

บทที่ 5

สรุปผลและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนครราชสีมา สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวนทั้งสิ้น 448 คน เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2552 ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2552 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 สภาพการทำงาน ส่วนที่ 3 การสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์กร และส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี เครื่องมือวิจัยได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เท่ากับ 1.00 และ .94 ตามลำดับ นำเครื่องมือไปทดลองใช้เบื้องต้นกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 42 คน หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ .93 และ .94 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน และทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว กำหนดระดับนัยสำคัญที่ $\leq .05$

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานสตรี พบว่า แรงงานสตรีมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 30.99 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.67 ปี รายได้เฉลี่ยเท่ากับ 6,782.30 บาทต่อเดือน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1,727.22 บาท มีสถานภาพสมรสคู่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64 อายุงานเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.44 ปี ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือ อุตสาหกรรมสิ่งทอ คิดเป็นร้อยละ 36 ส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 98 และไม่มีโรคประจำตัว คิดเป็นร้อยละ 86 ผู้ที่มีโรคประจำตัวส่วนใหญ่เป็นโรคภูมิแพ้ต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 52 ของจำนวนผู้ที่มีโรคประจำตัวทั้งหมด

2. สภาพการทำงานของแรงงานสตรี พบว่า แรงงานสตรีมีการทำงานไม่เป็นกะมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65 ชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 10 ชั่วโมง 8 นาทีต่อวัน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1 ชั่วโมง 17 นาที ระยะเวลาพักเฉลี่ยเท่ากับ 1 ชั่วโมง 17 นาที ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 15 นาที

3. การสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์การต่อแรงงานสตรี พบว่า การสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์การที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำมีเพียงข้อเดียว คือ แรงงานสตรีได้รับการจัดอุปกรณ์สำหรับการออกกำลังกาย ส่วนการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์การข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และระดับสูง

4. คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 รองลงมาคือ ด้าน การเคารพสิทธิส่วนบุคคล และด้านความเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์ทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และ 3.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 และ 0.81 ตามลำดับ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน และปัจจัยด้านการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี

5.1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี

5.1.1 อายุ พบว่า แรงงานสตรีที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .05$ โดยแรงงานสตรีกลุ่มอายุ 45-54 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มอายุ 15-24 ปี กลุ่มอายุ 35-44 ปี และกลุ่มอายุ 25-34 ปี นั้นหมายความว่า อายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี

5.1.2 อายุงาน พบว่า แรงงานสตรีที่มีอายุงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .05$ โดยแรงงานสตรีกลุ่มอายุงาน 1-5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มอายุงาน 6-10 ปี และกลุ่มอายุงาน 11-15 ปี นั้นหมายความว่า อายุงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี

5.1.3 ประเภทอุตสาหกรรม พบว่า แรงงานสตรีที่ปฏิบัติงานในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .05$ โดยแรงงานสตรีที่ปฏิบัติงานในประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอ มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ และแรงงานสตรีกลุ่มที่ปฏิบัติงานในประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในประเภทอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ นั้นหมายความว่า ประเภทอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี

5.1.4 ชั่วโมงการทำงาน พบว่า แรงงานสตรีที่มีชั่วโมงการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .05$ โดยแรงงานสตรีกลุ่มชั่วโมงการทำงาน 7-8 ชั่วโมงต่อวัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มชั่วโมงการทำงาน 11-12 ชั่วโมงต่อวัน กลุ่มชั่วโมงการทำงาน 9-10 ชั่วโมงต่อวัน และกลุ่มชั่วโมงการทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน และแรงงานสตรีกลุ่มชั่วโมงการทำงาน 11-12 ชั่วโมงต่อวัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มชั่วโมงการทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน นั้นหมายความว่า ชั่วโมงการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี

5.1.5 การทำงานเป็นกะ พบว่า แรงงานสตรีกลุ่มที่มิการทำงานไม่เป็นกะ และกลุ่มที่มิการทำงานเป็นกะ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .05$ โดยกลุ่มที่มิการทำงานไม่เป็นกะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มที่ทำงานเป็นกะ นั้นหมายความว่า การทำงานเป็นกะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี

5.1.6 ระยะเวลาพัก พบว่า แรงงานสตรีกลุ่มที่มีระยะเวลาพักน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ชั่วโมง และกลุ่มที่มีระยะเวลาพักมากกว่า 1 ชั่วโมง มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .05$ โดยกลุ่มที่มีระยะเวลาพักน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ชั่วโมง มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาพักมากกว่า 1 ชั่วโมง นั้นหมายความว่า ระยะเวลาพักมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี

5.1.7 การสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์กร พบว่า แรงงานสตรีที่ได้รับการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์กรในระดับที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .05$ โดยแรงงานสตรีกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์กรในระดับสูง มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์กรในระดับปานกลาง และระดับต่ำ และ

แรงงานสตรีกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์การในระดับปานกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์การในระดับต่ำ นั้นหมายความว่า การสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of แรงงานสตรี

5.2 ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of แรงงานสตรี

5.2.1 รายได้ พบว่า แรงงานสตรีที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq .05$ นั้นหมายความว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of แรงงานสตรี

5.2.2 สถานภาพสมรส พบว่า แรงงานสตรีที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq .05$ นั้นหมายความว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of แรงงานสตรี

ปัจจัยโรคประจำตัว และประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน ไม่ได้ทำการทดสอบค่านัยสำคัญ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีโรคประจำตัว และกลุ่มตัวอย่างที่เคยมีประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานมีจำนวนน้อย ซึ่งส่งผลให้การกระจายข้อมูลในแต่ละกลุ่มของตัวแปรไม่ปกติ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of แรงงานสตรี

1.1 อายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of แรงงานสตรี พบว่า แรงงานสตรีที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยในกลุ่มอายุ 45-54 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานสตรีที่มีอายุมากแสดงถึงการมีประสบการณ์ในการทำงาน สามารถเพิ่มผลิตผลและผลิตภาพให้องค์กรได้มาก แม้ว่าจะงานบางอย่างที่ต้องใช้ทักษะด้านร่างกาย ผู้สูงอายุอาจจะด้อยกว่าอยู่บ้างแต่ประสบการณ์ที่เหนือกว่าสามารถชดเชยได้ และการที่ได้อยู่ในองค์กรนาน ๆ โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งและได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น รวมถึงสวัสดิการอื่น ๆ เช่น วันลาหยุดพักผ่อน และบำเหน็จบำนาญจะได้รับเพิ่มขึ้นด้วย (พิบูลทิปะปาล, 2550, หน้า 34-35) ทำให้แรงงานสตรีเกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความพึงพอใจในงานนั้น ผลการวิจัยส่วนมาก

พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวก นั่นคือ เมื่อทำงานนานและมีอายุเพิ่มขึ้นก็จะพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น (พินุล ทีปะปาล, 2550, หน้า 35) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อธิวัฒน์ ปรงประโคน (2548) พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน โดยถ้าพนักงานมีอายุมากขึ้นจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น รัญญาณี บุญมา (2548) พบว่า อายุเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยถ้าพนักงานมีอายุมากขึ้นจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น และธีระพงษ์ สมประเสริฐ (2550) พบว่า อายุเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าพนักงานที่อายุไม่เกิน 40 ปี

1.2 อายุงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี ซึ่งพบว่า แรงงานสตรีที่มีอายุงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มอายุงาน 1-5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มอายุงาน 6-10 ปี และกลุ่มอายุงาน 11-15 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานนานหน้าที่ความรับผิดชอบมักจะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย จึงมักถูกคาดหวังในผลผลิตและประสิทธิภาพของงานมากกว่า อีกทั้งในการพิจารณาความดีความชอบนั้น สถานประกอบการส่วนใหญ่จะพิจารณาจากความสามารถในการทำงาน ซึ่งอาจทำให้แรงงานสตรีกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าเกิดความกดดัน เนื่องจากต้องพัฒนางานให้ได้ดีและมีคุณภาพมากกว่าแรงงานสตรีกลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาพร คงน้อย (2548) และเรืองกฤษฎี สุวรรณอำไพ (2549) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่น้อยกว่าจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริวรรณ บำรุงศิริ (2548) พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานที่มากกว่า

1.3 ประเภทอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี ซึ่งพบว่า แรงงานสตรีที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยแรงงานสตรีกลุ่มที่ปฏิบัติงานในประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ และแรงงานสตรีกลุ่มที่ปฏิบัติงานในประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในประเภทอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ

แรงงานสตรีกลุ่มที่ปฏิบัติงานในประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อาจเนื่องจากสภาพประกอบการมีความยืดหยุ่นในเรื่องกฎระเบียบการทำงาน ซึ่งแตกต่างจากแรงงานสตรีกลุ่มที่ปฏิบัติงานในประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบการทำงานที่เข้มงวด ต้องแต่งกายในชุดพนักงานที่สะอาดและรัดกุม และปฏิบัติงานในห้องที่มีการควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อผลิตภัณฑ์ที่ต้องใช้ความละเอียดในการทำงาน (สุรัส ตังไฟฑูร์, 2550) ซึ่งส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่น้อยกว่า

แรงงานสตรีกลุ่มที่ปฏิบัติงานในประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในประเภทอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ อาจเนื่องจากแรงงานสตรีได้ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพและความไม่ปลอดภัยในการทำงานรวมถึงสิ่งคุกคามทางสุขภาพที่น้อยกว่า ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า ทั้งนี้ แรงงานสตรีที่เข้ามาสู่อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับจะถูกฝึกฝนให้เป็นแรงงานฝีมือจึงอาจทำให้แรงงานสตรีเกิดความเครียดได้ กอปรกับต้องเผชิญกับสิ่งคุกคามทางสุขภาพจากกระบวนการผลิตในหลายขั้นตอน อาทิ การหายใจไอโลหะ สารเคมี ฝุ่น แสงสว่างที่ไม่เพียงพอ อันตรายต่อดวงตาจากรังสีอินฟราเรด อันตรายจากไฟลวก ไฟฟ้าดูด การระเบิดของก๊าซไวไฟที่ใช้ในการหลอมหล่อโลหะ อุบัติเหตุจากน้ำกรดหรือด่างลวก บาดแผลจากการเจียร เป็นต้น (สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2543, หน้า 11-12) ซึ่งสิ่งคุกคามเหล่านี้อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้

แรงงานสตรีกลุ่มที่ปฏิบัติงานในประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในประเภทอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ อาจเนื่องจากแรงงานสตรีได้ปฏิบัติงานอยู่ในสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ถึงแม้จะต้องใช้ความละเอียดในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกันในทั้งสองประเภทอุตสาหกรรม แต่การปฏิบัติงานในประเภทอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับต้องมีความเข้มงวดในด้านมูลค่าของทรัพย์สินมากกว่าการปฏิบัติงานในประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จึงส่งผลให้แรงงานสตรีที่ปฏิบัติงานในประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า

1.4 ชั่วโมงการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี ซึ่งพบว่า แรงงานสตรีที่มีชั่วโมงการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยแรงงานสตรีกลุ่มชั่วโมงการทำงาน 7-8 ชั่วโมงต่อวัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มชั่วโมง

การทำงาน 9-10 ชั่วโมงต่อวัน กลุ่มชั่วโมงการทำงาน 11-12 ชั่วโมงต่อวัน และกลุ่มชั่วโมงการทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน และแรงงานสตรีกลุ่มชั่วโมงการทำงาน 11-12 ชั่วโมงต่อวัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มชั่วโมงการทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากแรงงานสตรีที่มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าจะมีเวลาพักผ่อนร่างกายในระยะยาวต่อเนื่องอย่างเต็มที่มากกว่าเพื่อได้มีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวมากขึ้นและความพร้อมในด้านสุขภาพสำหรับการเริ่มงานวันต่อไป และการวิจัยยังพบว่า แรงงานสตรีมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย 10 ชั่วโมงต่อวัน (นับรวมการปฏิบัติงานล่วงเวลา) ซึ่งเมื่อไม่นับรวมการปฏิบัติงานล่วงเวลาแรงงานสตรีจะมีชั่วโมงการทำงานปกติเฉลี่ย 8 ชั่วโมงต่อวัน และชั่วโมงการปฏิบัติงานล่วงเวลาเฉลี่ย 2 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งถือเป็นชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 คือ เวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันต้องไม่เกินแปดชั่วโมง และตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) ออกความตามในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คือ ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงทำงานในวันหยุดเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกินสามสิบหกชั่วโมง โดยทั่วไปบุคคลต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมงกับการทำงานในแต่ละวัน การทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลานานในแต่ละวัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีเวลาได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ มีเวลาพักผ่อนน้อย ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ย่อมส่งผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2545, หน้า 189) ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริวรรณ บำรุงศิริ (2548) พบว่า ชั่วโมงการทำงานที่แตกต่างกันจะมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่ทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวันหรือน้อยกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันหรือมากกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เป็นประจำ

1.5 การทำงานเป็นกะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี ซึ่งพบว่า แรงงานสตรีกลุ่มที่ทำงานไม่เป็นกะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากกลุ่มที่ทำงานเป็นกะ โดยกลุ่มที่ทำงานไม่เป็นกะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มที่ทำงานเป็นกะ ทั้งนี้อาจเนื่องจากแรงงานสตรีที่ทำงานเป็นกะโดยเฉพาะกะกลางคืนต้องเปลี่ยนแปลงเวลานอน ทำให้ระบบต่าง ๆ ภายในร่างกายที่ทำงานเป็นวงจรอยู่ถูกรบกวน และเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และการใช้ชีวิตทางสังคม เกิดผลลบต่อสุขภาพ และความเป็นอยู่ (พิศมัย ยอดพรหม และคณะ, 2550, หน้า 370) ผู้ที่ทำงานในกะดีกจะมีความอ่อนล้ามากกว่ากะอื่น ๆ เพราะร่างกายต้องมีการปรับวงจรการหลับตื่นร่วมกับการอดนอน ทำให้เกิดอาการเพลียง่วงและ

จับหลักขณะปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้ และประสิทธิภาพในการทำงานก็ลดลงด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า ในโรงงานที่มีการทำงานระบบกะจะมีพนักงานลาป่วย ส่งผลให้เกิดความเสียหายทางการผลิต และบ่งชี้ว่าพนักงานมีปัญหาในการปรับตัวให้เข้ากับการทำงานระบบกะ (พิศมัย ยอดพรหม และคณะ, 2550, หน้า 370) ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนะวัฒน์ เจริญนิชชากร และคณะ (2551) พบว่า การควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดของผู้ป่วยที่ทำงานเฉพาะตอนเช้าและทำงานเป็นกะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ป่วยเบาหวานที่ทำงานเป็นกะมีอัตราส่วนของการเกิดอาการน้ำตาลต่ำและมีความผิดปกติทางสุขภาพจิตมากกว่าผู้ป่วยที่ทำงานเฉพาะตอนเช้า

1.6 ระยะเวลาพักมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี ซึ่งพบว่า แรงงานสตรีกลุ่มที่มีระยะเวลาพักต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยแรงงานสตรีกลุ่มที่มีระยะเวลาพักน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ชั่วโมง มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาพักมากกว่า 1 ชั่วโมง จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า การที่ร่างกายต้องทำงานเป็นระยะเวลายาวนานจะทำให้เกิดการเหนื่อยล้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ต้องใช้กำลังแรงกายมากเท่าไรร่างกายก็ต้องการพักผ่อนบ่อยขึ้น การได้พักในช่วงที่เริ่มมีอาการเหนื่อยล้าจะทำให้ร่างกายและจิตใจสดชื่น และพร้อมที่จะเริ่มต้นทำงานใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550) นั่นก็คือ ร่างกายต้องการเวลาพักสำหรับการทำงานระหว่างวันในแต่ละวันเพื่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดี อันจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า แรงงานสตรีที่มีระยะเวลาพักมากมีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าแรงงานสตรีที่มีระยะเวลาพักน้อย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากการวัดตัวแปรระยะเวลาพักไม่ชัดเจน ซึ่งความหมายของระยะเวลาพักนั้นนอกเหนือจากเวลาพักระหว่างการทำงานและพักรับประทานอาหารแล้ว ยังรวมไปถึงเวลาพักก่อนเริ่มทำงานล่วงหน้า ซึ่งการนับรวมเวลาพักก่อนเริ่มทำงานล่วงหน้า ทำให้แรงงานสตรีกลุ่มที่ทำงานล่วงหน้าปกติมีระยะเวลาพักมากกว่ากลุ่มที่ทำงานเวลาปกติอย่างเดียว จึงอาจทำให้กลุ่มที่ทำงานล่วงหน้าปกติมีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าได้เนื่องจากระยะเวลาทำงานต่อวันนานกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาพักน้อยซึ่งมีเวลาการทำงานต่อวันน้อยกว่า

อย่างไรก็ตาม แรงงานสตรีที่มีระยะเวลาพักต่างกันแม้ว่าจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาจำนวนชั่วโมงของระยะเวลาพักแล้วพบว่า แรงงานสตรีมีเวลาพักเฉลี่ย 1 ชั่วโมง 17 นาที ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 27 กำหนดให้

นายจ้างกำหนดเวลาพักให้กับลูกจ้าง ได้มีเวลาพักในระหว่างการทำงานแต่ละวัน วันละไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง โดยจะพักคราวเดียว 1 ชั่วโมง หรือจะแบ่งเวลาพักเป็นหลายครั้ง แต่เมื่อรวมกันแล้วในวันหนึ่งทำงานจะต้องจัดให้ลูกจ้างมีกำหนดเวลาพักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง (รักบุญ คงสำราญ และคณะ, 2550) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สถานประกอบการได้จัดเวลาพักของลูกจ้างโดยกำหนดระยะเวลาพักให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

1.7 การสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี ซึ่งพบว่า แรงงานสตรีที่ได้รับการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์การในระดับที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยแรงงานสตรีที่ได้รับการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์การในระดับสูงมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าแรงงานสตรีที่ได้รับการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์การในระดับปานกลาง และระดับต่ำ และแรงงานสตรีที่ได้รับการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์การในระดับปานกลางมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าแรงงานสตรีที่ได้รับการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์การในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการที่ผู้บริหารของสถานประกอบการให้ความสำคัญในการดูแลควบคุม ส่งเสริมและป้องกัน ทั้งในด้านสุขภาพ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของแรงงานสตรีมากขึ้น มีการกำหนดและปฏิบัติตามนโยบาย และมีแนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ทำให้แรงงานสตรีเกิดความตระหนักในการทำงานมากขึ้น รับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การ เกิดทัศนคติที่ดี และมีความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวันเฉลิม พลอินทร์ (2549) พบว่า การสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานขององค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ซึ่งหมายความว่า หากพนักงานได้รับการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานที่ดี ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีตามไปด้วย

การที่แรงงานสตรีได้รับการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์การ เรื่องการจัดอุปกรณ์และสถานที่สำหรับการออกกำลังกายในระดับต่ำและค่อนข้างต่ำ อาจเนื่องจาก สถานประกอบการมีพื้นที่ประกอบการจำกัดทำให้ไม่สามารถจัดสถานที่สำหรับออกกำลังกายให้กับพนักงานได้ ส่งผลให้ความต้องการใช้อุปกรณ์สำหรับออกกำลังกาย

น้อย ทำให้ระดับการสนับสนุนเรื่องการจัดอุปกรณ์และสถานที่ออกกำลังกายอยู่ในระดับต่ำและค่อนข้างต่ำ

2. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี

2.1 รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี ซึ่งพบว่า แรงงานสตรีที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากแรงงานสตรีที่ศึกษาเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในกระบวนการผลิต ซึ่งตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน รายได้ของแรงงานสตรีส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 5,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 83 ของจำนวนแรงงานสตรีทั้งหมด ส่งผลให้มีการกระจายของข้อมูลรายได้น้อยทำให้ไม่พบความแตกต่างทางสถิติ และอาจเนื่องจากค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่แรงงานสตรีได้รับเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานกำหนดว่าด้วยเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้กับแรงงานสตรี ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับลักษณะงาน วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน และแรงงานสตรีได้รับความรู้และการดูแลถึงสิทธิประโยชน์ของตนตามกฎหมายแรงงาน ส่งผลให้แรงงานสตรีที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น รายได้จึงไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน แม้ว่าค่าตอบแทนหรือรายได้เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน และการมีรายได้ที่เพียงพอกับการดำรงชีพเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่สามารถเชื่อมโยงการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน (อัสนียา สุวรรณศิริกุล, 2550 ก) ก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รัญญาณี บุญมา (2548) และพรพรชล ละลายบาป (2550) พบว่า รายได้เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2 สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี ซึ่งพบว่า แรงงานสตรีที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก แรงงานสตรีไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพสมรสใดต่างมีหน้าที่การทำงานที่ต้องรับผิดชอบ จึงมุ่งทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ อีกทั้งสถานประกอบการได้ให้ความสำคัญกับพนักงานในทุกสถานภาพสมรสทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น สถานภาพสมรสจึงไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เรืองฤทธิ สุวรรณอำไพ (2549) และกันยา หมอยาดี (2551) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และรัญญาณี บุญมา (2548) พบว่า สถานภาพสมรสเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของแรงงานสตรีที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม ไว้ดังนี้

1. กลุ่มปัจจัยพื้นฐาน

1.1 แรงงานสตรีกลุ่มอายุมากมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มอายุน้อย ดังนั้น
จึงควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในแรงงานสตรีกลุ่มอายุน้อย โดยการปฐมนิเทศให้ความรู้
เกี่ยวกับกฎระเบียบการทำงาน พื้นฐานขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน อบรมและสาธิตการใช้
อุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องจักรต่าง ๆ และส่งเสริมความก้าวหน้าด้านการศึกษาและอาชีพโดย
สนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานและอาชีพ

1.2 แรงงานสตรีกลุ่มอายุน้อยมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มอายุงานมาก
จึงควรเน้นส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีกลุ่มอายุงานมาก โดยการฝึกอบรม
พิเศษในระดับขั้นที่สูงขึ้นไปกว่ากลุ่มอายุน้อย ได้แก่ อบรมพัฒนาให้เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ
ด้าน อบรมการเป็นวิทยากร และให้ศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเสริมประสบการณ์พิเศษ การสร้าง
ขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยอาจให้รางวัลพิเศษในโอกาสต่าง ๆ สำหรับผู้ที่ทำงานให้กับ
องค์กรมาเป็นเวลานาน และจัดเวทีให้พนักงานได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน
ร่วมกันโดยให้กลุ่มอายุงานมากมีบทบาทในการจัดกิจกรรม

1.3 แรงงานสตรีที่ทำงานในประเภทอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับควร
ได้รับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากแนวโน้มคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ
ค่อนข้างต่ำ โดยสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญ สถาน
ประกอบการควรจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน เพื่อ
เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดเวทีสัมมนาสำหรับสถาน
ประกอบการเพื่อหารูปแบบและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกวดสถาน
ประกอบการต้นแบบด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน พัฒนาแนวทางและจัดทำแผนงาน
โครงการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน กำหนดมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานตาม
ประเภทอุตสาหกรรม และนำคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีมาเป็นเกณฑ์หรือตัวชี้วัด
หนึ่งของการดำเนินงานในภาคอุตสาหกรรม

2. กลุ่มปัจจัยสภาพการทำงาน

2.1 แรงงานสตรีกลุ่มชั่วโมงการทำงานน้อยมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่ม
ชั่วโมงการทำงานมาก จึงควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในแรงงานสตรีกลุ่มชั่วโมงการ

ทำงานมาก โดยผู้บริหารควรควบคุมและติดตามเวลาปฏิบัติงานและเวลาพักของพนักงานให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้พนักงานได้มีเวลาพักผ่อนและเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัวมากขึ้น สุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงจะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำมาซึ่งผลดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน

2.2 แรงงานสตรีกลุ่มที่ทำงานไม่เป็นกะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มที่ทำงานเป็นกะ ดังนั้น จึงควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีกลุ่มที่ทำงานเป็นกะ โดยสถานประกอบการที่มีการจัดลักษณะงานแบบกะควรใช้รูปแบบการทำงานแบบหมุนเวียนกะ เช่น กะเช้า ป้าย และดึก อาจหมุนเวียนเป็นรายอาทิตย์หรือตามช่วงเวลาแล้วแต่ลักษณะของงาน เพื่อให้แรงงานสตรีที่ทำงานเป็นกะได้มีโอกาสทำงานในช่วงเวลาปกติ เพื่อได้มีเวลาสำหรับกิจกรรมกับครอบครัว เวลาสำหรับการออกกำลังกาย และใช้ชีวิตส่วนตัวบ้าง ซึ่งการทำงานเป็นกะนาน ๆ จะส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ครอบครัวและสังคม ดังนั้น ระบบการทำงานกะที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้กับพนักงาน

2.3 แรงงานสตรีกลุ่มระยะพักน้อยมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มระยะพักมาก เนื่องจากความไม่ชัดเจนในการวัดตัวแปรจึงควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีทั้งสองกลุ่ม ดังนั้น การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีสองกลุ่มนี้ควรมุ่งเน้นให้พนักงานได้มีโอกาสทำกิจกรรมและใช้ชีวิตส่วนตัวในทำงาน โดยอาจจัดกิจกรรมนันทนาการหรือสวัสดิการสำหรับพนักงานในช่วงเวลาพัก เพื่อให้พนักงานผ่อนคลายความตึงเครียดและความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าจากการทำงาน การจัดสวัสดิการ ได้แก่ มุมหรือห้องพักผ่อนส่วนตัว เพื่อให้พนักงานได้ยืดเหยียด ผ่อนคลายและระบายความเครียด สถานที่และอุปกรณ์สำหรับออกกำลังกาย ห้องสมุด บริการอินเทอร์เน็ตฟรี กิจกรรมนันทนาการ ได้แก่ ตอบปัญหาสุขภาพชิงรางวัล เป็นต้น ซึ่งควรพิจารณาตามความเหมาะสมของสถานประกอบการ การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมเป็นการเสริมแรงทางบวกให้แก่พนักงานอันจะช่วยสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

แรงงานสตรีที่ได้รับการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์กรในระดับสูงมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าแรงงานสตรีที่ได้รับการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์กรในระดับปานกลางและระดับต่ำ จึงควรมีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี ดังนี้

3.1 แรงงานสตรีกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในระดับปานกลาง ควรได้รับการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้สูงขึ้น โดยควรได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติมทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพและด้านความปลอดภัย ดังนี้

3.1.1 ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ควรมุ่งเน้นการจัดสถานที่ออกกำลังกาย กิจกรรมนันทนาการ และบริการสุขภาพ โดยสถานที่ออกกำลังกายควรจัดให้ทั้งกลางแจ้งและในร่ม ส่วนในด้านการบริการสุขภาพ พยาบาลอาชีวอนามัยควรจัดกิจกรรมให้ความรู้ทั้งในด้านสุขภาพและความปลอดภัย บริการให้คำแนะนำด้านสุขภาพ ให้คำแนะนำตามผลการตรวจสุขภาพ โดยอาจผลิตสื่อความรู้ ได้แก่ โบปลิว แผ่นพับ โปสเตอร์ และแผ่นซีดี ไว้สำหรับพนักงานที่มีปัญหาสุขภาพ หรือต้องการความรู้ด้านสุขภาพในเรื่องนั้น ๆ

3.1.2 ด้านความปลอดภัย ควรเน้นการพัฒนาระบบการจัดการความปลอดภัยในสองด้าน ได้แก่ การจัดการอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน และการจัดบริการความปลอดภัย การจัดการอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้โดยกำหนดให้มีการตรวจเช็คสภาพก่อนและหลังการใช้งานทุกครั้งเพื่อความปลอดภัย พร้อมตารางการตรวจเช็คและกำหนดผู้รับผิดชอบ และจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่เหมาะสมให้กับพนักงานและหาวิธีการหรือมาตรการเพื่อให้พนักงานได้ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลอย่างต่อเนื่อง ส่วนการจัดบริการความปลอดภัยโดยจัดทำคู่มือขั้นตอนหรือวิธีการทำงานเพื่อความปลอดภัยสำหรับพนักงาน จัดฝึกอบรมซ่อมแผ่นหนีไฟและการใช้อุปกรณ์ดับเพลิง และฝึกอบรมเทคนิคการปฐมพยาบาลเบื้องต้นที่ถูกต้องและรวดเร็วเมื่อเกิดอุบัติเหตุรุนแรง เช่น เหตุไฟไหม้ โดยพยาบาลอาชีวอนามัยมีบทบาทในการให้ความรู้และฝึกเทคนิคการปฐมพยาบาลเบื้องต้นโดยการสาธิตแบบย้อนกลับ เพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจและให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

3.2 แรงงานสตรีกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในระดับต่ำและแนวโน้มค่อนข้างต่ำ ควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานด้านอุปกรณ์และสถานที่ออกกำลังกายเพื่อให้พนักงานได้มีกิจกรรมออกกำลังกายในช่วงเวลาพัก ซึ่งจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อเวลาสำหรับการออกกำลังกายค่อนข้างต่ำ ดังนั้น การจัดเวลา สถานที่และอุปกรณ์สำหรับออกกำลังกายให้กับพนักงาน จะทำให้พนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรมากขึ้น เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

4. การเฝ้าระวังคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี

คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีเมื่อพิจารณารายข้อมีแนวโน้มค่อนข้างต่ำ

จึงควรมีการเฝ้าระวัง และยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

4.1 ด้านค่าตอบแทน แรงงานสตรีมีความพึงพอใจต่อเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันค่อนข้างต่ำ ดังนั้น ควรพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน ทั้งนี้ต้องไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดพิจารณาเพิ่มเงินโบนัสพิเศษประจำปีให้กับพนักงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4.2 ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย แรงงานสตรีมีความพึงพอใจต่อสภาวะแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ดังนั้น ควรมุ่งไปที่การจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม โดยกำหนดแผนการสำรวจ ตรวจวัด และประเมินสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อเฝ้าระวังความเสี่ยงต่อสุขภาพ ควบคุมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและเคมีให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน สรุปรายงานความเสี่ยง เพื่อหาแนวทางควบคุมป้องกันและแก้ไขสภาพที่ก่อให้เกิดปัญหานั้น การที่ได้ทำงานในอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัยย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

4.3 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ แรงงานสตรีมีความพึงพอใจต่อโอกาสในการเข้าฝึกอบรมสัมมนาหรือศึกษาดูงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ดังนั้น ควรจัดให้พนักงานทุกคนได้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา และศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงาน นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนางานที่รับผิดชอบ

4.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า แรงงานสตรีมีความพึงพอใจต่อโอกาสในการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าหรือนายจ้างในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้แสดงความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่โดยไม่เลือกปฏิบัติ และนำผลงานของพนักงานทุกคนมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบซึ่งจะทำให้พนักงานมีโอกาสถูกเสนอชื่อเข้ารับการพิจารณาอย่างทั่วถึง

4.5 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แรงงานสตรีมีความพึงพอใจต่อเวลาสำหรับการออกกำลังกายอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดเวลาการออกกำลังกายสำหรับพนักงาน พยายามหาวิธีอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมและโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพสำหรับพนักงาน กิจกรรมออกกำลังกายควรจัดในช่วงก่อนเริ่มงาน เวลาพักระหว่างวัน และก่อนเลิกงาน โดยในช่วงก่อนเริ่มงานอาจจัดให้มีการออกกำลังกายยืดเหยียดกล้ามเนื้อโดยอาจทำร่วมกันทั้งหมดหรือทำในแต่ละแผนกก็ได้ และในแต่ละครั้งให้มีผู้นำการออกกำลังกายสลับหมุนเวียนกันไป ในช่วงระหว่างวันอาจจัดแข่งขันกีฬาในร่ม ได้แก่ ปิงปอง แบดมินตัน เทนนิส กระโดดเชือก ฮูลาฮูป และวิดพื้น เป็นต้น กิจกรรมควรจัดต่อเนื่องกันไปโดยกำหนดวันเริ่มต้นและ

สิ้นสุดการแข่งขัน ในช่วงก่อนเลิกงานอาจจัดกิจกรรมเข้าจังหวะโดยเปิดเพลงผ่านเสียงตามสายให้พนักงานเต้นประกอบเพลงตามความถนัด และภายหลังเลิกงานควรให้พนักงานสามารถใช้สถานที่และอุปกรณ์กีฬาเพื่อออกกำลังกายได้ โดยกำหนดเวลาในการขอใช้และยืมคืนอุปกรณ์ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานได้มีเวลาออกกำลังกายมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เท่านั้น การศึกษาครั้งต่อไปควรได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทอื่นด้วยเนื่องจากผลการวิจัยพบว่าแรงงานสตรีที่ปฏิบัติงานอยู่ในประเภทอุตสาหกรรมต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐาน ได้แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน แนวทางการศึกษาวิจัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แนวทางการจัดทำแผนงาน โครงการ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในภาคอุตสาหกรรม
2. การวิจัยครั้งนี้เน้นศึกษาเฉพาะแรงงานสตรีระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกระบวนการผลิตเท่านั้น ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของสตรีที่ปฏิบัติงานในแผนกหรือกลุ่มงานต่าง ๆ ของโรงงานด้วย ไม่ควรเน้นศึกษาเฉพาะกลุ่มผู้ใช้แรงงานหรือระดับปฏิบัติการ โดยควรนำลักษณะงานและตำแหน่งงานมาเป็นตัวแปรหนึ่งในการศึกษา เนื่องจากความหลากหลายของลักษณะงาน และตำแหน่งงานอาจมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเท่านั้น ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไป ควรนำตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และความเป็นอยู่มาพิจารณาด้วย ได้แก่ สุขภาพและความเจ็บป่วยของบุคคลในครอบครัว สัมพันธภาพของครอบครัว จำนวนบุตร จำนวนผู้ที่ต้องดูแล และค่าใช้จ่ายในครอบครัว เป็นต้น เนื่องจากเป็นปัจจัยที่น่าจะเกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของสตรี
4. ควรมีการศึกษาโดยการวิเคราะห์หลายตัวแปร เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกิดจากตัวแปรอย่างนั้น อาจเป็นประสบการณ์ทำงานเดิมจากการปฏิบัติงานที่อื่น ซึ่งผู้วิจัยไม่ได้ต้องการศึกษาและไม่สามารถควบคุมตัวแปรนี้ได้ จึงควรนำเอาอิทธิพลของตัวแปรนี้มาวิเคราะห์ด้วย เพื่อเป็นการลดการคุกคามต่อความน่าเชื่อถือของความตรงภายในของงานวิจัย

และเนื่องจากตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชีวิตและสภาพแวดล้อมการทำงาน การวิเคราะห์หลายตัวแปรจะทำให้ทราบถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University