

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี

ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนครราชสีมา*

Factors Related to Quality of Work Life among Female Labors in Factories, Nakhonratchasima Province

นฤมล โอ้สวนศรี** พย.ม.

สุวรรณา จันทร์ประเสริฐ*** ส.ด.

รุ่งรัตน์ ศรีสุริยเวศน์**** Ph.D.

Naruemol Osuansri, M.N.S.

Suwanna Junprasert, Dr.P.H.

Rungrat Srisuriyawet, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพการทำงาน และการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานสตรีระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาด 200 คนขึ้นไป ในประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ จำนวน 448 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล สภาพการทำงาน การสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามด้านการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์การ เท่ากับ .93 และแบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เท่ากับ .94 ใช้สถิติทดสอบความแตกต่างของ

ค่าเฉลี่ยด้วยการทดสอบค่าที และทดสอบความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า แรงงานสตรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง แรงงานสตรีที่มีอายุ อายุงาน ประเภทอุตสาหกรรม ชั่วโมงการทำงาน ระยะเวลาพัก การทำงานเป็นกะ และการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์การ ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปได้ว่า อายุ อายุงาน ประเภทอุตสาหกรรม ชั่วโมงการทำงาน ระยะเวลาพัก การทำงานเป็นกะ และการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์การ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย แรงงานสตรีควรได้รับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสุขภาพเป็นพิเศษในเรื่องเวลา สถานที่ และอุปกรณ์สำหรับออกกำลังกาย และควรยกระดับแรงงานสตรีที่มี

* วิทยานิพนธ์ หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลอาชีวอนามัย มหาวิทยาลัยบูรพา

** พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมา

*** รองศาสตราจารย์ ประจำกลุ่มวิชาการพยาบาลชุมชน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำกลุ่มวิชาการพยาบาลชุมชน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางให้สูงขึ้น

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน แรงงานสตรี

Abstract

The purpose of this research was to study the factors related to quality of work life among female labors in factories Nakhon Ratchasima province. The sample consisted of 448 female labors who worked in large factories (more than 200 labors) of textile industries, electronics industries, and precious stone and the decorations industries, by using a multi-stage random sampling method. The questionnaires on personal data, work condition, supporting safety and occupational health in the work of those factories, and quality of work life were used for data collection. Cronbach's alpha coefficient of the questionnaires on supporting safety and occupational health in the work of those factories, and on quality of work life were .93 and .94 respectively. Independent t-test and one-way analysis of variance were used to analyze data.

The findings revealed that overall quality of work life among female labors was at the middle level. Supporting safety and occupational health in the work of those factories was at the middle level. Female labors with different of age, length of work, different kinds of factories, work time, rests time, shift work, and supporting safety and occupational health in the work of those factories had significant difference at .05 level. It could be concluded that factors related to quality of work life among female labor were age, length of work, differ-

ent kinds of factories, work time, rests time, shift work, and supporting safety and occupational health in the work of those factories.

It is recommended that female labors should have to encourage quality of work life in health especially in the time, place and the equipment for exercise and should uplift middle-level quality of work life of female labors.

Key words : Quality of work life, female labors

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศไทยสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมส่งผลต่อการเพิ่มสัดส่วนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออกในกลุ่มหลักๆ ของประเทศ ได้แก่ อุตสาหกรรมสิ่งทอ ผลิตรองเท้า แปรรูปอาหาร ผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ไฟฟ้า อัญมณีและเครื่องประดับ (ประวิทย์ พัดลม, 2541) ซึ่งมีการจ้างแรงงานสตรีกว่า ร้อยละ 80 (วรวิทย์ เจริญเลิศ, 2551) จังหวัดนครราชสีมาเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการขยายตัวด้านอุตสาหกรรมหลายประเภทส่งผลให้ความต้องการจ้างงานมากขึ้นโดยเฉพาะการจ้างงานสตรีในอุตสาหกรรมการผลิต

การเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมของแรงงานสตรี ทำให้วิถีการดำเนินชีวิตของแรงงานสตรีเปลี่ยนแปลงไป แรงงานสตรีต้องปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ ต้องทำงานล่วงเวลา ส่งผลต่อสุขภาพและความไม่ปลอดภัยหลังเลิกงานกะดึก (วรวิทย์ เจริญเลิศ, 2551) และด้วยแบบแผนเวลาการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้แรงงานสตรีมีเวลาสำหรับครอบครัวและกิจกรรมอื่นน้อยลง สตรีบางรายเป็นผู้หารายได้เลี้ยงครอบครัวและยังคง

ต้องรับภาระงานบ้านด้วย ส่งผลให้แรงงานสตรีที่มีภาระทางครอบครัวเกิดความเครียด และอาจถ่ายทอดไปถึงสมาชิกครอบครัวอื่นจะนำไปสู่ปัญหาสังคม นอกจากนี้ในการทำงานแรงงานสตรียังต้องเผชิญกับสิ่งคุกคามทางสุขภาพ สิ่งแวดล้อมและความไม่ปลอดภัยในการทำงาน เช่น เสียง ความร้อน สารเคมี สารพิษ ฝุ่นฝ้าย ฝุ่นละออง ทำท่าทางการทำงานที่ไม่เหมาะสม และสภาพแวดล้อมอื่นที่อาจก่อให้เกิดอันตราย รวมถึงการขาดความรู้และทักษะในการใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีอย่างถูกวิธี ทำให้มีโอกาสได้รับอันตรายจากการทำงาน สภาพปัญหาดังกล่าวส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีแทบทั้งสิ้น จุฑารัตน์ เทพพรบริสุทธ์ และสุวรรณิ จันทร์ประเสริฐ (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพความเป็นอยู่ของคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ใช้แรงงานมีการเจ็บป่วยหรือโรคทางกายเฉลี่ย 1-2 โรคหรืออาการ มีความเครียดสูงกว่าปกติเล็กน้อย มีเวลาให้ครอบครัวเฉลี่ย 4 ชั่วโมงต่อวัน ผู้ใช้แรงงานที่มีความเครียดมากจะมีสุขภาพโดยรวมและคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี ส่วนผู้ใช้แรงงานที่มีรายได้สูงอยู่มาก อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีเวลาให้ครอบครัวมากและมีชีวิตการทำงานที่ดี จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีสอดคล้องกับการศึกษาของศูนย์วิจัยกรุงเทพโพลส์ สถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (2548) ที่สำรวจคุณภาพชีวิตของสาวโรงงานที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในเดือนเมษายน 2548 พบว่า ปัญหาหนักที่สุดของสตรีที่ทำงานในโรงงาน ได้แก่ ปัญหารายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่าย ขาดสวัสดิการที่ดี มีภาระต้องเลี้ยงดูคนในครอบครัว งานหนักเกินไป ปัญหาสุขภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ถูกเอาเปรียบค่าแรง และปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน สะท้อนให้เห็นว่าแรงงานสตรีอยู่ในสภาพที่ต่ำกว่ามาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานที่แรงงานไทย

พึงได้รับ (อนุชา กวายน, 2548)

คุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นกับปัจจัยหลายชนิด โดยพบว่า อายุเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น (รัญญาณี บุญมา, 2548) พนักงานที่มีรายได้สูงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำ (ลัดดาวัลย์ สกุลสุข, 2550) พนักงานที่มีสถานภาพสมรสเสียจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพดีกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว (ธีระพงษ์ สมประเสริฐ, 2550) พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3 ปีขึ้นไป (สุภาพร คงน้อย, 2548) พนักงานที่ทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวันหรือไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันหรือมากกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เป็นประจำ (ศิริวรรณ บำรุงศิริ, 2548) การทำงานติดต่อกันเป็นเวลานานโดยไม่มียุติพักจะทำให้เกิดการเหน็ดเหนื่อย ประสิทธิภาพการทำงานลดลงส่งผลการดำเนินชีวิต (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550) โรงงานที่มีการทำงานระบบกะจะมีพนักงานลาบ่อย มีปัญหาในการปรับตัว ผู้ที่ทำงานในกะดึกจะมีความอ่อนล้ามากกว่ากะอื่น เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และการใช้ชีวิตทางสังคม (พิศมัย ยอดพรหม, พิเชฐ อุดมรัตน์ และจิตติวร ชูสง, 2550) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกันมีสิ่งคุกคามและเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยแตกต่างกัน (โชคชัย สุทธาเวศ, พรพิมล กองทิพย์, วิทยา อยู่สุข และสุทธินันท์ ฉันทชนกุล, 2548) การประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานส่งผลต่อชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2544) ความเจ็บป่วยเรื้อรังทำ

ให้สมรรถภาพในการทำกิจกรรมประจำวันลดลง มีผลกระทบทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ส่งผลกระทบต่อชีวิตผู้ป่วย ครอบครัว และเศรษฐกิจ (แสงสุรีย์ ทัศนพูนชัย, 2547) และการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานขององค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานที่ดีก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (วันเฉลิม พลอินทร์, 2549)

พยาบาลอาชีวอนามัยนอกจากมีบทบาทในการส่งเสริม ป้องกันโรค และฟื้นฟูสุขภาพผู้ประกอบอาชีพแล้ว เป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี โดยคำนึงถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตดังกล่าว อย่างไรก็ตาม การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรมยังมีน้อย ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาโดยรวมในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส โรคประจำตัว อายุการทำงาน ประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน และประเภทอุตสาหกรรม ปัจจัยสภาพการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน การทำงานเป็นกะ และระยะเวลาพัก และปัจจัยการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี จะเป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงานของการพยาบาลอาชีวอนามัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสตรีแรงงานให้ดีขึ้นร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องของสถานประกอบการและหน่วยงานอื่น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม และจัดทำแผนงาน โครงการ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการ

ทำงานของแรงงานสตรีในภาคอุตสาหกรรมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพการทำงาน และการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนครราชสีมา

กรอบแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต มีความหมายครอบคลุมทุกด้านที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคคลนั้น การลดความตึงเครียดทางจิตใจและเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน (ผจญ เฉลิมสาร, 2540) องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญถึงความพึงพอใจของคนงานและการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงาน เป็นเรื่องของสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดีในสถานที่ทำงาน (ศูนย์จัดการงานวิจัยระบบสุขภาพภาคตะวันออก มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549)

การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานประเมินได้ทั้งด้านวัตถุวิสัยหรือรูปธรรม (objective) เป็นการประเมินสุขภาพ โภชนาการ ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านจิตวิสัยหรือนามธรรม (subjective) เป็นการประเมินความรู้สึก การรับรู้เกี่ยวกับความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน ชีวิตครอบครัว รายได้ ที่อยู่อาศัย สุขภาพ สิ่งแวดล้อม และการใช้เวลาว่าง (สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล, วิระวรรณ ดันติพิวัฒนสกุล, วณิดา พุ่มไพศาลชัย, กรองจิตต์ วงศ์สุวรรณ และราณี พรมานะจิรังกุล, 2540, หน้า 8) การวิจัยนี้ใช้การประเมินด้านจิตวิสัยตามแนวคิด

คุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1973) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในแนวทางการเป็นบุคคล (humanistic) และสภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคม ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย การพัฒนาความรู้ความสามารถ ความมั่นคงและความก้าวหน้า การบูรณาการทางสังคม การเคารพสิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์ทางสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งพบว่า อายุและสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน การมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพทำให้รับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานได้ (อัสनिया สุวรรณศิริกุล, 2550 ก) การมีโรคประจำตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ อายุงานมีผลต่อความสามารถและความพึงพอใจในการทำงาน ประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน และการปฏิบัติงานในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม

สำหรับปัจจัยสภาพการทำงานนั้น การที่มีชั่วโมงทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลานานในแต่ละวันทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ ส่งผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจของคนทำงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์, 2545, หน้า 189) การทำงานเป็นกะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง แบบแผนการนอนหลับเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบต่อครอบครัวและการใช้ชีวิตทางสังคม (จรัส โชคสุวรรณกิจ, 2550, หน้า 40-41)

ปัจจัยการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์การนั้นเป็นการให้คุณค่าในการช่วยเหลือขององค์การ เพิ่มความรู้สึกผูกพันและความไว้วางใจ (Shore, 2002 อ้างถึงใน เศรษฐา ตันติเดชามงคล, 2546)

ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพการทำงาน และการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์การ จึงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ (correlation study) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากร คือ แรงงานสตรีที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาด 200 คนขึ้นไป ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมสิ่งทอ และอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 17 แห่ง มีแรงงานสตรีจำนวนประมาณ 12,392 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานสตรีระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาด 200 คนขึ้นไป ในประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมสิ่งทอ และอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และประมาณขนาดตัวอย่างเพิ่มขึ้นร้อยละ 20 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 448 คน กำหนดคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง คือ มีสัญชาติไทยและเป็นสตรีโดยกำเนิด อ่านและเขียนภาษาไทยได้ เป็นพนักงานประจำระดับปฏิบัติการ ปฏิบัติงานในกระบวนการผลิต ไม่อยู่ในระหว่างการตั้งครรภ์ และยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ประเภทอุตสาหกรรมแบ่งชั้น และการสุ่มแบบมีระบบจากทะเบียนรายชื่อแรงงานสตรีตามสัดส่วนแต่ละโรงงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ที่สร้างขึ้นเองจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 4 ส่วน

ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ รายได้ สถานภาพสมรส โรคประจำตัว อาชุนาน ประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านสภาพการทำงาน ประกอบด้วย ชั่วโมงการทำงาน การทำงานเป็นกะ และระยะเวลาพัก จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์กร สร้างขึ้นเองจากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง ลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 4 ระดับ ได้แก่ ไม่เคย น้อย ปานกลาง และมาก จำนวน 20 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด ค่าคะแนน คือ 1-4

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน สร้างขึ้นเองตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1973) แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านคำตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด จำนวน 32 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด ค่าคะแนน คือ 1-5

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์กร และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน เท่ากับ 1.00 และ .94 ตามลำดับ นำไปทดลองใช้กับแรงงานสตรีจำนวน 42 ราย ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างใน

โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 3 แห่ง หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่าอยู่ในระดับสูง (Alpha = .93 และ .94 ตามลำดับ)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาถึงอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา และผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล ประสานงานชี้แจงวัตถุประสงค์ ด้วยข้อจำกัดในกฎระเบียบการทำงาน ของสถานประกอบการ ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากผู้ประสานงานของสถานประกอบการแห่งละ 1 ท่าน เพื่อช่วยส่งและเก็บรวบรวมแบบสอบถามตามรายชื่อกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงข้อคำถามและวิธีการตอบแบบสอบถามให้แก่ผู้ประสานงานเพื่ออธิบายให้กลุ่มตัวอย่างทราบ พร้อมนัดหมายผู้ประสานงานถึงวัน เวลา และสถานที่ในการกลับไปรับแบบสอบถามคืน

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยบูรพา โดยให้กลุ่มตัวอย่างลงนามในใบยินยอมร่วมวิจัย และสามารถปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยได้ตลอดเวลาโดยไม่มีผลกระทบใด ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจะถูกเก็บเป็นความลับ และจะเปิดเผยในภาพรวมที่เป็นการสรุปผลการวิจัยเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้สถิติสำหรับวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติพรรณนาด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) กำหนดระดับนัยสำคัญ $\leq .05$ สำหรับตัวแปรโรคประจำตัว และประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน มีจำนวนน้อยจึงไม่นำมาทดสอบนัยสำคัญ

ผลการวิจัย

1. ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.17 คะแนน ($SD = 0.56$ คะแนน) จากคะแนน (1-5) เมื่อแยกเป็นรายด้านคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการเคารพสิทธิส่วนบุคคล และด้านความเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์ทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 คะแนน 3.27 คะแนน และ 3.21 คะแนน ตามลำดับ ($SD = 0.60, 0.63$ และ 0.81 คะแนนตามลำดับ)

2. ปัจจัยส่วนบุคคล แรงงานสตรีมีอายุเฉลี่ย 30.99 ปี ($SD = 6.67$ ปี) รายได้เฉลี่ย 6,782.30 บาทต่อเดือน ($SD = 1,727.22$ บาท) มีสถานภาพสมรสคู่มากที่สุด ร้อยละ 64 อายุงานเฉลี่ย 4.80 ปี ($SD = 3.44$ ปี) ทำงานอยู่ในโรงงานประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มากที่สุด ร้อยละ 50 รองลงมาคืออุตสาหกรรมสิ่งทอ ร้อยละ 36 ผู้เคยมีประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน ร้อยละ 2 และมีโรคประจำตัว ร้อยละ 14 ผู้ที่มีโรคประจำตัวส่วนใหญ่เป็นโรคมะเร็งต่างๆ ร้อยละ 52 ของจำนวนผู้ที่มีโรคประจำตัวทั้งหมด

อายุ อายุงาน และประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq .05$) ส่วนรายได้ และสถานภาพสมรส ที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (ตารางที่ 1)

2.1 แรงงานสตรีกลุ่มอายุ 45-54 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มอายุ 15-24 ปี กลุ่มอายุ 25-34 ปี และกลุ่มอายุ 35-44 ปี

2.2 แรงงานสตรีกลุ่มอายุงาน 1-5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มอายุงาน 6-10 ปี

และกลุ่มอายุงาน 11-15 ปี

2.3 แรงงานสตรีกลุ่มที่ปฏิบัติงานในประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีที่สุด รองลงมาคือแรงงานสตรีกลุ่มที่ปฏิบัติงานในประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งสองแห่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าแรงงานสตรีกลุ่มที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ

3. ด้านสภาพการทำงาน แรงงานสตรีมีการทำงานไม่เป็นกะมีร้อยละ 65 ชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย 10 ชั่วโมง 8 นาทีต่อวัน ($SD = 1$ ชั่วโมง 17 นาที) ระยะเวลาพักเฉลี่ย 1 ชั่วโมง 17 นาทีต่อวัน ($SD = 15$ นาที)

ชั่วโมงการทำงาน การทำงานเป็นกะ และระยะเวลาพัก ที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq .05$) (ตารางที่ 1 และ 2)

3.1 แรงงานสตรีกลุ่มที่มีชั่วโมงการทำงาน 7-8 ชั่วโมงต่อวัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าทุกกลุ่ม และพบว่ากลุ่มที่มีชั่วโมงการทำงาน 11-12 ชั่วโมงต่อวัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มที่มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน (ตารางที่ 1)

3.2 แรงงานสตรีกลุ่มที่มีการทำงานไม่เป็นกะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มที่ทำงานเป็นกะ (ตารางที่ 2)

3.3 แรงงานสตรีกลุ่มที่มีระยะเวลาพักน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ชั่วโมง มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาพักมากกว่า 1 ชั่วโมง (ตารางที่ 2)

4. ด้านการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.28 คะแนน ($SD = 0.46$ คะแนน) ประเด็นของการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์กร

ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ การจัดอุปกรณ์
สำหรับออกกำลังกายให้กับแรงงานสตรี แรงงานสตรี
กลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและ
อาชีวอนามัยในการทำงานขององค์กรในระดับสูง
จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มที่ได้รับการ
สนับสนุนระดับปานกลางและระดับต่ำ

สรุปได้ว่า อายุ อายุงาน ประเภทอุตสาหกรรม
ชั่วโมงการทำงาน การทำงานเป็นกะ ระยะเวลาพัก
และการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีว
อนามัยในการทำงานขององค์กรมีความสัมพันธ์กับ
คุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนรายได้ และสถานภาพ
สมรสไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีตาม อายุ รายได้ สถานภาพ
สมรส อายุงาน ประเภทอุตสาหกรรม และชั่วโมงการทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบ
ทางเดียว ($n = 448$)

กลุ่ม	คุณภาพชีวิตการทำงาน				
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. อายุ				3, 444	13.51 < .01
1.1 15 - 24 ปี	85	3.21	0.59		
1.2 25 - 34 ปี	239	3.09	0.51		
1.3 35 - 44 ปี	103	3.17	0.53		
1.4 45 - 54 ปี (ต่างทุกกลุ่ม)	21	3.86	0.54		
2. รายได้				2, 445	2.84 .06
2.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท	60	3.13	0.49		
2.2 5,001 - 10,000 บาท	370	3.19	0.57		
2.3 มากกว่า 10,000 บาท	18	2.88	0.42		
3. สถานภาพสมรส				2, 443	1.45 .24
3.1 โสด	124	3.13	0.60		
3.2 คู่	287	3.16	0.54		
3.3 หม้าย หย่า แยกกันอยู่	35	3.31	0.52		
4. อายุงาน				2, 130.84	17.51 < .01
4.1 1 - 5 ปี (ต่างทุกกลุ่ม)	296	3.27	0.57		
4.2 6- 10 ปี	116	3.00	0.46		
4.3 11- 15 ปี	36	2.89	0.52		
5. ประเภทอุตสาหกรรม				2,445	33.05 < .01
5.1 อุตสาหกรรมสิ่งทอ (ต่างทุกกลุ่ม)	161	3.42	0.52		
5.2 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (ต่างกับ 5.3)	223	3.07	0.54		
5.3 อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ	64	2.87	0.42		
6. ชั่วโมงการทำงาน				3, 157.47	20.65 < .01
6.1 7 - 8 ชั่วโมง (ต่างทุกกลุ่ม)	87	3.54	0.60		
6.2 9-10 ชั่วโมง	179	3.09	0.55		
6.3 11- 12 ชั่วโมง (ต่างกับ 6.4)	160	3.10	0.43		
6.4 มากกว่า 12 ชั่วโมง	22	2.75	2.75		
7. การสนับสนุนด้านความปลอดภัยและ อาชีวอนามัยในการทำงานขององค์กร				2,102.84	109.19 < .01
7.1 สูง	176	3.54	0.53		
7.2 ปานกลาง (ต่างกับ 7.3)	249	2.97	0.39		
7.3 ต่ำ (ต่างทุกกลุ่ม)	23	2.46	0.44		

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในปัจจัยระยะเวลาพักและการทำงานเป็นกะ ($n = 448$)

กลุ่ม	คุณภาพชีวิตการทำงาน						
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Mean difference	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>P</i>
1. ระยะเวลาพัก				0.25	4.78	379.64	<.01
1.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ชั่วโมง	190	3.31	0.58				
1.2 มากกว่า 1 ชั่วโมง	258	3.06	0.51				
2. การทำงานเป็นกะ				0.21	3.86	446	<.01
2.1 ไม่เป็นกะ	293	3.24	0.53				
2.2 เป็นกะ	155	3.03	0.57				

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 อายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต

การทำงานของแรงงานสตรี โดยแรงงานสตรีกลุ่มอายุ 45-54 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มอายุอื่น อาจเนื่องจากแรงงานสตรีที่มีอายุมากแสดงถึงการมีประสบการณ์ในการทำงาน สามารถเพิ่มผลิตผลให้องค์กรได้มาก ได้รับค่าจ้าง รวมถึงสวัสดิการอื่นๆ สูงขึ้น (พิบูล ทีปะปูล, 2550, หน้า 34-35) ทำให้เกิดความพึงพอใจในงนมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ อธิวัฒน์ ปริงประโคน (2548) พบว่า ถ้าพนักงานมีอายุมากขึ้นจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

1.2 รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี อาจเนื่องมาจากค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่แรงงานสตรีได้รับเป็นไปตามมาตรฐานที่แรงงานกำหนด และแรงงานสตรีที่ศึกษาเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งหมดซึ่งตำแหน่งงานไม่ต่างกัน และส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 5,001-10,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83 ส่งผลให้มีการกระจายของข้อมูลน้อยทำให้ไม่พบความแตกต่างทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของ

พรพรชล ละลายบาป (2550) พบว่า รายได้เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.3 สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์

กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี เนื่องจากแรงงานสตรีไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพสมรสใดต่างมุ่งทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ และสถานประกอบการให้ความสำคัญกับพนักงานทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษากันยา หมอชาติ (2550) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่าง

1.4 อายุงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี โดยกลุ่มอายุงาน 1-5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มอายุงานอื่น อาจเนื่องจากผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานนานหน้าที่ความรับผิดชอบมักจะเพิ่มขึ้น จึงมักถูกคาดหวังในผลผลิตและประสิทธิภาพของงานมากกว่า และในการพิจารณาความดีความชอบผู้บริหารส่วนใหญ่มักจะพิจารณาจากความสามารถในการทำงาน จึงอาจทำให้ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าเกิดความกดดัน เนื่องจากต้องพัฒนางานให้ได้ดีและมีคุณภาพมากกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ

เรื่องกฤษฎีกา สุวรรณอำไพ (2549) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่น้อยกว่าจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า

1.5 ประเภทอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี

1.5.1 แรงงานสตรีกลุ่มที่ปฏิบัติงาน

ในประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อาจเนื่องมาจากความแตกต่างของประเภทอุตสาหกรรม โดยอุตสาหกรรมสิ่งทอมีความยืดหยุ่นในกฎระเบียบการทำงานมากกว่าอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งมีกฎระเบียบการทำงานที่เข้มงวดและมีการควบคุมสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อผลิตภัณฑ์ (สุรัส ตังไพฑูริย์, 2550)

1.5.2 แรงงานสตรีกลุ่มที่ปฏิบัติงาน

ในประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ อาจเนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานและสภาพการทำงานมีความเสี่ยงต่อสุขภาพและความไม่ปลอดภัยในการทำงานน้อยกว่า ในขณะที่แรงงานสตรีที่ปฏิบัติงานในประเภทอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับต้องเผชิญกับสิ่งคุกคามทางสุขภาพจากกระบวนการผลิตในหลายขั้นตอน ได้แก่ การหล่อเรซินโลหะ การเจียรและขัดแต่งผิวโลหะ การอบผิวโลหะเคลือบมุก การชุบโลหะ และการเชื่อมหรือการติดต่อชิ้นโลหะเสี่ยงต่อการหายใจไอโลหะ การหล่อเรซินโลหะเสี่ยงต่อการได้รับอันตรายจากเปลวไฟและการระเบิดของก๊าซไวไฟที่ใช้ในการหล่อหลอมโลหะ และในการอบผิวเคลือบมุกเสี่ยงต่อการได้รับอันตรายต่อดวงตาจากรังสีอินฟราเรด เป็นต้น (สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2543, หน้า 11-12)

2. สภาพการทำงาน

2.1 ชั่วโมงการทำงานมีความสัมพันธ์กับ

คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี โดยแรงงานสตรีกลุ่มที่มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มที่มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า อาจเนื่องจากการมีเวลาพักผ่อนร่างกายที่บ้านในระยะเวลาต่อเนื่องและเต็มที่มากกว่า มีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัว และเวลาสำหรับครอบครัวมากขึ้น ซึ่งจากการศึกษา ของจุฑารัตน์ เทพพรบริสุทธิ และ สุวรรณจันทร์ประเสริฐ (2546) พบว่า ผู้ใช้แรงงานที่มีเวลาให้ครอบครัวมากจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริวรรณ บำรุงศิริ (2548) พบว่า พนักงานที่ทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวันหรือน้อยกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันหรือมากกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

2.2 การทำงานเป็นกะมีความสัมพันธ์กับ

คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี โดยกลุ่มที่ทำงานไม่เป็นกะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มที่ทำงานเป็นกะ อาจเนื่องมาจากแรงงานสตรีที่ทำงานเป็นกะโดยเฉพาะกะกลางคืนต้องเปลี่ยนแปลงเวลานอนทำให้ระบบต่างๆ ภายในร่างกายที่ทำงานเป็นวงจรอยู่ถูกรบกวน และเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และการใช้ชีวิตทางสังคมเกิดผลลบต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ (พิศมัย ยอดพรหม, พิเชฐ อุดมรัตน์ และจิตติพร ชูสง, 2550, หน้า 370)

2.3 ระยะเวลาพักระหว่างการทำงานมี

ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี โดยแรงงานสตรีกลุ่มที่มีระยะเวลาพัคน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ชั่วโมง มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาพักรวมไปถึง 1 ชั่วโมง อาจเนื่องจากการวัดตัวแปรระยะเวลาพักรวมไปถึงเวลาพักก่อนทำงานล่วงหน้า ซึ่งการนับรวมเวลาพัก

ก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลาทำให้แรงงานสตรีกลุ่มที่ทำงานล่วงเวลามีระยะเวลาพักมากกว่ากลุ่มที่ทำงานเวลาปกติอย่างเดียวกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าได้เนื่องจากระยะเวลาทำงานต่อวันนานกว่า อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจำนวนชั่วโมงของระยะเวลาพักแล้วพบว่า แรงงานสตรีมีเวลาพักเฉลี่ย 1 ชั่วโมง 17 นาที ซึ่งเป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 27 (รักษา กฎสำราญ, สมชาย มรกตศรีวรรณ และชัตติยะ แพนเดช, 2548)

3. การสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี โดยแรงงานสตรีที่ได้รับการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์การในระดับที่สูงกว่าจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า แรงงานสตรีที่ได้รับการสนับสนุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์การในระดับที่ต่ำกว่า อาจเนื่องจากการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญในการควบคุม ส่งเสริมและป้องกันในด้านสุขภาพ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย รวมทั้งมีนโยบายการปฏิบัติและแนวทางการดำเนินงานชัดเจนและต่อเนื่องทำให้แรงงานสตรีรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สอดคล้องกับการศึกษา ของวันเฉลิม พลอินทร์ (2549) พบว่าการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานขององค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พยายามอาชีวอนามัย และผู้บริหารสถานประกอบการควรเฝ้าระวังคุณภาพชีวิต

การทำงาน โดยเฉพาะกลุ่มอายุน้อยควรปฐมนิเทศเกี่ยวกับกฎระเบียบพื้นฐานการปฏิบัติงานและส่งเสริมการศึกษา กลุ่มอายุงานมากควรฝึกอบรมพัฒนาให้เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านและสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และกลุ่มที่ปฏิบัติงานในประเภทอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับควรจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน จัดเวทีสัมมนา เพื่อพัฒนาแนวทางการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. ผู้บริหารสถานประกอบการควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยในกลุ่มชั่วโมงทำงานมากควรควบคุมและติดตามเวลาปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด กลุ่มที่ทำงานเป็นกะควรใช้รูปแบบการทำงานแบบหมุนเวียนกะ และในระยะพักควรมุ่งเน้นให้พนักงานได้มีโอกาสใช้ชีวิตส่วนตัวในที่ทำงานโดยการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงาน เช่น มุมพักผ่อน ห้องสมุด และอินเทอร์เน็ต

3. ผู้บริหารสถานประกอบการควรสนับสนุนการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยในด้านสุขภาพควรจัดสวัสดิการพิเศษ โดยจัดหาสถานที่และอุปกรณ์ออกกำลังกายที่กลางแจ้งและในร่ม ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการและบริการความรู้ด้านสุขภาพ ส่วนในด้านความปลอดภัยควรจัดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้รวมถึงอุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่เหมาะสมและกำหนด การตรวจสอบ จัดทำคู่มือความปลอดภัย ฝึกอบรมซ้อมแผนหนีไฟ การใช้ อุปกรณ์ดับเพลิง และฝึกการปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงาน

4. ผู้บริหารสถานประกอบการควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะการจัดเวลาในการออกกำลังกายให้กับพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานค่อนข้างต่ำ โดยจัดเวลาให้มีกิจกรรมออกกำลังกายทั้งก่อนเริ่มงาน ระหว่างวัน และก่อนเลิกงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีเวลาออกกำลังกาย

มากขึ้น

5. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านที่มีแนวโน้มอยู่ในระดับต่ำควรได้รับการเฝ้าระวัง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนควรพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยควรมุ่งจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถควรจัดให้พนักงานทุกคนได้เข้ารับการอบรมสัมมนา และศึกษาดูงานนอกสถานที่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าควรเปิดโอกาสพนักงานได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และนำผลงานมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบโดยไม่เลือกปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานควรจัดโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพและเวลาในการออกกำลังกายสำหรับพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทอื่นด้วย เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. ควรนำลักษณะงานและตำแหน่งงานมาเป็นตัวแปรหนึ่งในการศึกษาด้วย เนื่องจากความหลากหลายของลักษณะงาน และตำแหน่งงานอาจมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. ควรนำตัวแปรด้านชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และความเป็นอยู่มาศึกษา ได้แก่ สุขภาพและความเจ็บป่วย สัมพันธภาพ และค่าใช้จ่าย เพราะอาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนและส่งเสริมวิทยานิพนธ์ ระดับบัณฑิตศึกษา จากมหาวิทยาลัยบูรพา ขอขอบพระคุณคณะกรรมการควบคุมวิทยา

นิพนธ์ ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ จังหวัดนครราชสีมา รวมทั้งท่านอื่นๆ ที่มีได้เอื้อนามในที่นี้ซึ่งมีส่วนทำให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2550). *โครงการวิจัย เรื่อง ลักษณะการจ้างและสภาพการทำงานของแรงงานในกิจการขนส่งทางบก*. กรุงเทพฯ: บริษัท แมเนจเม้นท์ โซลูชันส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.

กันยา หมอยาดี. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

จรัส โชคสุวรรณกิจ. (2550). ปัญหาสุขภาพและความปลอดภัยของคนทำงานกะ. *โรงพยาบาลชุมชน*, 8 (6), 40-41.

จุฑารัตน์ เทพพรบริสุทธ์ และสุวรรณ จันท์ประเสริฐ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพความเป็นอยู่กับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 11 (3), 13-14.

โชคชัย สุทธาเวศ, พรพิมล กองทิพย์, วิทยา อยู่สุข และสุทธินันท์ ฉันท์ธนกุล. (2548). *คู่มือประมวลมาตรฐานแรงงานและเปรียบเทียบสำหรับอุตสาหกรรมสิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม รองเท้า และอุตสาหกรรมส่งออก*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศาลาแดง.

ธีระพงษ์ สมประเสริฐ. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างโทรศัพท์ด้านสายต่อนอก บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ปริญญาพัฒนา

แรงงานและสวัสดิการมหบัณฑิต, สาขาพัฒนา
แรงงานและสวัสดิการ, สังคมสงเคราะห์ศาสตร์,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประวิทย์ พัฒลม. (2541). แรงงานหญิงใน
ภาวะเศรษฐกิจขบ. *ดอกระเบียง*, 16 (202), 115.

ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการ
ทำงาน. *Productivity World*, 2 (7), 22-25.

พรหมชล ละลายบาป. (2550). ปัจจัยส่วน
บุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาในโรงงานอุตสาหกรรม
ผลิตสินค้าอุปโภค-บริโภค. การค้นคว้าอิสระปริญญา
วิทยาศาสตร์มหบัณฑิต, วิทยาลัยนวัตกรรมการอุดม
ศึกษา, มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.

พิบูล ทีปะปาล. (2550). *พฤติกรรมองค์การ
สมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พิมพ์.

พิสมัย ยอดพรหม, พิเชฐ อุดมรัตน์ และจิตวิ
รชุง. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างชนิดของบุคคล
ตามการจำแนกของ T-MEQ กับผลการปฏิบัติงาน
ในคนงานกะ. *สมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*, 52
(4), 370.

รักบุญ คงสำราญ, สมชาย มรดกศรีวรรณ และ
ชาติติยะ แพนเดช. (2548). *รวมกฎหมายแรงงาน
(พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.

รัฐณานี บุญมา. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคม
อุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, สำนัก
วิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนคร.

เรื่องกฤษฎี สุวรรณอำไพ. (2549). *คุณภาพ
ชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของ
พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม
ฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญา

วิทยาศาสตร์มหบัณฑิต, สาขาวิทยาการจัดการ
อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ลัดดาวัลย์ สกฤษสุข. (2550). *คุณภาพชีวิตการ
ทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยาน
กรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประ
ศาสนศาสตร์, สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสาร
สนเทศ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

วรัญญู เจริญเลิศ. (2551). *การมีส่วนร่วมทาง
เศรษฐกิจกับการคุ้มครองแรงงานหญิง*. วันที่ค้นข้อมูล
28 เมษายน 2551, เข้าถึงได้จาก [http://www.
women-family.go.th/women2/GenderNew/Ar-
ticle/economy.pdf](http://www.women-family.go.th/women2/GenderNew/Article/economy.pdf)

วันเฉลิม พลอินทร์. (2549). *การสนับสนุน
เรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานของ
องค์การ พฤติกรรมความปลอดภัย และคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย
ทุ่งสง จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ,
บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ.

ศิริวรรณ บำรุงศิริ. (2548). *คุณภาพชีวิตการ
ทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัด
ฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิต
ศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.

ศูนย์จัดการงานวิจัยระบบสุขภาพตะวันออก
มหาวิทยาลัยบูรพา. (2549). *โครงการวิจัยสภาวะ
สุขภาพคนทำงานในสถานประกอบการจังหวัด
ชลบุรี : มุมมองของสถานประกอบการ*. วันที่ค้น
ข้อมูล 1 พฤษภาคม 2551, เข้าถึงได้จาก [http://
happyworkplace.org/images/research.doc](http://happyworkplace.org/images/research.doc)

ศูนย์วิจัยกรุงเทพโพลล์ สถาบันวิจัยมหาวิทยาลัย

กรุงเทพ. (2548). *คุณภาพชีวิตของสาวโรงงาน*. วันที่ค้นข้อมูล 25 มิถุนายน 2551, เข้าถึงได้จาก http://research.bu.ac.th/poll/poll_list.php

เศรษฐา ตันติเดชมงคล. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางองค์การ และพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์เมลามีนและพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. (2544). *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานความปลอดภัย 54102 หน่วยที่ 1-8 (พิมพ์ครั้งที่ 12)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. (2545). *เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพของผู้ประกอบอาชีพ 54105 หน่วยที่ 1-8 (พิมพ์ครั้งที่ 12)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.

สุภาพร คงน้อย. (2548). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทโปรมิโก้เซอร์วิส จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

สุรัส ตั้งไพฑูรย์. (2550). *ปัญหาแรงงานในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ไทย ปี 2550*. *อินดรัสเตรียลเทคโนโลยีรีวิว*, 13 (166), 167-168.

สุวรรณ มหัตนรินทร์กุล, วิระวรรณ ตันติพิวัฒนสกุล, วนิตา พุ่มไพศาลชัย, กรองจิตต์ วงศ์สุวรรณ และราณี พรมานะจิริงกุล. (2540). *เปรียบเทียบแบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุด 100 คำชี้วัด และ 26 คำชี้วัด*. เชียงใหม่: โรงพยาบาลสวนปรุง

แสงสุรีย์ ศันพูนชัย. (2547). *พิชิตความเจ็บป่วยเรื้อรัง เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีและยืนยาวกว่า*. *For Quality*, 11 (82), 128-130.

สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2543). *การพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ภายใต้โครงการสถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ระยะที่ 2*. *อุตสาหกรรมสาร*, 43, 11.

อริวัฒน์ ปริงประโคน. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ประเทศไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

อนุชา กวายน. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

อัสनिया สุวรรณศิริกุล. (2550 ก). *ตามดูแผนฯ 10 วางแผนคุณภาพชีวิตคนทำงาน*. *การบริหารสำหรับนักบริหารบุคคลมืออาชีพ*, 28 (3), 86.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Retrieved February 16, 2009, from <http://www.usd.edu/~mbaron/edad 810/ Krejcie.pdf>

Walton, R. E. (1973). *Quality of work life: What is it?*. *Slone Management Review*, 15, 11-21.