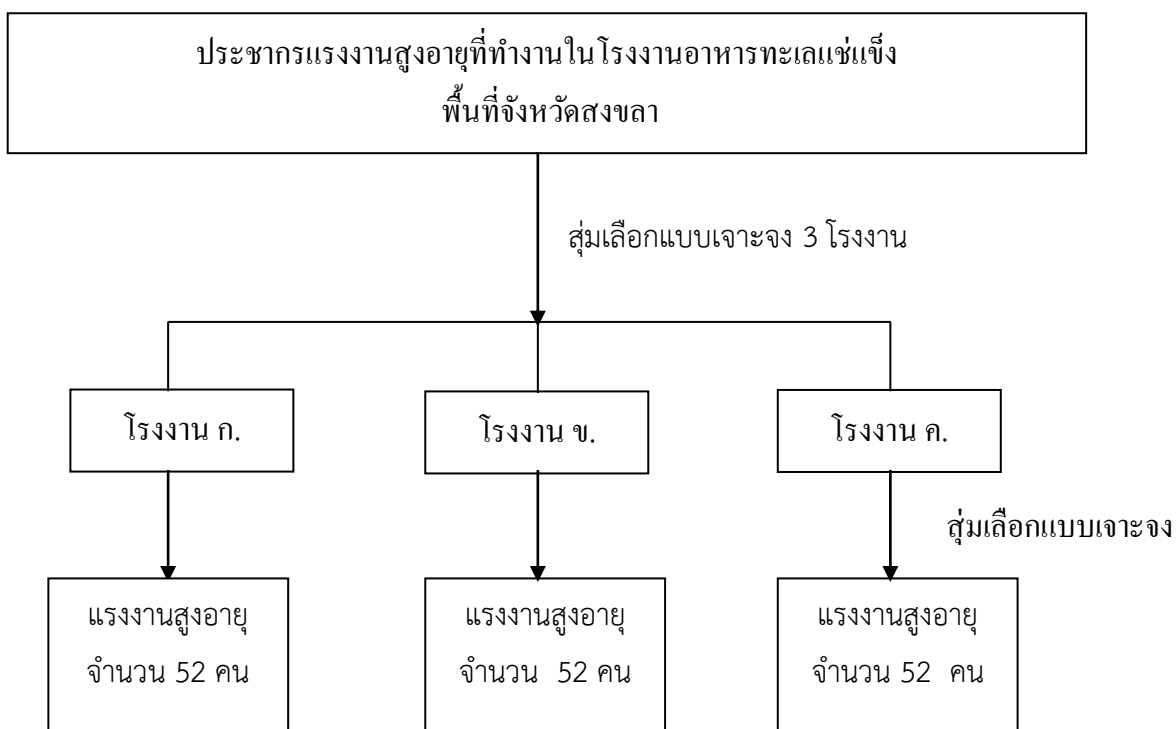
153.6 รายดั่งนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างรวมจำนวน 156 ราย

ภาคผนวก ข การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

สุ่มกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยเลือกสุ่มจากโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งของจังหวัดสงขลาแบบเจาะจง จำนวน 3 แห่ง โดยมีคุณลักษณะดั่งนี้

1. เป็นโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งขนาดใหญ่
2. มีการรับรองมาตรฐานระดับสากล
3. มีแรงงานสูงอายุทำงานอยู่ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน

เนื่องจากโรงงานอาหารทะเลแช่แข็งขนาดใหญ่ที่เลือกมีแรงงานสูงอายุทำงานอยู่ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน จึงกำหนดให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงงานมีจำนวนเท่า ๆ กันจากโรงงานทั้ง 3 แห่ง จึงสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยการจับสลากรายชื่อแบบไม่ใส่คืน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างกลุ่มละ 52 ราย



ภาคผนวก ค
เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง
แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 6 ส่วน จำนวน 158 ข้อ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามคุณลักษณะงาน

ส่วนที่ 4 ดัชนีชี้วัดความสามารถในการทำงาน

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามนโยบายการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ ปี
3. ศาสนา () พุทธ () อิสลาม () อื่น ๆ ระบุ.....
4. การศึกษา () ไม่ได้เรียนหนังสือ () ประถมศึกษา () มัธยมศึกษา/ปวช.
 () ปวส. () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี
5. สถานภาพ () โสด () สมรส () หม้าย
 () หย่า/แยก
6. ปัจจุบันรายได้ของท่านรวมค่าล่วงเวลาต่อเดือน..... บาท
 () ไม่เพียงพอ () เพียงพอ
7. ปัจจุบันท่านมีภาระหนี้สินต้องรับผิดชอบหรือไม่
 () ไม่มี () มี
8. ระยะเวลาในการทำงานในสถานประกอบการแห่งนี้ปี.....เดือน

9. แผนกที่รับผิดชอบ

- () รับผิดชอบ
 () เรียงลำดับ
 () คัดขนาด/ตรวจคุณภาพ/ซึ่งน้ำหนัก
 () ตัดแต่งวัสดุ
 () แปรรูป เช่น แซ่แข็ง ซูชิ เกี้ยวซ่า
 () บรรจุภัณฑ์
 () คลังสินค้า (ห้องเย็น)
 () อื่นๆ (โปรดระบุ.....)

10. วัสดุที่เกี่ยวข้อง

- () กุ้ง () ปลา
 () หมึก () อื่นๆ (โปรดระบุ.....)

11. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

- () หัวหน้างาน () ผู้ปฏิบัติงาน () อื่นๆ(ระบุ).....

12. ประเภทการจ้างงาน

- () รายเดือน () รายวัน () รายเหมา

13. ใน 1 สัปดาห์ท่านทำงานโดยเฉลี่ยกี่ชั่วโมงต่อวัน (ไม่นับชั่วโมงทำงานล่วงเวลา)

- () น้อยกว่า 8 ชั่วโมง () 8 ชั่วโมง () มากกว่า 8 ชั่วโมง

14. ท่านทำงานล่วงเวลาหรือไม่

- () ไม่ทำ () ทำ เฉลี่ย.....ชั่วโมงต่อวัน

15. ท่านทำงานเป็นกะหรือไม่

- () ไม่ทำ () ทำ เฉลี่ย.....ชั่วโมงต่อวัน
 () แบบ 2 กะต่อวัน
 () แบบ 3 กะต่อวัน

16. ระยะทางในการเดินทางมาทำงาน.....กิโลเมตร

17. ระยะเวลาการเดินทางมาทำงาน

- () น้อยกว่า 30 นาที
 () 30-60 นาที
 () มากกว่า 60 นาที

18. ผลของระยะทางและระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานต่อการมาทำงาน

() ไม่มีผล () มีผล

19. ท่านมีประวัติการเจ็บป่วยด้วยโรคประจำตัว

() ไม่ใช่ () ใช่ ระบุโรค.....

20. ท่านมียาที่ใช้ประจำ

() ไม่มี () มี ระบุชื่อยา.....

21. ปัจจุบันท่านน้ำหนัก.....กิโลกรัม ปัจจุบันท่านสูง.....เซนติเมตร

ดัชนีมวลกาย.....

22. ปัจจุบันท่านมีเส้นรอบเอว.....นิ้ว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้ถามถึงการรับรู้โดยทั่วไปของท่านในขณะที่ทำงานในสถานประกอบการ ข้อใดที่ท่านคิดว่า

เป็นจริงตามการรับรู้ของท่านมากที่สุดขอให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบนั้น จากคำตอบทั้ง 4 ตัวเลือก คือ

ไม่เห็นด้วยเลย	หมายถึง	ท่านไม่รับรู้เรื่องนั้นเลย
เห็นด้วยเล็กน้อย	หมายถึง	ท่านมีรับรู้เรื่องนั้นนานๆครั้ง (1-2 วัน/สัปดาห์)
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ท่านมีรับรู้ เรื่องนั้นค่อนข้างบ่อยครั้ง (3-4 วัน/สัปดาห์)
เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ท่านรับรู้เรื่องนั้นเป็นประจำจนถือเป็นเรื่องปกติในการทำงานทุกวัน (5-7 วัน/สัปดาห์)

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	การรับรู้ของท่าน			
		ไม่เลย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
ด้านร่างกาย					
1	ทุกวันนี้ท่านคิดว่าตัวท่านมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงเพียงใด				
2	ในปีที่ผ่านมาท่านได้เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลมากเพียงใด				
3	ท่านทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่าเพียงใด				
4	ท่านรับประทานอาหารเช้าในแต่ละวันได้เพียงพอเพียงใด				
5	ท่านได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอเพียงใด				
6	ท่านได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอเพียงใด				

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	การรับรู้ของท่าน			
		ไม่เลย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
ด้านจิตใจ					
7	ท่านสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้เพียงใด				
8	ท่านสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้เพียงใด				
9	ท่านพึงพอใจในความเป็นตัวท่านเพียงใด				
10	ท่านพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้เพียงใด				
11	ท่านภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายเพียงใด				
12	ตลอดเวลาในการทำงานท่านมีสมาธิเพียงใด				
13	ท่านสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวเพียงใด				
14	ท่านมีความสุขในการทำงานที่นี่เพียงใด				
15	ท่านมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์เพียงใด				
16	ท่านไว้วางใจเพื่อนร่วมงานเพียงใด				
17	ท่านสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้เพียงใด				
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม					
18	คนในที่ทำงานของท่านร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพียงใด				
19	ท่านทำงานตามหน้าที่ได้ ด้วยตัวท่านเองเพียงใด				
20	ท่านสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้เพียงใด				
21	ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันเพียงใด				
22	ท่านมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานได้เพียงใด				
23	ท่านได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อท่านจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารเพียงใด				
24	ท่านเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของที่ทำงานเพียงใด				
25	ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาที่ทำงานเพียงใด				

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	การรับรู้ของท่าน			
		ไม่เลย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
26	ท่านคิดว่าที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเพียงใด				
27	ท่านพึงพอใจในวันหยุดที่ท่านได้รับเพียงใด				
28	ท่านยอมรับในกฎระเบียบของสถานประกอบการเพียงใด				
29	ท่านสามารถเดินทางไปยังที่ทำงานได้สะดวกเพียงใด				
30	ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงานเพียงใด				
31	ท่านพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถานประกอบการจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำและห้องส้วมเพียงใด				
ด้านสิ่งแวดล้อม					
32	ที่ทำงานได้ให้ข้อมูล และความรู้ ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานแก่ท่านอย่างเพียงพอเพียงใด				
33	ที่ทำงานท่านมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานมากนักเพียงใด				
34	การทำงานที่มีความหมาย และมีความสำคัญต่อท่านเพียงใด				
ด้านจิตวิญญาณ					
35	ท่านได้รับการยอมรับ/คำชมหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเพียงใด				
36	งานที่ท่านทำทุกวันนี้ตอบสนองเป้าหมายในชีวิตของท่านเพียงใด				
37	ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีคุณค่าแก่สังคมเพียงใด				
38	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานที่นี่เพียงใด				
39	ท่านคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำเพียงใด				
40	ท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงของสถานประกอบการ				

	และทีมผู้บริหารเพียงใด				
41	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่เพียงใด				
ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	การรับรู้ของท่าน			
		ไม่เลย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
42	ท่านได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของสถานประกอบการเพียงใด				
43	ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องเพียงใด				
44	ท่านสามารถทำกิจกรรมศาสนาได้ตามความต้องการเพียงใด				
ด้านความมั่นคงในชีวิต					
45	ท่านได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเพียงใด				
46	ท่านสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมเพียงใด				
47	ท่านได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมเพียงใด				
48	ท่านพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่สถานประกอบการจัดให้เพียงใด				
49	ท่านได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเหมาะสมเพียงใด				
50	ท่านสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอเพียงใด				
51	ท่านเคยได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงใด				
52	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเพียงใด				
53	ท่านสร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้เพียงใด				
54	ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเพียงใด				

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามคุณลักษณะงาน

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้จะถามถึงการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ ข้อใดที่ท่านคิดว่าเป็นจริงตามการรับรู้ของท่านมากที่สุดขอให้ท่านใส่เครื่องหมาย✓ ในช่องคำตอบนั้น จากคำตอบทั้ง 5 ตัวเลือก คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	มีความคิดเห็นสนับสนุน/สอดคล้องกับการรับรู้เป็นอย่างมาก
เห็นด้วย	หมายถึง	มีความคิดเห็นสนับสนุน/สอดคล้องกับการรับรู้
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	มีความคิดเห็นที่เป็นกลางโดยยังไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าจะมีความคิดเห็นสนับสนุน หรือขัดแย้งการรับรู้
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	มีความขัดแย้ง/ไม่สนับสนุนการรับรู้
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	มีความขัดแย้ง/ไม่สนับสนุนการรับรู้

ข้อ	คุณลักษณะงาน	การรับรู้ของท่าน				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความหลากหลายของงาน						
1	เป็นงานที่ยากต้องใช้ความสามารถ ความชำนาญอย่างมาก เพื่อให้งานออกมาได้ผลดี					
2	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะหลายด้าน					
ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน						
3	เป็นงานที่ต้องทำเพียงคนเดียวทั้งหมดจนได้ผลงานที่สมบูรณ์					
4	เป็นงานที่บุคคลอื่นทำไว้แล้วและส่งต่อมาให้ท่านทำในขั้นตอนต่อไป					
ความสำคัญของงาน						
5	การทำงานของ ท่านสามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้อื่นได้					
6	งานที่ท่านมีความสำคัญต่อผลงานโดยรวมของกลุ่มเป็นอย่างมาก					

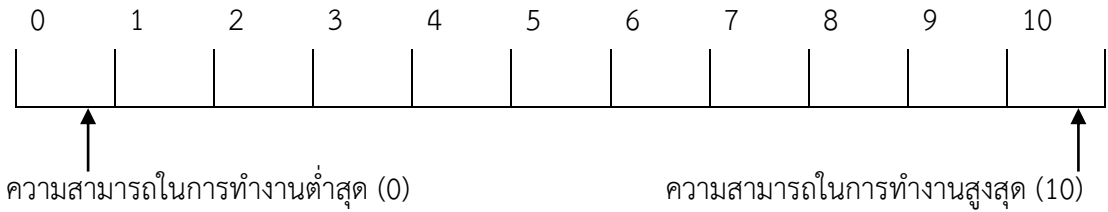
7	งานที่ทำมีคุณค่าและมีความสำคัญมากต่อองค์กร					
ข้อ	คุณลักษณะงาน	การรับรู้ของท่าน				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน						
8	งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างมาก					
9	สามารถกำหนดได้ด้วยตนเองว่าจะทำงานด้วยวิธีใด และเสร็จเมื่อใด					
10	เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรค สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองได้					
11	ภายหลังทำงานเสร็จเรียบร้อยสามารถบอกคุณภาพของงานได้ว่าทำงานได้ดีหรือไม่เพียงใด					
12	สามารถประเมินคุณภาพงานที่ทำได้ด้วยตนเอง					
ผลสะท้อนกลับจากงาน						
13	ได้รับทราบผลการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอว่าตนเองทำงานได้ดีหรือไม่					
14	ได้ทราบผลการทำงานจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานว่าตนเองทำงานได้ดีหรือไม่					

ส่วนที่ 4 แบบวัดดัชนีความสามารถในการทำงาน

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้ถามถึงความสามารถในการทำงานของท่าน ข้อใดที่ท่านคิดว่าเป็นจริงตามการรับรู้ของท่านมากที่สุดขอให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบนั้น

1. ท่านคิดว่าความสามารถในการทำงานของท่านในปัจจุบันอยู่ในระดับใด โดยเปรียบเทียบกับความสามารถในการทำงานสูงสุดที่ผ่านมาของท่าน

(กำหนดให้ความสามารถในการทำงานต่ำสุด = 0 และในการทำงานสูงสุด = 10)



2. ความสามารถในการทำงานที่สัมพันธ์กับความจำเป็นของลักษณะงาน

2.1 ถ้าเป็นการทำงานที่ต้องใช้กำลังกาย ท่านคิดว่าความสามารถในการทำงานของท่านในปัจจุบันอยู่ในระดับใด

() ดีมาก () ค่อนข้างดี () ปานกลาง () ไม่ค่อยดี () ไม่ดีเลย

2.2 ถ้าเป็นการทำงานที่ต้องใช้ความคิด ท่านคิดว่าความสามารถในการทำงานโดยใช้ความคิดของท่านในปัจจุบันอยู่ในระดับใด

() ดีมาก () ค่อนข้างดี () ปานกลาง () ไม่ค่อยดี () ไม่ดีเลย

3. ท่านเจ็บป่วยเกี่ยวกับโรคต่อไปนี้บ้างหรือไม่ กรุณาใส่เครื่องหมาย / ในช่องที่กำหนด

ข้อ	อาการเจ็บป่วย/โรค	ป่วยตามแพทย์วินิจฉัย	ป่วยตามความรู้สึก	ไม่ป่วย
การบาดเจ็บจากอุบัติเหตุ				
1	บริเวณหลัง			
2	บริเวณแขน / มือ			
3	บริเวณขา / เท้า			
4	บริเวณอวัยวะอื่นๆ ระบุ.....			
โรคเกี่ยวกับกระดูกและกล้ามเนื้อ				
5	ปวดเมื่อยซ้ำๆหรือมีความผิดปกติบริเวณบริเวณหลังส่วนบน/คอ			
6	ปวดเมื่อยซ้ำๆหรือมีความผิดปกติบริเวณบริเวณหลังส่วนล่าง/เอว			
7	ปวดแสบจากหลังลงมาที่ขา			
8	ปวดเมื่อยซ้ำๆบริเวณมือ/เท้า			
9	โรครูมาตอยด์ (โรคข้ออักเสบ)			
10	โรคอื่นๆที่เกี่ยวข้อง.....			

โรคหัวใจและหลอดเลือด				
11	ความดันโลหิต			
ข้อ	อาการเจ็บป่วย/โรค	ป่วยตาม แพทย์วินิจฉัย	ป่วยตาม ความรู้สึก	ไม่ป่วย
12	โรคหัวใจ/มีอาการเจ็บหน้าอกขณะทำงาน			
13	เส้นเลือดหัวใจอุดตัน			
14	หัวใจเต้นผิดจังหวะ			
15	โรคอื่นๆที่เกี่ยวข้อง.....			
16	ต่อมทอนซิลอักเสบ/ไซนัสอักเสบ/หลอดลมอักเสบ เฉียบพลัน			
17	หลอดลมอักเสบเรื้อรัง			
18	ไซนัสอักเสบเรื้อรัง			
19	หอบ หืด			
20	ถุงลมโป่งพอง			
21	วัณโรคปอด			
โรคเกี่ยวกับสุขภาพจิต				
23	ภาวะซึมเศร้าอย่างรุนแรง/อารมณ์แปรปรวน			
24	ซึม/เศร้า/วิตกกังวล/นอนไม่หลับ (อาการไม่รุนแรง)			
โรคระบบประสาทและประสาทรับความรู้สึก				
25	โรคหรือการบาดเจ็บเกี่ยวกับการได้ยิน เช่น การได้ยินเสื่อม / ได้รับความบาดเจ็บที่หู			
26	โรคหรือการบาดเจ็บเกี่ยวกับการมองเห็น เช่น สายตาเสื่อม / ได้รับความบาดเจ็บที่ตา (ไม่รวมสายตาสั้น / ยาว / เอียง)			
27	สมองขาดเลือด / ลมชัก / ปวดศีรษะข้างเดียว			
28	โรคอื่นๆที่เกี่ยวข้อง.....			
โรคเกี่ยวกับระบบย่อยอาหาร				
29	นิ่วถุงน้ำดี			
30	โรคตับ / ตับอ่อน			

31	แผลในกระเพาะอาหาร หรือลำไส้			
32	กระเพาะอาหารหรือลำไส้อักเสบ			
ข้อ	อาการเจ็บป่วย/โรค	ป่วยตาม แพทย์วินิจฉัย	ป่วยตาม ความรู้สึก	ไม่ป่วย
33	ลำไส้ใหญ่อักเสบ			
34	โรคอื่นๆที่เกี่ยวข้อง.....			
โรคเกี่ยวกับทางเดินปัสสาวะ และอวัยวะสืบพันธุ์				
35	กระเพาะปัสสาวะอักเสบ			
36	โรคไต			
37	โรคระบบสืบพันธุ์ เช่น อังเชิงกราน/ต่อมลูกหมาก			
38	โรคอื่นๆที่เกี่ยวข้อง.....			
โรคผิวหนัง				
39	ผื่นแพ้คัน หรืออักเสบ			
40	ผื่นอื่นๆ ระบุ.....			
41	โรคอื่นๆที่เกี่ยวข้อง.....			
เนื้องอก				
42	เนื้องอกธรรมดา			
43	เนื้องอกอันตราย (มะเร็ง) ระบุตำแหน่ง.....			
โรคต่อมไร้ท่อและการเผาผลาญ				
44	โรคอ้วน			
45	เบาหวาน			
46	ไทรอยด์เป็นพิษ / โรคไทรอยด์อื่นๆ			
47	โรคอื่นๆที่เกี่ยวข้อง.....			
โรคเลือด				
48	โลหิตจาง			
49	โรคอื่นๆที่เกี่ยวข้อง.....			
ความพิการแต่กำเนิด				
50	ความพิการแต่กำเนิด ระบุ.....			
ความผิดปกติหรือโรคอื่นๆ				
51	ความผิดปกติหรือโรคอื่นๆ ระบุ.....			

4. การเจ็บป่วยหรือการบาดเจ็บเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท่านหรือไม่

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- สามารถทำงานได้ตามปกติ เนื่องจากไม่มีอาการเจ็บป่วยหรือการบาดเจ็บในปัจจุบัน
- สามารถทำงานได้ตามปกติ แต่การทำงานทำให้มีอาการเจ็บป่วยเป็นบางครั้ง
- ต้องทำงานช้าลง หรือเปลี่ยนวิธีการทำงานเป็นบางครั้ง เนื่องจากการเจ็บป่วย
- ต้องทำงานช้าลง หรือเปลี่ยนวิธีการทำงานเป็นบ่อยๆ เนื่องจากการเจ็บป่วย
- ไม่สามารถทำงานประจำได้ เนื่องจากปัญหาสุขภาพ และการเจ็บป่วย
- ทำงานไม่ได้อีกต่อไป เนื่องจากปัญหาสุขภาพและการเจ็บป่วย

5. ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมาท่านต้องหยุดงานเต็มวัน เนื่องจากปัญหาสุขภาพหรือการเจ็บป่วยหรือเป็นการหยุดเพื่อไปรับการรักษารวมทั้งสิ้นกี่วัน

- ไม่เคยหยุดเลย
- 1-9 วัน
- 10-24 วัน
- 25-99 วัน
- 100-365 วัน

6. ความสามารถในการทำงานของท่านจากภาวะสุขภาพในปัจจุบัน ท่านคิดว่าสามารถทำงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันได้อีกหรือไม่อย่างไร นับจากวันนี้ไปอีก 2 ปีข้างหน้า

- ทำได้เหมือนเดิมแน่นอน
- ไม่ค่อยแน่ใจว่าจะทำได้เหมือนเดิมหรือไม่
- ทำไม่ได้เหมือนเดิมแน่นอน

7. ปัจจุบันท่านมีความสุขกับชีวิตประจำวันมากน้อยแค่ไหน

- มาก
- ค่อนข้างมาก
- เป็นบางครั้ง
- นานๆครั้ง
- ไม่มีเลย

7.1 ปัจจุบันท่านยังคงกระตือรือร้น และตื่นตื้นกับงานและชีวิตมากน้อยแค่ไหน

- เป็นประจำ สม่่าเสมอ
- ค่อนข้างบ่อย
- เป็นบางครั้ง
- นานๆครั้ง
- ไม่มีเลย

7.2 ปัจจุบันท่านยังความรู้สึกมีความหวังเต็มเปี่ยมกับอนาคตของท่านอย่างไร

- ตลอดเวลา
- ค่อนข้างบ่อย
- เป็นบางครั้ง
- นานๆครั้ง
- ไม่มีเลย

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้ถามถึงการรับรู้เกี่ยวกับการสัมผัสสิ่งคุกคามสุขภาพจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ข้อใดที่ท่านคิดว่าเป็นจริงตามการรับรู้ของท่านมากที่สุดขอให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบนั้น จากคำตอบทั้ง 5 ตัวเลือก คือ

ไม่เลย	หมายถึง	ไม่มีการสัมผัสปัจจัยคุกคามสุขภาพจากสิ่งแวดล้อม จากการทำงานเลย
น้อย	หมายถึง	มีการสัมผัสปัจจัยคุกคามสุขภาพจากสิ่งแวดล้อม จากการทำงานเล็กน้อย ประมาณ 1-2 วัน/สัปดาห์ แต่ ไม่รบกวนชีวิตประจำวัน
ปานกลาง	หมายถึง	มีการสัมผัสปัจจัยคุกคามสุขภาพจากสิ่งแวดล้อม การทำงานปานกลาง ประมาณ 3-4 วัน/สัปดาห์ และ รบกวนชีวิตประจำวันเล็กน้อย
มาก	หมายถึง	มีการสัมผัสปัจจัยคุกคามสุขภาพจากสิ่งแวดล้อม การทำงานค่อนข้างบ่อยครั้ง ประมาณ 5-7วัน/ สัปดาห์ และรบกวนชีวิตประจำวันมาก

ข้อ	สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	การรับรู้การสัมผัส			
		ไม่เลย	น้อย	ปานกลาง	มาก
ด้านกายภาพ					
1	มีแสงสว่างเพียงพอ				
2	มีอากาศเย็นจัด				
3	มีอากาศร้อน/อบอ้าว				
4	มีพื้นลื่น และ และมีน้ำขัง				
5	มีเสียงดังมาก จนต้องตะโกนพูดกัน				
6	มีฝุ่นมาก				
7	มีกลิ่นเหม็นรบกวนการทำงาน				
8	มีการระบายอากาศที่ดี				
9	ทำงานในพื้นที่จำกัด หมุนซ้ายขวาได้เท่านั้น				
ด้านเคมี					
10	สัมผัสคลอรีนในขั้นตอนการล้างวัตถุดิบ				

11	มีการสัมผัสกลิ่น/ควัน/ไอระเหยของแอมโมเนียที่ใช้ในการทำความเย็น				
ข้อ	สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	การรับรู้การสัมผัส			
		ไม่เลย	น้อย	ปานกลาง	มาก
ด้านชีวภาพ					
12	สัมผัสวัตถุพิษ เช่น ปลาดิบ/กุ้งดิบ/หมึกดิบ				
13	มีเศษวัตถุพิษหรือเหนียวในบริเวณที่ทำงาน				
14	มีพาหะนำโรค เช่น หนู แมลงวัน แมลงสาบในที่ทำงาน				
ด้านการยศาสตร์					
15	ทำงานในท่าเดิมซ้ำๆ ตลอดเวลา				
16	ยืนหรือนั่งทำงานตลอดเวลาการทำงาน				
17	ทำงานในลักษณะบิดเอี้ยวตัว				
18	ทำงานในลักษณะกางแขนออกนอกลำตัว				
19	ทำงานในลักษณะก้ม-โค้งลำตัว				
20	ทำงานในลักษณะก้ม-เงยศีรษะ				
21	ทำงานในลักษณะกระดกข้อมือขึ้น-ลง				
22	ทำงานยก ลาก หรือ เข็นของหนัก				
ด้านจิตสังคม					
23	ตลอดช่วงเวลาของการทำงาน รู้สึกกดดันเรื่องเวลาเนื่องจากปริมาณงานที่มากหรือลักษณะงานหนัก				
24	มีปัญหาเรื่องการถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวนในการทำงานบ่อยครั้ง				
25	ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาปริมาณงานมากขึ้นเรื่อย ๆ และรู้สึกต้องรับผิดชอบอย่างมากต่อหน้าที่การงาน				
26	ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน				
27	คาดหวังว่าหน้าที่การทำงานของในอนาคตไม่ค้ำวหน้า				
28	เคยมีประสบการณ์ หรือคิดว่าอาจจะต้องเผชิญ				

	กับการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ต้องการเกี่ยวกับ สถานการณ์ของการทำงาน				
ข้อ	สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	การรับรู้การสัมผัส			
		ไม่เลย	น้อย	ปานกลาง	มาก
29	เป็นงานที่มีความปลอดภัยต่ำ				
30	จากการที่ได้ใช้ความพยายาม/ทุ่มเทให้กับงาน รวมถึงความสำเร็จต่างๆในหน้าที่การงาน ท่านคิด ว่าได้รับการยอมรับและยกย่องให้เกียรติตามที่ควร ได้จากที่ทำงาน				
31	จากการที่ฉันได้ใช้ความพยายามหรือทุ่มเทให้กับ งาน รวมถึงความสำเร็จต่างๆในหน้าที่การงาน ฉัน คาดว่าความก้าวหน้าในการทำงานของฉันจะอยู่ใน ระดับที่น่าพอใจและเหมาะสม				
32	จากการที่ฉันได้ใช้ความพยายามหรือทุ่มเทให้กับ งาน รวมถึงความสำเร็จต่างๆในหน้าที่การงาน ฉัน คิดว่าเงินเดือน/รายได้ของฉันจัดอยู่ในระดับที่ เพียงพอ/เหมาะสมแล้ว				

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามนโยบายการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ

ตอนที่ 1 การรับรู้เกี่ยวกับนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้ถามถึงการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการของ
ท่าน ข้อใดที่ท่านคิดว่าเป็นจริงตามการรับรู้ของท่านมากที่สุดขอให้ท่านใส่เครื่องหมาย✓ ในช่อง
คำตอบนั้น

ข้อ	นโยบายการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ	การรับรู้	
		มี	ไม่มี
	ในสถานประกอบการของท่านมีนโยบายส่งเสริมสุขภาพดังต่อไปนี้หรือไม่		
1	การตรวจสุขภาพประจำปี		
2	การตรวจสุขภาพตามความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน		
3	การให้งานให้เหมาะกับภาวะสุขภาพพนักงาน		
4	การส่งเสริมการออกกำลังกาย		
5	การจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ		
6	การจัดหาอาหารและน้ำที่สะอาดถูกสุขลักษณะในโรงงาน		

7	การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน		
8	การจัดกิจกรรมเพื่อการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข		
ข้อ	นโยบายการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ	การรับรู้	
		มี	ไม่มี
9	การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิต หรือการคลายเครียด		
10	การส่งเสริมความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุ		

ตอนที่ 2 การรับรู้เกี่ยวกับการมีสถานที่/อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้ถามถึงการรับรู้เกี่ยวกับการมีสถานที่/อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการของท่าน ข้อใดที่ท่านคิดว่าเป็นจริงตามการรับรู้ของท่านมากที่สุดขอให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบนั้น

ข้อ	สถานที่/อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ	การรับรู้		
		มีและ เพียงพอ	มีแต่ไม่ เพียงพอ	ไม่มี
สถานประกอบการของท่านมีนโยบายส่งเสริมสุขภาพดังต่อไปนี้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่				
1	บอร์ดความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ หรือการจัดเสียงตามสาย			
2	อุปกรณ์และเวชภัณฑ์ที่เพียงพอสำหรับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น			
3	สถานที่ และอุปกรณ์สำหรับแพทย์/พยาบาล ตรวจรักษา หรือให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ			
4	สถานที่ และอุปกรณ์สำหรับการออกกำลังกาย			
5	สถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจ			
6	สถานที่สูบบุหรี่แยกออกจากพื้นที่อื่นๆ			
7	โรงอาหารที่ สะอาด ถูกสุขลักษณะ			
8	สถานที่ และอุปกรณ์สำหรับจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน เช่น อุปกรณ์ที่ใช้ในการอบรม			
9	มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล			

ตอนที่ 3 การรับรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมและความสะดวกในการรับบริการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้ถามถึงการรับรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมและความสะดวกในการรับบริการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการของท่าน ข้อใดที่ท่านคิดว่าเป็นจริงตามการรับรู้ของท่านมากที่สุดขอให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบนั้น จากคำตอบทั้ง 3 ตัวเลือก คือมี ไม่มี และไม่ทราบ

กรณีท่านตอบว่า มี กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบจาก 3 ตัวเลือก คือ

สะดวกมาก หมายถึง เข้ารับบริการได้ง่าย ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน

สะดวกปานกลาง หมายถึง เข้ารับบริการโดยมีขั้นตอนยุ่งยากพอสมควร

ไม่สะดวก หมายถึง เข้ารับบริการโดยมีขั้นตอนยุ่งยากและซับซ้อน

ข้อ	ความสะดวกในการรับบริการ ส่งเสริมสุขภาพ	การรับรู้				
		มีและสะดวก			ไม่มี	ไม่ทราบ
		มาก	ปานกลาง	ไม่		
1	ได้รับความรู้เกี่ยวกับสุขภาพจากบอร์ดหรือ เสียงตามสาย					
2	ได้รับตรวจสุขภาพประจำปี					
3	ได้รับตรวจสุขภาพตามความเสี่ยงของการ ปฏิบัติงาน เช่นการตรวจการได้ยิน การ มองเห็น สมรรถภาพปอด เป็นต้น					
4	การออกกำลังกายในสถานประกอบการ					
5	การใช้สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ					
6	การร่วมกิจกรรมรณรงค์เรื่องการเลิกสูบบุหรี่ สุรา และต่อต้านยาเสพติด					
7	การรับประทานอาหารอาหารที่มีคุณค่า สะอาด และถูก สุขลักษณะในโรงงาน					
8	การร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการ ทำงาน เช่น การแนะนำพนักงานใหม่ การ เพิ่มคุณภาพการทำงาน					

ข้อ	ความสะดวกในการรับบริการ ส่งเสริมสุขภาพ	การรับรู้				
		มี			ไม่มี	ไม่ทราบ
		สะดวก มาก	ปานกลาง	ไม่ สะดวก		
9	การร่วมกิจกรรมเพื่อการใช้ชีวิตอย่างมี ความสุข เช่น การใช้ชีวิตอย่างมีจุดหมาย มี ชีวิตที่พอเพียง					
10	การร่วมกิจกรรมเพื่อคลายเครียด เช่น การ คลายเครียดจากการทำงาน วิธีการผ่อนคลาย ความเครียด					
11	มีกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการ ทำงาน					

ภาคผนวก ง

ลักษณะการตอบ เกณฑ์การให้คะแนน แบบสอบถามดัชนีชี้วัดความสามารถในการทำงาน

ตาราง 7

ลักษณะการตอบ เกณฑ์การให้คะแนน แบบสอบถามดัชนีชี้วัดความสามารถในการทำงาน

ดัชนีชี้วัด	ลักษณะการตอบและเกณฑ์การให้คะแนน	การแปลผลคะแนน
ตัวที่ 1 การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองในปัจจุบันเปรียบเทียบกับความสามารถในการทำงานที่ผ่านมา	ผู้ตอบให้คะแนนความสามารถในการทำงานของตนเองในปัจจุบันเปรียบเทียบกับความสามารถในการทำงานที่ผ่านมา โดยกำหนดให้ 0 คะแนน คือ ไม่มีความสามารถในการทำงานไปจนถึง 10 คะแนน คือ ความสามารถในการทำงานสูงสุด	ประเมินจากการให้คะแนนตนเอง ตั้งแต่ 0-10 คะแนน
ตัวที่ 2 ความสามารถในการทำงานที่ต้องใช้กำลังกาย และกำลังความคิด	1) ลักษณะการตอบ เป็นแบบเลือกตอบ แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นที่ 1 เลือกคำตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ พิจารณาจากเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ ดีมาก ให้คะแนนเท่ากับ 5 คะแนน ค่อนข้างดี ให้คะแนนเท่ากับ 4 คะแนน ปานกลาง ให้คะแนนเท่ากับ 3 คะแนน ไม่ค่อยดี ให้คะแนนเท่ากับ 2 คะแนน ไม่ดีเลย ให้คะแนนเท่ากับ 1 คะแนน	ค่าคะแนนของความสามารถในการทำงานที่สัมพันธ์กับความจำเป็นของลักษณะงาน ตั้งแต่ 2-10 คะแนน

ตาราง 7 (ต่อ)

ดัชนีชี้วัด	ลักษณะการตอบและเกณฑ์การให้คะแนน	การแปลผลคะแนน
	<p>2) ชั้นที่ 2 นำคะแนนที่ได้มาคำนวณ</p> <p>2.1 หากงานที่ใช้ด้านกำลังร่างกายในการทำงานเป็นหลัก</p> <ul style="list-style-type: none"> - ค่าคะแนนที่เป็นด้านกำลังร่างกายจะคูณด้วย 1.5 - ค่าคะแนนที่เป็นด้านความคิดจะคูณด้วย 0.5 <p>2.2 หากงานที่ใช้ด้านกำลังความคิดในการทำงานเป็นหลัก</p> <ul style="list-style-type: none"> - ค่าคะแนนที่เป็นด้านกำลังร่างกายจะคูณด้วย 0.5 - ค่าคะแนนที่เป็นด้านความคิดจะคูณด้วย 1.5 <p>2.3 หากงานที่ทำมีความถนัดทั้งด้านร่างกายและความคิด</p> <p>สามารถนำคะแนนมารวมกันได้เลย</p> <p>ตัวอย่างการให้ค่าคะแนน สมมุติว่าผู้ตอบคำถามเลือกตอบ 3 ในการทำงานที่ใช้กำลังร่างกาย และเลือกตอบ 5 ในการทำงานที่ใช้กำลังความคิด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าผู้ตอบมีลักษณะงานใช้กำลังร่างกายเป็นหลักจะคำนวณได้ <p>ดังนั้น $(3 \times 1.5) + (5 \times 0.5)$ ผลลัพธ์ = $4.5+2.5 = 7$</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าผู้ตอบมีลักษณะงานใช้กำลังความคิดเป็นหลักจะคำนวณได้ <p>ดังนั้น $(3 \times 0.5) + (5 \times 1.5)$ ผลลัพธ์ = $1.5+7.5 = 9$</p>	

ตาราง 7 (ต่อ)

ดัชนีชี้วัด	ลักษณะการตอบและเกณฑ์การให้คะแนน	การแปลผลคะแนน
	<p>- ถ้าผู้ตอบมีลักษณะงานใช้ทั้งกำลังร่างกายและกำลังความคิด จะคำนวณได้ดังนี้ $3 + 5$ ผลลัพธ์ = 8</p>	
<p>ตัวที่ 3 ความเจ็บป่วย หรือโรคที่ได้รับการวินิจฉัย จากแพทย์</p>	<p>เป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 51 ข้อ การให้คะแนน พิจารณาจากเกณฑ์ จำนวนโรคที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> มากกว่า 5 โรค ให้คะแนนเท่ากับ 1 4 โรค ให้คะแนนเท่ากับ 2 3 โรค ให้คะแนนเท่ากับ 3 2 โรค ให้คะแนนเท่ากับ 4 1 โรค ให้คะแนนเท่ากับ 5 ไม่ป่วยเลย โรค ให้คะแนนเท่ากับ 7 	<p>คะแนนจากเกณฑ์จำนวนโรคที่ ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์</p>

ตาราง 7 (ต่อ)

ดัชนีชี้วัด	ลักษณะการตอบและเกณฑ์การให้คะแนน	การแปลผลคะแนน
ตัวที่ 4 ผลกระทบจากการเจ็บป่วย หรือการบาดเจ็บต่าง ๆ ต่อการทำงาน	เป็นแบบเลือกตอบ การให้คะแนน พิจารณาจากเกณฑ์ผลกระทบจากการเจ็บป่วย ดังนี้	คะแนนจากเกณฑ์ผลกระทบจากการเจ็บป่วย
	ทำงานได้ตามปกติ	ให้คะแนนเท่ากับ 6
	ทำงานได้ตามปกติ แต่มีอาการผิดปกติของร่างกายหรือเจ็บป่วยเป็นบางครั้ง	ให้คะแนนเท่ากับ 5
	ต้องลดงานลง หรือเปลี่ยนวิธีการทำงานเป็นบางครั้งเนื่องจากปัญหาสุขภาพ และการเจ็บป่วย	ให้คะแนนเท่ากับ 4
	ต้องลดงานลง หรือเปลี่ยนวิธีการทำงานเป็นบ่อยๆเนื่องจากปัญหาสุขภาพและการเจ็บป่วย	ให้คะแนนเท่ากับ 3
	ทำได้เฉพาะงานชั่วคราวไม่สามารถทำงานประจำได้เนื่องจากปัญหาสุขภาพและการเจ็บป่วย	ให้คะแนนเท่ากับ 2
	ทำงานได้ไม่ได้อีกต่อไปเนื่องจากปัญหาสุขภาพ และการเจ็บป่วย	ให้คะแนนเท่ากับ 1

ตาราง 7 (ต่อ)

ดัชนีชี้วัด	ลักษณะการตอบและเกณฑ์การให้คะแนน	การแปลผลคะแนน
ตัวที่ 5 การลาหยุดและการนอนพักรักษาตัวจากการเจ็บป่วยจากการทำงานในรอบ 12 เดือน หรือ 1 ปีที่ผ่านมา	<p>ลักษณะการตอบ เป็นแบบเลือกตอบ ให้คะแนน พิจารณาจากเกณฑ์จำนวนวันลาหยุดเกณฑ์ ดังนี้</p> <p>ไม่เคยหยุดเลย ให้คะแนนเท่ากับ 5</p> <p>หยุด 1-9 วัน ให้คะแนนเท่ากับ 4</p> <p>หยุด 10-24 วัน ให้คะแนนเท่ากับ 3</p> <p>หยุด 25-99 วัน ให้คะแนนเท่ากับ 2</p> <p>หยุด 100-365 วัน ให้คะแนนเท่ากับ 1</p>	คะแนนมาจากเกณฑ์จำนวนวันลาหยุดเกณฑ์
ตัวที่ 6 ข้อคำถามเกี่ยวกับการประเมินความสามารถในการทำงานของตนเองในปัจจุบัน และอนาคตในอีก 2 ปีข้างหน้า	<p>เป็นแบบเลือกตอบ 3 ตัวเลือก ให้คะแนน พิจารณาจากเกณฑ์ประเมินความสามารถในการทำงานของตนเองในปัจจุบัน และอนาคตในอีก 2 ปีข้างหน้า ดังนี้</p> <p>ทำได้เหมือนเดิมแน่นอน ให้คะแนนเท่ากับ 7</p> <p>ไม่ค่อยแน่ใจว่าจะทำได้ ให้คะแนนเท่ากับ 4</p> <p>เหมือนเดิมหรือไม่</p> <p>ทำไม่ได้เหมือนเดิมแน่นอน ให้คะแนนเท่ากับ 1</p>	คะแนนมาจากเกณฑ์ประเมินความสามารถในการทำงานของตนเองในปัจจุบัน และอนาคตในอีก 2 ปีข้างหน้า

ตาราง 7 (ต่อ)

ดัชนีชี้วัด	ลักษณะการตอบและเกณฑ์การให้คะแนน	การแปลผลคะแนน
ตัวชี้วัด 7 แหล่งสนับสนุนทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความสนุกสนาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และการดำเนินชีวิตประจำวัน และมีความหวังเกี่ยวกับอนาคตของตนเอง	ทั้งหมดจำนวน 3 ข้อ ลักษณะการตอบเป็นแบบเลือกตอบ	คะแนนมาจากผลรวมที่ได้มา
	ชั้นที่ 1 ให้คะแนน พิจารณาจากเกณฑ์แหล่งสนับสนุนทางด้านจิตใจ ดังนี้	แปลงคะแนนทั้ง 3 ข้อมารวมกัน
	เป็นประจำสม่ำเสมอ ให้คะแนนเท่ากับ 4 คะแนน	
	ค่อนข้างบ่อย ให้คะแนนเท่ากับ 3 คะแนน	
	เป็นบางครั้ง ให้คะแนนเท่ากับ 2 คะแนน	
	นานๆครั้ง ให้คะแนนเท่ากับ 1 คะแนน	
	ไม่เคยเลย ให้คะแนนเท่ากับ 0 คะแนน	
	ชั้นที่ 2 นำคะแนนที่ได้ในทั้ง 3 ข้อมารวมกัน และนำผลรวมที่ได้มา	
	แปลงเป็นคะแนน ดังนี้	
	ผลรวม 0-3 เท่ากับ 1 คะแนน	
ผลรวม 4-6 เท่ากับ 2 คะแนน		
ผลรวม 7-9 เท่ากับ 3 คะแนน		
ผลรวม 10-12 เท่ากับ 4 คะแนน		

ภาคผนวก จ
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง
ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง

1. รศ.ดร.สุรินทร์ กลัมพากร

ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

2. ผศ.ดร.ฐิติวร ชูสง

ภาคเวชศาสตร์ชุมชน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

3. พว.เสาวลักษณ์ แก้วมณี

กลุ่มงานอาชีพเวชกรรม โรงพยาบาลสงขลา

ภาคผนวก ฉ
ใบพิทักษ์สิทธิกรุ่มตัวอย่าง

ดิฉัน นางสาวสุชาธินี ทองเนียนวล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน คณะพยาบาลศาสตรมหาวิทาลัยสงขลานครินทร์ กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง

การศึกษาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง ศึกษาปัจจัยและอำนาจทำนายของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะงาน ความสามารถในการทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และนโยบายการส่งเสริมสภาพในสถานประกอบการ ผู้วิจัยขอความร่วมมือท่านในการตอบแบบสอบถามโดยใช้เวลาประมาณ 30 - 45 นาที โดยไม่ต้องเขียนชื่อ-สกุล ของท่านลงในแบบสอบถาม เนื่องจากจะได้ไม่มีใครทราบว่าเป็นแบบสอบถามและคำตอบของท่าน

การตอบแบบสอบถามครั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสมัครใจของท่าน การตอบหรือไม่ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ไม่มีผลใด ๆ ต่อท่าน คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับจะไม่มีใครทราบที่ท่านตอบว่าอย่างไร ข้อมูลทั้งหมดจะถูกนำเสนอในภาพรวม ฉะนั้นผู้วิจัยขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ในแต่ละคำตอบไม่มีข้อใดถูกข้อใดผิด ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะความคิดเห็นและการรับรู้ของท่านเท่านั้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการสละเวลาเข้าร่วมตอบแบบสอบถามฉบับนี้ หากท่านมีข้อสงสัยประการใดสามารถสอบถามผู้วิจัยได้ตลอด

หากท่านยินดีให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ โปรดลงนามไว้เป็นหลักฐาน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในครั้งนี้

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

ผู้เข้าร่วมวิจัย

วันที่ กันยายน พ.ศ. 2559

.....
(นางสาวสุชาธินี ทองเนียนวล)

ผู้วิจัย

วันที่..... กันยายน พ.ศ. 2559

ภาคผนวก ข
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยที่ศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรอิสระ คือ การรับรู้คุณลักษณะงาน การรับรู้ความสามารถในการทำงาน การรับรู้สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้นโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว พบว่า ไม่มีตัวแปรอิสระคู่ใดที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงเกิน 0.80 ดังนั้นข้อมูล ชุดนี้จึงไม่มีปัญหาความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นของตัวแปรอิสระสูง (multicollinearity) (Stevens, 1996) จึงสามารถนำข้อมูลดังกล่าวข้างต้นไปวิเคราะห์ในสมการทำนาย คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง (N = 156)

ตัวแปรอิสระ	1	2	3	4
1. การรับรู้คุณลักษณะงาน (X_1)	-			
2. การรับรู้ความสามารถในการทำงาน (X_2)	.226**			
3. การรับรู้สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (X_3)	-.163*	.077		
4. การรับรู้นโยบายส่งเสริมสุขภาพ (X_4)	.258**	.018	-.038	
5. คุณภาพชีวิตการทำงาน (X_5)	.128	.165*	.205*	.118

* $p < .05$, ** $p < .01$

ภาคผนวก ฉ

ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

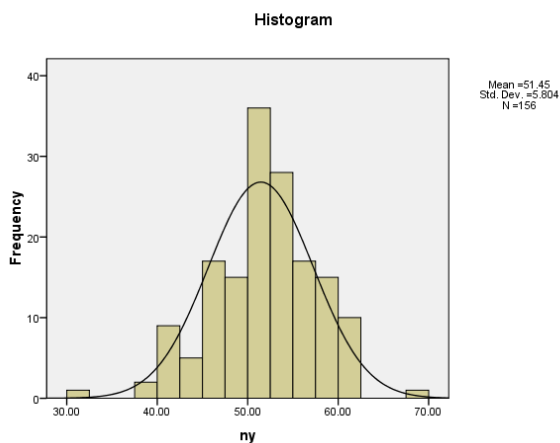
การตรวจสอบข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์ขึ้นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) (บุญใจ, 2553) มีดังนี้

1. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่อยู่ในระดับอันตรภาคชั้น (Interval scale) ขึ้นไป

จากงานวิจัยนี้พบว่า ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย คุณลักษณะงาน ความสามารถในการทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ เป็นตัวแปรมาตราอันตรภาคชั้น (Interval scale) ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นตัวแปรมาตราอันตรภาคชั้น (Interval scale) เช่นกัน

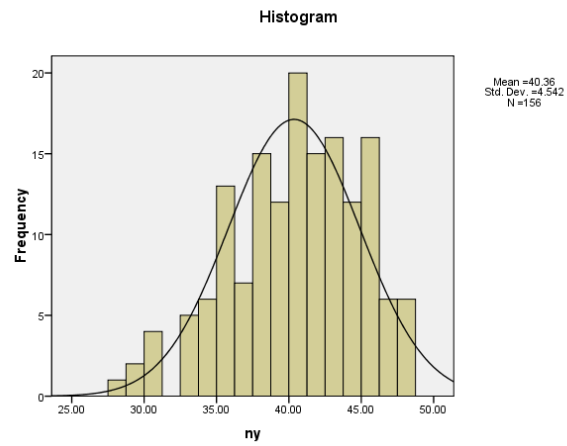
2. ทดสอบข้อมูลตัวแปรที่มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ โดยพิจารณาจากแผนภูมิฮิสโตแกรม (histogram)

2.1 คุณลักษณะงาน



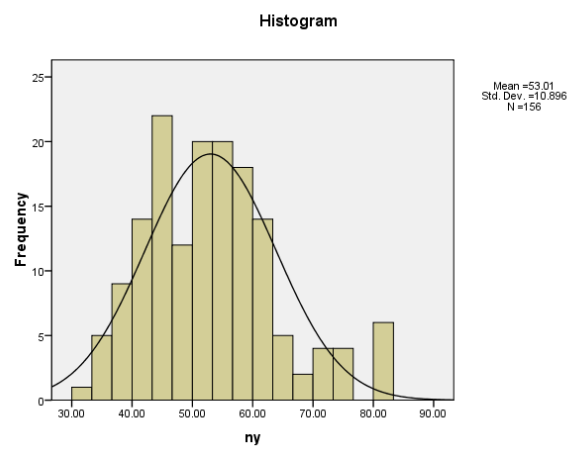
จากแผนภูมิฮิสโตแกรม (Histogram) ข้อมูลคุณลักษณะงานมีการกระจายแบบโค้งปกติ

2.2 ความสามารถในการทำงาน



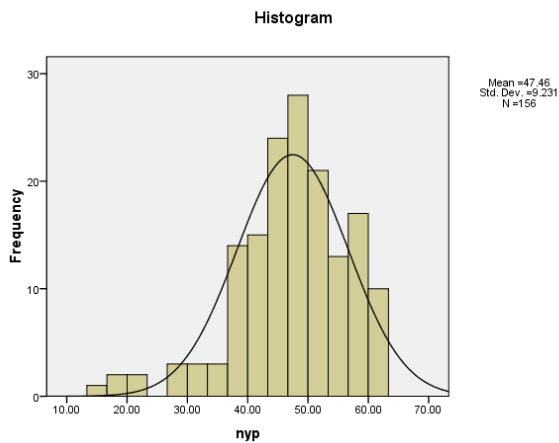
จากแผนภูมิฮิสโตแกรมความสามารถในการทำงานมีการกระจายแบบโค้งปกติ

2.3 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน



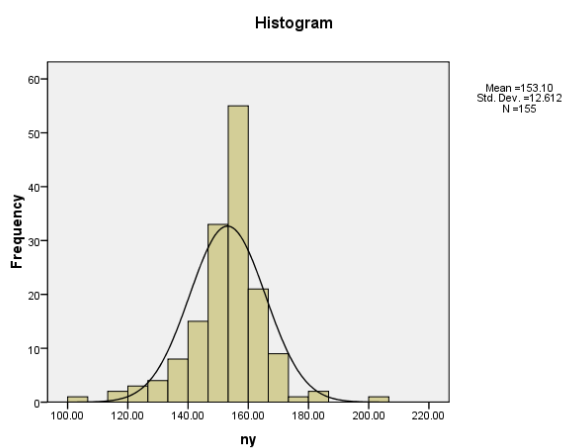
จากแผนภูมิฮิสโตแกรมสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีการกระจายแบบโค้งปกติ

2.4 นโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ



จากแผนภูมิฮิสโตแกรมนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการมีการกระจายแบบโค้งปกติ

2.5 คุณภาพชีวิตในการทำงาน



จากแผนภูมิฮิสโตแกรมคุณภาพชีวิตในการทำงานมีการกระจายแบบโค้งปกติ

ภาคผนวก ญ
ตารางวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม

ตาราง 9

จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน (N=156)

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	การรับรู้ของท่าน			
		ไม่เลย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
ด้านร่างกาย					
1	ทุกวันนี้ท่านคิดว่าตัวท่านมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงเพียงใด	1 (0.60)	39 (25.00)	100 (64.10)	16 (10.30)
2	ในปีที่ผ่านมาท่านได้เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลมากเพียงใด	5 (3.20)	8 (5.10)	23 (14.70)	120 (76.9)
3	ท่านทำงานด้วยความกระฉับกระฉ่ง กระปรี้กระเปร่าเพียงใด	5 (3.20)	31 (19.90)	109 (69.90)	11 (7.1)
4	ท่านรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอเพียงใด	1 (0.60)	20 (12.80)	94 (60.30)	41 (26.30)
5	ท่านได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอเพียงใด	38 (24.40)	66 (42.30)	44 (28.20)	8 (5.10)
6	ท่านได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอเพียงใด	2 (1.31)	37 (23.70)	93 (59.60)	24 (15.40)
ด้านจิตใจ					
7	ท่านสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้เพียงใด	6 (3.80)	35 (22.40)	94 (60.3)	20 (12.80)
8	ท่านสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้เพียงใด	6 (3.80)	35 (22.40)	88 (56.40)	27 (17.30)
9	ท่านพึงพอใจในความเป็นตัวท่านเพียงใด	0 (0.00)	15 (9.60)	117 (75.00)	24 (15.40)
10	ท่านพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้เพียงใด	0 (0.00)	20 (12.80)	124 (79.50)	12 (8.30)
11	ท่านภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายเพียงใด	0 (0.00)	18 (11.50)	125 (80.10)	13 (15.40)

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	การรับรู้ของท่าน			
		ไม่เลย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
12	ตลอดเวลาในการทำงานท่านมีสมาธิเพียงใด	0 (0.00)	11 (7.10)	128 (82.10)	17 (10.90)
13	ท่านสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวเพียงใด	3 (1.90)	8 (5.10)	101 (64.70)	44 (28.20)
14	ท่านมีความสุขในการทำงานที่นี่เพียงใด	1 (0.60)	9 (5.80)	133 (85.30)	13 (8.30)
15	ท่านมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์เพียงใด	2 (1.30)	28 (17.90)	112 (71.80)	14 (9.00)
16	ท่านไว้วางใจเพื่อนร่วมงานเพียงใด	4 (2.60)	34 (21.80)	106 (67.90)	12 (7.70)
17	ท่านสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้เพียงใด	3 (1.90)	42 (26.90)	100 (64.10)	11 (7.10)
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม					
18	คนในที่ทำงานของท่านร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพียงใด	0 (0.00)	23 (14.70)	120 (76.90)	13 (8.30)
19	ท่านทำงานตามหน้าที่ได้ ด้วยตัวท่านเองเพียงใด	2 (1.30)	13 (8.30)	126 (80.80)	15 (9.60)
20	ท่านสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้เพียงใด	1 (0.60)	33 (21.20)	107 (68.60)	15 (9.60)
21	ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันเพียงใด	6 (3.80)	37 (23.70)	102 (65.40)	11 (7.10)
22	ท่านมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานได้เพียงใด	1 (0.60)	48 (30.80)	100 (64.10)	7 (4.50)
23	ท่านได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อท่านจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารเพียงใด	5 (3.20)	36 (23.10)	108 (69.20)	7 (4.50)
24	ท่านเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของที่ทำงานเพียงใด	5 (3.20)	52 (33.30)	86 (55.10)	13 (8.30)

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	การรับรู้ของท่าน			
		ไม่เคย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
25	ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาที่ทำงานเพียงใด	2 (1.30)	22 (14.10)	119 (76.30)	13 (8.30)
26	ท่านคิดว่าที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเพียงใด	0 (0.00)	21 (1.90)	124 (79.50)	11 (7.10)
27	ท่านพึงพอใจในวันหยุดที่ท่านได้รับเพียงใด	0 (0.00)	15 (9.60)	124 (79.50)	17 (10.90)
28	ท่านยอมรับในกฎระเบียบของสถานประกอบการเพียงใด	0 (0.00)	13 (8.30)	136 (87.20)	7 (4.50)
29	ท่านสามารถเดินทางไปยังที่ทำงานได้สะดวกเพียงใด	0 (0.00)	10 (6.40)	127 (81.40)	19 (12.20)
30	ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงานเพียงใด	2 (1.30)	16 (10.30)	133 (85.30)	5 (3.20)
31	ท่านพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถานประกอบการจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำและห้องส้วมเพียงใด	1 (0.60)	23 (14.70)	123 (78.80)	9 (5.80)
ด้านสิ่งแวดล้อม					
32	ที่ทำงานได้ให้ข้อมูล และความรู้ ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานแก่ท่านอย่างเพียงพอเพียงใด	0 (0.00)	17 (10.90)	128 (82.10)	11 (7.10)
33	ที่ทำงานท่านมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานมากนักเพียงใด	2 (1.30)	24 (15.40)	122 (78.20)	8 (5.10)
34	การทำงานที่มีความหมาย และมีความสำคัญต่อท่านเพียงใด	0 (0.00)	16 (10.30)	128 (82.10)	12 (7.70)
ด้านจิตวิญญาณ					
35	ท่านได้รับการยอมรับ/คำชมหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเพียงใด	3 (1.90)	29 (18.60)	118 (75.60)	6 (3.80)

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	การรับรู้ของท่าน			
		ไม่เลย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
36	งานที่ท่านทำทุกวันนี้อบสนองเป้าหมายในชีวิตของท่านเพียงใด	0 (0.00)	21 (13.50)	124 (79.50)	11 (7.10)
37	ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีคุณค่าแก่สังคมเพียงใด	1 (0.60)	22 (14.10)	121 (77.60)	12 (7.70)
38	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานที่นี่เพียงใด	0 (0.00)	14 (9.00)	111 (71.20)	31 (19.90)
39	ท่านคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำเพียงใด	104 (66.60)	21 (13.50)	28 (17.90)	3 (1.90)
40	ท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงของสถานประกอบการ และทีมผู้บริหารเพียงใด	1 (0.60)	20 (12.80)	107 (68.60)	28 (17.90)
41	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่เพียงใด	0 (0.00)	24 (15.40)	120 (76.90)	12 (7.70)
42	ท่านได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของสถานประกอบการเพียงใด	9 (5.80)	40 (25.60)	96 (61.50)	11 (7.10)
43	ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องเพียงใด	7 (4.50)	31 (19.90)	101 (64.70)	17 (10.90)
44	ท่านสามารถทำกิจกรรมศาสนาได้ตามความต้องการเพียงใด	6 (3.80)	40 (25.60)	87 (55.80)	23 (14.70)
ด้านความมั่นคงในชีวิต					
45	ท่านได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเพียงใด	0 (0.00)	26 (16.70)	122 (78.20)	8 (5.10)
46	ท่านสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมเพียงใด	10 (6.40)	26 (16.70)	108 (69.20)	12 (7.70)
47	ท่านได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมเพียงใด	5 (3.2)	72 (46.20)	47 (30.10)	32 (20.50)

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	การรับรู้ของท่าน			
		ไม่เลย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
48	ท่านพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่สถานประกอบการจัดให้เพียงใด	2 (1.30)	31 (19.90)	114 (73.10)	9 (5.80)
49	ท่านได้รับการตรวจสอบสภาพประจำป้อย่างเหมาะสมเพียงใด	3 (1.90)	20 (12.80)	112 (71.80)	21 (13.50)
50	ท่านสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอเพียงใด	17 (10.90)	65 (41.70)	68 (43.60)	6 (3.80)
51	ท่านเคยได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงใด	22 (14.10)	60 (38.50)	65 (41.70)	9 (5.80)
52	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเพียงใด	5 (3.2)	23 (14.70)	123 (78.80)	5 (3.2)
53	ท่านสร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้เพียงใด	65 (41.70)	50 (32.10)	38 (24.40)	3 (1.90)

ตาราง 10

จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนคุณลักษณะงาน (N=156)

ข้อ	คุณลักษณะงาน	การรับรู้ของท่าน				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความหลากหลายของงาน						
1	เป็นงานที่ยากต้องใช้ความสามารถ ความชำนาญอย่างมาก เพื่อให้งาน ออกมาได้ผลดี	14 (9.00)	91 (58.30)	9 (5.80)	12 (7.70)	30 (19.20)
2	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะหลายด้าน	26 (16.70)	100 (64.10)	8 (5.10)	11 (7.10)	11 (7.10)
ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน						
3	เป็นงานที่ต้องทำเพียงคนเดียว ทั้งหมดจนได้ผลงานที่สมบูรณ์	29 (18.60)	32 (20.50)	32 (20.50)	39 (25.00)	24 (15.40)
4	เป็นงานที่บุคคลอื่นทำไว้แล้วและส่ง ต่อมาให้ท่านทำในขั้นตอนต่อไป	35 (22.40)	69 (44.20)	26 (16.70)	14 (9.00)	12 (7.70)
ความสำคัญของงาน						
5	การทำงานของท่านสามารถส่งผล กระทบต่อการทำงานของผู้อื่นได้	29 (18.60)	74 (47.40)	19 (12.20)	23 (14.70)	11 (7.10)
6	งานที่ทำมีความสำคัญต่อผลงาน โดยรวมของกลุ่มเป็นอย่างมาก	46 (29.50)	99 (63.50)	8 (5.10)	3 (1.90)	0 (0.00)
7	งานที่ทำมีคุณค่าและมีความสำคัญ มากต่อองค์กร	52 (33.30)	87 (55.80)	10 (6.40)	3 (1.90)	4 (2.60)
ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน						
8	งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในการทำงานอย่างมาก	40 (25.60)	66 (42.30)	35 (22.40)	12 (7.70)	3 (1.90)
9	สามารถกำหนดได้ด้วยตนเองว่าจะ ทำงานด้วยวิธีใด และเสร็จเมื่อใด	38 (24.40)	63 (40.40)	23 (14.70)	22 (14.10)	10 (6.40)

ข้อ	คุณลักษณะงาน	การรับรู้ของท่าน				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
10	เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรค สามารถ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองได้	20 (12.80)	61 (39.10)	29 (18.60)	27 (17.30)	19 (12.20)
ผลสะท้อนกลับจากงาน						
11	ภายหลังทำงานเสร็จเรียบร้อย สามารถบอกคุณภาพของงานได้ว่า ทำงานได้ดีหรือไม่ เพียงใด	55 (35.30)	86 (55.10)	11 (7.10)	3 (1.90)	1 (0.60)
12	สามารถประเมินคุณภาพงานที่ทำ ได้ด้วยตนเอง	54 (34.60)	80 (51.30)	18 (11.50)	3 (1.90)	1 (0.60)
13	ได้รับทราบผลการทำงานจากการ ประเมินของผู้บังคับบัญชาและ หน่วยงานอย่างสม่ำเสมอว่าตนเอง ทำงานได้ดีหรือไม่	48 (30.8)	83 (53.20)	14 (9.00)	5 (3.20)	6 (3.80)
14	ได้ทราบผลการทำงานจากความ คิดเห็นของเพื่อนร่วมงานว่าตนเอง ทำงานได้ดีหรือไม่	51 (32.70)	74 (47.40)	16 (10.30)	8 (5.10)	7 (4.50)

ตาราง 11

จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (N=156)

ข้อ	สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	การรับรู้การสัมผัส			
		ไม่เลย	น้อย	ปานกลาง	มาก
ด้านกายภาพ					
1	มีแสงสว่างเพียงพอ	2 (1.30)	3 (1.90)	39 (25.00)	112 (71.80)
2	มีอากาศเย็นจัด	21 (13.50)	21 (13.50)	88 (56.40)	26 (16.70)
3	มีอากาศร้อน/อบอ้าว	87 (55.8)	13 (8.30)	44 (28.20)	12 (7.70)
4	มีพื้นลื่น แฉะ และมีน้ำขัง	30 (19.20)	57 (36.50)	39 (25.00)	30 (19.20)
5	มีเสียงดังมาก จนต้องตะโกนพูดกัน	31 (19.90)	55 (35.30)	46 (29.50)	24 (15.40)
6	มีฝุ่นมาก	3 (1.90)	27 (17.30)	52 (33.30)	74 (47.40)
7	มีกลิ่นเหม็นรบกวนการทำงาน	56 (0.60)	65 (41.70)	34 (21.80)	1 (0.60)
8	มีการระบายอากาศที่ดี	19 (12.20)	22 (14.10)	67 (42.90)	48 (30.80)
9	ทำงานในพื้นที่จำกัด หมุนซ้ายขวาได้เท่านั้น	36 (23.10)	24 (15.40)	52 (33.30)	44 (28.20)
ด้านเคมี					
10	สัมผัสคลอรีนในขั้นตอนการล้างวัตถุดิบ	18 (11.50)	41 (26.30)	53 (34.00)	44 (28.20)
11	มีการสัมผัสสกลิน/ควีน/ไอระเหยของแอมโมเนียที่ใช้ในการทำความสะอาด	63 (40.40)	51 (32.70)	37 (23.70)	5 (3.20)

ข้อ	สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	การรับรู้การสัมผัส			
		ไม่เลย	น้อย	ปานกลาง	มาก
ด้านชีวภาพ					
12	สัมผัสสัตว์ตฤติบสค เช่น ปลาตบ/กุงตบ/หมักตบ	26 (16.70)	18 (11.50)	32 (20.50)	80 (51.30)
13	มีเสขวตฤตบหรือเทน้ำเสยในบรเวณที่ทำงาน	38 (24.40)	50 (32.10)	35 (22.40)	33 (21.20)
14	มีพาหะนำโรค เช่น หนู แมลงวัน แมลงสาบใน ที่ทำงาน	83 (53.20)	54 (32.60)	16 (10.30)	3 (1.90)
ด้านการยศาศตร					
15	ทำงานในท่าเดมซ้ำๆ ตลอดเวลา	14 (9.00)	13 (8.30)	51 (32.70)	78 (50.00)
16	ยืนหรือนั่งทำงานตลอดเวลาการทำงาน	2 (1.30)	8 (5.10)	48 (30.80)	98 (62.80)
17	ทำงานในลักษณะบดเอี้ยวตัว	20 (12.80)	48 (30.80)	49 (31.40)	39 (25.00)
18	ทำงานในลักษณะกางแขนออกนอกลำตัว	16 (10.30)	46 (29.50)	47 (30.10)	47 (30.10)
19	ทำงานในลักษณะก้ม-โค้งลำตัว	22 (14.10)	41 (26.30)	54 (34.60)	39 (25.00)
20	ทำงานในลักษณะก้ม-เงยศรึษะ	20 (12.80)	24 (15.40)	63 (40.40)	49 (31.40)
21	ทำงานในลักษณะกระดกข้อมือขึ้น-ลง	11 (7.10)	18 (11.50)	48 (30.80)	78 (50.60)
22	ทำงานยก ลาก หรือ เข็นของหนัก	57 (36.50)	29 (18.60)	53 (34.00)	17 (10.90)
23	ตลอดช่วงเวลาของการทำงาน รู้สึกกดดันเรื่อง เวลาเนื่องจากปริมาณงานที่มากหรือลักษณะ งานหนัก	59 (37.80)	47 (30.10)	43 (27.60)	7 (4.50)

ข้อ	สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	การรับรู้การสัมผัส			
		ไม่เลย	น้อย	ปานกลาง	มาก
ด้านจิตสังคม					
24	มีปัญหาเรื่องการถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวนในการทำงานบ่อยครั้ง	55 (35.30)	55 (35.30)	44 (28.20)	2 (1.30)
25	ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ปริมาณงานมากขึ้นเรื่อย ๆ และรู้สึกต้องรับผิดชอบอย่างมากต่อหน้าที่การงาน	33 (21.20)	41 (26.30)	44 (28.20)	38 (24.40)
26	ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน	4 (2.60)	23 (14.70)	74 (47.40)	55 (35.30)
27	คาดหวังว่าหน้าที่การงานของในอนาคตไม่ค่อยก้าวหน้า	48 (30.80)	39 (25.00)	53 (34.00)	16 (10.30)
28	เคยมีประสบการณ์ หรือคาดว่าอาจจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ต้องการเกี่ยวกับสถานการณ์ของการทำงาน	38 (24.40)	52 (33.30)	57 (36.50)	9 (5.80)
29	เป็นงานที่มีความปลอดภัยต่ำ	73 (46.80)	22 (14.10)	38 (24.40)	23 (14.70)
30	จากการที่ได้ใช้ความพยายาม/ทุ่มเทให้กับงาน รวมถึงความสำเร็จต่างๆในหน้าที่การงาน ท่านคิดว่าได้รับการยอมรับและยกย่องให้เกียรติตามที่ควรได้จากที่ทำงาน	2 (1.30)	33 (21.20)	72 (46.20)	49 (31.40)
31	จากการที่ฉันได้ใช้ความพยายามหรือทุ่มเทให้กับงาน รวมถึงความสำเร็จต่างๆในหน้าที่การงาน ฉันคาดว่าความก้าวหน้าในการทำงานของฉันจะอยู่ในระดับที่น่าพอใจและเหมาะสม	3 (1.90)	32 (20.50)	73 (46.80)	48 (30.80)
32	จากการที่ฉันได้ใช้ความพยายามหรือทุ่มเทให้กับงาน รวมถึงความสำเร็จต่างๆในหน้าที่การงาน ฉันคิดว่าเงินเดือน/รายได้ของฉันจัดอยู่ในระดับที่เพียงพอ/เหมาะสมแล้ว	7 (4.50)	29 (18.60)	75 (48.10)	45 (28.80)

ตาราง 12

จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายสร้างเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ (N=156)

ข้อ	นโยบายการสร้างเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ	การรับรู้	
		มี	ไม่มี
ในสถานประกอบการของท่านมีนโยบายสร้างเสริมสุขภาพดังต่อไปนี้หรือไม่			
1	การตรวจสุขภาพประจำปี	156 (100)	0 (0.00)
2	การตรวจสุขภาพตามความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน	148 (94.9)	8 (5.1)
3	การให้งานให้เหมาะกับภาวะสุขภาพพนักงาน	138 (88.50)	18 (11.50)
4	การส่งเสริมการออกกำลังกาย	83 (53.20)	73 (46.80)
5	การจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ	144 (92.30)	12 (7.70)
6	การจัดหาอาหารและน้ำที่สะอาดถูกสุขลักษณะในโรงงาน	153 (98.10)	3 (1.90)
7	การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน	139 (89.10)	17 (10.90)
8	การจัดกิจกรรมเพื่อการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข	111 (72.20)	45 (28.80)
9	การจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพจิต หรือการคลายเครียด	113 (72.4)	43 (27.60)
10	การส่งเสริมความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุ	150 (96.20)	6 (3.80)

ตาราง 13

จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนการรับรู้เกี่ยวกับการมีสถานที่/อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาพ (N=156)

ข้อ	สถานที่/อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาพ	การรับรู้		
		มีและเพียงพอ	มีแต่ไม่เพียงพอ	ไม่มี
สถานประกอบการของท่านมีสถานที่/อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาพหรือไม่				
1	บอร์ดความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ หรือการจัดเสียงตามสาย	112 (71.80)	39 (25.00)	5 (3.20)
2	อุปกรณ์และเวชภัณฑ์ที่เพียงพอสำหรับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น	127 (96.20)	29 (3.80)	0 (0.00)
3	สถานที่ และอุปกรณ์สำหรับแพทย์/พยาบาล ตรวจรักษา หรือให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ	126 (80.80)	29 (3.80)	0 (0.00)
4	สถานที่ และอุปกรณ์สำหรับการออกกำลังกาย	56 (35.90)	35 (22.40)	65 (41.70)
5	สถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจ	103 (66.00)	48 (30.80)	5 (3.20)
6	สถานที่สูบบุหรี่แยกออกจากพื้นที่อื่นๆ	107 (68.6)	25 (16.00)	24 (15.40)
7	โรงอาหารที่ สะอาด ถูกสุขลักษณะ	119 (76.30)	36 (23.10)	1 (0.60)
8	สถานที่ และอุปกรณ์สำหรับจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพ ในการทำงาน เช่น อุปกรณ์ที่ใช้ในการอบรม	113 (72.40)	32 (20.50)	11 (7.10)
9	มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล	120 (76.90)	30 (19.20)	6 (3.80)

ตาราง 14

จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนการรับรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมและ
ความสะดวกในการรับบริการส่งเสริมในสถานประกอบการ (N=156)

ข้อ	ความสะดวกในการรับบริการ สร้างเสริมสุขภาพ	การรับรู้				
		มี			ไม่มี	ไม่ ทราบ
		สะดวกมาก	ปานกลาง	ไม่สะดวก		
1	ได้รับความรู้เกี่ยวกับสุขภาพจากบอร์ด หรือเสียงตามสาย	84 (53.80)	62 (39.70)	3 (1.90)	7 (4.50)	0 (0.00)
2	ได้รับตรวจสุขภาพประจำปี	115 (73.70)	35 (22.40)	5 (3.20)	1 (0.60)	0 (0.00)
3	ได้รับตรวจสุขภาพตามความเสี่ยงของ การปฏิบัติงาน เช่น การตรวจการได้ยิน การมองเห็น สมรรถภาพปอด เป็นต้น	103 (66.00)	44 (28.20)	3 (1.90)	6 (3.80)	0 (0.00)
4	การออกกำลังกายในสถานประกอบการ	33 (21.2)	47 (30.1)	9 (5.80)	67 (42.90)	0 (0.00)
5	การใช้สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ	74 (47.40)	56 (35.90)	14 (9.00)	12 (7.70)	0 (0.00)
6	การร่วมกิจกรรมรณรงค์เรื่องการเลิกสูบบุหรี่ สุรา และต่อต้านยาเสพติด	60 (38.50)	53 (34.00)	6 (3.80)	37 (23.70)	0 (0.00)
7	การรับประทานอาหารอาหารที่มีคุณค่า สะอาด และถูก สุขลักษณะในโรงงาน	88 (56.40)	58 (37.20)	10 (6.40)	0 (0.00)	0 (0.00)
8	การร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพ ในการทำงาน เช่น การแนะนำพนักงาน ใหม่ การเพิ่มคุณภาพการทำงาน	80 (51.30)	58 (37.20)	3 (1.90)	15 (9.60)	0 (0.00)
9	การร่วมกิจกรรมเพื่อการใช้ชีวิตอย่างมี ความสุข เช่น การใช้ชีวิตอย่างมี จุดหมาย มีชีวิตที่พอเพียง	58 (37.20)	56 (35.90)	5 (3.20)	37 (23.70)	0 (0.00)

ข้อ	ความสะดวกในการรับบริการ สร้างเสริมสุขภาพ	การรับรู้				
		มี			ไม่มี	ไม่ ทราบ
		สะดวกมาก	ปานกลาง	ไม่สะดวก		
10	การร่วมกิจกรรมเพื่อคลายเครียด เช่น การคลายเครียดจากการทำงาน วิธีการ ผ่อนคลายความเครียด	66 (42.30)	53 (34.00)	5 (3.20)	32 (20.50)	0 (0.00)
11	มีกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการ ทำงาน	104 (66.70)	47 (30.10)	1 (0.60)	4 (2.60)	0 (0.00)

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นางสาวสุชาธินี ทองเนียนวล		
รหัสประจำตัวนักศึกษา	5610421086		
วุฒิการศึกษา			
วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา	
พยาบาลศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่	2554	

ทุนการศึกษา

ทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ ประจำปีงบประมาณ 2558

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

ปี พ.ศ. 2554-2555	พยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยสังเกตอาการ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์
ปี พ.ศ. 2555	พยาบาลวิชาชีพประจำแผนกอุบัติเหตุ โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่
ปี พ.ศ. 2555-ปัจจุบัน	ครูคลินิก ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

สุชาธินี ทองเนียนวล. การรับรู้ปัจจัยด้านการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของแรงงานสูงอายุโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง ในจังหวัดสงขลา. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัย
ทักษิณ. การประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยทักษิณ ครั้งที่ 27 ประจำปี 2560
และ การประชุมวิชาการระดับชาติด้านบริหารธุรกิจและเศรษฐศาสตร์ ครั้งที่ 3 ภายใต้วหัวข้อ
ประเทศไทย 4.0 “ วิจัยขับเคลื่อนสังคม ” : Thailand 4.0 “ Research to Mobilize Society”;
3 – 6 พฤษภาคม 2560; โรงแรม บี พี สมิหลา บีช อำเภอเมือง. สงขลา; 2560 หน้า 204-211