

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์อย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะในสังคมอุตสาหกรรม มนุษย์ใช้เวลาหนึ่งสามของชีวิตอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมหรือสำนักงาน และจำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก (ผจญ เฉลิมสาร, 2540) การทำงานให้ได้ดี มีคุณภาพ และคนทำงานมีความสุขไปพร้อมกัน เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาที่ผลักดันให้สังคมโดยรวมมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นนโยบายสำคัญในการพัฒนาคนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของประเทศที่นำมาบรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 8 (ศูนย์จัดการงานวิจัยระบบสุขภาพภาคตะวันออก (ศวรส.อ) มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549) เป็นต้นมา จนถึงฉบับปัจจุบัน คือ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศที่มุ่งสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน การพัฒนาเป็นบูรณาการแบบองค์รวมที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” เพื่อไปสู่เป้าหมาย คือ ความสุขของคน (อัสนียา สุวรรณศิริกุล, 2550 ก)

ประเทศไทยได้พัฒนาประเทศจากเกษตรกรรมสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรม ส่งผลกระทบต่อการเพิ่มสัดส่วนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมให้มีมากขึ้น คนเป็นจำนวนมากเข้ามาใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นในทุกระดับของการจ้างแรงงาน และถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้ มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจดี และอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และจะส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี อันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในวงการอุตสาหกรรมถือว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ซึ่งจะมีผลทำให้อุตสาหกรรมนั้นได้รับการพัฒนามากหรือน้อย เพราะการพัฒนาอุตสาหกรรมโดยความหมายที่แท้จริงแล้วนั้น มิได้หมายความว่าความถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านการนำเอาความรู้ใหม่ ๆ ทางเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้ได้ผลผลิตให้มากที่สุดเท่านั้น แต่ยังหมายความรวมถึงการพัฒนาตัวบุคคลที่ทำงานเกี่ยวข้องในงานอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นการพัฒนาให้บุคคลเหล่านั้นรู้จักที่จะปรับตัวให้เข้ากับชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น คือ การมุ่งไปสู่สิ่งที่เรียกว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (ผจญ เฉลิมสาร, 2540)

การพัฒนาอุตสาหกรรมในภาคการผลิตเพื่อการส่งออกในกลุ่มหลัก ๆ ของประเทศ มีการจ้างแรงงานสตรีจำนวนมาก แรงงานสตรีส่วนใหญ่มีบทบาทสำคัญในโรงงานอุตสาหกรรม ทอผ้า โรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป โรงงานผลิตรองเท้า โรงงานแปรรูปอาหาร โรงงานผลิต ชิ้นส่วนและอุปกรณ์ไฟฟ้า ชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ อิฐมอญและเครื่องประดับ ฯลฯ (ประวิทย์ พัดลม, 2541) ซึ่งล้วนเป็นที่มาสำคัญของรายได้ประเทศ จากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เดือนมกราคม พ.ศ. 2551 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ทั่วประเทศมีกำลังแรงงานที่มีงานทำ 35.92 ล้านคน เป็นกำลังแรงงานชาย 19.57 ล้านคน กำลังแรงงานหญิง 16.35 ล้านคน กำลังแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในสาขานอกเกษตรกรรมประเภทอุตสาหกรรมการผลิต 6.40 ล้านคน เป็นกำลังแรงงานชาย 3.01 ล้านคน กำลังแรงงานหญิง 3.39 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2551) จะเห็นได้ว่า แรงงานในภาคอุตสาหกรรม การผลิตส่วนใหญ่เป็นแรงงานสตรี และจากทิศทางการพัฒนาประเทศที่เน้นการเติบโตทาง เศรษฐกิจ โดยพึ่งพามูลค่าการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรม ทำให้นโยบายรัฐส่วนใหญ่เน้นการปรับ โครงสร้างเพื่อการพัฒนาและส่งเสริมการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมส่งออกเป็นหลัก นั่นคือ การเข้าสู่ระบบการแข่งขันเสรี จึงใจให้นักลงทุนต่างชาติมาลงทุน และการเปิดเสรีทางการเงิน ฯลฯ สตรีจำนวนมากจะถูกดึงไปเป็นแรงงาน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมผลิตสินค้าเพื่อการส่งออก ซึ่งมีการจ้างงานสตรีกว่าร้อยละ 80 ของการจ้างงานในอุตสาหกรรมส่งออก จากมูลค่าของ การส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมที่เกิดจากการใช้แรงงานสตรีเหล่านี้ ทำให้รายได้ประชาชาติ (GDP) เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในช่วงเวลาอันสั้น (วรวิทย์ เจริญเลิศ, 2551) นั้นแสดงให้เห็นว่า แรงงานสตรี เป็นกำลังหลักสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรมผลิตของประเทศ

จังหวัดนครราชสีมา เป็นหนึ่งในเมืองศูนย์กลางอุตสาหกรรมในภูมิภาค 9 จังหวัด เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีความพร้อมในด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นจังหวัดใหญ่ที่มีทั้งทรัพยากร และประชากรจำนวนมาก โดยเฉพาะประชากรวัยแรงงาน (13-60 ปี) ที่มีอยู่กว่าร้อยละ 72 ของ ประชากรทั้งจังหวัด จึงถูกกำหนดให้เป็นพื้นที่เป้าหมายของการพัฒนา เป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรม ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (เทศบาลนครนครราชสีมา, 2550) จังหวัดนครราชสีมา มีศักยภาพที่ จะรองรับการขยายตัวทางอุตสาหกรรมสำหรับนักลงทุนที่จะขยายการลงทุน อีกทั้งยังมีเขต อุตสาหกรรม 3 เขต คือ เขตอุตสาหกรรมสุรนารี เขตอุตสาหกรรมนวนคร และเขตอุตสาหกรรม ของบริษัท พี.ซี.เอส.เทรท จำกัด รองรับให้กับนักลงทุน (ศูนย์เศรษฐกิจการลงทุนภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ 1 นครราชสีมา, 2550) จากสถิติการลงทุนปี พ.ศ. 2549-2550 (มกราคม- มิถุนายน) พบว่า นักลงทุนญี่ปุ่นร่วมลงทุนกว่า 20 โครงการ ส่วนใหญ่จะลงทุนในจังหวัด

นครราชสีมา เนื่องจากมีปัจจัยดึงดูดการลงทุน มีศักยภาพและความพร้อมรองรับการลงทุน และสามารถเปิดช่องทางสู่อีสเทิร์น ซีบอร์ด (Eastern Seaboard) (ศูนย์เศรษฐกิจการลงทุน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 นครราชสีมา, 2550) และจากข้อมูลภาวะการส่งเสริมการลงทุนใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เดือนมกราคม ปี พ.ศ. 2551 มีโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ทั้งสิ้น 4 โครงการ เงินลงทุน 742 ล้านบาท การจ้างงาน 1,310 คน โดยโครงการทั้งหมดตั้งอยู่ใน จังหวัดนครราชสีมา 2 โครงการ (เศรษฐกิจการลงทุน, 2551)

ข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า จังหวัดนครราชสีมา มีการขยายตัวด้านอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น แนวโน้มการลงทุนสูงขึ้น ส่งผลให้ความต้องการจ้างงานมากขึ้น จากข้อมูลการขึ้นทะเบียนโรงงาน อุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา ณ วันที่ 9 เมษายน พ.ศ. 2551 พบว่า จังหวัดนครราชสีมา มีสถานประกอบการรวมทุกขนาดและประเภท กิจการจำนวน 2,278 แห่ง มีการจ้างงาน 122,375 คน (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด นครราชสีมา, 2551) เป็นกำลังแรงงานสตรี จำนวน 69,142 คนโดยประมาณ (เทียบกับกำลัง แรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศ ปี พ.ศ. 2551 ซึ่งมีกำลังแรงงานสตรี คิดเป็น 1.3 เท่าของกำลังแรงงานชาย) แรงงานสตรีส่วนใหญ่กระจายอยู่ตามโรงงานอุตสาหกรรมสำคัญ หลายประเภท ได้แก่ อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมอัญมณีและ เครื่องประดับ ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องอาศัยความละเอียดอ่อน พิถีพิถัน ประณีต ทักษะ ความชำนาญ และความอดทนในการทำงาน

แรงงานสตรีที่เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมนั้น ส่วนใหญ่มีการย้ายถิ่นเข้ามาทำงาน แบบไม่ถาวร ยังคงมีการติดต่อกับครอบครัวและญาติพี่น้องในถิ่นเดิมอย่างสม่ำเสมอ มีการส่งเงิน กลับไปช่วยเหลือ เดินทางไปเยี่ยมเยียนในช่วงเทศกาลวันหยุด และบางรายอาจส่งบุตรกลับไปให้อยู่กับปู่ ย่า ตา ยาย แทนที่จะเลี้ยงดูเองเนื่องจากมีข้อจำกัดทั้งในด้านของเวลาและที่อยู่อาศัย (ภาวดี ทองอุไทย, 2551) การเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมของแรงงานสตรีทำให่วิถีชีวิตของ สตรีเปลี่ยนไป จากที่เคยตรากตรำทำงานหนักกลางแดดกลางลมในไร่นา เป็นผู้ช่วยงานใน ครัวเรือน เป็นแม่บ้านดูแลครอบครัว บุตร และสามี โดยไม่ได้รับค่าจ้าง สตรีเหล่านี้กลายมาเป็น ผู้หารายได้เลี้ยงครอบครัว บางรายเป็นผู้หาเลี้ยงหลักของครอบครัวและยังต้องรับภาระงานบ้าน ด้วย จากการศึกษาของออสเตรเลีย พบว่า ค่าของงานบ้านที่ผู้หญิงทำทุกวันแบบไม่ได้รับค่าจ้าง นั้นคิดเป็นมูลค่าร้อยละ 52-62 ของรายได้ประชาชาติ หากนับงานบ้านเป็นผลผลิตชนิดหนึ่งจะมี มูลค่าถึง 10 เท่าของอุตสาหกรรมเหมืองแร่ และถ้าคำนวณชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงที่มีบุตร แล้ว (ไม่ได้รับค่าจ้าง) พบว่าผู้หญิงเหล่านี้ต้องทำงานเฉลี่ย 70 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (วรวิทย์

เจริญเลิศ, 2551) ซึ่งเมื่อเทียบกับจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงทำงานในวันหยุดที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งกำหนดไว้ว่าเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกินสามสิบหกชั่วโมงต่อสัปดาห์ นั้นแสดงให้เห็นว่าผู้หญิงรับภาระงานที่หนักมาก สภาวะดังกล่าวทำให้แรงงานสตรีต้องปรับตัวอย่างมากเมื่อต้องเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมซึ่งมีการวางกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด มีการควบคุมเวลาทำงาน และเนื่องจากการได้รับค่าจ้างต่ำทำให้ต้องทำงานล่วงเวลา ทำงานควงกะ ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพและความไม่ปลอดภัยหลังเลิกงานกะดึก ได้แก่ การถูกข่มขืน ถูกทำร้ายร่างกาย ฯลฯ (วรวิทย์ เจริญเลิศ, 2551) และด้วยแบบแผนเวลาการทำงานที่เปลี่ยนไปทำให้แรงงานสตรีมีเวลาสำหรับครอบครัวและกิจกรรมอื่นน้อยลง

แรงงานสตรีในภาคการผลิตของประเทศส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีระดับการศึกษาค่อนข้างต่ำ และขาดโอกาสในการพัฒนาการศึกษาและอาชีพ จึงมักเป็นกลุ่มที่ถูกเอารัดเอาเปรียบได้ง่าย เมื่อเข้ามาทำงานจึงทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา ได้แก่ ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการทำงาน ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน ขาดสวัสดิการที่เพียงพอ ถูกล่วงเกินทางเพศจากผู้มีอำนาจเหนือกว่า ถูกเลือกปฏิบัติทางเพศจากนายจ้างโดยจ่ายค่าจ้างแรงงานหญิงต่ำกว่าแรงงานชาย แรงงานชายได้รับการส่งเสริมเรื่องการพัฒนาฝีมือมากกว่า (กิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์, 2546) โอกาสในการทำงานของแรงงานสตรีที่สมรสแล้วจะน้อยกว่าแรงงานชาย นายจ้างส่วนใหญ่มักจะไม่จ้างแรงงานสตรีที่สมรสแล้วเข้าทำงานเพราะอาจต้องพบปัญหาด้านต่าง ๆ ตามมา เช่น การลาคลอด การลาทำธุระเกี่ยวกับบุตร เป็นต้น ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเพิ่มผลผลิตของนายจ้างและการทำงานที่ต่อเนื่อง เมื่อเกิดภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจจากการที่โรงงานต่าง ๆ ประสบปัญหาด้านการเงินและการหดตัวด้านการตลาด ทำให้ต้องลดต้นทุนด้วยการปลดคนงานหรือปิดกิจการ แรงงานสตรีจะเป็นกลุ่มแรกที่ถูกเลิกจ้าง โอกาสที่จะหางานใหม่เป็นไปได้ยากโดยเฉพาะเมื่อถูกเลิกจ้างในขณะที่มีอายุมากทำให้ต้องประสบความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจ ส่งผลกระทบต่อครอบครัว ก่อให้เกิดปัญหาสังคมตามมา (กองแรงงานหญิงและเด็ก, 2544) หากรายได้ของแรงงานสตรีต้องนำไปใช้ในการส่งเสียด้านการศึกษาของบุตรหลาน โอกาสทางการศึกษาของเยาวชนและอนาคตของชาติจะมีดมนตามไปด้วย (ประวิทย์ พัดลม, 2541)

ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้แรงงานสตรีในปัจจุบันแม้จะมีแนวโน้มลดลงทั้งปริมาณและระดับความรุนแรง แต่ยังคงพบปัญหาที่เกิดขึ้น ได้แก่ การไม่ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงาน ทั้งการเลื่อนตำแหน่ง อัตราค่าจ้าง ตลอดจนสวัสดิการ การขาดโอกาสในการศึกษาและฝึกอาชีพ ความไม่มั่นคงในการทำงานจากการที่นายจ้างได้ปรับเปลี่ยนการจ้างงานในระบบ

โรงงานสู่การจ้างงานนอกระบบมากขึ้น ความกดดันในการแบ่งเวลาให้กับการประกอบอาชีพ ส่งผลให้แรงงานสตรีที่มีภาระทางครอบครัวเกิดความเครียด และอาจถ่ายทอดไปถึงสมาชิก ครอบครัวอันจะนำไปสู่ปัญหาสังคม การเผชิญกับสิ่งคุกคามทางสุขภาพ ได้แก่ มลพิษทางเสียง ความเข้มของแสง อุณหภูมิในที่ทำงาน สารเคมี สารพิษ ฝุ่นฝ้าย และฝุ่นละออง การทำงานที่ใช้สายตามากแต่ไม่มีความรู้ในการป้องกันตนเองให้พ้นจากอันตราย ทำางการทำงานที่ไม่เหมาะสม และสภาพแวดล้อมอื่นที่อาจก่อให้เกิดอันตราย การขาดความรู้และทักษะในการใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีอย่างถูกวิธีทำให้ได้รับอันตรายจากการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหญิงมีครรภ์ ทำให้แรงงานสตรีมีปัญหาด้านสุขภาพอนามัย

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ส่งผลให้วิถีการดำเนินชีวิตของแรงงานสตรีเปลี่ยนแปลงไปทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ขาดความสัมพันธ์ทางสังคม แรงงานสตรีจำนวนมากต้องยอมรับกับสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ ทำให้ละเลยสุขภาพหรือแม้แต่ความปลอดภัยของตนเองทำให้สุขภาพทรุดโทรม มีปัญหาด้านสุขภาพอนามัยและเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงาน จุฬารัตน์ เทพพรบริสุทธิ และสุวรรณ จันทรประเสริฐ (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพความเป็นอยู่กับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ใช้แรงงานมีสภาพความเป็นอยู่ด้านสุขภาพกายอยู่ในระดับ 1-2 โรคหรืออาการ มีความเครียดสูงกว่าปกติเล็กน้อย มีเวลาให้ครอบครัวเฉลี่ย 4 ชั่วโมงต่อวัน ผู้ใช้แรงงานที่มีความเครียดมากจะมีสุขภาพโดยรวมและคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี ส่วนผู้ใช้แรงงานที่มีรายได้สุทธิมาก อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีเวลาให้ครอบครัวมากและมีชีวิตการทำงานที่ดี จะมีคุณภาพชีวิตที่ดี ศูนย์วิจัยกรุงเทพโพลส์ สถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (2548) ได้ทำการสำรวจคุณภาพชีวิตของสาวโรงงานที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในเดือนเมษายน พ.ศ. 2548 ผลการสำรวจพบว่า ปัญหาหนักที่สุดที่สาวโรงงานพบอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ ปัญหารายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่าย ขาดสวัสดิการที่ดี มีภาระต้องเลี้ยงดูคนในครอบครัว งานหนักเกินไป ปัญหาสุขภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ถูกเอาเปรียบค่าแรง และปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน สภาพดังกล่าวทำให้แรงงานสตรีต้องปรับตัวอย่างมากและดำเนินชีวิตอยู่ในสภาพที่ต่ำกว่ามาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานที่แรงงานไทยพึงได้รับ (อนุชา ภวายน, 2548)

จากรายงานข้อมูลสถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ทัวราชอาณาจักร ปี พ.ศ. 2549 ของสำนักงานประกันสังคม พบว่า ในกลุ่มแรงงานสตรีมีโรคที่เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงานที่พบมากที่สุด คือ อาการเจ็บป่วยจากการยกหรือเคลื่อนย้ายของหนัก ร้อยละ 12.49 รองลงมาคือ โรคผิวหนังจากการ

ทำงาน ร้อยละ 10.43 อาการเจ็บป่วยจากท่าทางการทำงาน ร้อยละ 3.96 โรคจากเสียงทำให้ต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนและหยุดงานเกิน 3 วัน ร้อยละ 0.08 ของจำนวนผู้ที่เป็นโรคที่เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ทัวราชอาณาจักร ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบโรคจากฝุ่นทำให้ต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วน โรคจากสารตะกั่วหรือสารประกอบของตะกั่ว และโรคติดเชื้อจากการทำงาน (สำนักงานประกันสังคม, 2550) โรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องจากการทำงานที่เกิดขึ้นกับแรงงานสตรีนั้น ล้วนบั่นทอนสุขภาพร่างกายและจิตใจ ส่งผลต่อสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงานสตรี ซึ่งต้องดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ความสูญเสียที่เกิดขึ้นนอกจากจะส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนตัวและชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีแล้ว รัฐบาลยังต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพของผู้ใช้แรงงานเพิ่มขึ้น

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมพบว่า มีปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งพบว่า อายุเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (วิญญาณี บุญมา, 2548) พนักงานที่มีรายได้สูงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำ (ลัดดาวัลย์ สกุลสุข, 2550) สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสดจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพดีกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว (ธีระพงษ์ สมประเสริฐ, 2550) ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3 ปีขึ้นไป (สุภาพร คงน้อย, 2548) ชั่วโมงการทำงานที่แตกต่างกันจะมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่ทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวันหรือไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันหรือมากกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เป็นประจำ (ศิริวรรณ บำรุงศิริ, 2548) การทำงานติดต่อกันเป็นเวลานานโดยไม่มีระยะเวลาพักจะทำให้เกิดการเหนื่อยล้า ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ส่งผลต่อการดำเนินชีวิต (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550) โรงงานที่มีการทำงานระบบกะจะมีพนักงานลาบ่อย ส่งผลให้เกิดความเสียหายทางการผลิต พนักงานมีปัญหาในการปรับตัวให้เข้ากับการทำงานระบบกะ ผู้ที่ทำงานในกะดึกจะมีความอ่อนล้ามากกว่ากะอื่น เกิดผลลบต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และการใช้ชีวิตทางสังคม (พิศมัย ยอดพรหม, พิเชฐ อุดมรัตน์ และฐิติพร ชูสง, 2550) ปัญหาทางครอบครัวและสังคม ความสัมพันธ์ในครอบครัวลดลง (ศิรินทร์ เมฆโหระ, 2548, หน้า 73)

การทำงานในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกันมีสิ่งคุกคามและเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยแตกต่างกัน พนักงานต้องปรับตัวให้เข้ากับระบบการทำงาน ปรับสภาพด้านสังคม ก่อให้เกิดภาวะความเครียดด้านจิตใจและสังคม (โชคชัย สุทธาเวช, พรพิมล กองทิพย์, วิทยา อยู่สุข และสุทธินันท์ ฉันท์ธนกุล, 2548) การประสบอันตราย เจ็บป่วย พิกการ อันเนื่องมาจากการทำงานส่งผลกระทบต่อทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวทำให้การทำงานของบุคคลนั้นต้องบกพร่องหรือหมดสิ้นไป (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2544 ก) ความเจ็บป่วยเรื้อรังทำให้สมรรถภาพในการทำกิจกรรมประจำวันลดลง มีผลกระทบทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ทำให้สูญเสียค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อม และส่งผลกระทบต่อชีวิตผู้ป่วย ครอบครัว และเศรษฐกิจของประเทศชาติ (แสงสุรีย์ ทศนพูนชัย, 2547) และการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานขององค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยหากพนักงานได้รับการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานที่ดีก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (วันเฉลิม พลอินทร์, 2549)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) เกิดจากโอกาสที่จะนำไปสู่การจัดการในกลุ่มการทำงานหรือการแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง (Johnston, Carl, Alexander, & Robin, 1978) นักวิชาการหลายท่านได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายประการซึ่งมีความคล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตามองค์ประกอบหลักที่ใกล้เคียงกันมี 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย การพัฒนาความรู้ความสามารถ ความมั่นคงและความก้าวหน้า การบูรณาการทางสังคม การเคารพสิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์ทางสังคม (ผจญ เฉลิมสาร, 2540; Waddell, Cummings, & Worley, 2007; Walton, 1973)

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรมยังมีน้อย ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในกลุ่มผู้ใช้แรงงานโดยรวม และปัจจัยที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการบริหารองค์กร ได้แก่ การได้รับสวัสดิการ การปกครองบังคับบัญชา การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร สัมพันธภาพการทำงาน ความสามารถในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งยังขาดการศึกษาปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในการทำงาน รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลอื่นซึ่งควรได้ทำการศึกษาเพิ่มเติม ได้แก่ ประสิทธิภาพการได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน และการทำงานในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกันซึ่งยังไม่พบว่ามี การศึกษา ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีความสำคัญ ซึ่งหากพนักงานได้ปฏิบัติงานอยู่ใน

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย จะช่วยเสริมสร้างสุขภาพกายและใจที่ดี อันจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีนั้น ทุกภาคส่วนของสังคมที่เกี่ยวข้องควรร่วมมือกัน เพื่อส่งเสริมให้แรงงานสตรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น พยาบาลอาชีวอนามัยนอกจากจะมีบทบาทสำคัญในการดูแลสุขภาพผู้ประกอบอาชีพแล้ว ควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานสตรี ซึ่งจัดเป็นกลุ่มแรงงานที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะ (สมเกียรติ ศิริรัตนพุกษ์, 2551) ด้วย ดังนั้นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี ซึ่งครอบคลุมปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส โรคประจำตัว อายุการทำงาน ประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน และประเภทอุตสาหกรรม ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน การทำงานเป็นกะ และระยะเวลาพัก และปัจจัยด้านการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน ขององค์กร มีความสำคัญต่อการปฏิบัติการพยาบาลอาชีวอนามัย เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติการพยาบาลอาชีวอนามัย ตลอดจนการติดตามประเมินผลการดำเนินงานและเฝ้าระวังภาวะสุขภาพของแรงงานสตรี และเป็นแนวทางในการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพแบบบูรณาการร่วมกับฝ่ายที่เกี่ยวข้องของสถานประกอบการ โดยมีเป้าหมายร่วมกันคือสุขภาพที่ดีของพนักงาน ผลการศึกษาจะเป็นแนวทางในการศึกษาและวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของแรงงานสตรีที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้แนวทางในการจัดทำแผนงาน โครงการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในภาคอุตสาหกรรม

คำถามของการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน และการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน ของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนครราชสีมา เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส โรคประจำตัว อายุงาน ประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน และประเภทอุตสาหกรรม ของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนครราชสีมา เป็นอย่างไร
3. ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน การทำงานเป็นกะ และระยะเวลาพัก ของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนครราชสีมา เป็นอย่างไร

4. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน และปัจจัยด้านการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์การ มีความสัมพันธ์และสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนครราชสีมา ได้หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน ของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส โรคประจำตัว อายุงาน ประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน และประเภทอุตสาหกรรม ของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน การทำงานเป็นกะ และระยะเวลาพัก ของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนครราชสีมา
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจการทำนาย ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน และปัจจัยด้านการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน ขององค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนครราชสีมา

สมมติฐานของการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรม
2. รายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรม
3. สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรม
4. โรคประจำตัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรม

5. อายุงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรม
6. ประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรม
7. ประเภทอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรม
8. ชั่วโมงการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรม
9. การทำงานเป็นกะมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรม
10. ระยะเวลาพักมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรม
11. การสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรม
12. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส โรคประจำตัว อายุงาน ประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน และประเภทอุตสาหกรรม ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน การทำงานเป็นกะ และระยะเวลาพัก และปัจจัยด้านการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์กร สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ในประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนกันยายนถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2552

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 1.1 อายุ
- 1.2 รายได้
- 1.3 สถานภาพสมรส
- 1.4 โรคประจำตัว
- 1.5 อายุงาน
- 1.6 ประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน
- 1.7 ประเภทอุตสาหกรรม
2. สภาพการทำงาน ประกอบด้วย
 - 2.1 ชั่วโมงการทำงาน
 - 2.2 การทำงานเป็นกะ
 - 2.3 ระยะเวลาพัก
3. การสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์กร
ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงงานสตรี หมายถึง ลูกจ้างหญิงซึ่งได้รับการบรรจุให้เป็นพนักงานประจำ ทำงานในระดับปฏิบัติการซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนครราชสีมา
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจตามความรู้สึกนึกคิดของแรงงานสตรีที่มีต่อการทำงาน ประเมินจากองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้
 - 2.1 ค่าตอบแทน หมายถึง ความพึงพอใจต่อความเพียงพอ และความยุติธรรมของเงินเดือนหรือรายได้จากการปฏิบัติงาน
 - 2.2 สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย หมายถึง ความพึงพอใจต่อลักษณะสภาพสถานที่ทำงาน ในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน
 - 2.3 การพัฒนาความรู้ความสามารถ หมายถึง ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนางาน การส่งเสริมทักษะและความเชี่ยวชาญในงาน และอิสระในการทำงาน
 - 2.4 ความมั่นคงและความก้าวหน้า หมายถึง ความพึงพอใจต่อแนวทางหรือโอกาสประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

2.5 การบูรณาการทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการทำงาน

2.6 การเคารพสิทธิส่วนบุคคล หมายถึง ความพึงพอใจต่อสิทธิในการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตน อิสระในการแสดงความคิดเห็นในงาน และความเสมอภาคในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อความเหมาะสมในการจัดเวลาสำหรับการทำกิจวัตรประจำวัน

2.8 ความเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของโรงงาน ความรับผิดชอบต่อสังคม และความภาคภูมิใจที่มีต่อโรงงาน

3. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของแรงงานสตรี ประกอบด้วย อายุ รายได้ สถานภาพสมรส โรคประจำตัว อายุงาน ประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน และประเภทอุตสาหกรรม

3.1 อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบัน นับเป็นจำนวนปีเต็ม เศษของวันถ้าเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี

3.2 รายได้ หมายถึง จำนวนเงินบาทที่ได้รับเฉลี่ยต่อเดือน จากการทำงานในโรงงาน อุตสาหกรรมแห่งนี้ ไม่รวมรายได้จากการประกอบอาชีพอื่น

3.3 สถานภาพสมรส หมายถึง ความผูกพันระหว่างชายกับหญิงในการเป็นสามี ภรรยา ได้แก่ โสด (ผู้ที่ยังไม่เคยสมรส) คู่ (ผู้ที่อยู่ร่วมกันฉันท์สามีภรรยาไม่ว่าจะได้ทำการสมรสกัน ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม) หม้าย (ผู้ที่คู่สมรสได้ตายไปแล้ว และขณะนี้ยังไม่ได้สมรสใหม่) หย่า (สามีภรรยาที่หย่ากันโดยถูกต้องตามกฎหมายแล้ว) และแยกกันอยู่ (ผู้ที่มีได้อยู่ร่วมกันฉันท์สามีภรรยาแล้วแต่ยังไม่ได้หย่ากันตามกฎหมาย รวมทั้งผู้ที่ไม่ได้สมรสอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่ไม่ได้อยู่ร่วมกันฉันท์สามีภรรยาแล้ว)

3.4 โรคประจำตัว หมายถึง โรคเรื้อรังที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ แบ่งการวัดเป็นมี และไม่มี

3.5 อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่ปัจจุบัน ปฏิบัติงานอยู่ นับตั้งแต่วันที่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน โดยนับเป็นจำนวนปีเต็ม เศษของวันถ้า 6 เดือนขึ้นไป นับเป็น 1 ปี

3.6 ประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน หมายถึง จำนวนครั้งของการเกิดเหตุการณ์ซึ่งเป็นผลให้ได้รับอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงาน ถึงขั้นต้องนอนพักรักษาตัว

ต่อที่สถานพยาบาลของรัฐหรือเอกชน และหรือต้องหยุดงาน นับตั้งแต่วันที่เริ่มทำงานใน
โรงงานอุตสาหกรรมแห่งปัจจุบันจนถึงปัจจุบัน

3.7 ประเภทอุตสาหกรรม หมายถึง สถานประกอบการที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับ
อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เป็น
สถานประกอบการที่มีแรงงานสตรีปฏิบัติงานอยู่เป็นจำนวนมาก มีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 200 คน
ขึ้นไป

4. สภาพการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานของแรงงานสตรีในรอบ 6 เดือนที่
ผ่านมา ประกอบด้วย ชั่วโมงการทำงาน การทำงานเป็นกะ และระยะเวลาพัก

4.1 ชั่วโมงการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการทำงานโดยปกติ นับรวมการทำงาน
ล่วงเวลา แต่ไม่รวมเวลาพักรับประทานอาหารและเวลาพักระหว่างการทำงาน เฉลี่ยต่อวัน
เศษของนาที่ ถ้าเกิน 30 นาที นับเป็น 1 ชั่วโมง

4.2 การทำงานเป็นกะ หมายถึง ช่วงเวลาการทำงานในแต่ละวันซึ่งทำให้แบบ
แผนการดำเนินชีวิตเปลี่ยนไป แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ การทำงานไม่เป็นกะ และเป็นกะ
การทำงานไม่เป็นกะเป็นการทำงานเฉพาะช่วงเวลาปกติคือเวลากลางวันอย่างเดียว อาจมีการ
ทำงานล่วงเวลาในตอนเย็นบ้างแต่ไม่ประจำ ส่วนการทำงานเป็นกะเป็นการทำงานทั้งในช่วงเวลา
กลางวัน และหรือเวลากลางคืน สลับหมุนเวียนกันไป

4.3 ระยะเวลาพัก หมายถึง ช่วงเวลาพักระหว่างการทำงานในแต่ละวัน โดยนับรวม
เวลาพักรับประทานอาหาร เวลาพักเบรกทั้งระหว่างการทำงานและก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลา เฉลี่ย
โดยรวมต่อวัน นับเป็นนาที่

5. การสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์กร
หมายถึง การรับรู้ของแรงงานสตรีที่มีต่อการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานหรือนายจ้าง
ในการบริหารจัดการควบคุมงานความปลอดภัยในการทำงาน บริการสุขภาพ และการส่งเสริม
สุขภาพ แบ่งการวัดเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ไม่เคยได้รับการสนับสนุน ได้รับการสนับสนุนน้อย ได้รับการ
สนับสนุนปานกลาง และได้รับการสนับสนุนมาก

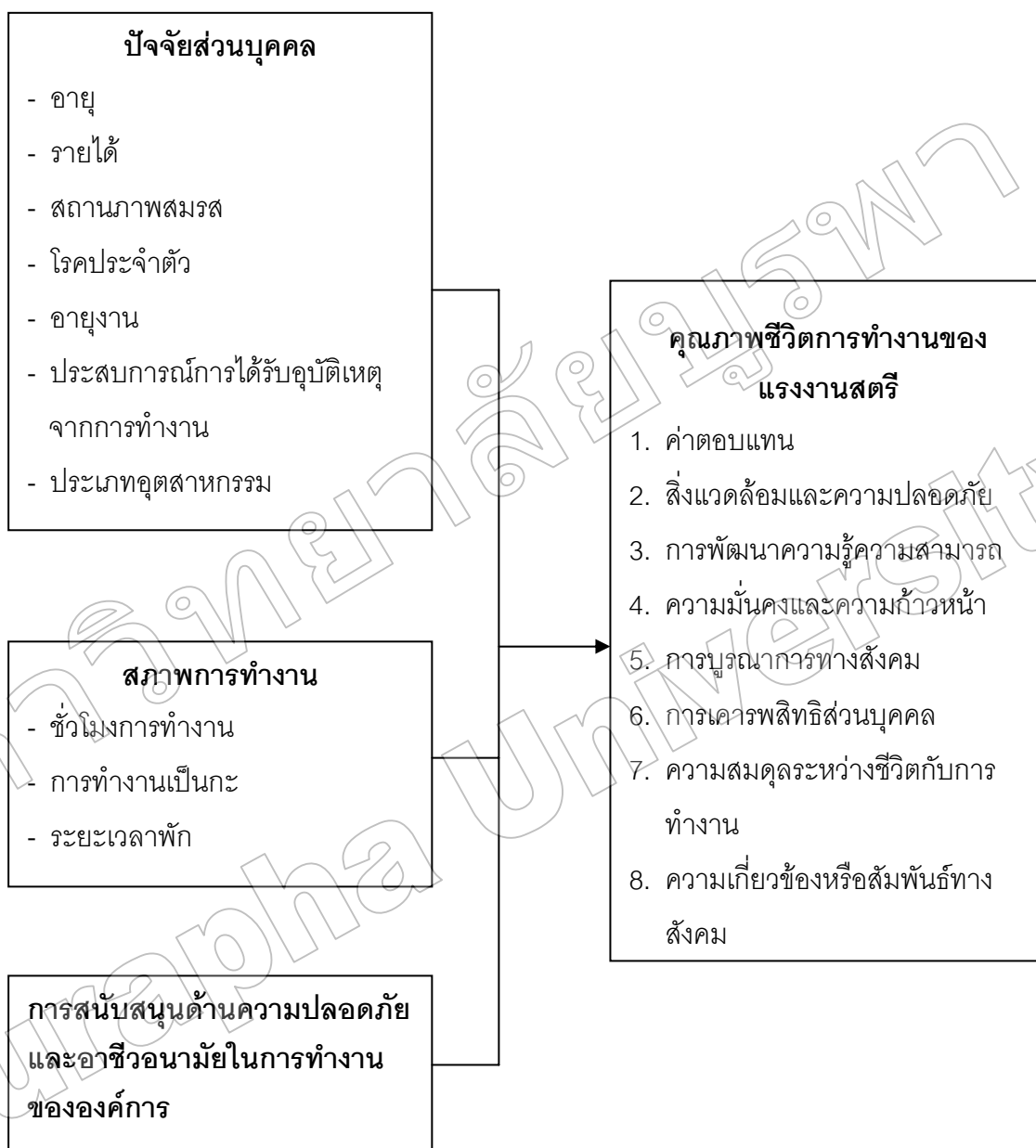
กรอบแนวคิดในการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อการทำงานของเขา ซึ่งมี
หลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้

สถานภาพสมรส โรคประจำตัว อายุงาน ประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน และ
 ประเภทอุตสาหกรรม ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน การทำงานเป็นกะ
 และระยะเวลาพัก และปัจจัยด้านการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน
 ขององค์กร ซึ่งการที่บุคคลซึ่งมีคุณลักษณะต่างกันได้ทำงานอยู่ในสภาพการทำงาน และ
 สิ่งแวดล้อมที่มีความปลอดภัย อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนด้านสุขภาพ สิ่งแวดล้อมและ
 ความปลอดภัยที่ดีด้วยแล้ว ย่อมส่งผลต่อสุขภาพกายและใจที่ดีของบุคคล อันจะนำไปสู่การมี
 คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นสามารถประเมินโดยพิจารณา
 จากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน (Walton, 1973) ทั้ง 8 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย
 ด้านค่าตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ
 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการเคารพสิทธิส่วนบุคคล
 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านความเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์ทางสังคม
 แนวคิดของวอลตันเป็นแนวคิดที่คำนึงถึงคุณลักษณะความเป็นบุคคล ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
 สิทธิเสรีภาพของบุคคล และมีมุมมองด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยที่เอื้อต่อการส่งเสริม
 สุขภาพควบคู่กันไป ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการนำมาประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้
 สรุปกรอบแนวคิดปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงาน
 อุตสาหกรรม ไว้ดังภาพที่ 1-1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย