

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีสาระสำคัญเรียงลำดับ ดังนี้

1. มาตรการคุ้มครอง ป้องกัน ส่งเสริมและพัฒนาการใช้แรงงานสตรี
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี
3. การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

มาตรการคุ้มครอง ป้องกัน ส่งเสริมและพัฒนา การใช้แรงงานสตรี

แรงงานสตรีได้เข้ามามีบทบาทในภาคเศรษฐกิจของประเทศมาเป็นระยะเวลานานแล้ว และนับวันจะมีบทบาทเพิ่มขึ้นตามลำดับ แรงงานสตรีที่เข้าสู่ตลาดแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ การศึกษาน้อยและขาดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เมื่อเข้ามาทำงานจึงทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา อาทิ ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการทำงาน ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ขาดสวัสดิการที่เพียงพอ ในขณะที่เดียวกันก็ถูกเลือกปฏิบัติทางเพศจากนายจ้าง โดยจ่ายค่าจ้างแรงงานสตรีต่ำกว่าแรงงานชาย แรงงานชายได้รับการส่งเสริมเรื่องการพัฒนาฝีมือมากกว่า รวมทั้งอาจถูกล่วงเกินทางเพศจากผู้ที่มิอำนาจเหนือกว่าจากปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้จึงทำให้เกิดแนวคิดในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานสตรี คือ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ต่อจากนั้นได้พัฒนากฎหมายเรื่อยมาจนถึงปัจจุบันได้มีการออกกฎหมายเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานสตรีและเด็กฉบับล่าสุด คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 เป็นต้นมา ทั้งนี้ได้ปรับปรุงเพิ่มบทบัญญัติและบทลงโทษเกี่ยวกับการใช้แรงงานสตรีเพิ่มขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและสภาวการณ์ด้านเศรษฐกิจสังคมในยุคปัจจุบัน อาทิ เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการห้ามไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานสตรี นอกจากนั้นได้กำหนดบทลงโทษเกี่ยวกับการใช้แรงงานสตรีให้สูงขึ้น (กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน สำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2549)

กองแรงงานหญิงและเด็ก กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินมาตรการเพื่อการคุ้มครอง ป้องกัน ส่งเสริมและพัฒนาแรงงานสตรี ดังนี้ (กองแรงงานหญิงและเด็ก, 2544, หน้า 44)

1. การออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Promulgation of The Labour Protection)

การออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานนับเป็นมาตรการที่สำคัญในการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับล่าสุดที่มีผลบังคับใช้อยู่ในปัจจุบันคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 ได้ให้การคุ้มครองแรงงานสตรีมากขึ้นโดยมีการกำหนดบทบัญญัติให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพการจ้างไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ ห้ามนายจ้างหรือหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างหญิง ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันและหยุดงานได้ตามที่แพทย์กำหนดโดยได้รับค่าจ้าง ห้ามให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานระหว่างเวลา 22.00-06.00 น. ทำงานล่วงเวลา ทำงานวันหยุด และห้ามเลิกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ เป็นต้น

2. คุ้มครองให้ได้รับความเป็นธรรมจากการจ้างงาน (Protection for Fair Treatment in Employment)

เมื่อมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว การที่จะให้กฎหมายมีผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้ทำการตรวจการใช้แรงงานของสถานประกอบการต่าง ๆ ที่มีการใช้แรงงานสตรีเพื่อนำมาปรับปรุงมาตรฐานแรงงาน โดยเฉพาะในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน สภาพการจ้างให้นายจ้างจ่ายค่าแรงงานสตรีเท่าเทียมแรงงานชายในงานที่มีลักษณะคุณภาพและปริมาณอย่างเดียวกัน

3. ปรับเปลี่ยนทัศนคตินายจ้างมิให้เลือกปฏิบัติต่อแรงงานสตรี (Change of Employers' Attitude Towards Women Workers)

การที่จะให้นายจ้างเลิกการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อแรงงานสตรีนั้น มีความจำเป็นที่จะต้องมีการดำเนินการในการปรับเปลี่ยนทัศนคติของนายจ้างต่อแรงงานสตรี มาตรการที่ทำ ได้แก่ ชี้แจงให้นายจ้างรับสมัครงานโดยไม่จำกัดเพศ คัดเลือกคนเข้าทำงานและการเลื่อนตำแหน่งให้เป็นไปตามความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเป็นหลัก และให้แรงงานสตรีมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ เท่าเทียมแรงงานชาย เป็นต้น

4. ส่งเสริมให้สตรีมีบทบาทเป็นผู้นำ (Promotion of Females as Leaders)

การที่แรงงานสตรีจะได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น แรงงานสตรีจะต้องสามารถช่วยเหลือตัวเอง สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีกลยุทธ์ที่สำคัญ เช่น การจัดตั้งที่ปรึกษาแรงงานในสถานประกอบกิจการ เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำ

ช่วยเหลือแรงงานสตรีที่ประสบปัญหาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เพื่อให้แรงงานสตรีได้รับความรู้ในการดูแลสิทธิประโยชน์ของตนตามกฎหมายแรงงาน รวมทั้งพัฒนาบทบาทการเป็นผู้นำ และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นต้น

5. ส่งเสริมให้แรงงานสตรีได้รับการพัฒนาความรู้ (Promotion and Development of Women Workers' Knowledge) ทั้งในการศึกษาสายสามัญและทักษะฝีมือในการทำงานเพื่อพัฒนาฝีมือ และสำหรับผู้ที่ต้องการเปลี่ยนงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดการคุ้มครองแรงงานสตรีไว้ ดังนี้ (รักษา คงสำราญ, สมชาย มรกตศรีวรรณ และชัตติยะ แพนเดช, 2548, หน้า 11-12)

หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป

มาตรา 33 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง

มาตรา 38 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

1. งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น
2. งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตร ขึ้นไป
3. งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ลูกจ้างหญิงทำงานในวิชาชีพหรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจ การขุดเจาะ การกลั่นแยก และการผลิตผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมหรือปิโตรเคมี ถ้าสภาพหรือลักษณะของงานนั้นไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
4. งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 39 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

1. งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
2. งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
3. งานยก แบก หาม หาบ ทุบ ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม
4. งานที่ทำในเรือ
5. งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 40 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและ

ความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย เพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว

มาตรา 41 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลา เพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน

วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างซึ่งลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน

มาตรา 42 ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบัน ขึ้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น

มาตรา 43 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ กฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหญิง มีดังนี้ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2551)

ลูกจ้างชายและหญิงสิทธิเท่าเทียมกัน

ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายหญิงเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกัน และปริมาณเท่ากัน นายจ้างจะต้องกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดให้ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

งานลักษณะพิเศษที่กฎหมายให้ลูกจ้างหญิงทำได้

งานวิชาชีพหรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจ การขุดเจาะ การกลั่นแยกและการผลิตผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมหรือปิโตรเคมี ถ้าสภาพหรือลักษณะของงานนั้นไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น

งานที่อาจให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาได้

งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงนายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

การคุ้มครองการถูกล่วงเกินทางเพศ

ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างหญิง

คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี

แรงงาน หมายถึง ประชากรในวัยทำงาน ซึ่งมีความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ มีการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมโดยความรู้สึกหรือยอมรับในความรับผิดชอบขององค์การต่อสังคมในด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง หรือด้านอื่น ๆ (กรมการจัดหางาน, 2540)

แรงงานสตรี หมายถึง ลูกจ้างที่เป็นผู้หญิง อายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป (สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2551)

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นอีก และถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้ มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ดี จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และจะส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ผจญ เณลิมาส, 2540) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) มีผู้ให้นิยามหรือความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตไว้ดังต่อไปนี้

องค์การอนามัยโลก (WHO) (ศวรส.อ. มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549) ได้ให้คำนิยามคุณภาพชีวิตว่า เป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์ประกอบของวัฒนธรรม ระบบคุณค่าต่าง ๆ ของเขาอันสัมพันธ์กับเป้าหมายชีวิต ความคาดหวัง มาตรฐานและสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่ เป็นแนวความคิดที่มีขอบเขตกว้างขวางอันเป็นผลซับซ้อนจากสุขภาพทางกายของบุคคล สภาพจิตใจ ระดับของความเป็นอิสระ ความสัมพันธ์ทางสังคม และความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในชีวิตของบุคคลเป็นสำคัญ

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (2547, หน้า 5) ได้พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อให้การดูแลคุณภาพชีวิตคนทำงาน โดยได้ให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิตไว้ในฉบับ

ข้อกำหนดของเอกสารอนุกรมระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life Series) ว่าหมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ด้วยการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์และมีความมั่นคงซึ่งครอบคลุมถึงด้านต่าง ๆ อันได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) (ศวรศ.อ. มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญถึงความพึงพอใจของคนงานและการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นเรื่องของสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดีในสถานที่ทำงาน และมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มผลผลิตอย่างใกล้ชิด เนื่องจากหากพนักงานได้รับสวัสดิการที่ดีในการทำงานก็จะมีกำลังใจ กำลังใจในการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการเพิ่มผลผลิตของหน่วยงานก็ย่อมที่จะสูงขึ้นนั่นเอง แต่อย่างไรก็ตามผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเพิ่มผลผลิตควรมีการแบ่งปันกันอย่างเป็นธรรม ผู้ประกอบการจะมีผลกำไรเพื่อใช้สำหรับการลงทุนครั้งต่อไป ในขณะที่ลูกจ้างได้ใช้สินค้าที่มีคุณภาพดีและราคาถูก ผู้ถือหุ้นได้รับเงินปันผลสูงขึ้น และพนักงานได้รับผลตอบแทนในรูปแบบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

วอลตัน (Walton, 1973 อ้างถึงใน สินชัย ฉายรัศมี, 2544) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องของสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ สิทธิส่วนบุคคล และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

เซอร์จี, เอฟราตี, ซีเจล และลี (Sirgy, Efraty, Siegel, & Lee, 2001) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานถูกพัฒนามาจากพื้นฐานความพึงพอใจ วัดได้จากสภาพแวดล้อมการทำงาน ความต้องการในการทำงาน พฤติกรรมของหัวหน้างานหรือผู้ตรวจตรา ขึ้นอยู่กับรูปแบบขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับพนักงาน

เดวิส และนิวสตรอม (Davis & Newstrom, 1989, pp. 387-388) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับความสุขหรือไม่สุขในสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยมีเป้าประสงค์พื้นฐานเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่ดีที่สุด เพื่อความสมบูรณ์ด้านเศรษฐกิจขององค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานในหลายรูปแบบมุ่งไปที่การปรับปรุงงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และส่งเสริมระบบการทำงานที่ใช้ฝีมือ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลำดับขั้นจากการ

ออกแบบงานด้านการค้าของการจัดการด้านวิทยาศาสตร์ ซึ่งมุ่งไปที่ความรู้ความชำนาญเป็นพิเศษและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของงานที่ต้องใช้กำลังเล็กน้อย นำมาใช้ในการแบ่งแรงงาน การปกครอง และมาตรฐานของแรงงาน

คัมมิงส์ และเวอร์เลย์ (Cummings & Worley, 2005, p. 11) ได้ให้คำจำกัดความของ คำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในระยะเริ่มแรกของการพัฒนาไว้ 2 ประการด้วยกัน คือ ประการที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ผลที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคลจาก ประสบการณ์การทำงานและการส่งเสริมแก้ไขปรับปรุงงาน สัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและ ด้านจิตใจ ประการที่ 2 คือ คุณภาพชีวิตการทำงานเปรียบเสมือนวิธีการ นำมาใช้เพื่อส่งเสริม ปรับปรุงการทำงาน โดยการร่วมมือในการจัดการตนเองและโดยคณะกรรมการจัดการแรงงาน

กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ (2546, หน้า 37-38) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่คนเรามีงานทำแล้วมีความสุข ความสนุก และความท้าทายในกระบวนการของงาน ที่ทำ ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีก็จะหมายถึง การมีงานทำแล้ว กระบวนการดังกล่าวอยู่ ภายในเอสเอ็มอี (SME) ซึ่งหมายถึง ความปลอดภัย (Safety) ปราศจากความกลัว (Secure) ขวัญและกำลังใจในการทำงาน (Morale) และสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (Environment)

อัศวิน จิตต์จำนง (2550, หน้า 64) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต เป็นคำที่มีความหมาย มากมายหลายแง่มุมให้คิด คุณภาพชีวิตอาจหมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของบุคคล หมายถึงถึง ปัจจัยพื้นฐานทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ สำหรับคนทำงานหรือแรงงาน คุณภาพชีวิตของ เขาย่อมหมายถึงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน ซึ่งเขาจะต้องดำเนินชีวิตส่วนใหญ่ภายในที่ ทำงาน คุณภาพชีวิตที่คนทำงานต้องการคือ สภาพความเป็นอยู่ภายในองค์กรที่เอื้อต่อการ ทำงานให้เกิดสุขภาวะแก่ตนเอง เพื่อนร่วมงานและสังคม หรือที่เราเรียกว่าสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ น่าทำงาน (Happy Workplace) นั่นเอง

ผจญ เฉลิมสาร (2540, หน้า 23) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบ หรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิด และแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน แล้วจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลาย ประเด็น คือ

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือหมายความว่า

รวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงาน ย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสแกนดิเนเวียใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวียหรือในญี่ปุ่นใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of The Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายซึ่งมีขอบเขตจำกัดอยู่ที่ชีวิตการทำงาน ความหมายนั้นครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชีวิตการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานของคนคนนั้น อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตการทำงาน มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่

การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

จากความหมายต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าหมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ทศนคติ ของบุคคลที่มีต่อการทำงานในองค์กร หนึ่ง ๆ เรียนรู้โดยผ่านประสบการณ์การทำงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งในองค์กรนั้น ๆ เป็นความรู้สึก พึงพอใจที่มีต่องานที่เขาทำ การมีส่วนร่วมในงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ชั่วโมง การทำงาน รวมถึงค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสังคม ตลอดจนความยืดหยุ่น การสนับสนุน และขวัญกำลังใจที่ได้รับจากการทำงาน เป็นผลให้บุคคล แสดงพฤติกรรมไปในทิศทางเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ คุณภาพชีวิต การทำงานที่ดีจะช่วยส่งเสริมสุขภาพกายและใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ช่วยเสริมสร้างและ พัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคคล ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพและผลิตผลขององค์กร องค์กร จะได้ผลิตผลของงานที่มีคุณภาพ และบุคคลจะได้รากฐานชีวิตการทำงานที่มีคุณค่า

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน เกิดจากโอกาสที่จะนำไปสู่การจัดการในกลุ่มการทำงานหรือ การแก้ไขปัญหาซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง จอห์นสตัน และคณะ (Johnston et al., 1978) คุณภาพชีวิตการทำงาน มีองค์ประกอบสำคัญหลายประการ ได้มีผู้เสนอแนวคิด เกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายประเด็น ดังต่อไปนี้

วอลตัน (Walton, 1973) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในแนวทางความเป็น บุคคล (Humanistic) และสภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งาน ประสบผลสำเร็จ ผลิตผลของงานและการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและ ความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน และกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อ บ่งชี้ต่าง ๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้ (Walton, 1973 อ้างถึงใน สินชัย ฉายรัศมี, 2544)

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)

ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนนั้นมีความต้องการ ทางเศรษฐกิจและมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็น สิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับ ตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้น เกณฑ์ใน การตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่บ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น พิจารณาในเรื่อง

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้น เพียงพอที่จะได้ดำรง ชีวิตตามมาตรฐานของสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินได้จากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน
พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ผู้ปฏิบัติงาน
ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่
เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ
การส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติ (Development of Human Capacities)
โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองและการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็น
การให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคลเป็นสิ่งบ่ง
บอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งทำให้บุคคลนั้นสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่
มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบ
การดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำ เป็นผลทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต และในการ
พัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในด้านทักษะความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพ โดยสามารถพิจารณา
จากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงาน
นั้นมีอิสระ สามารถควบคุมงานได้ด้วยตนเอง

3.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงาน ที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นได้
ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถใน
การทำงาน

3.3 ความรู้ใหม่ ๆ และความจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักการหา
ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการในการทำงาน และแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติ ตลอดจนผลที่คาดว่าจะ
เกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่เกิดขึ้น
อย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

3.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับงาน
ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน
มิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนเท่านั้น

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับการ
มอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับในความรู้ใหม่ ๆ
มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ตัวบ่งชี้ในเรื่องของความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์ในการพิจารณา คือ

4.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

4.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังจะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

4.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความมากน้อยของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้อง

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการทำงานร่วมกันนั้นเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กร ธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาร่วมกันโดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือในเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.2 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้ดีกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีความเข้าใจในลักษณะส่วนบุคคล ให้การสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.5 มีความรู้ดีกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ

5.6 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กรหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่และพนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

6.1 การปกป้องข้อมูลเฉพาะของตน ในลักษณะของการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตนและของครอบครัว ซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิจะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบายเศรษฐกิจหรือสังคมขององค์การต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค คือ เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The Total Life Space) คือ การที่บุคคลได้จัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และทำให้มีความสมดุลกับบทบาทในชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relevance) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าในความสำเร็จของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าองค์การของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ

เดวิส และนิวสตรอม (Davis & Newstrom, 1989, p. 387) ได้เสนอลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน มีหลายลักษณะดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย
2. ระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. ความปลอดภัยในการทำงาน
4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน
5. การพัฒนาทักษะในการทำงาน
6. การลดความเครียดในการทำงาน
7. การมีส่วนร่วมในการทำงาน
8. สัมพันธภาพในการทำงาน

เซอร์จี และคณะ (Sirgy et al., 2001) ได้ชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบหลัก 7 ประการ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีหลายมิติ ดังนี้

1. ความต้องการด้านสุขภาพและความปลอดภัย ได้แก่ การป้องกันสุขภาพจากการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บจากการทำงานและภายนอกงาน และการส่งเสริมสุขภาพ
2. ความต้องการด้านเศรษฐกิจและครอบครัว ได้แก่ ค่าจ้าง ความปลอดภัยในการทำงาน และความต้องการด้านครอบครัวหรืออื่น ๆ

3. ความต้องการด้านสังคม ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมทั้งในที่ทำงาน และนอกเวลาทำงาน

4. ความต้องการด้านการนับถือ เป็นความต้องการรู้จัก ชื่นชม ความรู้สึกมีคุณค่าในการทำงาน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

5. ความต้องการด้านการรู้จักตนเอง เป็นความตระหนักถึงศักยภาพของบุคคลอย่างแท้จริงภายในองค์กร และความเชี่ยวชาญในงาน

6. ความต้องการด้านความรู้ เป็นความต้องการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานและทักษะความเชี่ยวชาญ

7. ความต้องการด้านสุนทรียภาพ เป็นความต้องการสร้างสรรค์ในงาน สร้างสรรค์ส่วนบุคคลและทั่วไป

วัตต์เดล และคณะ (Waddell et al., 2007, p 230) ได้เสนอคุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมที่ดี
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ความมั่นคงและก้าวหน้า
5. การบูรณาการทางสังคม
6. ระเบียบสวัสดิการที่เหมาะสม (การปฏิบัติตามกฎหมาย)
7. ระยะเวลาของชีวิตโดยรวม
8. ความสัมพันธ์กับสังคม

กิติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ (2546, หน้า 37-38) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่คนเรามีงานทำ แล้วมีความสุข ความสนุก และความท้าทายในกระบวนการของงานที่ทำ โดยความสนุกและความสุขเหล่านี้ ประกอบไปด้วย

1. กระบวนการทำงานที่มีความปลอดภัย โดยทั่วไปแล้ว มนุษย์เรมีความคาดหวังด้านความปลอดภัยเป็นประการแรกเสมอ สำหรับกระบวนการของงานที่ทำ ถ้าหากงานใดมีสถานที่ไม่ปลอดภัย ก็เชื่อแน่ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของงานที่ทำนั้นจะดีไม่ได้อย่างแน่นอน
2. กระบวนการทำงานที่ปราศจากความกลัว คนเราจะมี ความกลัวสูงสุดคือ กลัวตกราน แต่นอกจากจะกลัวตกรานแล้วยังมีความกลัวในด้านอื่น ๆ อีก อาทิ กลัวถูกตำหนิหรือว่ากลัวจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน กลัวถูกลงโทษทางวินัย ฯลฯ ถ้าหากในกระบวนการงานที่ทำนั้นมี

ความกลัวเกิดขึ้น ความสนุกและความสุขคงเกิดขึ้นไม่ได้อย่างแน่นอน ดังนั้นถ้าจะให้มีความคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว จะต้องทำให้กระบวนการทำงานนั้นปราศจากความกลัวอยู่เสมอ

3. กระบวนการทำงานที่มีสภาพชีวิตรวมหมู่ที่ดี ในกระบวนการทำงานที่ดีจะต้องทำให้ระหว่างการทำงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการต่อสู้กับอุปสรรคทั้งหลาย เคยมีคำกล่าวในอุตสาหกรรมของประเทศญี่ปุ่นบางแห่งว่า “ต้องทำโรงงานให้เหมือนบ้าน” คำกล่าวนี้มีความหมายที่ว่า ถ้าบ้านคือสถานที่ที่มีความสุขของคนเราแล้ว ก็ควรจะจัดการให้กระบวนการทำงานในโรงงานให้ทำงานแล้วมีความสุขเหมือนกับอยู่ที่บ้าน แต่กับคนบางคนที่ยังไม่อยากกลับบ้านเพราะบ้านเหมือนนรก กลับถึงบ้านก็ทะเลาะกัน ฯลฯ คงต้องเปลี่ยนใหม่ทำให้บ้านเหมือนโรงงาน

4. สภาพแวดล้อมในกระบวนการทำงานที่ดี สภาพแวดล้อมที่กล่าว หมายถึง ออฟฟิศ โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน อุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน ฯลฯ เพราะถ้าในกระบวนการทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีแล้ว ย่อมทำให้คนเราทำงานอย่างมีพลัง หรือสามารถสร้างสรรค์กระบวนการทำงานที่ชาญฉลาด คือ ทำงานอย่างเพิ่มผลผลิตได้

ลัทธสิทธิ ทองแคล้ว (2550) กล่าวในงานวันมหกรรมคุณภาพชีวิตแรงงานไทย เมื่อวันที่ 29 เมษายน พ.ศ. 2550 เรื่อง “บทบาท HR ในการขับเคลื่อนสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยได้เน้นให้คำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับพนักงาน 5 ประการ ดังนี้ (อัสनिया สุวรรณศิริกุล, 2550 ข, หน้า 84-85)

องค์ประกอบที่ 1 คือ การให้และการรับ (Give and Take) ในฐานะคนไทยที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ จึงเห็นว่าควรให้เป็นสิ่งที่ต้องทำ และสิ่งที่คำนึงถึงคือความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงาน ครอบครัวของพนักงาน และชุมชนรอบ ๆ บริษัท เมื่อพวกเขาเหล่านั้นได้รับการดูแลเอาใจใส่จากบริษัทแล้ว พวกเขาจะเกิดความรู้สึกว่าต้องทำอะไรบางอย่างเพื่อเป็นการตอบแทนกลับให้กับองค์การ

องค์ประกอบที่ 2 ซึ่งมีบทบาทสำคัญ คือ ระบบการจ่ายเงินและวันหยุด เงินเดือนเฉลี่ยของพนักงานในบริษัทมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 30,000 บาทต่อคน นอกจากนี้ยังมีโบนัส การขึ้นเงินเดือนประจำปี จำนวนวันหยุด จากการประมวลผลของทางบริษัทจำนวนการเข้า-ออกจากราชการ (Turnover) จะมีอยู่เพียงแค่ร้อยละ 1 ต่อปีเท่านั้น

องค์ประกอบที่ 3 คือ สภาพแวดล้อม คำนึงถึงการจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีทั้งระบบ

องค์ประกอบที่ 4 คือ ความมั่นคงของอาชีพ ทางบริษัทสนับสนุนวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดประชาธิปไตยในองค์การให้พนักงานมีสิทธิและมีโอกาสในการออกความคิดเห็น นอกจากนี้บริษัทยังมีสภาพแรงงานเพื่อเป็นเวทีให้นายจ้างและลูกจ้างมาพบกันเพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น

และเสนอข้อร้องเรียนต่าง ๆ ของพนักงาน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมนี้เป็นตัวอย่างหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ'

องค์ประกอบที่ 5 คือ การทำให้เกิดความภาคภูมิใจจากทั้ง 4 องค์ประกอบข้างต้น สิ่งที่น่าหวังไว้ก็คือ การทำให้พนักงานเป็นคนดี มีความภาคภูมิใจต่อบริษัทซึ่งจะส่งผลให้พนักงานคิดในทางที่สร้างสรรค์ต่อบริษัท ผู้ร่วมงาน และคนรอบข้างของตนเอง พนักงานจะซึมซับวัฒนธรรมของการให้ ตัวท่านเองต้องการมีคนดีในองค์กรมากกว่ามีคนเก่ง เพราะคนดีสามารถพัฒนาเป็นคนเก่งได้ แต่ถ้าหากมีคนเก่งมากกว่าคนดีจะทำให้องค์กรมีปัญหา

อำพน กิตติอำพน (2550) ได้ให้สัมภาษณ์คุณภาพชีวิตในมุมมองระดับประเทศโดยได้ยก ตัวอย่างตัวชี้วัดที่สามารถเชื่อมโยงการวัดความสำเร็จของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับคุณภาพชีวิตคนไทยไว้ว่า คนเราใช้ชีวิตอยู่กับการทำงานเกือบหนึ่งในสามของแต่ละวัน การทำงานให้ได้งานดี มีคุณภาพ และคนทำงานมีความสุขไปพร้อมกันจึงเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาที่ผลักดันให้สังคมโดยรวมมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ประกอบ ด้วย 2 ส่วน (อัสनिया สุวรรณศิริกุล, 2550 ก, หน้า 86) คือ

1. ส่วนคนทำงานโดยตรง ประกอบด้วย ด้านการมีงานทำ ตัวชี้วัดคือ อัตราการว่างงาน และการทำงานที่ต่ำ ด้านการมีรายได้ ตัวชี้วัดคือ การมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพและด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน คือ มีสภาวะการทำงานที่พอเหมาะไม่หักโหมจนร่างกายอ่อนล้า เจ็บป่วย จิตใจเครียดจนไม่สามารถควบคุมอารมณ์ความรู้สึกที่ดีได้ (Work Life Balance)

2. ส่วนการบริหารองค์กร คือ บริหารจัดการอย่างไรจึงจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ เพื่อเพิ่มผลิตภาพหรือผลผลิตให้กับองค์กรได้มากขึ้น ซึ่งหมายถึงต้องมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ ตามหลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส มีส่วนรับผิดชอบและคุ้มค่า เป็นต้น

วุฒิ ชินชนะโชคชัย (2549) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์ในการพัฒนาและดำรงความภาคภูมิใจของพนักงาน ศึกษาในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย โดยผลการวิจัยสรุปออกมาเป็นวอร์มโมเดล (WARM Model) กับวัฒนธรรมความภาคภูมิใจ 5 ใจ (Wheel of Whips) ดังนี้ (อัสनिया สุวรรณศิริกุล, 2549, หน้า 81-83) คือ 1) ความมั่งคั่งและสวัสดิการ (Wealth and Welfare) 2) ความรอบรู้ (Wisdom) 3) ความอบอุ่น (Warm) ประกอบด้วย ความห่วงใย (Care) ความเชื่อใจในพนักงานของนายจ้าง ความเชื่อใจในนายจ้างของพนักงาน (Trust) และความซื่อสัตย์ จริงใจ (Sincere) 4) ทักษะคติ (Attitude) 5) ความก้าวหน้า (Advance, Progress) ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Career Path) ความก้าวหน้าทางความรู้ (Knowledge) และ ความก้าวหน้าในความเป็นอยู่ทั้งทางกาย (Physical) และทางใจ (Mental) 6) การให้ความ

ช่วยเหลือและคำแนะนำ (Aid and Advice) 7) การให้ความเคารพ (Respect) 8) การให้การยอมรับและให้รางวัล (Recognition and Reward) 9) การมีชื่อเสียงขององค์กร (Reputation) 10) ศีลธรรมและจริยธรรม (Morality, Ethics) 11) ความเมตตา (Mercy) และ 12) การสื่อสาร (Message, Communication) โดยทั้ง 12 ปัจจัย จะนำมาซึ่งความสุขในการทำงานจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่ได้ชื่อว่า วัฒนธรรมความภาคภูมิใจ “5 ใจ” จะเริ่มจากความเต็มใจ (Willingness) สุขใจสบายใจ (Happiness) ตั้งใจ (Intent) ภูมิใจ (Pride) และร่วมใจ (Synergy) ในการทำงาน หมุนเวียนเป็นวัฏจักรต่อเนื่องกันไปอย่างไม่มีการสิ้นสุด วอร์มโมเดลและวัฒนธรรมความภาคภูมิใจ “5 ใจ” จะนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรตามปณิธานของการอยู่ร่วมกันโดยไม่มีการเบียดเบียนซึ่งกันและกัน เอื้ออาทรต่อกันอย่างยั่งยืน

จากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ดังตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 สรุปองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973)	Davis and Newstorm (1989)	Sirgy, Efraty, Siegel and Lee (2001)	Waddell, Cummings, and Worley (2007)
1. ค่าตอบแทน	1. การสื่อสารอย่างเปิดเผย	1. สุขภาพและความปลอดภัย	1. ค่าตอบแทน
2. สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	2. ระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม	2. เศรษฐกิจและครอบครัว	2. ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถ	3. ความปลอดภัยในการทำงาน	3. สังคม	3. การพัฒนาความสามารถ
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้า	4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในงาน	4. การนับถือ	4. ความมั่นคงและความก้าวหน้า
5. การบูรณาการทางสังคม	5. การพัฒนาทักษะในการทำงาน	5. การรู้จักตนเอง	5. การบูรณาการทางสังคม
6. การเคารพสิทธิส่วนบุคคล	6. การลดความเครียดในการทำงาน	6. ความรู้	6. ระเบียบลัทธิรัฐธรรมนูญ
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน	7. การมีส่วนร่วมในการทำงาน	7. สุนทรียภาพ	7. ระยะเวลาของชีวิตโดยรวม
8. ความเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับ สังคม	8. สัมพันธภาพในการทำงาน		8. ความสัมพันธ์กับสังคม

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ (2546)	ลัทธสิทธิ ทองแคล้ว (2550)	อำพน กิตติอำพน (2550)	วุฒิ ชินชนะโชคชัย (2549)
1. กระบวนการทำงานที่มีความ ปลอดภัย	1. การให้	1. ส่วนคนทำงาน	1. ความมั่นคงและสวัสดิการ
2. กระบวนการทำงานที่ปราศจาก ความกลัว	2. ระบบการจ่ายเงินและวันหยุด	1.1 การมีงานทำ	2. ความรอบรู้
3. กระบวนการทำงานที่มีสภาพ ชีวิตรวมหมู่ที่ดี	3. สภาพแวดล้อม	1.2 การมีรายได้	3. ความอบอุ่น
4. สภาพแวดล้อมในกระบวนการ ทำงานที่ดี	4. ความมั่นคงของอาชีพ	1.3 สภาพแวดล้อมการทำงาน	4. ทัศนคติ
	5. การทำให้เกิดความภาคภูมิใจ จากทั้ง 4 องค์ประกอบข้างต้น	2. ส่วนการบริหารองค์การ	5. ความก้าวหน้า
			6. การให้ความช่วยเหลือและ คำแนะนำ
			7. การให้ความเคารพ
			8. การให้การยอมรับและให้รางวัล
			9. การมีชื่อเสียง
			10. ศีลธรรมและจริยธรรม
			11. ความเมตตา
			12. การสื่อสาร

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าแนวคิดหรือองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้กล่าวไว้ทั่วไปนั้น หากพิจารณาตามเนื้อหาขององค์ประกอบแล้วจะพบว่า มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ผู้วิจัยได้เลือกที่จะนำแนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตันมาเป็นองค์ประกอบหลักในการศึกษา เนื่องจากสามารถนำมาอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมได้ แนวคิดของวอลตันเคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคล คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเท่าเทียมกัน ให้โอกาสบุคคล ให้มีความสำคัญกับทั้งชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และสังคม เป็นแนวคิดที่มีมุมมองในด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพควบคู่กันไป ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการนำมาประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นไปอย่างครอบคลุมยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการท่านอื่นมาพิจารณาประกอบด้วย ทั้งนี้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้วิจัยนำมาศึกษา มีดังนี้

1. ค่าตอบแทน หมายถึง ความพึงพอใจต่อความเพียงพอ และความยุติธรรมของเงินเดือนหรือรายได้จากการปฏิบัติงาน
2. สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย หมายถึง ความพึงพอใจต่อลักษณะสภาพสถานที่ทำงานในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถ หมายถึง ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนด้านการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนางาน การส่งเสริมทักษะและความเชี่ยวชาญในงาน และอิสระในการทำงาน
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้า หมายถึง ความพึงพอใจต่อแนวทางหรือโอกาสประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน
5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการทำงาน
6. การเคารพสิทธิส่วนบุคคล หมายถึง ความพึงพอใจต่อสิทธิในการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตน อิสระในการแสดงความคิดเห็นในงาน และความเสมอภาคในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อความเหมาะสมในการจัดเวลาสำหรับการทำกิจวัตรประจำวัน

8. ความเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อกิจกรรม
สาธารณประโยชน์ของโรงงาน ความรับผิดชอบต่อสังคม และความภาคภูมิใจที่มีต่อโรงงาน

การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นมิติหนึ่งของคุณภาพชีวิต การประเมินหรือการวัดระดับ
คุณภาพชีวิตมีความแตกต่างกัน ความแตกต่างของเครื่องชี้วัดอยู่ที่ความพอใจที่จะนำไปใช้และ
การประยุกต์ใช้เพื่อจุดประสงค์อื่น ๆ ไมล์ (Mile, 1985 อ้างถึงใน สุวัฒน์ มัทธินันดรกุล, วิระ
วรรณ ดันติพิวัฒนสกุล, วนิตา พุ่มไพศาลชัย, กรองจิตต์ วงศ์สุวรรณ และราณี พรมานะจรัสกุล,
2540, หน้า 7-8) ได้แบ่งเครื่องชี้วัดออกเป็น 4 ชนิด คือ

1. เครื่องชี้วัดที่เป็นข้อมูลโดยตรงและโดยอ้อม (Direct and By-Product Data) เป็น
ข้อมูลเชิงสถิติหรือรายงานทางสังคมที่สำนักงานต่าง ๆ เก็บรวบรวมเอาไว้ เช่น ข้อมูลเชิงบริหาร
ข้อมูลบุคลากรทางการศึกษา จำนวนนักเรียน คะแนนการสอบ เป็นต้น แม้จะต้องเพิ่มเติมแต่
ข้อมูลที่มีอยู่ก็ถือเป็นเสมือนผลพลอยได้ ขณะเดียวกันข้อมูลเหล่านี้ก็สามารถใช้เป็นเครื่องชี้วัด
โดยตรง เพราะบางอย่างเป็นผลจากการสำรวจสภาพสังคม ซึ่งได้วางแผนในการเก็บรวบรวมไว้
ได้แล้ว
2. เครื่องชี้วัดที่เป็นตัวป้อนและผลผลิต (Input and Output Indicators) เครื่องชี้วัด
ทั้งสองชนิดนี้เกี่ยวข้องกับเครื่องชี้วัดซึ่งเป็นข้อมูลโดยตรงและโดยอ้อม กล่าวคือ สถิติของ
สำนักงานจำนวนมากที่เกี่ยวกับกิจกรรมสำคัญทางสังคมถือเป็นข้อมูลบริหารที่เป็นเครื่องชี้วัด
โดยอ้อม เช่น สถิติการบริหารที่อธิบายถึงทรัพยากร การเงิน บุคลากร กิจกรรม ซึ่งมีเกือบทุกเรื่อง
ยกเว้นปัญหาสังคม และเมื่อนำไปประยุกต์เพื่อวัดประเด็นทางด้านสวัสดิการ ข้อมูลเหล่านี้
กลายเป็นเครื่องชี้วัดที่เป็นตัวป้อน สำหรับเครื่องชี้วัดที่เป็นผลผลิตนั้น เกี่ยวข้องกับเรื่องการพัฒนา
มนุษย์ ซึ่งแน่นอนกิจกรรมสังคมเกือบทุกอย่างต้องการตัวป้อนต่าง ๆ เพื่อจะทำให้เกิดผลผลิตด้วย
3. เครื่องชี้วัดเชิงวัตถุวิสัยและจิตวิสัย (Objective and Subjective Indicators) ข้อมูล
เครื่องชี้วัดทางสังคมส่วนมากเป็นการวัดเชิงวัตถุวิสัย (Objective Measures) รวมถึงรายงาน
พฤติกรรมต่าง ๆ สภาพสิ่งแวดล้อม รายละเอียดทางสรีระ ข้อมูลเหล่านี้ได้จากผู้สังเกตที่ผ่าน
การอบรมอย่างดีและเชื่อถือได้ ในทางตรงกันข้ามการวัดเชิงจิตวิสัย (Subjective Measures)
ขึ้นอยู่กับรายงานในสาระต่าง ๆ การประเมินผล การบอกเล่าตามความรู้สึก อารมณ์ ความตั้งใจ
ของปัจเจกบุคคล ซึ่งมักเป็นข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และการวิจัยเชิงสำรวจ

4. เครื่องชี้วัดเชิงระบบและกลุ่ม (System and Aggregated Indicators) เป็นเครื่องชี้วัดที่เป็นระดับสากล (Global Indicator) ซึ่งเป็นเรื่องของการรายงานเกี่ยวกับมนุษยชาติ หรือสิ่งแวดล้อมโดยรวมมากกว่าสถิติข้อมูลหรือสภาพของกลุ่มหรือปัจเจกบุคคล กล่าวคือ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสาระต่าง ๆ ทางสังคม ส่วนเครื่องวัดกลุ่มปัจเจกบุคคลเฉพาะ (Aggregated Individual Indicators) ส่วนใหญ่เป็นสถิติง่าย ๆ ของปัจเจกบุคคล เช่น ข้อมูลรวม (การแต่งงาน การหย่าร้าง ฯลฯ) หรือค่าเฉลี่ย (เช่น ค่าเฉลี่ยของรายได้ที่ได้รับจากค่าจ้าง) บางอย่างเป็นเรื่องของอัตราส่วน (เช่น อัตราการตาย จำแนกตามอายุ) หรือเรื่องของการกระจาย (เช่น ความไม่เท่าเทียมในการเป็นเจ้าของที่ดิน) เป็นต้น

สภาเศรษฐกิจและสังคมแห่งเอเชียและแปซิฟิก (ESCAP) ได้เสนอแนะว่า เครื่องชี้วัดมี 3 กลุ่ม (สวัดน์ มหัตนิรันดร์กุล และคณะ, 2540 หน้า 8) คือ

1. เครื่องชี้วัดทางด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย จีเอ็นพี (GNP) และจีดีพี (GDP)
2. เครื่องชี้วัดทางสังคมที่เป็นวัตถุวิสัย (Objective Social Indicators) ประกอบด้วย สุขภาพ/โภชนาการ การศึกษา/การเรียนรู้ ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ชีวิตการทำงาน หลักประกันทางสังคม ความปลอดภัยส่วนบุคคลและความยุติธรรม การใช้เวลาว่างและการใช้เวลา การมีส่วนร่วมทางสังคม และเสรีภาพของมนุษย์
3. เครื่องชี้วัดทางสังคมที่เป็นจิตวิสัย (Subjective Social Indicators) ประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับปฏิกิริยาของบุคคลและการรับรู้ ซึ่งถือว่าเป็นคุณภาพชีวิต ระดับการรับรู้เกี่ยวกับความสุข ความพึงพอใจในชีวิต เกี่ยวกับการทำงาน ชีวิตครอบครัว รายได้ ที่อยู่อาศัย สุขภาพ สิ่งแวดล้อม การใช้เวลาว่าง และรัฐบาล

สำหรับเครื่องมือในการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้มีผู้ศึกษาและสร้างแบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

1. แบบวัดคุณภาพชีวิตของคนไทย ของ สิทธิเดช นิลสัมฤทธิ์, บุญสม หรรษาศิริพจน์, พลาพรรณ คำพรรณ และมนตรี เกิดมีมูล (2548) จากการศึกษาคุณภาพชีวิตของคนไทย: ผลจากการดำเนินการของรัฐบาลภายใต้บทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เป็นแบบสัมภาษณ์ประชากรในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ซึ่งทีมนักวิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสัมภาษณ์จากโครงการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของคนในเขตเมืองภาคต่าง ๆ ทั้ง 5 ภาคของสำนักงานวิจัย และจากโครงการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของคนกรุงเทพมหานครในยุคเศรษฐกิจถดถอยของ วันเพ็ญ วอกลาง, สิทธิเดช นิลสัมฤทธิ์ และมนตรี เกิดมีมูล (2545) ส่วนอีกส่วนหนึ่งของแบบสัมภาษณ์ได้จากการประมวลโครงการของรัฐบาลที่บริหารประเทศในช่วงปี พ.ศ. 2544-2547

ซึ่งเป็นโครงการที่เป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องดำเนินการตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ในส่วนที่เกี่ยวกับการดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน มาตรการคุณภาพชีวิตในแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วยมาตรวัดด้านต่าง ๆ 5 ด้าน ดังนี้

1.1 คุณภาพชีวิตด้านการทำงาน ประเมินความพึงพอใจในงาน อาชีพ ในเรื่องเกี่ยวกับความมั่นคง ความก้าวหน้าของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ตลอดจนความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย ข้อคำถาม 8 ข้อ และคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตการทำงานอีก 1 ข้อคำถาม มีค่าความน่าเชื่อถือได้เท่ากับค่า Cronbach's Alpha 0.99 ลักษณะแบบสัมภาษณ์เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าคะแนนความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน ดังนี้ คะแนน 5 = ไข่มากที่สุด คะแนน 4 = ไข่มาก คะแนน 3 = ไข่น้อย คะแนน 2 = ไม่ไข่น้อย และคะแนน 1 = ไม่ไข่มากที่สุด ส่วนค่าคะแนนความพึงพอใจกับชีวิตการทำงานโดยรวมมีคะแนน 0-10 คะแนน แบ่งระดับความพึงพอใจ ดังนี้ คะแนน 9-10 = มากที่สุด คะแนน 7-8 = มาก คะแนน 4-6 = ปานกลาง คะแนน 2-3 = น้อย และคะแนน 0-1 = น้อยที่สุด

1.2 คุณภาพชีวิตด้านครอบครัว ประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับความผูกพัน การช่วยเหลือ และความรับผิดชอบต่อกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว ทั้งในด้านจิตใจและวัตถุ ประกอบด้วย ข้อคำถาม 9 ข้อ มีค่าความน่าเชื่อถือได้เท่ากับค่า Cronbach's Alpha 0.96 ลักษณะแบบสัมภาษณ์เป็นแบบประมาณค่า 4 ระดับ มีค่าคะแนนความคิดเห็นคุณภาพชีวิตด้านครอบครัว ดังนี้ คะแนน 4 = เห็นด้วยมาก คะแนน 3 = เห็นด้วยปานกลาง คะแนน 2 = เห็นด้วยน้อย และคะแนน 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วย ส่วนค่าคะแนนความพึงพอใจกับชีวิตครอบครัวโดยรวมมีคะแนน 0-10 คะแนน แบ่งระดับความพึงพอใจ ดังนี้ คะแนน 9-10 = มากที่สุด คะแนน 7-8 = มาก คะแนน 4-6 = ปานกลาง คะแนน 2-3 = น้อย และคะแนน 0-1 = น้อยที่สุด

1.3 คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพและความเครียด เป็นการประเมินอาการทางด้านร่างกายและจิตใจที่แสดงออกมา อันจะบ่งบอกถึงภาวะของสุขภาพทางกาย และระดับความเครียดของจิตใจ ประกอบด้วย ข้อคำถาม 8 ข้อ มีค่าความน่าเชื่อถือได้เท่ากับค่า Cronbach's Alpha 0.76 ลักษณะคำตอบไม่มีการกำหนดค่าคะแนน แบ่งการวัดเป็น 2 ระดับ ได้แก่ เคย และไม่เคย

1.4 คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม ประเมินความรู้สึกทางกายที่ได้รับผลกระทบจากมลภาวะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นบริเวณใกล้บ้าน ประกอบด้วย ข้อคำถาม 8 ข้อ มีค่าความน่าเชื่อถือได้เท่ากับค่า Cronbach's Alpha 0.69 ลักษณะคำตอบไม่มีการกำหนดค่าคะแนน แบ่งการวัดเป็น

4 ระดับ ได้แก่ มาก น้อย ไม่มีปัญหา และไม่เข้าข่าย ส่วนค่าคะแนนความพึงพอใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมโดยรวมมีคะแนน 0-10 คะแนน แบ่งระดับความพึงพอใจ ดังนี้ คะแนน 9-10 = มากที่สุด คะแนน 7-8 = มาก คะแนน 4-6 = ปานกลาง คะแนน 2-3 = น้อย และคะแนน 0-1 = น้อยที่สุด

1.5 คุณภาพชีวิตด้านชีวิตความเป็นอยู่ปัจจุบัน ประเมินความพึงพอใจต่อการได้รับการให้บริการที่ดีของภาครัฐในด้านการศึกษา คมนาคม สาธารณสุข สาธารณูปโภคต่าง ๆ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งความพึงพอใจในด้านราคาสินค้า อุปโภค บริโภค และราคาค่าสาธารณูปโภคที่เป็นอยู่ด้วย ประกอบด้วย ข้อคำถาม 16 ข้อ มีค่าความน่าเชื่อถือได้เท่ากับค่า Cronbach's Alpha 0.83 ลักษณะแบบสัมภาษณ์เป็นแบบประมาณค่า 6 ระดับ มีค่าคะแนนความคิดเห็นด้านชีวิตความเป็นอยู่ปัจจุบัน ดังนี้ คะแนน 6 = เห็นด้วยมาก คะแนน 5 = เห็นด้วย คะแนน 4 = เห็นด้วยบ้าง คะแนน 3 = ไม่เห็นด้วยบ้าง คะแนน 2 = ไม่เห็นด้วย และคะแนน 1 = ไม่เห็นด้วยมาก ส่วนค่าคะแนนความพึงพอใจกับชีวิตความเป็นอยู่ปัจจุบันโดยรวมมีคะแนน 0-10 คะแนน แบ่งระดับความพึงพอใจ ดังนี้ คะแนน 9-10 = มากที่สุด คะแนน 7-8 = มาก คะแนน 4-6 = ปานกลาง คะแนน 2-3 = น้อย และคะแนน 0-1 = น้อยที่สุด

2. แบบวัดคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ของ จุฑาทิพย์ เทพพรบริสุทธิ และสุวรรณา จันทรประเสริฐ (2546) จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพความเป็นอยู่กับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เพื่อประเมินคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์อัลฟา Cronbach เท่ากับ .8982 ในด้านชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 14 ข้อ ให้คะแนนเฉพาะข้อที่ 2 ถึงข้อที่ 14 (ข้อที่ 1 ไม่ให้คะแนน) ลักษณะคำตอบแบ่งเป็น มี และไม่มี มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ มี ให้ 1 คะแนน และไม่มี ให้ 0 คะแนน ส่วนการทำงานเป็นกะ มี ให้ 0 คะแนน และไม่มี ให้ 1 คะแนน โดยมีค่าคะแนนที่เป็นไปได้อยู่ระหว่าง 0-13 คะแนน มีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

น้อยกว่า 4 คะแนน	หมายถึง ชีวิตการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี
4-6 คะแนน	หมายถึง ชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
7-9 คะแนน	หมายถึง ชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี
มากกว่า 9 คะแนน	หมายถึง ชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก

3. แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ อนุชา ภวายน (2548) จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เพื่อประเมินความรู้สึกหรือทัศนคติของ

บุคคลที่รับรู้ได้จากประสบการณ์การทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน โดยประเมินจาก องค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึง ถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการ พัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านลัทธิธรรมนุญนิยม ด้านความ สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าความ เชื่อมั่นสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค เท่ากับ .9335 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 8 ส่วน รวมจำนวน 46 ข้อ กำหนดค่าคะแนนความคิดเห็นระดับคุณภาพชีวิต การทำงาน ดังนี้

ข้อคำถามเชิงบวก คะแนน 5 = มากที่สุด คะแนน 4 = มาก คะแนน 3 = ปานกลาง
คะแนน 2 = น้อย และคะแนน 1 = น้อยที่สุด

ข้อคำถามเชิงลบ คะแนน 5 = น้อยที่สุด คะแนน 4 = น้อย คะแนน 3 = ปานกลาง
คะแนน 2 = มาก และคะแนน 1 = มากที่สุด

การแปลผลค่าเฉลี่ย มีดังนี้

ค่าคะแนน 1.00-1.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าคะแนน 1.50-2.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนน 2.50-3.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนน 3.50-4.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนน 4.50-5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4. แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ กันยา หมอยาดี (2550) จากการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เพื่อประเมิน ความพึงพอใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยประเมินจากองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการส่งเสริมด้านบูรณาการ ทางสังคม ด้านธรรมนุญในองค์กร ด้านความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคล และด้านการ เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค เท่ากับ .8995 ลักษณะ แบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ รวมจำนวน 32 ข้อ กำหนดค่าคะแนนความคิดเห็น ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

คะแนน 5 พอใจอย่างยิ่ง หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก
 คะแนน 4 พอใจมาก หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง
 คะแนน 3 พอใจปานกลาง หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
 คะแนน 2 พอใจน้อย หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงต่ำ
 คะแนน 1 พอใจน้อยที่สุด หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก
 การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าคะแนน 1.00-1.80 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
 ค่าคะแนน 1.81-2.61 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
 ค่าคะแนน 2.62-3.42 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าคะแนน 3.43-4.23 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
 ค่าคะแนน 4.24-5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยังไม่พบว่ามีเกณฑ์หรือเครื่องมือซึ่งเป็นที่ยอมรับและใช้เป็นมาตรฐานสำหรับการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานโดยเฉพาะการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ส่วนใหญ่จะประเมินโดยการสร้างเครื่องวัดคุณภาพชีวิตการทำงานจากแนวคิดหรือองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการศึกษาซึ่งแตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตาม ลักษณะแบบวัดยังมีความคล้ายคลึงกัน แตกต่างกันในลักษณะและจำนวนของข้อคำถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงจิตวิสัย ซึ่งเป็นการประเมินความรู้สึกนึกคิดหรือความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน สามารถสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลนั้นได้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องวัดคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเอง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านความเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์ทางสังคม

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลนั้นแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นกับปัจจัยหลายอย่างจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. **อายุ** เป็นตัวแปรหนึ่งที่กำหนดฐานะของบุคคลในสังคมไทย บุคคลที่มีอายุต่างกัน จะมีความคิดเห็น ความรู้สึก และการปฏิบัติงานในสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปตามประสบการณ์ บุคคลที่มีอายุต่างกันย่อมหมายถึง ระยะเวลาที่ผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ ของชีวิตแตกต่างกันทั้งใน ด้านสรีระวิทยา จิตใจ และสังคม เมื่อมนุษย์เติบโตจากวัยเด็กสู่วัยผู้ใหญ่จนเข้าสู่วัยชรา ย่อมมีการเรียนรู้เพิ่มเติมมากขึ้นทำให้มีความคิด ความรู้สึกแตกต่างกันได้ในแต่ละวัย ส่วนทางด้านสรีระวิทยา เมื่อวัยเปลี่ยนจะทำให้ระบบการทำงานของร่างกาย ความยืดหยุ่นของกล้ามเนื้อ และความสามารถเปลี่ยนแปลงไปด้วยในวัยทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละอาชีพ (อนุชา ภวายน, 2548) ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการทำงานของคนในองค์กร นั้นถือว่าเป็นประเด็นปัญหาสำคัญเพิ่มมากขึ้น เหตุผลประการหนึ่งคือมีความเชื่อกันอย่างกว้างขวางว่า ผลการทำงานของคนจะลดลงเมื่อมีอายุเพิ่มขึ้น (พิบูล ทิปะปาล, 2550, หน้า 34) ซึ่งอาจส่งผลต่อชีวิตการทำงาน จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องผลกระทบของอายุต่อพฤติกรรมองค์การด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันพอสรุปได้ดังนี้ (พิบูล ทิปะปาล, 2550, หน้า 34-35)

1.1 การเข้า-ออกจากการงาน (Turnover) พบว่า เมื่อคนมีอายุเพิ่มมากขึ้น การเข้า-ออกจากการงานจะมีแนวโน้มลดลง เพราะโอกาสที่จะหางานใหม่มีทางเลือกน้อยลง นอกจากนั้นการอยู่ในองค์กรนาน ๆ โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับค่าจ้างสูงขึ้น รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ เช่น วันลาหยุดพักผ่อน และบำเหน็จบำนาญจะได้รับเพิ่มขึ้นอีกด้วย เป็นต้น

1.2 การขาดงาน (Absenteeism) พบว่า โดยทั่วไปพนักงานที่มีอายุมากจะมีอัตราการขาดงานที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ (Avoidable Absence) น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า แต่อย่างไรก็ตามพนักงานที่มีอายุมากจะมีอัตราการขาดงานที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ (Unavoidable Absence) สูงกว่า อาจเป็นเพราะปัญหาด้านสุขภาพตามมาเมื่อมีอายุมากขึ้นและเมื่อเจ็บไข้ได้ป่วย ระยะเวลาการรักษาตัวจำเป็นจะต้องขาดงานนานกว่าพนักงานหนุ่มสาวที่มีอายุน้อยกว่า เป็นต้น

1.3 ผลผลิตหรือผลิตภาพของงาน (Productivity) จากข้อสมมติฐานที่ว่า พนักงานที่มีอายุมากผลผลิตของงานย่อมลดลงด้วยเพราะว่ากำลังวังชา ความกระฉับกระเฉงว่องไวในการทำงานจะลดลง รวมทั้งเมื่อทำงานนาน ๆ ก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายเพิ่มขึ้น แต่จากการศึกษาวิจัยมีหลักฐานยืนยันว่า งานบางอย่างจากการทดลองพบว่า กลุ่มผู้สูงอายุกลับมีผลผลิตมากกว่ากลุ่มคนที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งแสดงว่าอายุกับผลการทำงานไม่สัมพันธ์กัน แม้ว่าจะงานบางอย่างที่ต้องใช้ทักษะด้านร่างกาย ผู้สูงอายุอาจจะด้อยกว่าอยู่บ้าง แต่ประสบการณ์ที่เหนือกว่าสามารถชดเชยได้

1.4 ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความพึงพอใจนั้น ผลการวิจัยส่วนมากพบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวก นั่นคือ เมื่อคนทำงานนานและมีอายุเพิ่มขึ้น ก็จะมีพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดจนถึงอายุ 60 ปี แต่อย่างไรก็ตาม พนักงานอายุมากขาดความยืดหยุ่นในการปรับตัว และมักจะขัดขวางแสดงความไม่พอใจเมื่อองค์กรนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้

อนุชา ภวายน (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า อายุเป็นปัจจัยที่ไม่มี ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อาจเนื่องจากแรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ส่วนใหญ่มีอายุไม่มาก ซึ่งส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี ดังนั้น เมื่อแรงงาน หญิงเหล่านี้เกิดความรู้สึกไม่ค่อยพอใจกับงานที่ทำอยู่ก็สามารถเปลี่ยนงานได้ เรืองฤทธิ์ สุวรรณอำไพ (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจาก ลักษณะของงานส่วนใหญ่เป็นงานด้านการผลิตที่คล้ายกัน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับ นั้นเท่ากัน จึงทำให้ไม่เกิดความแตกต่างกันในพนักงานที่มีอายุต่างกัน พรพชล ละลายบาป (2550) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตสินค้าอุปโภค บริโภค ผลการศึกษาพบว่า อายุเป็นปัจจัยที่ ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลการศึกษาดังกล่าวขัดแย้งกับการศึกษาของ ศนิชา บุฉ้อย (2547) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าพนักงานที่มี อายุ 21 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาพร คงน้อย (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานบริษัทโปรมีโก้เซอวิส จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิต การทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีระดับอายุ 25 ปีขึ้นไป เนื่องจากอยู่ ในช่วงวัยที่ต้องการเติมเต็มความรู้ในส่วนของบริษัท มีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นแสวงหา ลู่ทางในการก้าวสู่ความมั่นคงทางการทำงานทั้งในเชิงองค์ความรู้และสถานะทางสังคม อธิวัฒน์ ปริงประโคน (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า

พนักงานที่มีอายุต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยถ้าพนักงานมีอายุมากขึ้นจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี และ 26-30 ปี ตามลำดับ อาจเนื่องจากยิ่งพนักงานปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าใดก็ยิ่งได้รับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

รัญญาณี บุญมา (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า อายุเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยถ้าพนักงานมีอายุมากขึ้นจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น อาจเนื่องจากคนที่มีอายุมากขึ้นมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานและความรับผิดชอบสูงขึ้น มีโอกาสเฝ้าหาความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานให้กับตนเอง มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือสังคมและร่วมมือกับองค์กรได้มากกว่า และความอาวุโสมักทำให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร ธีระพงษ์ สมประเสริฐ (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของช่างโทรศัพท์ด้านสายต่อนอก บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า อายุเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าพนักงานที่อายุไม่เกิน 40 ปี ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี และพนักงานที่อายุ 41-45 ปี ตามลำดับ

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสรุปในเบื้องต้นว่า อายุเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี สำหรับการวิจัยนี้อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่แรงงานสตรีเกิดจนถึงปัจจุบัน โดยนับเป็นจำนวนปีเต็ม เศษของวันถ้าเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี

2. รายได้ ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจจะระหว่างบุคคลย่อมมีอยู่ในทุกสังคมเพราะคนเรามีความสามารถในการทำงานหารายได้ไม่เท่าเทียมกัน รายได้ของบุคคลหรือครอบครัวแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ รายได้จากค่าจ้าง และรายได้จากทรัพย์สิน เช่น ค่าเช่า ดอกเบี้ย กำไร เป็นต้น ในคนส่วนใหญ่แล้วรายได้มาจากค่าจ้างในการทำงาน (ลาวัลย์ อุดมวัฒน์ทวี, 2545) การทำงานในภาคอุตสาหกรรมนั้น ผู้ใช้แรงงานต้องเผชิญปัญหาในการดำรงชีวิตในเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาคุณภาพชีวิตทั้งในเรื่องสภาพความเป็นอยู่ทั่วไป สภาพการทำงาน รายได้ที่ไม่เพียงพอกับการครองชีพ การขาดแคลนสาธารณูปโภคอันเป็นความจำเป็นพื้นฐาน และการบริการสาธารณสุขอื่น ๆ (พรตรี กิตติคุณ, 2545) รายได้หรือค่าตอบแทนจึงเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน

เนื่องจากบุคคลทุกคนนั้นมีความต้องการทางเศรษฐกิจและมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด วอลตัน (Walton, 1973 อ้างถึงใน สินชัย ฉายรัศมี, 2544) การมีรายได้ที่เพียงพอกับการดำรงชีพ เป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่สามารถเชื่อมโยงการวัดความสำเร็จของคุณภาพชีวิตการทำงาน (อัสนียา สุวรรณศิริกุล, 2550 ก)

จากการศึกษาของ จุฑารัตน์ เทพพรบริสุทธิ และสุวรรณา จันทร์ประเสริฐ (2546) พบว่า รายได้สุทธิมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่าผู้ใช้แรงงานที่มีรายได้สุทธิสูงจะมีคุณภาพชีวิตโดยรวมดีกว่าผู้ใช้แรงงานที่มีรายได้สุทธิต่ำ ศนิชา ปุจ้อย (2547) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้สูงขึ้นจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป จะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีระพงษ์ สมประเสริฐ (2550) พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 30,000 บาท

จากการศึกษาของ สุภาพร คงน้อย (2548) พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนมากกว่า 10,000 บาท และวันเฉลิม พลอินทร์ (2549) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 15,000 บาท อาจเนื่องจากพนักงานกลุ่มที่มีรายได้สูงมักจะถูกคาดหวังจากผู้บังคับบัญชาถึงผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อย จึงทำให้พนักงานที่มีรายได้สูงรู้สึกถูกกดดันในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาดังกล่าวขัดแย้งกับการศึกษาของ รัญญาณี บุญมา (2548) พบว่า รายได้เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อาจเนื่องจากพนักงานมีรายได้อยู่ในระดับปานกลางเมื่อเทียบกับประชาชนทั่วไป โดยส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท และการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมต้องทำงานตามระบบขั้นตอนการทำงานและการผลิตเหมือนกัน ไม่ได้แบ่งแยกในด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสามารถ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความเกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน จึงทำให้รายได้ไม่มีผล

ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พระชนล ละลายบาป (2550) พบว่า รายได้เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อาจเนื่องจากบริษัทมีการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนที่เหมาะสมในระดับหนึ่งกับระดับการศึกษา ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ค่าครองชีพในแต่ละปี และอาจไม่มีความแตกต่างของระดับเงินเดือนในกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งแตกต่างกับกลุ่มผู้บริหาร

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสรุปในเบื้องต้นว่า รายได้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี สำหรับการวิจัยนี้รายได้ หมายถึง จำนวนเงินหน่วยเป็นบาทที่แรงงานสตรีได้รับเฉลี่ยต่อเดือน จากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งนี้ ไม่รวมรายได้จากการประกอบอาชีพอื่น

3. สถานภาพสมรส สถานภาพสมรสกับการทำงานนั้น ยังไม่มีการศึกษาเพียงพอที่จะสรุปได้ว่า สถานภาพสมรสมีผลกระทบต่อผลิตภาพของงาน (Productivity) แต่ผลการวิจัยแสดงผลชัดเจนว่า พนักงานที่แต่งงานแล้วจะมีอัตราการขาดงานน้อยกว่า และมีอัตราการเข้าออกงานน้อยกว่าผู้ที่โสด รวมทั้งมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานที่ยังเป็นโสด (พิบูล ธิปะปาส, 2550, หน้า 36) ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงานและมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย (จำเนียร ประทุมชาติภักดี, 2550) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาของ ธีระพงษ์ สมประเสริฐ (2550) พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสดจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว พระชนล ละลายบาป (2550) พบว่า สถานภาพสมรสมีผลกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านรายได้ สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตโดยรวม และด้านลักษณะงาน ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่หย่าร้างจะมีความพึงพอใจคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านรายได้ สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ มากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสดและสมรส มีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจด้านการบูรณาการทางสังคมมากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด สมรส และหม้าย มีความพึงพอใจด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด และมีความพึงพอใจในลักษณะงานมากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรส และกันยา หมอทยาดี (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ

ประเภทตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า แรงงานสตรีที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยแรงงานสตรีที่มีสถานภาพสมรสแล้วจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าแรงงานสตรีที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพหย่าร้าง/ หม้าย ตามลำดับ อาจเนื่องจากแรงงานที่มีสถานภาพสมรสมักจะให้ความสำคัญกับชีวิตครอบครัวและภาระที่ต้องรับผิดชอบ ส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลการศึกษาดังกล่าว ขัดแย้งกับการศึกษาของ ศิริวรรณ บำรุงศิริ (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพทางครอบครัวแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน รัญญาณี บุญมา (2548) พบว่า สถานภาพสมรสเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อาจเนื่องจาก ไม่ว่าพนักงานจะมีสถานภาพสมรสโสด สมรส หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ ต่างก็ต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ เรืองกฤษฎี สุวรรณอำไพ (2549) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากพนักงานต่างก็มีเป้าหมายของการทำงานและการดำเนินชีวิตไม่แตกต่างกัน ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากไม่ว่าพนักงานจะมีสถานภาพสมรสโสด คู่ หม้าย หย่า หรือแยกกันอยู่ ต่างก็ต้องปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ และกันยา หมอยาดี (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานสตรีที่มีสถานภาพสมรสมักจะให้ความสำคัญกับชีวิตครอบครัวและภาระที่ต้องรับผิดชอบ

จากการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสถานภาพสมรสกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรียังมีน้อย ส่วนใหญ่แล้วเป็นการศึกษา เปรียบเทียบในกลุ่มแรงงานโดยรวม อย่างไรก็ตามจากผลการศึกษาในระยะเวลาใกล้เคียงกับปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงสรุปในเบื้องต้นว่า สถานภาพสมรสเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี สำหรับการวิจัยนี้ สถานภาพสมรส หมายถึง ความผูกพันระหว่างชายกับหญิงในการเป็นสามีภรรยา ได้แก่ โสด (ผู้ที่ยังไม่เคยสมรส) คู่ (ผู้ที่อยู่ร่วมกันฉันท์สามีภรรยาไม่ว่าจะได้ทำการสมรสกันถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม) หม้าย (ผู้ที่คู่สมรสได้ตายไปแล้ว และขณะนี้ยังไม่ได้สมรสใหม่) หย่า (สามีภรรยาที่หย่ากันโดยถูกต้องตามกฎหมายแล้ว) และ

แยกกันอยู่ (ผู้ที่มิได้อยู่ร่วมกันฉันท์สามีภรรยาแล้วแต่ยังมิได้หย่ากันตามกฎหมาย รวมทั้งผู้ที่มิได้สมรสอย่างถูกต้องตามกฎหมายแต่มิได้อยู่ร่วมกันฉันท์สามีภรรยาแล้ว)

4. โรคประจำตัว การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และรูปแบบการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน มีผลต่อภาวะสุขภาพ ทำให้เกิดความเจ็บป่วยด้วยโรคต่าง ๆ มากมาย โดยเฉพาะโรคหัวใจ โรคความดันโลหิตสูง โรคมะเร็ง โรคเบาหวาน โรคปอด โรคเอดส์ โรควัณโรค และโรคสมองเสื่อม ซึ่งโรคเหล่านี้จะทำให้สมรรถภาพในการทำกิจกรรมประจำวันลดลง มีผลกระทบต่อทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ เนื่องจากภาวะที่เกิดขึ้นนี้มีความเรื้อรังสะสมอย่างไม่จบสิ้น จึงมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต และทำให้สูญเสียค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อม ในวัยทำงาน ความเจ็บป่วยเรื้อรังจะมีผลกระทบต่อความฝันและเป้าหมายในชีวิต ทำให้ต้องใช้พลังงานและพลังปัญญาแทบทั้งหมดเพื่อเผชิญและจัดการกับความเจ็บป่วยในชีวิตประจำวัน ความเจ็บป่วยเรื้อรังเป็นภาวะสุขภาพที่ซับซ้อน และส่งผลกระทบต่อชีวิตผู้ป่วย ครอบครัว และเศรษฐกิจของประเทศชาติ สมาชิกในครอบครัวซึ่งเป็นผู้รับภาระในการดูแลผู้ป่วยเรื้อรังจะเกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า และการรับรู้ถึงการดูแล ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาวะสุขภาพ สภาพอารมณ์ เศรษฐกิจ และความผาสุกของผู้ดูแลทั้งด้านร่างกายจิตใจ ผู้ที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังจะต้องคอยดูแล ประคับประคองตนให้คงไว้ซึ่งการทำหน้าที่และป้องกันความพิการที่อาจเกิดเพิ่มขึ้น และยังคงพยายามปรับตัวให้สามารถอยู่กับความเจ็บป่วยเรื้อรังให้ได้อย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดีที่สุด (แสงสุรีย์ ทศนพุนชัย, 2547)

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการมีโรคประจำตัวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรียังมีน้อย พบการศึกษาที่เกี่ยวข้องของ กุลนิตา โสรจจะวงศ์ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยเบาหวานในอำเภอสนมชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ในระยะ 2 สัปดาห์แรก ผู้ป่วยเบาหวานบางรายมีปัญหาภาวะสุขภาพในเรื่องความเจ็บปวด ไม่สุขสบาย และความเครียด เบื่อหน่าย เมื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตจากภาวะสุขภาพที่เป็นอยู่กับภาวะสุขภาพที่ดีที่สุดซึ่งเทียบให้มีคุณภาพชีวิตเป็น 100% และภาวะสุขภาพที่เลวที่สุดมีคุณภาพชีวิตเป็น 0% พบว่า ผู้ป่วยเบาหวานมีคุณภาพชีวิตเฉลี่ย 93.46 ของภาวะสุขภาพที่ดีที่สุดที่พึงปรารถนา (100%)

จากการศึกษาของ จุฑารัตน์ เทพพรบริสุทธิ (2546) พบว่า สภาพความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในด้านภาวะสุขภาพกายนั้น ผู้ใช้แรงงานมีโรคเรื้อรังหรืออาการเจ็บป่วย จำนวน 1-2 โรคหรืออาการ ร้อยละ 41 พบโรคเรื้อรัง 3 อันดับแรก คือ โรคภูมิแพ้ทางเดินหายใจ ไผ่ผื่นในเลือดสูง และความดันโลหิตสูง ตามลำดับ ส่วนอาการเจ็บป่วย 3 อันดับแรก ได้แก่ อาการหวัด ปวดศีรษะ และมีไข้ ตามลำดับ ภาวะสุขภาพกายไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต

แบบมิติเดียว ทั้งในด้านสุขภาพโดยรวมและด้านคุณภาพชีวิตโดยรวม คุณภาพชีวิตแบบมิติเดียว ได้แก่ สุขภาพโดยรวม และคุณภาพชีวิตโดยรวม มีความสัมพันธ์ทาง บวกกับคุณภาพชีวิตแบบหลายมิติ (ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านชีวิตครอบครัว และด้านชีวิตการทำงาน) หมายความว่า ผู้ใช้แรงงานที่มีลำดับสุขภาพโดยรวมมากจะมีลำดับคุณภาพชีวิตแบบหลายมิติมาก และผู้ใช้แรงงานที่มีลำดับคุณภาพชีวิตโดยรวมมากจะมีลำดับคุณภาพชีวิตแบบหลายมิติมาก ส่วนคุณภาพชีวิตแบบมิติเดียวในด้านสุขภาพโดยรวม พบว่า ผู้ใช้แรงงานมีความพึงพอใจสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง และในด้านคุณภาพชีวิตโดยรวม พบว่า ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังมีผลต่อการดำรงชีวิตประจำวัน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยจึงสรุปในเบื้องต้นว่า การมีโรคประจำตัวเรื้อรังเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี สำหรับการวิจัยนี้ โรคประจำตัว หมายถึง โรคเรื้อรังที่แรงงานสตรีได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์

5. **อายุงาน** จากการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความมีอาวุโสหรือมีอายุการทำงานนานกับผลิตภาพของงาน พอลจะกล่าวได้ว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวก นั่นคือ ผู้ที่อยู่ในองค์การนาน จะมีผลิตภาพของงานหรือผลผลิตของงานสูงกว่าพนักงานที่เข้าทำงานใหม่ อายุการทำงานจะแสดงถึงประสบการณ์การทำงาน (Work Experience) และจะเป็นตัวทำนายผลิตภาพของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เสนอแนะไว้ว่าพฤติกรรมในอดีตจะเป็นตัวทำนายพฤติกรรมในอนาคตที่ตีมากที่สุด (พิบูล ทิปะปาโล, 2550, หน้า 36) ประสบการณ์ในการทำงานจะมีผลต่อความสามารถในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (อนุชา ภาวายน, 2548)

จากการศึกษาของ สุภาพร คงน้อย (2548) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมต่างกัน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับการศึกษาของ เรืองกฤษฎี สุวรรณอำไพ (2549) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี มากกว่า 7 ปี และมากกว่า 3-7 ปี ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริวรรณ บำรุงศิริ (2548) พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 3 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง

6-8 ปี และมากกว่า 8 ปี พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 3-5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 8 ปี สอดคล้องกับการศึกษาของ พรพรชลดละลายบาป (2550) พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีผลกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านรายได้ ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการบูรณาการทางสังคม ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี จะมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 ปีขึ้นไป

จากการศึกษาของ อธิวัฒน์ ปรางค์ประโคน (2548) พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีอายุงานมากจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย จากการศึกษานี้ของ ชีระพงษ์ สมประเสริฐ (2550) พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 20 ปี อาจเนื่องจากพนักงานที่มีอายุงานมากจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง มีรายได้อยู่ในระดับที่สูง จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าพนักงานที่อายุน้อยกว่า

อย่างไรก็ตามผลการศึกษาดังกล่าว ขัดแย้งกับการศึกษาของ อนุชา ภวายน (2548) พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อาจเนื่องจากลักษณะการทำงานโดยทั่วไปของโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จะเป็นงานตรวจสอบชิ้นงานและการประกอบชิ้นส่วนอุปกรณ์ ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งไม่ต้องมีทักษะหรือประสบการณ์การทำงาน ขัดแย้งกับการศึกษาของ สุทิน ไชยรินทร์ (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาจเนื่องจากถึงแม้ว่าพนักงานจะมีอายุงานแตกต่างกัน แต่มีลักษณะงาน สวัสดิการต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงงานใกล้เคียงกันหรือคล้าย ๆ กัน ขัดแย้งกับการศึกษาของ รัญญาณี บุญมา (2548) พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และกันยา หมอชาติ (2551) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ทั้งนี้อาจเนื่องจากระยะเวลาการทำงานที่ยาวนานทำให้เกิดทักษะและประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นค่าตอบแทนจึงเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการทำงาน ในส่วนของสภาพแวดล้อมและความ

ปลอดภัย การที่แรงงานสตรีทำงานอยู่ในโรงงานนั้น ๆ เป็นระยะเวลานาน ย่อมจะสามารถประเมินสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยได้ดีกว่าผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานน้อย

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสรุปในเบื้องต้นว่า อายุงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี สำหรับการวิจัยนี้ อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่ปัจจุบันปฏิบัติงานอยู่ นับตั้งแต่วันแรกที่เริ่มทำงาน จนถึงปัจจุบัน โดยนับเป็นจำนวนปีเต็ม เศษของวันถ้า 6 เดือนขึ้นไป นับเป็น 1 ปี

6. ประสพการณ์การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน อุบัติเหตุไม่สามารถเกิดขึ้นเอง เพราะอุบัติเหตุจะต้องมีปัจจัยหรือสาเหตุที่ทำให้เกิด เช่น สภาพที่ไม่ปลอดภัย การกระทำที่ไม่ปลอดภัยของพนักงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544 ข) ถ้าคนงานประสบอันตรายเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน ย่อมเป็นเหตุสำคัญที่ทำให้สถานประกอบการต้องประสบปัญหาในการผลิต อันเป็นผลมาจากคนงานที่ประสบอันตรายไม่สามารถทำงานได้ ต้องขาดงาน สถานประกอบการจำเป็นต้องหาคนงานใหม่และฝึกงานใหม่เพื่อทดแทนคนงานเก่า นอกจากนี้ การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมา จากการทำงานย่อมทำให้คนงานผู้นั้นต้องเสียขวัญ กำลังใจในการทำงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544 ก)

ปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการประสบอันตรายเจ็บป่วย พิจารณ อันเนื่องมาจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานมีหลายประการ สรุปได้ดังนี้ คือ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544 ก, หน้า 6)

1. ผู้ทำงานที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย จะต้องสูญเสียร่างกาย สุขภาพอนามัยและการกระทบกระเทือนจิตใจ มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับเหตุและการประสบอันตรายนั้น
2. นายจ้างจะต้องจ่ายเงินทดแทนหรือค่าชดเชย ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับผลจากการประสบอันตรายนั้น ถ้าถึงขั้นเสียชีวิตนายจ้างก็ต้องจ่ายค่าทำศพด้วยซึ่งรวมเป็นเงินจำนวนมาก
3. นายจ้างจะต้องสูญเสียฝีมือในการทำงาน หรือสูญเสียลูกจ้างที่มีความชำนาญ มีความสามารถในการทำงานนั้นไป
4. ผู้รับภาระตามมา ได้แก่ ญาติ ผู้ดูแล ผู้รักษาพยาบาล ผู้ฟื้นฟูสมรรถภาพ และคนอื่นเป็นผลกระทบอันเนื่องมาจากการประสบเคราะห์กรรมนั้น เป็นความสูญเสียที่ไม่สามารถคำนวณเป็นตัวเงินได้ และอาจเป็นการสูญเสียไม่รู้จบ ตราบใดที่ผลนั้นยังคงอยู่ตลอดไป
5. สังคมสูญเสียทรัพยากรที่มีความสามารถในการทำงาน เมื่อคนนั้นประสบอันตรายจากการทำงาน ทำให้การทำงานของเขาดำเนินการบกพร่องหรือหมดสิ้นไป เป็นการสูญเสียของส่วนรวมทั้งในแง่เศรษฐกิจสังคมร่วมกัน

จะเห็นว่า ความสูญเสียที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการประสบอุบัติเหตุ ประสบอันตราย หรือได้รับความเจ็บป่วยจากการทำงานนั้น ส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถยอมรับหรือจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตโดยรวมได้ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวขัดแย้งกับการศึกษาของ วันเฉลิม พลอินทร์ (2549) ได้ศึกษาการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน ขององค์การ พฤติกรรมความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทยทุ่งสง จำกัด พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุต่างก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .003 อาจเนื่องจากพนักงานที่เคยได้รับอุบัติเหตุรู้สึกและทราบถึงการเอาใจใส่จากองค์การ เมื่อครั้งได้รับอุบัติเหตุองค์การให้การดูแล และรักษาเป็นอย่างดี รวมทั้งจัดสวัสดิการไว้รองรับกับพนักงานที่บาดเจ็บ ทำให้พนักงานที่เคยได้รับอุบัติเหตุและไม่เคยได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรียังมีน้อย อย่างไรก็ตามจากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสรุปในเบื้องต้นว่า ประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี สำหรับการวิจัยนี้ ประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน หมายถึง จำนวนครั้งของการเกิดเหตุการณ์ ซึ่งเป็นผลให้แรงงานสตรีได้รับอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงาน ถึงขั้นต้องนอนพักรักษาตัวต่อที่สถานพยาบาลของรัฐหรือเอกชน และหรือต้องหยุดงาน นับตั้งแต่วันแรกที่เริ่มทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งปัจจุบันจนถึงปัจจุบัน

7. ประเภทอุตสาหกรรม การพัฒนาอุตสาหกรรมในภาคการผลิตเพื่อการส่งออกในกลุ่มหลัก ๆ ของประเทศ มีการจ้างแรงงานสตรีจำนวนมาก แรงงานสตรีส่วนใหญ่มีบทบาทในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับ

7.1 อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม จัดเป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานที่สำคัญ และมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ก่อให้เกิดการจ้างงานจำนวนมาก อุตสาหกรรมประเภทนี้เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเป็นหลักหรือแรงงานจำนวนมาก (Labour Intensive) แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานสตรี เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่อาศัยความละเอียดอ่อน มีทักษะในการตัดเย็บ ความอดทนต่อสภาพการทำงาน ในกระบวนการผลิตมีการใช้เครื่องจักรในขั้นตอนต่าง ๆ ของการผลิต ตั้งแต่การผลิตเส้นใย ปั่นด้าย ทอผ้า ถักผ้า ฟอกย้อม และตกแต่งสำเร็จรูป อุตสาหกรรมนี้สามารถแบ่งกิจกรรมตามขั้นตอนของประเภทผลิตภัณฑ์สิ่งทอเป็น

3 ประเภทหลัก ดังนี้ (โชคชัย สุทธาเวช และคณะ, 2548, หน้า 4)

7.1.1 การผลิตสิ่งทอขั้นต้น อาจเรียกว่าสิ่งทอในกลุ่มต้นน้ำ ได้แก่ อุตสาหกรรม การผลิตเส้นใยธรรมชาติ เส้นใยสังเคราะห์ และเส้นใยผสม

7.1.2. การผลิตสิ่งทอขั้นกลาง หรือสิ่งทอในกลุ่มกลางน้ำ ได้แก่ กระบวนการ เย็บ การปั่นด้าย (Spinning) ทอผ้า ถักผ้า (Weaving) การฟอก การย้อมสี (Dyeing and Bleaching) การพิมพ์ผ้า และตกแต่งสำเร็จ โดยใช้เครื่องจักรประเภทเครื่องทอ เครื่องย้อม และ เครื่องตกแต่งสำเร็จรูป

7.1.3. การผลิตสิ่งทอขั้นปลาย หรือสิ่งทอในกลุ่มปลายน้ำ ได้แก่ กระบวนการ ผลิตเครื่องนุ่งห่มและเสื้อผ้าสำเร็จรูป (Garment) โดยใช้เครื่องจักร ประเภทจักรปัก จักรลา จักรเย็บ จักรปัก และมีการนำระบบคอมพิวเตอร์มาช่วยในการผลิตเป็นสำคัญ

นอกจากนี้สามารถแบ่งเป็นอุตสาหกรรมประเภทหลัก ได้ดังต่อไปนี้ (โชคชัย สุทธาเวช, และคณะ, 2548, หน้า 5-7)

1. อุตสาหกรรมผลิตเส้นใยสังเคราะห์ (Synthetic Fiber Manufacturing Industries) จะมีการนำวัตถุดิบที่เรียกซิปปหรือเม็ดพลาสติกที่เหมาะสมกับการทำให้เกิดเส้นใยทางสิ่งทอมาผ่าน กระบวนการผลิตแปรรูป เช่น กระบวนการปั่นด้ายแบบแห้ง กระบวนการปั่นด้ายแบบเปียกหรือ กระบวนการปั่นด้ายแบบหลอมละลาย ได้ผลิตภัณฑ์เส้นใยสังเคราะห์ออกมาใช้งาน

2. อุตสาหกรรมปั่นด้าย (Spinning Industries) การได้มาซึ่งเส้นใย เส้นด้าย จะต้อง ผ่านกระบวนการปั่นได้เป็นด้ายออกมา วัตถุดิบที่ใช้งานมักจะใช้เส้นใยธรรมชาติ หรือเส้นใย สังเคราะห์สั้น ๆ เช่น เส้นใยฝ้าย เส้นใยฝ้ายผสมเส้นใยสังเคราะห์อื่น เป็นต้น แล้วนำผลิตภัณฑ์ที่ ได้มาดีเกลียวทำให้เกิดเส้นด้ายที่แข็งแรง หรือมีการนำเส้นด้ายหลายเส้นมาควบกั้นทำให้เกิดเป็น เส้นด้ายขนาดใหญ่ขึ้น กระบวนการทำงานประกอบด้วย เครื่องสางใย หวีใย โรฟวิ้ง หรือการลด ขนาดเส้นใยขนาดยาวลงมา กระบวนการปั่นด้ายวงแหวน ควบเส้นด้าย เป็นต้น

3. อุตสาหกรรมทอผ้า (Weaving Industries) ในกรณีการทอผ้ามีขั้นตอนการทำงาน หลัก เริ่มจากการกรอด้วยจากลูกกรอด้วยเล็ก ๆ เข้าหลอดด้ายขนาดใหญ่เพื่อทำด้ายยืน ต่อด้วย การรวมและปรับขนาดด้ายยืน การร้อยตะกรอแยกเส้นด้ายตามลายผ้าที่ต้องการ และการทอเป็น ผ้าผืน กระบวนการทอผ้าจะประกอบด้วยเส้นด้ายยืน (Warp Yarn) และเส้นด้ายพุ่ง (Weft Yarn) นำมาสานกัน เส้นด้ายยืนจะถูกยกขึ้นยกลงด้วยตะกรอ และถูกพันหวีกระแทกเส้นด้ายพุ่งเข้ามา ทำให้เกิดเป็นผ้า ดังนั้น จะต้องมีการลงแบ่งด้ายยืน (Sizing) ก่อนการสืบด้าย (Warping) หลังจากนั้นจึงนำไปขึ้นเครื่องทอผ้า ซึ่งประกอบด้วยเครื่องลงแบ่งด้ายยืน สืบด้ายยืน และทอผ้า แบบมี กระสวย เรเพียร์ แอร์เจ็ต วอเตอร์เจ็ต คลิป เป็นต้น

4. อุตสาหกรรมถักผ้า (Knitting Industries) อุตสาหกรรมนี้เป็นการผลิตผ้าเช่นเดียวกัน แต่ผ้าที่ได้จะมีความยืดหยุ่นสูงขึ้นกว่าการทอผ้า เช่น ผ้าที่นำมาเย็บเป็นเสื้อยืด ถุงนอนผู้หญิง ถุงเท้า เป็นต้น

5. อุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และตกแต่งวัสดุสิ่งทอ (Textile Preparation, Dyeing, Printing and Finishing Industries) อุตสาหกรรมชนิดนี้จะต้องใช้สารเคมี สีย้อม สีพิมพ์ สารตกแต่ง มาใช้ในกระบวนการผลิต ทำให้เกิดสึ้นลวดลาย ปรับเปลี่ยนคุณสมบัติของเนื้อผ้าให้สามารถสนองความต้องการของลูกค้าและตลาดสินค้าให้สมบูรณ์ขึ้น เช่น สามารถป้องกันน้ำ ป้องกันไฟ ป้องกันแสงอัลตราไวโอเล็ต ป้องกันน้ำมัน ทำให้เสื้อผ้าซักง่าย แห้งเร็ว ไม่ต้องรีด คีนตัวได้ดี เป็นต้น กระบวนการเหล่านี้ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ได้แก่ การเผาขน (Singeng) การถอนแป้ง (Desizing) การลอกสิ่งสกปรก (Scouring) การล้าง (Rinsing) การทำให้แห้ง (Drying) การทำให้คงตัว (Set) การย้อมสี (Dyeing) และการตกแต่งผ้า (Finishing)

6. อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป (Garment Industries) จะนำผ้าที่ทอหรือถักที่ผ่านการย้อมหรือพิมพ์สีต่าง ๆ มาตัดเย็บตามคำสั่งซื้อของลูกค้าซึ่งจะประกอบด้วย เครื่องตัดผ้า จักรเย็บผ้าอุตสาหกรรม เครื่องรีดไอน้ำ เครื่องตรวจโลหะ เครื่องติดกระดุม เจาะรั้งคุม เครื่องอัดกลีบ ติดตรา

ในกระบวนการผลิตของอุตสาหกรรมสิ่งทอนั้น พบว่า มีสิ่งคุกคามและเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน เช่น การออกแบบ เครื่องมือ อุปกรณ์ และสถานที่ทำงานที่ไม่มีคุณภาพ ทำให้เกิดความเสียหายต่อการบาดเจ็บของกล้ามเนื้อและกระดูก โครงร่าง การจัดเก็บอุปกรณ์รวมทั้งวัตถุดิบที่ไม่เหมาะสม มีวัสดุไวไฟจำนวนมาก มีพนักงานหนาแน่นมากเกินไป และระบบระบายอากาศไม่ดีอาจนำไปสู่การเกิดอัคคีภัยได้ อันตรายจากไฟไหม้เนื่องจากมีวัสดุไวไฟเป็นจำนวนมาก เช่น โฟม เรซิน และกาวมะพร้าว อันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดเสื้อผ้า เช่น โดนมีดบาด อันตรายจากท่าทางการทำงาน การทำงานที่ซ้ำซาก มีผลต่อระบบกระดูก โครงร่างและกล้ามเนื้อของพนักงาน โดยเฉพาะอาการผิดปกติที่คอ แขน และหลัง ทำให้เกิดอาการปวด การใช้เครื่องตัดทำให้เกิดเสียงดังนำไปสู่ภาวะหูเสื่อมในพนักงานที่ต้องสัมผัสกับเสียงเป็นเวลานาน ความเสี่ยงในการเกิดโรคสมองเสื่อม (Alzheimer's disease) และโรคเรื้อรังต่าง ๆ จากการสัมผัสกับสนาม แม่เหล็กไฟฟ้าจากมอเตอร์ของจักรเย็บผ้า อันตรายจากเตารีดที่มีความร้อนอาจทำให้เกิดแผลไฟไหม้ การบาดเจ็บต่อมือ ข้อมือและแขนในพนักงานที่ติดป้ายหรือเย็บห่อ อันตรายจากการใช้สารเคมี โรคผิวหนังอักเสบจากการสัมผัส อาการระคายเคืองตา จมูก และลำคอ โรคมะเร็งปอด โพรงจมูก และกระเพาะปัสสาวะ โรคหอบหืดจากการทำงาน โรคจากสารตัว

ทำละลายอินทรีย์ซึ่งใช้สำหรับการเอาสีปนเปื้อนออกจากเสื้อผ้า การสัมผัสกับสารเหล่านั้นอาจนำไปสู่ความผิดปกติของระบบประสาทส่วนกลางและส่วนประสาทรอบนอก และพิษต่อดับ (โชคชัย สุทธาเวช และคณะ, 2548, หน้า 23-26) สิ่งคุกคามทางสุขภาพเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อชีวิตการทำงาน

แรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่มห่ม มักจะมีการย้ายถิ่นมาจากที่อื่น การทำงานภายใต้ภาวะความกดดันด้านเงื่อนไขของเวลาที่มีระบบคงที่แน่นอน ส่งผลกระทบต่อภาวะเครียดด้านจิตใจ ทำให้แรงงานเหล่านี้ต้องปรับตัว ปรับสภาพด้านสังคม ปรับตัวเองให้เข้ากับระบบการทำงาน เพื่อนฝูง เพื่อนบ้าน ทำให้เกิดภาวะความเครียดด้านจิตใจและสังคม (โชคชัย สุทธาเวช และคณะ, 2548, หน้า 23-26) ส่งผลต่อชีวิตการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่

7.2 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาทต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยอย่างมาก ผู้ประกอบการรายใหญ่ในอุตสาหกรรมนี้ส่วนใหญ่จะเป็นการลงทุนจากต่างประเทศ โดยปัจจัยหนึ่งที่สำคัญส่งผลให้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตที่สำคัญคือ คุณภาพและค่าแรงที่เหมาะสมของแรงงาน (จินตนา พัฒนารักษ์, 2551) อุตสาหกรรมประเภทนี้มีการใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานสตรี เนื่องจากมีลักษณะการทำงานที่ค่อนข้างละเอียด และพิถีพิถัน

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีกระบวนการผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์ และผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ แตกต่างกันไป อาทิ กระบวนการผลิตเครื่องเล่นดีวีดี (DVD) ที่เริ่มตั้งแต่การประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ลงแผ่นวงจรพิมพ์ การตรวจสอบประสิทธิภาพการทำงาน การประกอบชิ้นส่วนลงแท่นเครื่อง การตรวจสอบความพร้อมก่อนส่งลูกค้า การทดสอบจำลองการเกิดฟ้าผ่า การบรรจุหีบห่อ การตรวจสอบคุณภาพ และการขนส่งไปจำหน่าย (นิติ วิเศษประสิทธิ์, 2543) การสร้างอุปกรณ์หน่วยย่อยของวงจรรวม (CMOS) การผลิตวงจรรวม (IC) ซึ่งมีขั้นตอนที่มากมายหลายชนิดอุปกรณ์ที่ใช้จะมากตามไปด้วย ถ้าต้องการสร้างเทคโนโลยีที่สูงขึ้นขนาดของหลอดลายวงจรรวมจะเล็กลง อุปกรณ์ก็จะเพิ่มขึ้น เมื่อขนาดของหลอดลายวงจรรวมจะเล็กลงวงจรรวมก็จะมีความซับซ้อนและทำงานเร็วขึ้น พนักงานต้องปฏิบัติงานในห้องสะอาดซึ่งมีอุปกรณ์สำหรับทำอากาศสะอาด น้ำสะอาด และก๊าซสะอาด ระดับความสะอาดขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีที่ใช้ในการผลิต (อัมพร โพธิ์ไย, อนุชา เรืองพานิช, สรายุทธ วิศวะแสงสุข, ภาวดี มีสรรพวงศ์ และอิทธิ ฤทธาภรณ์, 2546)

พนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมประเภทนี้ ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบในการทำงานที่เข้มงวด ต้องแต่งกายในชุดพนักงานที่สะอาดและรัดกุม ปฏิบัติงานในห้องที่มีการควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อผลิตภัณฑ์ อันได้แก่ ความชื้น

ความสิ้นสะอาด ปริมาณฝุ่น และกระแสไฟฟ้าสถิตย์ บางโรงงานห้ามไม่ให้พนักงานแต่งหน้าขณะปฏิบัติงานเนื่องจากมีสารบางตัวที่มีขนาดเล็กและมีผลกระทบต่อคุณภาพงานในระบบห้องปฏิบัติการที่สะอาด (Clean Room) ลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นการประกอบชิ้นส่วนอุปกรณ์และผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ และการตรวจสอบชิ้นงาน เนื่องจากในปัจจุบันเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมุ่งสู่ระดับนาโนเทคโนโลยี มีการใช้ระบบการฝัง (Embedded System) ผลิตภัณฑ์จึงมีขนาดเล็กลง (สุรัส ตังไพฑูรย์, 2550) ลักษณะงานจึงต้องมีการใช้สายตาในการตรวจสอบชิ้นงานอย่างละเอียดเป็นระยะเวลานาน อาจก่อให้เกิดความเมื่อยล้าทางสายตา และเกิดความเครียดได้ ซึ่งแรงงานจะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานดังกล่าว

7.3 อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เป็นอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงาน

เป็นจำนวนมากในการผลิต (Labor Intensive Industry) แรงงานที่เข้ามาสู่อุตสาหกรรมนี้จะถูกฝึกฝนให้เป็นแรงงานฝีมือ เป็นอุตสาหกรรมที่แยกสาขาการผลิตออกเป็นส่วน ๆ (สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2543, หน้า 11-12) คือ

7.3.1 อุตสาหกรรมเจียรไนพลอย (Gemstone Cutting Industry) เป็นอุตสาหกรรมเก่าแก่ที่สุด ใช้เทคโนโลยีการผลิตแบบพื้นบ้าน

7.3.2. อุตสาหกรรมเจียรไนเพชร (Diamond Cutting Industry) เป็นอุตสาหกรรมสมัยใหม่ เครื่องจักรเครื่องมือส่วนใหญ่นำเข้าจากต่างประเทศ

7.3.3. อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ (Gems and Jewelry Industry) เป็นอุตสาหกรรมขั้นสุดท้ายของอุตสาหกรรมนี้ เป็นการผลิตตัวเรือนเครื่องประดับขึ้นจากโลหะมีค่า เช่น ทองคำ เงิน ทองคำขาว และอัญมณีชนิดต่าง ๆ ที่ได้จากการเจียรไนมาประกอบเป็นเครื่องประดับสำเร็จรูปส่งออกจำหน่าย ซึ่งอุตสาหกรรมนี้จะมีรูปแบบสินค้ามากมาย เช่น เครื่องประดับทองคำ เครื่องประดับเงินที่มีหลากหลายชนิด หลายรูปแบบ

7.3.4. อุตสาหกรรมเครื่องประดับเทียม (Costume Jewelry Industry) มีโครงสร้างคล้ายคลึงกับการผลิตเครื่องประดับแท้ เพียงแต่ใช้วัตถุดิบที่ไม่มีค่ามากเท่านั้น เช่น ใช้ทองเหลือง ดีบุก เป็นตัวเรือนเครื่องประดับ จากนั้นนำไปชุบเคลือบผิวเป็นทองคำ เงิน หรือทองคำขาว แล้วแต่ความต้องการของตลาดอัญมณีที่ใช้จะเป็นเพชร พลอยสังเคราะห์ ลักษณะพิเศษของอุตสาหกรรมนี้ คือ รูปแบบสินค้าที่มีความหลากหลายมาก

7.3.5. อุตสาหกรรมเครื่องประดับทองคำ (Gold Jewelry Industry) มีลักษณะการผลิตคล้ายกับการทำเครื่องประดับทั่ว ๆ ไป แต่ไม่มีการนำเพชร พลอย มาประดับ จะมีแต่

โลหะทองคำเป็นส่วนประกอบของเครื่องประดับเท่านั้น เป็นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าเป็นระยะเวลานานแล้ว มีรูปแบบการผลิต 3 กลุ่ม ดังนี้

7.3.5.1 กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องประดับของคนจีน เป็นอุตสาหกรรมทองคำที่มีมานานแล้ว รูปแบบสินค้ามีเอกลักษณ์ของตัวเอง เป็นแบบที่ชาวจีนนำเข้ามาในประเทศไทย

7.3.5.2 อุตสาหกรรมเครื่องประดับทองคำโบราณ เป็นการนำเอารูปแบบของเครื่องประดับทองคำสมัยโบราณมาพัฒนาให้เหมาะสมกับตลาดปัจจุบัน เป็นสินค้าที่มีเอกลักษณ์ความเป็นไทยชัดเจน ใช้ทองคำจำนวนมากในการผลิตงานแต่ละชิ้น

7.3.5.3 อุตสาหกรรมเครื่องประดับทองคำตามแฟชั่นสมัยใหม่ เป็นอุตสาหกรรมที่เพิ่งเกิดขึ้นในประเทศไทย ยังต้องการการพัฒนารูปแบบและเทคโนโลยีการผลิตที่ก้าวหน้า

อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เป็นอุตสาหกรรมที่ก่อให้เกิดการจ้างงานจำนวนมาก เนื่องจากการผลิตในอุตสาหกรรมนี้ต้องใช้ฝีมือ ทักษะ ความชำนาญ และความประณีตละเอียดอ่อนในการเจียระไน ซึ่งเครื่องจักรไม่สามารถทดแทนได้ (อัครพงศ์ อ้นทอง และมิ่งสรรพ ขาวสะอาด, 2546) เป็นอุตสาหกรรมที่สะอาดไม่ก่อให้เกิดมลภาวะ ลักษณะสินค้ามีความละเอียดอ่อนซ้อ (สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2543) กระบวนการผลิตต้องเกี่ยวข้องกับสัมผัสกับวัสดุหลากหลาย และสามารถก่อผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานได้ วัสดุที่ใช้ทำเครื่องประดับ ได้แก่ หินมีค่าจากธรรมชาติ (Precious Stones และ semiprecious Stones) หินสังเคราะห์ (Synthetic Stones) เปลือกหอย (Shells) ปะการัง ไข่มุก โลหะมีค่า มุก (Enamel) และวัสดุที่เกิดขึ้นใหม่ เช่น อีพอกซี เรซิน และไวเนียล พอลิเมอร์ หินมีค่า ได้แก่ เพชร หยก ทับทิม พลอยแดง (Garnet) หินลายจำพวกโมรา (Jasper) หินโมรา (Agate) Travertine โอปอล พลอยขึ้นนกการเวก (Turquoise) และเขียวหนุมาน (Amethyst) งานผลิตทั้งตัวอัญมณีและเครื่องประดับต้องผ่านกระบวนการหลายขั้นตอนเริ่มแต่การทำเหมืองแร่อัญมณี การตัดเจียระไนและขัดเงา การติดอัญมณีเข้าตัวเรือนรูปพรรณโลหะของเครื่องประดับ การหล่อตัวเรือนเครื่องประดับเข้าแบบพิมพ์ (Lost Wax Metal Casting and Filling with Metal) การขัดแต่งตัวเรือนเครื่องประดับ การชุบ การเคลือบและการเผาไหม้ (Firing) และการเชื่อมหรือใช้สารเหนียว ดังนั้น สิ่งคุกคามต่อสุขภาพของพนักงานโดยเฉพาะต่อช่างฝีมือจึงมีมาก (ปฐม สวรรค์ปัญญาเลิศ, เลิศศิริร์ บวรกิตติ และภูวนาท รัตนรังสิกุล, 2544, หน้า 11)

ขั้นตอนการผลิตเครื่องอัญมณีและเครื่องประดับนั้น ส่งผลกระทบต่อสุขภาพที่สำคัญ ดังนี้ (ปฐม สวรรค์ปัญญาเลิศ และคณะ, 2544, หน้า 11-13)

1. การทำเหมืองแร่อัญมณี นอกจากอุบัติเหตุแล้ว การระบายอากาศที่ไม่ดี วิธีการทำงานไม่ดี และการป้องกันตัวไม่ดี ก็อาจเกิดโรคฝุ่นจับปอดจากฝุ่นหินได้

2. การตัดแต่งเจียรไน (Stone Cutting and Polishing) เป็นกระบวนการต่อเนื่องจากได้แร่หินมีค่าแล้วนำมาทำรูปร่างให้ตรงแบบที่ต้องการโดยการตัดแต่งเจียรไน อันตรายนอกจากบาดแผลที่ผิวหนังและตา และรวมถึงโรคทางกายศาสตร์และจากแสงสว่างไม่พอเพียงแล้วยังอาจเกิดโรคซิลิโคสิส จากการหายใจฝุ่นหินควอร์ตซ์

เปลือกหอย ปะการัง และไข่มุก ที่นำมาตกแต่งเป็นอัญมณีเครื่องประดับก่ออันตรายได้ตั้งแต่บาดแผลผิวหนังและดวงตาจากการกระเด็นของเศษวัสดุจนถึงการเกิดภูมิแพ้ทางการหายใจจากฝุ่นเปลือกหอย และปอดอักเสบภูมิไวเกินจากการหายใจฝุ่นไข่มุก

ลูกบิดได้จากวัสดุหลายชนิด (แก้ว พลาสติก เมล็ดพืช กระดุก เปลือกหอย ไข่มุก แก้วหินมีค่า) และสารเคมีสังเคราะห์ เช่น โพลีไวนิล คลอไรด์ ในการตัดตกแต่งรูปและเจาะรูสำหรับร้อยเข้าพวงทำให้เกิดฝุ่น และถ้าเกิดความร้อนสารพอลิเมอร์อาจให้สารฮัยโดรเจนคลอไรด์ ซึ่งระคายเคืองทางเดินหายใจรุนแรง สารทำพลาสติก (Plasticizers) เช่น Diethylhexyl Phthalate มีศักยภาพเป็นสารก่อมะเร็ง และ Reproductive Toxin ในดินพอลิเมอร์

3. การหล่อเรื่อนโลหะ (Metal Casting) ในสมัยเดิมใช้โลหะผสมที่มีจุดหลอมเหลวต่ำทำแบบ เช่น โลหะผสมแคดเมียมปรอทซึ่งให้อิสรพิษมาก ในปัจจุบันเปลี่ยนไปใช้วิธีหล่อตัวเรื่อนเครื่องประดับล่อมขึ้น (Lost Wax Metal Casting) โลหะที่เป็นตัวเรื่อนรูปพรรณปัจจุบันเป็นโลหะมีค่า เช่น ทองคำ เงิน ทองคำขาว หรือเป็นโลหะผสมทองแดง สังกะสี และดีบุก การหายใจไอขึ้นผึ้งหรือไอโลหะดังกล่าว ก่อผลร้ายต่อทางเดินอากาศหายใจรวมถึงเกิดอาการโรคไข้ไอโลหะ อันตรายอื่น เช่น จากเปลวไฟและการระเบิดของก๊าซไวไฟ ที่ใช้ในการหลอมหล่อโลหะ

4. การเจียรและขัดแต่งผิวโลหะ (Metal Grinding and Polishing) จานหมุน (Rotating Wheel) และ Linear Actuators ขนาดต่าง ๆ ใช้สำหรับเจียรตัดและขัดแต่งเรื่อนโลหะซึ่งอาจก่ออันตรายเกิดบาดแผลที่ผิวหนังหรือการหายใจฝุ่นโลหะ

5. การทำความสะอาดผิวเรื่อนรูปพรรณ เริ่มด้วยการใช้ความร้อนเผาไล่คราบน้ำมัน แล้วใช้กรดดินประสิวหรือกรดกำมะถัน หรือโซเดียมไบซัลเฟต ล้างคราบที่เกิดจากการเผา (Firescale) นอกจากอุบัติเหตุจากน้ำกรดแล้ว การหายใจไอกรด ไอโลหะ อาจก่อผลร้ายต่อสุขภาพได้

6. การทำผิวมุก (Enamelling) สารที่ใช้ในกระบวนการ ได้แก่ ผงตะกั่ว ผงแก้ว โบโรซิลิเกต ซึ่งใส่ผสมสารออกไซด์สีต่าง ๆ อาทิ พลวง แคดเมียม โคบอลต์ โครเมียม แมงกานีส ทองขาว และยูเรเนียม การหายใจฝุ่น หรือไอสารมุก หรือสัมผัสทางผิวหนังอาจก่อโรคได้ สารสลายจากยูเรเนียมให้ก๊าซเรดอน ซึ่งเป็นสารก่อมะเร็ง

การฝังมุกมีกระบวนการทำร่องสำหรับฝังมุก โดยกัดผิวโลหะด้วยกรดดินประสิวหรือเพอร์ริคซัลเฟต และบางรายฝังลวดโลหะเชื่อมติดเข้าไปด้วย นอกจากนั้นยังมีกระบวนการเคลือบมุกโดยใช้สารผสมมุกกับเรซินในน้ำมันสน อันตรายจึงเกิดขึ้นได้จากน้ำกรดและไอสารพิษต่าง ๆ

7. การอบผิวโลหะเคลือบมุก (Firing) เพื่อให้คงตัวจะให้ไอโลหะพิษและสาร อินทรีย์ และอันตรายจากไฟลุกหรืออันตรายต่อดวงตาจากรังสีอินฟราเรด

8. การชุบโลหะ (Electroplating) ทองคำ เงิน ทองแดง และกรดแรง และสารไซอะไนด์ เกี่ยวข้องโดยตรงในกระบวนการชุบโลหะ อันตรายเกิดจากไฟฟ้าดูด ถูกน้ำกรดหรือด่างลวก และการหายใจไอโลหะ กรด ควั่นสารไซอะไนด์ สารอินทรีย์ตัวทำละลาย และก๊าซฮัยโดรเจนไซอะไนด์

9. การเชื่อมหรือการติดต่อชิ้นโลหะ (Soldering or Gluing) การเชื่อมโลหะมีโอกาสได้รับอันตรายจากไฟลุก การหายใจไอโลหะ (ดีบุก ตะกั่ว พลวง เงิน แคดเมียม สังกะสี และ บิสมัท) และไอน้ำประสานต่าง ๆ (Fluoride Add Acid Fluxes)

จะเห็นได้ว่าในกระบวนการผลิตอัญมณีและเครื่องประดับนั้น มีสิ่งคุกคามที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพคนทำงานมากมาย ซึ่งส่งผลต่อชีวิตการทำงาน และอาจส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทำงานด้วยหากได้รับอันตรายจากสิ่งคุกคามนั้น

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยังไม่พบการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประเภทอุตสาหกรรมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี แต่จากการศึกษาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานในประเภทอุตสาหกรรมซึ่งมีกระบวนการผลิตที่แตกต่างกัน มีสิ่งคุกคามทั้งทางสุขภาพร่างกายและจิตใจแตกต่างกันออกไป อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานได้ ผู้วิจัยจึงสรุปในเบื้องต้นว่า ประเภทอุตสาหกรรมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี สำหรับการวิจัยนี้ ประเภทอุตสาหกรรมหมายถึง สถานประกอบการที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เป็นสถานประกอบการที่มีแรงงานสตรีปฏิบัติงานอยู่เป็นจำนวนมาก มีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป

ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน

1. ชั่วโมงการทำงาน โดยทั่วไปแล้วคนเราใช้ชีวิตอยู่กับการทำงานเกือบ 1 ใน 3 ของแต่ละวัน (ฮัสเนีย สุวรรณศิริกุล, 2550 ก) นั้นหมายถึง บุคคลต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมงกับ

การทำงานในแต่ละวัน การทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลานานในแต่ละวัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีเวลาได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ เวลาพักผ่อนน้อย ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ย่อมส่งผลต่อทั้งสภาพร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน การกำหนดเวลาทำงานที่เหมาะสมแก่ลักษณะหรือสภาพของงานเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อมิให้ผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานที่ยาวนานเกินไป มนุษย์เราจะทำงานติดต่อกันไปตลอดเวลาไม่ได้ เพราะอาจทำให้สุขภาพเสื่อมโทรมหรือได้รับอันตรายจนร่างกายถึงแก่พิการทูพพลภาพ ฉะนั้น จึงจำเป็นต้องจัดเวลาให้ผู้ปฏิบัติงานได้หยุดพักในระหว่างการทำงาน และเพื่อให้ลูกจ้างได้มีเวลาพักผ่อนร่างกายในระยะยาวต่อเนื่องอย่างเต็มที่เพื่อความพร้อมในด้านสุขภาพพลานามัยสำหรับการเริ่มงานในวันต่อไป จึงต้องจัดวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2545, หน้า 189) อนุชา ภวายน (2548) กล่าวว่า ในการทำงานแต่ละวันบุคคลย่อมมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลรวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคลจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย ถ้าหากองค์การนั้น ๆ ไม่มีระเบียบหรือวิธีปฏิบัติงานที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ไว้ ณ วันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541 ได้กำหนดเวลาการทำงานของลูกจ้างไว้ใน หมวด 2 แรงงานทั่วไป (รักษา คงสำราญ และคณะ, 2550, หน้า 8-11) ซึ่งสรุปได้ดังนี้

มาตรา 23 ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันต้องไม่เกินแปดชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

มาตรา 24 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวไป

มาตรา 25 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีทีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

มาตรา 27 ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักรั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

มาตรา 28 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

มาตรา 29 ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ

มาตรา 31 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

กฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) ออกความตามในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (รักษา คงสาราญ และคณะ, 2550, หน้า 57) ได้กำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และชั่วโมงทำงานในวันหยุด เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกินสามสิบหกชั่วโมง ชั่วโมงทำงานในวันหยุดให้รวมถึงชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดด้วย

จะเห็นได้ว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น ให้ความสำคัญกับชั่วโมงการทำงาน ซึ่งชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานอาจส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานได้ โดยเฉพาะแรงงานสตรี จากผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เดือนมกราคม พ.ศ. 2551 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ด้านภาวะการมีงานทำของประชากร เมื่อพิจารณาถึงชั่วโมงทำงานของผู้มีงานทำต่อสัปดาห์ พบว่า มีผู้มีงานทำทั้งสิ้นจำนวน 35.92 ล้านคน ส่วนใหญ่ทำงานตั้งแต่ 35 ชั่วโมงขึ้นไปต่อสัปดาห์ ซึ่งมีจำนวน 26.11 ล้านคน หรือร้อยละ 72.7 ของผู้มีงานทำทั้งสิ้น เป็นชายร้อยละ 72.9 และหญิงร้อยละ 72.4 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551, หน้า 3) ซึ่งถือได้ว่าผู้มีงานทำได้ทำงานเต็มที่ในชั่วโมงการทำงาน ซึ่งการมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานอาจส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงานได้

จากการศึกษาของ ศิริวรรณ บำรุงศิริ (2548) พบว่า ชั่วโมงการทำงานที่แตกต่างกันจะมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่ทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวันหรือน้อยกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันหรือมากกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เป็นประจำ จากการศึกษาของศูนย์วิจัยกรุงเทพโพลล์ สถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (2548) ซึ่งได้ทำการสำรวจคุณภาพชีวิตของสาวโรงงานที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการสำรวจพบว่า มีความคิดเห็น 2 ด้าน ที่เกี่ยวข้องกับชั่วโมงการทำงาน คือ ด้านปัญหาสำคัญที่สาวโรงงานประสบอยู่ ซึ่งปัญหาสำคัญส่วนหนึ่งนั้น คือ ปัญหารายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่าย มีภาระต้องเลี้ยงดูคนในครอบครัว และงานหนักเกินไป นั้นหมายความว่า สาวโรงงานต้องทำงานล่วงเวลามากขึ้นในวันทำงานปกติ เพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัว และด้านข้อเรียกร้องของสาวโรงงานที่

ฝากถึงรัฐบาล คือ ต้องการให้รัฐบาลดูแลเรื่องวันหยุดประจำปีให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งจะทำให้สาวโรงงานได้มีเวลาพักผ่อนและใช้ชีวิตส่วนตัวมากขึ้น ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของ อนุชา ภาวียน (2548) พบว่า ชั่วโมงการทำงานเป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อาจเนื่องจากการมีความต้องการรายได้เพิ่มขึ้นจึงต้องทำงานล่วงเวลา

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสรุปในเบื้องต้นว่า ชั่วโมงการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี สำหรับการวิจัยนี้ ชั่วโมงการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการทำงานโดยปกติของแรงงานสตรี ซึ่งนับรวมการทำงานล่วงเวลา แต่ไม่รวมเวลาพักรับประทานอาหารหรือเวลาพักระหว่างการทำงาน เฉลี่ยต่อวัน เศษของนาที่ ถ้าเกิน 30 นาที นับเป็น 1 ชั่วโมง

2. การทำงานเป็นกะ ลักษณะงานที่เป็นกะหรือล่วงเวลามีหลายลักษณะดังนี้ (ศิรินท์ เมฆโหรา, 2548, หน้า 72)

2.1 งานที่ทำเพิ่มขึ้นจากงานประจำ เพื่อเพิ่มรายได้หรือถูกบังคับให้อยู่เวร ลักษณะงานเช่นนี้จะป็นงานที่ต่อเนื่องจากงานที่ทำอยู่ มีระยะเวลาเพิ่มขึ้น 2-4 ชั่วโมง และไม่จำเป็นต้องทำทุกวัน

2.2 ลักษณะงานที่เป็นกะแบบไม่ต้องหมุนเวียน เช่น มีเวรเช้า และบ่าย ผู้ที่ทำเข้าก็อยู่เช้าตลอด ผู้ที่อยู่บ่ายก็อยู่บ่ายตลอด

2.3 ลักษณะงานที่เป็นกะแบบที่มีการหมุนเวียน เช่น มีเวรเช้า บ่าย และดึก มีการหมุนเวียนเป็นรายอาทิตย์ หรือตามช่วงเวลา แล้วแต่ลักษณะของงาน ลักษณะการหมุน มีการหมุนแบบไปข้างหน้า หรือย้อนกลับ เช่น ลักษณะแบบไปข้างหน้า เมื่ออยู่เช้าเป็นช่วงระยะ เวลาหนึ่ง แล้ว ต่อไปเมื่อต้องหมุนจะไปทำงานในช่วงบ่าย และถ้าเป็นช่วงบ่ายก็จะหมุนเปลี่ยนไปช่วงดึก แต่ถ้าเป็นแบบถอยกลับ จะหมุนทางตรงข้าม คือถ้าอยู่เวรเช้า ก็จะย้ายไปเวรดึก

การทำงานเป็นกะส่งผลกระทบต่อคนทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง แบบแผนการนอนหลับเปลี่ยนแปลง ในด้านสุขภาพอาจเป็นสาเหตุในการเกิดโรคทางกายที่สำคัญ ได้แก่ โรคระบบหัวใจและหลอดเลือด ความดันโลหิตสูง และโรคระบบทางเดินอาหาร ฯลฯ หรือเป็นสาเหตุของภาวะหรือโรคทางด้านจิตใจ ได้แก่ โรคประสาทวิตกกังวล และโรคซึมเศร้า ฯลฯ นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่ออาการดำเนินโรคและการใช้ยาของคนงานที่มีโรคเรื้อรังทางกายอยู่เดิม เช่น หอบหืด เบาหวาน และโรคลมชัก เป็นต้น สำหรับสตรี การทำงานกะอาจส่งผลกระทบต่อความผิดปกติของระบบอวัยวะสืบพันธุ์ เช่น ภาวะแท้งบุตร คลอดก่อนกำหนด ทารกน้ำหนักแรกเกิดน้อย เป็นต้น และประการสำคัญที่ต้องคำนึงเป็นพิเศษสำหรับคนทำงานกะ (โดยเฉพาะคน ทำงานกะกลางคืน) คือ ความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้แล้วการทำงานเป็นกะยังส่งผลกระทบต่อ

ครอบครัวและสังคมของคนทำงานกะดึก (จรัส โชคสุวรรณกิจ, 2550, หน้า 40-41) โดยเฉพาะสตรีซึ่งมีแนวโน้มว่าจะปรับตัวกับงานได้ลำบากกว่าผู้ชาย เหตุผลหลัก ๆ คือ ผู้หญิงต้องเลี้ยงดูลูกดูแลพ่อแม่ และทำงานบ้านไปด้วย

ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานกะโดยเฉพาะกะกลางคืนจะทำให้เกิดผลลบต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ของผู้ที่ปฏิบัติงาน เนื่องจากการทำงานกะกลางคืนจะรบกวนจังหวะในรอบวัน (Circadian Rhythm) ทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงเวลานอน โดยเปลี่ยนมานอนในเวลากลางวันและไปทำงานในเวลากลางคืนแทน จึงทำให้ระบบต่าง ๆ ภายในร่างกายที่ทำงานเป็นวงจรอยู่ต้องถูกรบกวนและเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และการใช้ชีวิตทางสังคม (พิศมัย ยอดพรหม และคณะ, 2550, หน้า 370) ปัญหาที่สำคัญมากอีกอย่างหนึ่งคือ ปัญหาทางครอบครัวและสังคม หลายคนรู้สึกห่างจากครอบครัวและเพื่อนฝูง ที่หนักไปกว่านั้นอาจมีปัญหาของครอบครัวแตกแยก เนื่องจากความไม่เข้าใจกันและไม่มีเวลาให้แกกัน คนหนึ่งทำงานตอนกลางวัน กลับตอนกลางคืน ขณะที่อีกคนหนึ่งทำงานตอนกลางวัน กลับตอนกลางคืน เวลาที่จะได้พูดคุยกันก็ลดลง ความสัมพันธ์ในครอบครัวก็ลดลง (ศิรินท์ เมฆโหระ, 2548, หน้า 73) ผู้ที่ทำงานในกะดึกจะมีความอ่อนล้ามากกว่ากะอื่น ๆ เพราะร่างกายต้องมีการปรับวงจรการหลับตื่นร่วมกับการอดนอน ทำให้เกิดอาการเพลียง่วงและเจ็บหลับขณะปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้และประสิทธิภาพในการทำงานก็ลดลงด้วย นอกจากนี้การทำงานกะแบบผลัดหมุนเวียนยังส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานในกะดึก รับประทานอาหารไม่เป็นเวลาจนเป็นเหตุให้ป่วยเป็นโรคกระเพาะอาหารและพบว่าในโรงงานที่มีการทำงานระบบกะจะมีพนักงานลาบ่อย ส่งผลให้เกิดความเสียหายทางการผลิต และบ่งชี้ว่าพนักงานมีปัญหาในการปรับตัวให้เข้ากับการทำงานระบบกะด้วย (พิศมัย ยอดพรหม และคณะ, 2550, หน้า 370)

จากการศึกษาของ จุฑารัตน์ เทพพรบริสุทธ์ และสุวรรณ จันทร์ประเสริฐ (2546 ข) พบว่า ชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ความปลอดภัยจากโรคและอุบัติเหตุในการทำงาน การทำงานเป็นกะ ลักษณะการจ้างงาน สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล และสวัสดิการทางเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตโดยรวมของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยผู้ใช้แรงงานที่มีชีวิตการทำงานที่ดีจะมีคุณภาพชีวิตดีตามไปด้วย และชีวิตการทำงานสามารถร่วมทำนายคุณภาพชีวิตแบบหลายมิติได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นจากการศึกษาของ ธนะวัฒน์ เจริญนิชชากร, พรชัย สิทธิศรีธัญกุล และนรินทร์ หิรัญสุทธิกุล (2551) ได้ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นกะกับสุขภาพของคนงานที่ป่วยเป็นเบาหวานชนิดที่ 2 พบว่า การควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดของผู้ป่วยที่ทำงานเฉพาะตอนเช้าและทำงานเป็น

กะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ป่วยเบาหวานที่ทำงานเป็นกะมีอัตราส่วนของการเกิดอาการน้ำตาลต่ำและมีความผิดปกติทางสุขภาพจิตมากกว่าผู้ป่วยที่ทำงานเฉพาะตอนเช้า

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสรุปในเบื้องต้นว่า การทำงานเป็นกะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี สำหรับการวิจัยนี้ การทำงานเป็นกะหมายถึง ช่วงเวลาการทำงานในแต่ละวันซึ่งทำให้แบบแผนการดำเนินชีวิตเปลี่ยนไป แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ การทำงานไม่เป็นกะ และเป็นกะ การทำงานไม่เป็นกะเป็นการทำงานเฉพาะช่วงเวลาปกติคือเวลากลางวันอย่างเดียว อาจมีการทำงานล่วงเวลาในตอนเย็นบ้างแต่ไม่ประจำ ส่วนการทำงานเป็นกะเป็นการทำงานทั้งในช่วงเวลากลางวัน และหรือเวลากลางคืน สลับหมุนเวียนกันไป

3. ระยะเวลาพัก การใช้กล้ามเนื้อของร่างกายมากเกินไป หรือการใช้ความคิดเป็นเวลานาน ๆ จะเกิดความเหนื่อยล้า ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระ กล้ามเนื้อจะตึงขึ้น หัวใจเต้นแรง ต้องการออกซิเจนเพิ่มขึ้น จึงสัมพันธ์กับระดับของผลผลิต เมื่อปรากฏความเหนื่อยล้า ผลผลิตจะเริ่มลดลง ประสิทธิภาพการทำงานจะลดลง จากการศึกษาพบว่า แต่ละวันทำงาน ความเหนื่อยล้าจะเกิด 3 ช่วง คือ ช่วงเริ่มต้นทำงาน ช่วงก่อนพักกลางวัน และช่วงก่อนเลิกงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550) อาการอ่อนล้าทางกาย ทางอารมณ์ และทางจิตใจ เกิดจากการทำงานภายใต้แรงกดดันเป็นเวลานาน ๆ การอ่อนล้าทางกายแสดงออกมาในรูปของการอ่อนเพลีย การหมดแรง และความอ่อนแอทางกายของผู้ปฏิบัติงาน การอ่อนล้าทางอารมณ์คือ ความรู้สึกท้อแท้และหมดหวังในการทำงาน ส่วนการอ่อนล้าทางจิตใจคือ การเกิดความคิดในแง่ลบต่อตนเอง งานที่ทำ ตลอดจนการดำเนินชีวิตในด้านอื่น ๆ (อาภาภรณ์ อินทนนท์, 2549)

การที่ต้องทำงานเป็นระยะเวลายาวนาน จะทำให้เกิดการเหนื่อยล้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ต้องใช้กำลังร่างกายมากเท่าไร ร่างกายก็ต้องการพักผ่อนบ่อยขึ้น การได้พักในช่วงที่เริ่มมีอาการเหนื่อยล้าจะทำให้ร่างกายและจิตใจสดชื่น และพร้อมที่จะเริ่มต้นทำงานใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 27 ได้กำหนดให้นายจ้างกำหนดเวลาพักให้กับลูกจ้าง โดยจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนเพื่อเป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดและเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าเป็นการชั่วคราวในระหว่างการทำงานในแต่ละวันทำงาน โดยได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้มีเวลาพักในระหว่างการทำงานแต่ละวัน วันละไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง โดยจะพักคราวเดียว 1 ชั่วโมง หรือจะแบ่งเวลาพักเป็นหลายครั้ง แต่เมื่อรวมกันแล้วในวันหนึ่งทำงานจะต้องจัดให้ลูกจ้างมีกำหนดเวลาพักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง (รักบุญ

คงสำราญ และคณะ, 2548)

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาพักกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรียังมีน้อย แต่จากผลการศึกษาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การที่ร่างกายทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลายาวนานเกินไปโดยไม่มีระยะเวลาพักนั้น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงสรุปในเบื้องต้นว่า ระยะเวลาพักเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี สำหรับการวิจัยนี้ ระยะเวลาพัก หมายถึง ช่วงเวลาพักระหว่างการทำงานในแต่ละวัน โดยนับรวมเวลาพักรับประทานอาหารเฉลี่ยโดยรวมต่อวัน นับเป็นนาที

ปัจจัยด้านการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์การ

การพัฒนาอุตสาหกรรมและการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในงานอุตสาหกรรมหรือการประกอบอาชีพต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เป็นพิษ สภาพการทำงานที่เป็นอันตราย และส่งผลต่อสุขภาพอนามัยของผู้ใช้แรงงาน สิ่งที่คุณประกอบอาชีพได้รับคือ อุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน การจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานจึงเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้แรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพัฒนาเศรษฐกิจต่อองค์การและประเทศชาติโดยส่วนรวม การบริหารความปลอดภัยของสถานประกอบการจะสามารถลดหรือขจัดสภาพที่เสี่ยงต่อการบาดเจ็บหรือโรคที่เกิดจากการทำงาน เพื่อความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องขึ้นอยู่กับการคิดพื้นฐานของผู้บริหารที่จะให้การสนับสนุน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544 ก, หน้า 38)

สเติร์ (Steers, 1977 อ้างถึงใน นันทภัทร อักษรดิษฐ์, 2550) กล่าวว่า การสนับสนุนขององค์การ หมายถึง พนักงานได้รับความอบอุ่น มีมิตรภาพที่ดี ได้รับการยอมรับและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน รวมถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างานเพื่อความก้าวหน้า

โอเร็ม (Orem, 1985, อ้างถึงใน วันเฉลิม พลอินทร์, 2549) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นการที่บุคคลมีความรับผิดชอบในการช่วยเหลือผู้ที่ต้องการพึ่งพาให้บรรลุความต้องการในการดูแลตนเองตามความคาดหวัง อันจะช่วยดำรงไว้ซึ่งชีวิต สุขภาพและความผาสุกในชีวิต และในภาวะที่เจ็บป่วยการช่วยเหลือที่ได้รับจากสมาชิกในครอบครัวและเพื่อนบ้าน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ในทีมการรักษาจะส่งผลให้มีความผาสุกในครอบครัว

อาชีวอนามัย หมายถึง ศาสตร์และศิลปะที่เกี่ยวกับการป้องกัน ส่งเสริม คุ้มครอง และดำรงรักษาไว้เพื่อให้ผู้ประกอบอาชีพทุกอาชีพ มีสภาวะอนามัยที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และมีความเป็นอยู่ในสังคมที่ดี (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544 ก, หน้า 17)

ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประอันตราย การเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน ต่อผู้ปฏิบัติงาน หรือความเดือดร้อนรำคาญเนื่องจากการทำงาน หรือเกี่ยวกับการทำงาน (สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน, 2543, หน้า 198)

การสนับสนุนขององค์การเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมองค์กร ผลประโยชน์ของครอบครัวกับการทำงาน และผลประโยชน์อื่น ๆ การพัฒนารูปแบบผลประโยชน์ชีวิตการทำงานต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์การเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการส่งเสริมการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ สัมพันธภาพเชิงบวกจะพบในระหว่างการประเมินผลประโยชน์ชีวิตการทำงานของพนักงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ความเข้าใจมีส่วนช่วยในการสนับสนุนองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ผลประโยชน์ของครอบครัวกับการทำงาน และผลประโยชน์อื่น ๆ ไม่ควรกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ดีที่สุดผลประโยชน์ควรพิจารณาจากลักษณะงาน ภายนอก โดยอาจส่งเสริมความพึงพอใจในงานแต่ไม่ใช่พิจารณาจากการปฏิบัติงาน การสนับสนุนผลประโยชน์ให้ครอบครัวกับการทำงาน อาจส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน และการมีความคิดริเริ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นสมาชิกขององค์การและประสบการณ์ความเชี่ยวชาญของพนักงานเป็นผลประโยชน์ของชีวิตการทำงาน รวมไปถึงผลประโยชน์ของครอบครัวกับการทำงาน เช่น การสนับสนุนการดูแลเด็กและผู้สูงอายุ และการสนับสนุนผลประโยชน์อื่น ๆ การสนับสนุนให้พนักงานมีสุขภาพดี และการพัฒนาความเชี่ยวชาญ เช่น การจัดศูนย์ฟิตเนส การสอนและให้คำปรึกษาด้านจิตวิทยา ประสบการณ์ในการทำงานและผลประโยชน์ของครอบครัวกับการทำงานอาจเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ (Lambert, 2000)

การสนับสนุนขององค์การในสถานที่ทำงานแต่ละแห่ง มีกลไกการพัฒนาของตนเอง เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมถาวรขึ้น นโยบายบังคับส่วนบุคคลที่เป็นทางการ เช่น ชั่วโมงการทำงาน ผลประโยชน์ของพนักงาน และระเบียบปฏิบัติ โครงสร้างองค์กรที่ไม่เป็นทางการ เช่น รูปแบบภาวะผู้นำ เหล่านี้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม องค์กรที่มีทั้งระบบการสนับสนุนแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นแนวทางนำไปสู่การส่งเสริมสุขภาพที่มีคุณค่า มีหลายแนวทางในการจัดการสนับสนุนองค์การ วิธีการรวมถึงการทบทวนพรรณนาลักษณะงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำพนักงานใหม่ และการประชุมฝึกอบรม การสัมภาษณ์เป็นกลุ่มอย่างเปิดเผย สามารถพัฒนาสัมพันธภาพ และกำหนดแบบแผน วิธีการต่าง ๆ เครื่องหมายสัญลักษณ์ การเผยแพร่ความเป็นมาของบริษัท การอ่านจดหมายข่าวของบริษัท และประกาศต่าง ๆ ทางอีเมล สามารถแสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมการทำงานขององค์การ ตัวอย่างการสนับสนุน เช่น การสนับสนุน

งานด้านความปลอดภัย การจัดกิจกรรมออกกำลังกาย การจัดสถานที่ออกกำลังกาย การจัดสถานที่สูบบุหรี่ การลดละเลิกบุหรี่ การแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การคือ เพื่อสุขภาพที่ดีของพนักงาน (Allen & Leutzinger, 1999)

การสนับสนุนทางองค์การเป็นความเชื่อของพนักงานเกี่ยวกับการให้คุณค่าในการช่วยเหลือขององค์การและความหวังในความเป็นอยู่ของพวกเขา โดยพนักงานจะพัฒนาการรับรู้ของการสนับสนุนทางองค์การผ่านกระบวนการการให้เหตุผลต่อคุณลักษณะหรือคุณภาพขององค์การที่ให้รางวัลหรือลงโทษผ่านทางสมาชิกในองค์การที่มีอำนาจมากกว่า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การสนับสนุนทางองค์การคือ ระดับของรางวัลหรือการสนับสนุนที่ให้นั้นต้องสะท้อนภาพของการไตร่ตรองมาอย่างรอบคอบ เมื่อพนักงานรับรู้ถึงการได้รับรางวัลที่พิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบจากองค์การจะทำให้เกิดการรับรู้ถึงการสนับสนุนทางองค์การ การสื่อสารข้อความต่าง ๆ ที่ส่งจากผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่บอกถึงความใส่ใจขององค์การนั้น พนักงานจะเพิ่มความรู้สึกผูกพันและความไว้วางใจระหว่างพนักงานกับองค์การ และตอบสนองต่อการรับรู้การสนับสนุนทางองค์การ โดยการขาดงานน้อยลงและแสดงให้เห็นถึงความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Shore, 2002 อ้างถึงใน เศรษฐฐา ตันติเดชามงคล, 2546)

คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานถือได้ว่าเป็นอีกเป้าหมายหนึ่งที่สำคัญของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ แต่การจะให้ได้มาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นจะต้องมีองค์ประกอบด้วยกันหลายอย่าง ซึ่งความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานก็จัดได้ว่าเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่สำคัญที่องค์การจะต้องให้การเน้นย้ำและควบคุมอย่างเต็มที่ (วันเฉลิม พลอินทร์, 2549) ในการสนับสนุนบริการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานนั้น อาจพิจารณาเลือกกิจกรรมที่มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์และความพร้อมของสถานประกอบการ ดังนี้ (เอมอัชฌา (รัตนริมจ) วัฒนบุรณนท์, 2548)

1. ด้านการบริหารงาน ได้แก่ กำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยของสถานประกอบการให้เป็นลายลักษณ์อักษร วางแผนงานด้านความปลอดภัย กำหนดเกณฑ์และมาตรฐานด้านความปลอดภัย จัดสรรงบประมาณ จัดให้มีการสำรวจเรื่องความปลอดภัย บันทึก รวบรวม วิเคราะห์ อุบัติเหตุ และรายงานอุบัติเหตุ นำเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ เช่น 5 ส ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนางานด้านความปลอดภัย บรรจุคนงานให้เหมาะสมกับงาน จัดทำคู่มือความปลอดภัย ประเมินผล ตรวจสอบ และติดตามผลการดำเนินงาน

2. ด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ จัดพื้นที่ในการทำงานให้ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย จัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายของเครื่องจักร เช่น มีเครื่องป้องกันอันตรายจากฟันเฟือง สายพาน วงล้อ ใบมีด ใบเลื่อย ต่อสายดินสำหรับอุปกรณ์ไฟฟ้าเพื่อป้องกันไฟดูด จัดสิ่งแวดล้อมในการ

ทำงานให้ปลอดภัย จัดให้มีการดูแลรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลหรืออุปกรณ์นิรภัย ระบบเตือนภัย การป้องกันอันตรายจากการชนย้ายวัตถุหรือสิ่งของ เช่น จัดให้มีเครื่องครอบ หรืออุปกรณ์ปิดกั้นวัตถุที่มีความแหลมคมก่อนการเคลื่อนย้าย จัดระบบควบคุมอันตรายในกระบวนการผลิต เช่น การป้องกันอันตรายจากอัคคีภัย การควบคุมของเสียและมลพิษ การควบคุมสารเคมีที่ไวต่อปฏิกิริยาเคมี จัดระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น การจัดเปลี่ยนแปลงเวลาการปฏิบัติงานโดยมีการแบ่งช่วงเวลาทำงานหรือสลับหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องสัมผัสกับอุปกรณ์หรือสารอันตรายชนิดเดิมซ้ำตลอดเวลา จัดจำนวนเวลาการปฏิบัติงานให้เหมาะสม จัดให้มีการฝึกซ้อมเรื่องความปลอดภัย เช่น ฝึกซ้อมหนีไฟ ฝึกซ้อมการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน จัดอบรมเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละวัน เพื่อค้นหาอันตราย สาเหตุ และแนวทางการป้องกันอุบัติเหตุ อาจใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น เทคนิคเควายที (KYT) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ใช้เสียงและการให้สัญญาณมือประกอบเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงความปลอดภัยอยู่ตลอดเวลา

3. ด้านการจัดบริการสุขภาพ ได้แก่ จัดให้มีการตรวจสุขภาพก่อนเข้าทำงาน ตรวจสุขภาพเป็นระยะ ๆ เช่น ตรวจประจำปี ตรวจเมื่อสงสัยว่าเป็นโรค หรือผ่านการปฏิบัติงานหนัก ๆ มาแล้ว ทั้งนี้เพื่อจะได้รีบแก้ไขต่อไป จัดให้มีบริการรักษาพยาบาล ทั้งในด้านการปฐมพยาบาล การรักษาตัวในสถานพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพทางกายและใจ สำหรับโรงงานขนาดใหญ่ ควรมีสถานพยาบาลของโรงงานเอง พร้อมทั้งมีแพทย์และพยาบาลอยู่ประจำ จัดให้มีการสร้างภูมิคุ้มกันโรคให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การฉีดวัคซีนเมื่อมีโรคระบาด จัดบริการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทางสุขภาพ เช่น จัดสถานที่พักผ่อน โรงอาหาร ห้องน้ำห้องส้วม ที่พักอาศัยให้เพียงพอและถูกสุขลักษณะ จัดบริการอาหารที่มีประโยชน์ ถูกหลักโภชนาการ โดยอาจจัดในรูปสวัสดิการหรือสโมสร จัดให้มีการดูแลสุขภาพของบุตรหลานของผู้ปฏิบัติงาน หากเป็นไปได้ควรจัดศูนย์เลี้ยงเด็กทารกหรือเด็กวัยก่อนเรียนในสถานประกอบการ จัดกิจกรรมนันทนาการหรือคลายเครียดและพักผ่อนหย่อนใจตามสมควร เช่น จัดให้เล่นกีฬาในร่ม ให้ฟังเพลง อ่านหนังสือ หรือจัดทัศนอาจรในบางโอกาส เป็นต้น จัดให้มีการพักผ่อนหรือหยุดพักตามสมควร เช่น ให้พักผ่อน 10-15 นาที หลังจากทำงานมาแล้วสองชั่วโมง หรือจัดให้มีการหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น และจัดให้มีการบริการให้ความรู้ในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

นอกจากกิจกรรมดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน ที่องค์กรสามารถจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นการรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานและกระตุ้นจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดนิทรรศการ การบรรยายพิเศษ การสนทนาความปลอดภัย

การประกวดคำขวัญความปลอดภัย การประกวดภาพโปสเตอร์ การรณรงค์การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล การประกวดรายงานสภาพงานที่ไม่ปลอดภัย การให้รางวัลชมเชยแก่คนงานที่ทำงานดีเด่นมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นน้อยที่สุด การกระจายเสียงบทความ การเผยแพร่บทความในวารสาร การประกวดความสะอาด การตอบปัญหาชิงรางวัล การทำแผ่นป้ายแสดงสถิติอุบัติเหตุหรือป้ายประกาศ การแต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย การจัดหาวิทยุสื่อสารความปลอดภัย การทัศนศึกษาในสถานประกอบการอื่น กิจกรรมอื่น ๆ อาทิ แรลลี่ความปลอดภัย การได้จี้ และกายบริหาร เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์การ หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานถึงการได้รับความช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษาจากหน่วยงาน ในการที่จะควบคุม ป้องกัน ส่งเสริม ให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีโอกาสเกิดอันตรายจากการทำงานน้อยที่สุด ปราศจากเหตุและความเสี่ยงอันจะทำให้ได้รับอุบัติเหตุ ความสูญเสีย หรือเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงาน ตลอดจนการเสริมสร้างจิตสำนึก การจูงใจ ผู้ปฏิบัติงาน ให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมความปลอดภัย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพร่างกาย และจิตใจที่แข็งแรง สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์การเป็นสิ่งสำคัญ จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีโดยตรงยังมีน้อย ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนขององค์การ อย่างไรก็ตามพบผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องซึ่ง พิเชษฐ อมรพิพัฒน์ (2547) ได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการขนาดกลาง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากเจ้าของกิจการไม่ให้ความร่วมมือและคณะกรรมการมีงานมากทั้งงานในหน้าที่ประจำและงานในหน้าที่ เบื้องเดช สอนแก้ว (2547) ศึกษาการใช้ระบบการจัดการความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างของรัฐในบริษัท รับเหมาก่อสร้าง ผลการศึกษาด้านความคิดเห็น พบว่า บริษัทควรมีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานและควรมีการรณรงค์ส่งเสริมให้มีการนำระบบจัดการความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และสุวารีย์ อินทร์แก้ว (2551) ได้ศึกษาความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแสงอินเตอร์ลามิเนท จำกัด ผลการศึกษพบว่า มีความบกพร่องของลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และระบบบริหาร

จากผลการศึกษาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การสนับสนุนขององค์การเป็นสิ่งสำคัญที่จะเอื้ออำนวยให้การดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเป็นไปตามระบบที่วางไว้ ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์การที่ดี ย่อมมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้ระบบการบริหารจัดการขององค์การนั้นได้รับการพัฒนาตามไปด้วย ก่อให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงาน ดังการศึกษาของ ภาควัย เทพวัลย์ (2549) ได้ศึกษาสภาพ ปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการป้องกันอัคคีภัยของสถานประกอบการอุตสาหกรรม ผลการศึกษา พบว่า สถานประกอบการที่ได้รับรางวัลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีสภาพการป้องกันอัคคีภัยที่พร้อมและดีกว่าสถานประกอบการที่ยังไม่เคยได้รับรางวัล ซึ่งย่อมหมายความว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จของสถานประกอบการนั้นส่วนหนึ่งมาจากการได้รับการสนับสนุนที่ดีจากองค์การ ดังนั้นการสนับสนุนขององค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงาน

จากการศึกษาของ วันเฉลิม พลอินทร์ (2549) พบว่า การสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานขององค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 นั้นหมายความว่า หากพนักงานได้รับการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานที่ดี ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีตามไปด้วย ทั้งนี้เนื่องจากการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานขององค์การจะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานมีการแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ถูกต้อง เพราะเมื่อองค์การโดยผู้บริหารระดับสูงได้ให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัย จึงส่งผลให้พนักงานมีความตระหนักในเรื่องความปลอดภัยเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย โดยพนักงานจะมองว่าเป็นการช่วยสร้างภาพลักษณ์ในการทำงานที่ดีและปลอดภัยให้กับองค์การ

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสรุปในเบื้องต้นว่า การสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์การเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี สำหรับการวิจัยนี้ การสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์การ หมายถึง การรับรู้ของแรงงานสตรีที่มีต่อการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานหรือนายจ้าง ในการบริหารจัดการควบคุมงานความปลอดภัยในการทำงาน บริการสุขภาพ และการส่งเสริมสุขภาพ

กล่าวโดยสรุป คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อการทำงานในองค์กรหนึ่ง ๆ เรียนรู้โดยผ่านประสบการณ์การทำงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งในองค์กรนั้น เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่มีต่องานที่เขาทำ การมี

ส่วนร่วมในงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงค่าตอบแทน
สวัสดิการ ความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสังคม ตลอดจนความยืดหยุ่น
การสนับสนุน และขวัญกำลังใจที่ได้รับจากการทำงาน เป็นผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปใน
ทิศทางเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการ
ทำงาน จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับคุณภาพ
ชีวิตการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมและ
ความปลอดภัย ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับ
การทำงาน และด้านความเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์ทางสังคม สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรม ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ
รายได้ สถานภาพสมรส โรคประจำตัว อายุการทำงาน ประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุจากการ
ทำงาน และประเภทอุตสาหกรรม ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน การทำงาน
เป็นกะ และระยะเวลาพัก และปัจจัยด้านการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยใน
การทำงานขององค์กร ผู้วิจัยจึงได้นำองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องเหล่านี้มาเป็นตัวแปรใน
การศึกษา