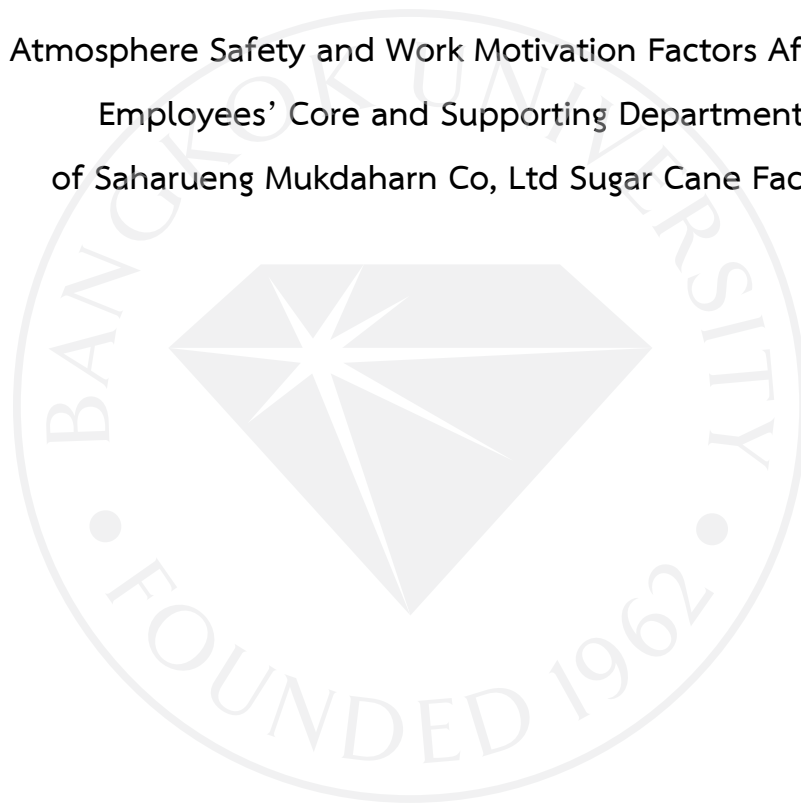


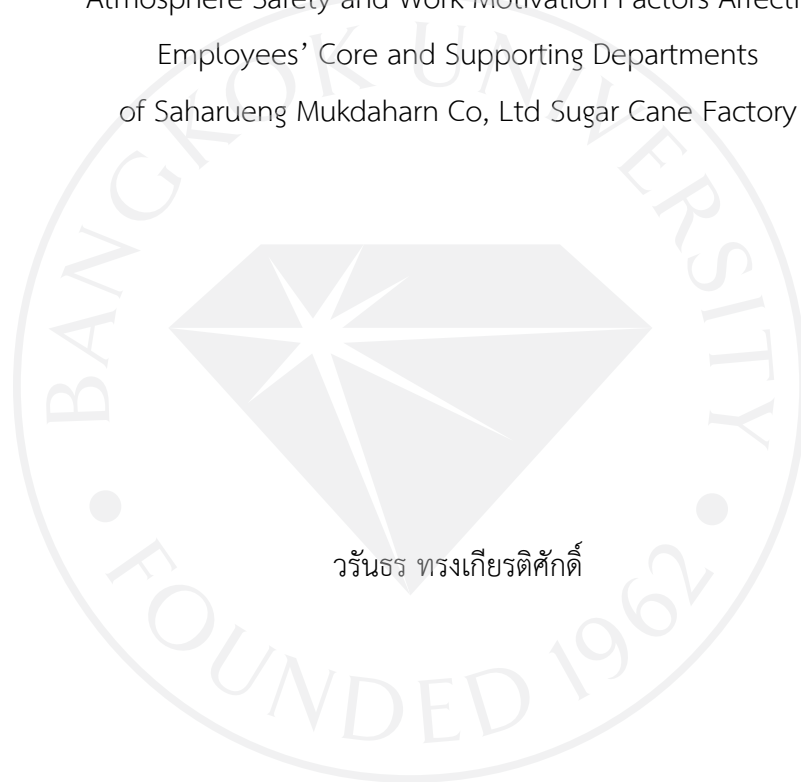
ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน
ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน
ของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร

Atmosphere Safety and Work Motivation Factors Affecting
Employees' Core and Supporting Departments
of Saharueng Mukdaharn Co, Ltd Sugar Cane Factory



ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน
ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน
ของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร

Atmosphere Safety and Work Motivation Factors Affecting
Employees' Core and Supporting Departments
of Saharueng Mukdaharn Co, Ltd Sugar Cane Factory



วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์

การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ปีการศึกษา 2558



© 2559

วรัณธร ทรงเกียรติศักดิ์

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อ
คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล
สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร

ผู้วิจัย วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ

(ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์)

(ดร.คันสนีย์ เทพปัญญา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 23 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2559

วรรณธร ทรงแยริศศักดิ์. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กุมภาพันธ์ 2559, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร (72 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน จำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.918 โดยแจกกับพนักงานและหน่วยสนับสนุน จำนวน 300 คน ส่วนวิธีทางสถิติแบ่งประเภทเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติสอบค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุ การปฏิบัติงาน และฝ่าย/ สังกัด แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และปัจจัยสภาพแวดล้อม ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อม มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนในทางเดียวกัน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนในทางเดียวกัน

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความปลอดภัยในการทำงาน, แรงจูงใจในการทำงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, พนักงานโรงงาน, โรงงานน้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด

Songkiettsak, W. M.B.A., February 2016, Graduate School, Bangkok University.
Atmosphere Safety and Work Motivation Factors Affecting Employees' Core and
Supporting Departments of Saharueng Mukdaharn Co., Ltd. Sugar Cane Factory
(72 pp.)

Advisor: Assoc. Prof. Suthinan Pomsuwan, Ph.D.

ABSTRACT

The objective of this research was to study the Atmosphere factor, safety factor and work motivational factor affecting quality of work life employees' core and supporting departments of Saharueng Mukdaharn Co., Ltd Sugar Cane Factory, Mukdaharn Province. Questionnaires were used as the data collection tool after being test with 30 employees by means of Cronbach's alpha to check the validity and reliability, with a value of 0.918. The respondents included 300 employees in Saharueng Mukdaharn Co., Ltd Sugar Cane Factory. The statistical data analysis was conducted by using the descriptive statistics including percentage, mean and standard deviation, and the inferential statistics including Multiple Regression Analysis. The results of the personal information of age, married statue, education, income, age in the workplace and department were found no differences on quality of work life with the significance level of 0.05 Moreover, the safety factor has not affected on the quality of work life. On the other hand, the atmosphere factor has affected on the quality of work life as well as the work motivation factor.

Keywords: Atmosphere, Safety, Work Motivation, Employees, Saharueng Mukdaharn Co., Ltd. Sugar Cane Factory

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ได้รับความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้ความรู้ คำปรึกษา แนะนำ และให้แนวคิดที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง จนทำให้รายงานการค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้จัดทำขอกราบขอบพระคุณท่านด้วยความเคารพอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบ การค้นคว้าอิสระที่ให้คำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้รายงานการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ตลอดจนแนวคิดต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า และเป็นแนวทางในการจัดทำรายงานการค้นคว้าอิสระจนประสบความสำเร็จ

ขอขอบคุณ บุคลากรทั้งพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน บริษัท สหเรือง จำกัด ทุกท่านที่คอยให้กำลังใจ และให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการจัดทำรายงานการค้นคว้าอิสระฉบับนี้

ขอขอบคุณ เพื่อน ๆ ร่วมหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ทุกท่านที่คอยช่วยเหลือและสนับสนุน จนสำเร็จลุล่วงมาด้วยดี

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ คุณสุกิจ-ศิริพิน ทรงเกียรติศักดิ์ และครอบครัวทรงเกียรติศักดิ์ ที่คอยให้กำลังใจและห่วงใยตลอดมา แก่ผู้ศึกษาตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่ที่วิทยาลัยกรุงเทพ จนการค้นคว้าอิสระนี้เสร็จสมบูรณ์

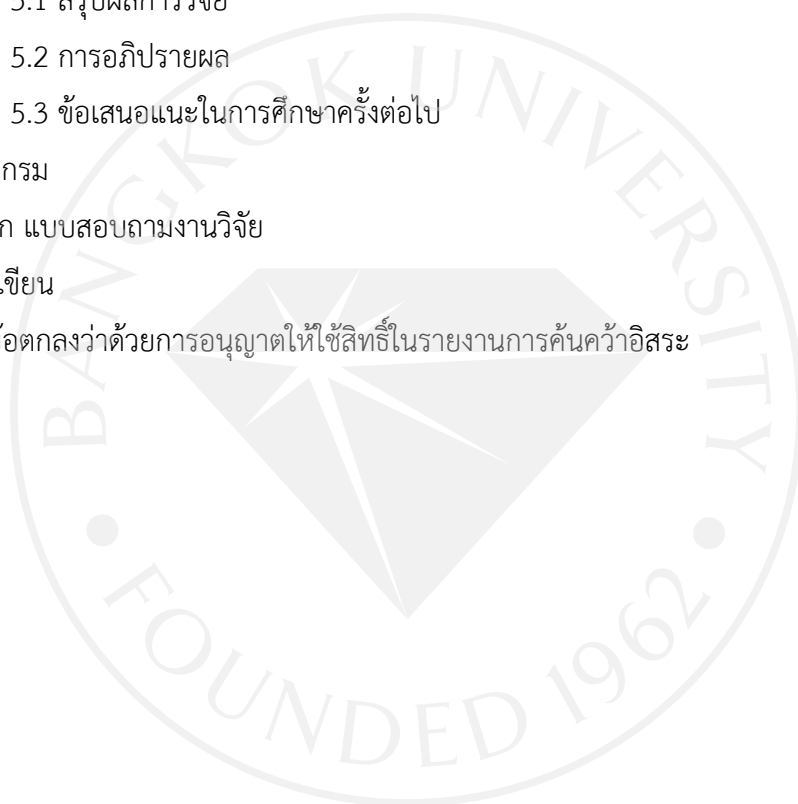
วรัณธร ทรงเกียรติศักดิ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย	4
1.5 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	5
1.6 นิยามคำศัพท์	7
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์	
2.1 ประวัติและความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	10
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความปลอดภัย	15
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	18
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	23
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	31
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	35
3.4 สมมติฐานการวิจัย	35
3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	36

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	37
4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	43
บทที่ 5 บทสรุป	
5.1 สรุปผลการวิจัย	51
5.2 การอภิปรายผล	53
5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป	56
บรรณานุกรม	58
ภาคผนวก แบบสอบถามงานวิจัย	61
ประวัติผู้เขียน	72
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1: ผลวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม	34
ตารางที่ 4.1: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ	38
ตารางที่ 4.2: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ	38
ตารางที่ 4.3: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน สถานภาพ	39
ตารางที่ 4.4: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับ การศึกษา	40
ตารางที่ 4.5: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรายได้ โดยเฉลี่ยต่อเดือน	41
ตารางที่ 4.6: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน แผนงาน/ สายงาน	42
ตารางที่ 4.7: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุงาน	43
ตารางที่ 4.8: ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของ การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงานและ หน่วยสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ	45
ตารางที่ 4.9: ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของ การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงานและ หน่วยสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ	45
ตารางที่ 4.10: ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของ การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงานและ หน่วยสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพด้านสถานภาพ	46
ตารางที่ 4.11: ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของ การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงานและ หน่วยสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา	47
ตารางที่ 4.12: ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของ การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงานและ หน่วยสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพด้านรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13: ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของ การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงานและ หน่วยสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพด้านแผนงาน/ สายงาน	48
ตารางที่ 4.14: ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของ การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงานและ หน่วยสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน	49
ตารางที่ 4.15: ค่าปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของ โรงงานด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	49



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1: กรอบความคิดการวิจัย	5
ภาพที่ 4.1: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ	38
ภาพที่ 4.2: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ	39
ภาพที่ 4.3: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสถานภาพ	40
ภาพที่ 4.4: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับ การศึกษา	41
ภาพที่ 4.5: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรายได้ โดยเฉลี่ยต่อเดือน	42
ภาพที่ 4.6: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านแผนงาน/ สายงาน	43
ภาพที่ 4.7: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุงาน	44

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550–2554) ได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาประเทศตามการเปลี่ยนแปลงโดยการเพิ่มความแข็งแกร่งของประเทศและการสนับสนุนด้านอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในเรื่องของการเสริมสร้างขีดความสามารถของผู้ประกอบการและวิสาหกิจภายในประเทศให้มีศักยภาพแข่งขันได้ในกระแสโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและการเติบโตด้านการสื่อสาร ซึ่งปัจจุบันสถานะการแข่งขันดำเนินธุรกิจมีแนวโน้มที่จะมีการแข่งขันที่สูงขึ้นไม่ว่าจะเป็นภายในองค์กรหรือภายในประเทศ แม้กระทั่งการแข่งขันภายนอกประเทศ ทำให้ต้องมีการปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มขีดความสามารถ เพื่อให้้องค์กรมีศักยภาพและความสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ และการที่จะประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยองค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ เพื่อเป็นการขับเคลื่อนองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

สันติ บางอ้อ (2540) กล่าวว่า การสร้างความสามารถในการแข่งขันสามารถทำได้โดยการเพิ่มผลผลิต และในอดีตที่ผ่านมาการเพิ่มผลผลิตมักจะมีความคิดว่าจะต้องหาวิธีการที่ได้รับผลประโยชน์มากที่สุดจากสมาชิกและคนในองค์กร หรือพยายามที่จะเพิ่มขีดความสามารถในด้านการบริหารโดยการสร้างกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้มีค่าใช้จ่ายในการทำงานน้อยที่สุด แต่ในปัจจุบันแนวคิดในการเรื่องการเพิ่มผลผลิตได้โดยเปลี่ยนแปลงไปใช้วิธีการบริหารควบคุมและสั่งการมาจัดการให้พนักงาน คนงาน มีส่วนร่วมในงาน โดยกระจายอำนาจให้พนักงานมากขึ้นและให้โอกาสให้สมาชิกขององค์กรสามารถร่วมการตัดสินใจในบางเรื่อง ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อพนักงานทั้งด้านความรู้สึกนึกคิดและสภาพจิตใจของสมาชิกในองค์กร ซึ่งถ้าสมาชิกขององค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมากขึ้นก็ทำให้การผลิตมีคุณภาพและผลผลิตมีจำนวนมากขึ้น แต่ผลผลิตที่เพิ่มขึ้นไม่ใช่เพียงปัจจัยเดียวที่จะเพิ่มขีดความสามารถให้อุตสาหกรรมขับเคลื่อนเติบโต ยังรวมถึงปัจจัยการปรับปรุงการให้บริการโดยควรมีการจูงใจพนักงานในการทำงาน ความพอใจของสมาชิกขององค์กร สภาพแวดล้อมของการทำงาน รวมไปถึงความปลอดภัยและสุขภาพของสมาชิกขององค์กรอีกด้วย

ดังนั้นถ้าต้องการให้พนักงานหรือแรงงานรู้จักที่จะมีการปรับตัวและสามารถทำงานได้โดยมีความสุข ควรที่จะมีการจัดระบบโรงงานและสภาพการทำงานของสมาชิกขององค์กร โดยงานคือสิ่งสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ Bruce & Blackburn (1992 อ้างใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541, หน้า 16–17) ได้ให้ทรรศนะขององค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ สภาพการทำงานที่สุขภาพที่ดีและปลอดภัย ค่าตอบแทนยุติธรรมและเหมาะสมกับค่าใช้จ่าย การมีความสามารถในการพัฒนาทักษะความรู้ที่มี โดยทำงานในการเรียนรู้ใหม่ ๆ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่

การทำงาน ซึ่งหมายถึง โอกาสในการพัฒนาตนเอง ความรู้ที่มี และศักยภาพ อีกทั้งการอยู่ร่วมกับสังคม ซึ่งหมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ การที่สมาชิกขององค์กรมีการทำงาน ที่ไม่มีความเป็นกังวลและการมีโอกาสดำเนินงานเท่ากันทุกคน การมีเวลาว่าง หมายถึง การที่มีการใช้เวลาว่างที่เหมาะสมและแบ่งเวลาออกได้อย่างดีเยี่ยม และสังคมยอมรับคือ การได้รับคำชื่นชมของ คนที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่สมาชิกขององค์กรหรือคนงานในโรงงานนั้น จำเป็นอย่างมากที่จะมีการเอาใจใส่คุณภาพชีวิตของสมาชิกขององค์กรและคนงานในโรงงานต้อง มีการจัดการในทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องในการทำงานของมนุษย์ ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมของการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของ องค์กรและหัวหน้างาน ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน (สุทิน สายสงวน, 2533, หน้า 1-3) และเมื่อได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับงานในการผลักดันคุณภาพชีวิตของสมาชิก ขององค์กรและคนในโรงงานให้ดีขึ้นจะส่งผลให้พนักงานและคนในโรงงานมีความผูกพัน และต่อ องค์กรและไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน ทำให้ก่อให้เกิดประโยชน์มากมาย ได้แก่ การเพิ่มผลผลิต การเพิ่ม อายุงานของพนักงาน ทำให้คนขององค์กรหรือคนในโรงงานมั่นคงต่อองค์กร ลดการขาดงาน และ การลาออก

ส่วนที่ขาดไม่ได้ในการดูแลคนขององค์กรในองค์กรอุตสาหกรรมคือเรื่องของความปลอดภัย แนวทางทฤษฎีการเกิดอุบัติเหตุของ Domino (1931 อ้างใน วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีระพงษ์ เณลิมจิระรัตน์, 2547, หน้า 13-18) ซึ่งปัจจัยสาเหตุที่แท้จริงของการเกิดอุบัติเหตุเกิดจากการกระทำ ที่ไม่ปลอดภัยของคนรวมทั้งสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยและปัจจัยอื่น ๆ ทำให้เกิดการบาดเจ็บใน ที่สุด อุบัติเหตุจะไม่เกิดขึ้น ถ้ามุ่งเน้นแก้ไขไปที่ตัวบุคคล เพราะความบกพร่องของคนเป็นต้นเหตุ ทำให้เกิดอุบัติเหตุ ส่วนหนึ่งในการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานคือการขาดการป้องกันความปลอดภัย ที่ดีจึงต้องพยายามปลูกฝัง และสร้างทัศนคติที่ดี และถูกต้องเกี่ยวกับความปลอดภัยของ และการมี ความเข้าใจและร่วมในกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ผู้บริหาร คนขององค์กร ตลอดจนลูกจ้างทุกระดับ เพื่อให้เห็นถึงคุณค่าของความปลอดภัยของการมีบทบาทร่วมกันใน การวางแผนและดำเนินการมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในด้านความปลอดภัยใน การทำงาน และทำงานร่วมกันให้เกิดคุณภาพสูงที่สุด

จากประเด็นปัญหาและเหตุผลที่กล่าวถึงสามารถนำมาจัดทำเป็นแนวทางการศึกษาได้เป็น หัวข้อวิจัยดังนี้ คือ การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจใน การทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงาน น้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

1.3.1 รูปแบบและประเภทวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อมูลความปลอดภัย ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน และข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร โดยจะทำการสุ่มจากกลุ่มตัวอย่างของ โรงงานน้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวน 1,000 คน (นำข้อมูลจากฝ่ายบุคคลบริษัท สหเรือ่ง จำกัด) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นสองกลุ่ม คือ พนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน

1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะ ดังนี้

1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

– ข้อมูลปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการศึกษา รายได้ แผนงาน และอายุงาน

– ข้อมูลปัจจัยสภาพแวดล้อม

– ข้อมูลปัจจัยความปลอดภัย

– ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจ

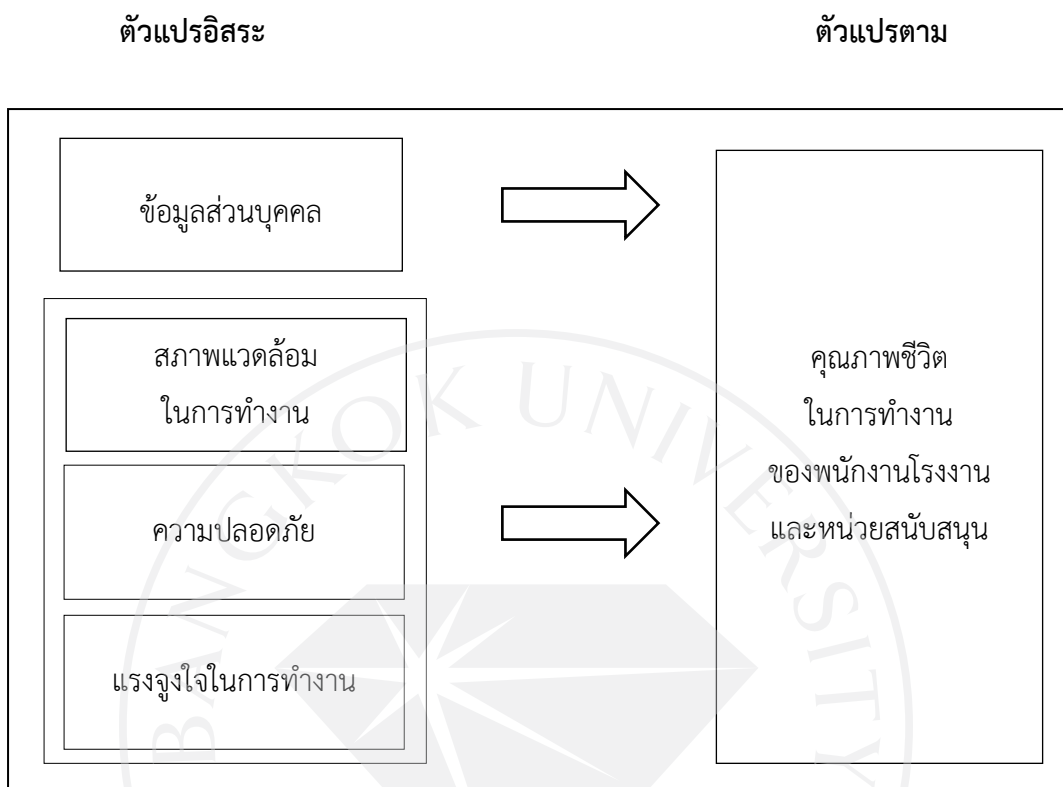
1.3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร

1.4 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่ม คือ ปัจจัยการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยความปลอดภัย ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล

ทั้งนี้จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวความคิดการวิจัยดังนี้

ภาพที่ 1.1: กรอบความคิดการวิจัย



1.5 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

1.5.1 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

1.5.1.1 ความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร ที่แตกต่างกัน

1.5.1.2 อิทธิพลของปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร

การทดสอบสมมติฐานทั้งสองข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.5.2 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

1.5.2.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.5.2.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

– สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA)

– สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.5.3 ข้อตกลงเบื้องต้น

ข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับงานวิจัยนี้จะสามารถอธิบายได้ดังนี้

1.5.3.1 พนักงานโรงงาน เป็นพนักงานบริเวณโรงงานรวมถึงห้องบรรจุภัณฑ์ โรงจัดเก็บน้ำตาล และห้องทดสอบน้ำตาล

1.5.3.2 หน่วยสนับสนุน เป็นผู้ที่ทำงานบริเวณออฟฟิศของโรงงาน รวมถึงฝ่ายการเงิน วิศวกร ฝ่ายเทคนิค แม่บ้าน คนสวน และพนักงานดูแลความปลอดภัย

1.5.4 ข้อจำกัดของงานวิจัย

ข้อจำกัดของงานวิจัยสำหรับงานวิจัยนี้จะสามารถอธิบายได้ดังนี้

1.5.4.1 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บข้อมูลจาก พนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร โดยตรงโดยวิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ไม่รวมการสัมภาษณ์หรือวิธีการอื่น ๆ และจะทำการศึกษาเฉพาะโรงงานสหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร ไม่รวมถึงโรงงานน้ำตาลอื่น ๆ ที่มีลักษณะการดำเนินใกล้เคียงกัน

1.5.4.2 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร โดยมีระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2558

1.5.4.3 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร จะทำการทดสอบหาความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคล สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย และแรงจูงใจ ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระที่มีต่อกลุ่มตัวแปรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร

1.6 นิยามคำศัพท์

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยมีดังนี้

1.6.1 ข้อมูล (Data) หมายถึง ข้อเท็จจริงหรือเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา รายได้โดยเฉลี่ย แผนงาน อายุงาน เป็นต้น

1.6.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละคนในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

1.6.3 แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง สภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นวิธีการที่สร้างและกระตุ้น/ ผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมหรือแสดงพฤติกรรมออกมา ทั้งที่เป็นพฤติกรรมโดยสัญชาตญาณและพฤติกรรมจากการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจนั้นต้องการ

1.6.4 ความปลอดภัย (Safety) หมายถึง สภาวะการปราศจากภัยหรือการพินัย และรวมถึงปราศจากอันตราย (Danger) การบาดเจ็บ (Injury) การเสี่ยงภัย (Risk) และการสูญเสีย (Loss)

1.6.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์กร เป็นสิ่งที่บ่งชี้ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานที่ทำและสมาชิกร่วมงาน โดยสมาชิกทุกคนมีความรู้สึกที่ดี พุ่มเท ทั้งกายใจ ความคิด และร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาที่ ใด การทำงานจะมีคุณภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงข้ามสภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันและเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน

1.6.7 ชีตความสามารถ (Proficiency Level) หมายถึง กระบวนการที่ทำให้องค์กร บุคคล สถาบัน และสังคม ได้พัฒนาความสามารถ (ทั้งโดยบุคคลหรือร่วมกัน) ในการปฏิบัติหน้าที่ที่จะแก้ปัญหา รวมทั้งกำหนดและดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

1.6.8 อุตสาหกรรรมโรงงานน้ำตาลหมายถึง กิจกรรมที่ใช้แรงงาน เพื่อที่จะผลิตน้ำตาลออกขายในตลาด

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัยนี้อธิบายได้ดังนี้

1.7.1 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนองค์กร เพื่อช่วยเสริมสร้างให้พนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาลและอุตสาหกรรมต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

1.7.2 ผลวิจัยนี้คาดว่าจะนำไปเป็นแนวทางแก้ไขและปรับปรุงให้กับโรงงานน้ำตาล สหเรือ่งจำกัด

1.7.3 โรงงานน้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร สามารถนำข้อมูลเพื่อปรับเปลี่ยนคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน เพื่อการพัฒนองค์กรและสร้างแรงจูงใจในงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน

1.7.4 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะเป็นแนวทางสำหรับการเป็นตัวอย่างในการพัฒนาปัจจัยด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากการศึกษาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัย และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน



บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร สามารถอธิบายได้ตามรายการดังนี้

- 2.1 ประวัติและความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความปลอดภัย
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ประวัติและความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด ในจังหวัดมุกดาหาร สามารถอธิบายได้ตามรายการดังนี้ทั้งนี้ผู้วิจัยจะอธิบายกรณีศึกษาในรายละเอียดดังนี้

ประวัติและความเป็นมาของการดำเนินการโรงงานน้ำตาลในจังหวัดมุกดาหาร

บริษัท สหเรือง จำกัด ได้ถูกจัดตั้งขึ้นโดย นายกาย โภคสวัสดิ์ เพื่อดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมน้ำตาลทราย โดยผลิตน้ำตาลทรายเพื่อจำหน่ายทั้งในประเทศและส่งออกไปยังต่างประเทศ ได้มีการจดทะเบียนก่อตั้งกับกระทรวงพาณิชย์เมื่อปี พ.ศ. 2506 และได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการอุตสาหกรรมประเภทโรงงานน้ำตาลที่มีขนาดกำลังการผลิตหีบอ้อยวันละ 1,802 ตัน โดยโรงงานเดิมตั้งอยู่เลขที่ 31/35 ถนนชยางกูร อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร (ณ ขณะนั้นเป็น ต.นิคมคำสร้อย อ.มุกดาหาร จ.นครพนม การก่อตั้งย้ายและขยายโรงงานฯ แห่งใหม่เนื่องจากอ้อยมีปริมาณเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี สถานที่ตั้งคับแคบและมีปัญหาเรื่องแหล่งน้ำจืดไม่สามารถที่จะหีบอ้อยได้หมด บริษัทฯ จึงขออนุญาตย้ายและขยายกำลังการผลิตจาก 1,802 ตันต่อวัน มาเป็น 5,992 ตันต่อวัน โดยได้รับอนุญาตให้ดำเนินการในปี พ.ศ. 2525 และทำการย้ายโรงงานจากที่เดิม มาตั้งใหม่ โรงงานจะเป็นผู้จัดหาแหล่งเงินทุนโดยดำเนินการประสานไปยังธนาคารพาณิชย์ และธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) โดยให้ชาวไร่กู้เงินจากธนาคารเหล่านั้น และโรงงานฯ จะเป็นผู้ค้ำประกันให้ เป็นการกู้เพื่อการเกษตรอัตราดอกเบี้ยต่ำและเมื่อเกษตรกรตัดอ้อยส่งเข้าหีบ

อ้อยโรงงานฯ แล้วโรงงานฯ จะหักเงินค่าอ้อยส่วนหนึ่งเพื่อใช้หนี้ธนาคารฯ ปัจจุบันมีชาวไร่อ้อย
คู่สัญญา 10,000 ราย โดยชาวไร่อ้อยรายย่อยเหล่านี้จะรวมกลุ่มกันมาทำสัญญาส่งอ้อยให้โรงงานฯ
ซึ่งเราเรียกว่า ระบบโควตาส่วนอัตรากำลังของโรงงาน โครงสร้างการบริหารงานของบริษัทฯ
จะแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) ฝ่ายสำนักงาน ประกอบด้วย งานการเงิน งานบัญชี และงานส่งเสริมการปลูกอ้อย
ซึ่งรวมแล้ว จะมีอัตรากำลังประมาณ 300 คน

2) ฝ่ายโรงงานฯ ประกอบด้วย แผนกต่าง ๆ ตามขบวนการผลิต มีอัตรากำลัง ประมาณ
500 คน (เฉพาะช่วงซ่อมบำรุง) แต่ถ้าหากว่าเป็นในช่วงการเปิดหีบจะรับพนักงานชั่วคราวเฉพาะ
ฤดูกาล ซึ่งเป็นคนในพื้นที่อีกประมาณ 200 คน ดังนั้นจะเห็นว่าจากการที่โรงงานฯ ได้ย้ายมาตั้งที่
แห่งนี้ ทำให้เกิดการสร้างงานให้กับชาวบ้านอย่างมากมาย

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความหมายของลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Jones (อ้างใน ชุตินา มาลัย, 2538, หน้า 37) ให้ความหมายสภาพแวดล้อม หมายถึง
ทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบตัวเราไม่ว่าจะเป็นเดี่ยวหรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อม
กายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลและความรู้สึกของคนต่าง ๆ ได้ทั้งสิ้น

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานภายในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อน
ถึงความรู้สึกของคนทำงานที่มีต่อการทำงานและพนักงานร่วมงาน โดยทุกคนมีความรู้สึกที่อยาก
ทำงานต่องาน พุ่มเทกำลังใจกำลังกายและความคิดร่วมกันช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน
การทำงานก็จะมีคุณภาพภาพเพิ่มขึ้นแต่สภาพแวดล้อมของการทำงานอาจเป็นปัจจัย ส่งผลให้เกิด
ภาวะกดดัน และความเหนื่อยล้าในการทำงาน (ศิริอนันต์ จูชะเดมิย์, 2529, หน้า 53)

สกุณารี กาแก้ว (2546, หน้า 20) สรุปความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงานและศึกษา
สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่ล้อมรอบคนปฏิบัติทำงานในขณะที่ทำงาน เช่น หัวหน้า
ผู้ปฏิบัติงาน หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องกล เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ต่าง ๆ
เป็นพลังงาน เป็นสารเคมี เช่น แสงสว่าง เสียง ความร้อน อากาศที่หายใจ และเป็นเหตุปัจจัยทาง
จิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงในการทำงาน ค่าตอบแทน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวและเอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่าง
มีคุณภาพ ส่วนที่สำคัญคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ แสง สถานที่ในการทำงาน เสียง อุณหภูมิ
วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ การจัดการ
สวัสดิการค่าตอบแทนความสัมพันธ์กับผู้ควบคุมงานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ (เยาวลักษณ์ กุลพานิช,
2533, หน้า 16)

ชลธิชา สว่างเนตร (2542, หน้า 27) สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ทั้งที่มีชีวิต ไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ที่อยู่รอบตัว คนปฏิบัติงาน และมีผลต่อการทำงาน รวมทั้ง มีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนงานด้วย

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547, หน้า 12) สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อ ผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน

จากความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานในข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง สิ่งต่าง ๆ รอบตัวทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต อยู่รอบตัวและมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

Jone (อ้างใน สกุลนารี กาแก้ว, 2546, หน้า 20) ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงานดังนี้

- 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง อุณหภูมิพื้นที่ ภูมิประเทศและภูมิอากาศ เป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบความสัมพันธ์กับ มนุษย์ในตอนแรกๆ
- 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึง ผู้คนที่อยู่โดยรอบทั่วไป และมีผลต่อบุคคลนั้น ๆ อาจจะมีกิจร่วมกันหรือไม่มีก็ได้
- 3) สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) สำคัญมากที่สุดเพราะเป็นสิ่งที่มี มนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมด เช่น ที่อยู่อาศัย เครื่องมือ เครื่องจักรกลหมาย ประเพณีความเชื่อ และ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นต้น

Gilmer (1973 อ้างใน รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง 2547, หน้า 12-14) ได้แบ่งลักษณะของ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

- 1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับ ความยุติธรรมจากหัวหน้างาน ทำให้ผู้คนทำงานเกิดความอบอุ่นใจ และความปลอดภัยที่จะได้ทำงาน ในองค์กร ซึ่งจากงานวิจัยพบว่า คนที่ขาดความรู้หรือมีพื้นฐานความรู้น้อยต้องเห็นว่าความมั่นคงในงานนี้ มีความสำคัญมากแต่คนที่มีการศึกษาสูงจะไม่เห็นความสำคัญมากนัก

- 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้รับ โอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น องค์การสนับสนุนให้คนในองค์กรมีความก้าวหน้าในการทำงานโดย การเลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ ผู้ปฏิบัติงานดี ให้การยอมรับและยกย่องชมเชยคนทำงานเมื่อทำงานได้ดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงาน

ให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3) องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ลักษณะการสร้างโครงสร้างของ องค์กร การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงและการดำเนินงานขององค์กร

4) ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่ เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือเป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามคุณภาพของพนักงาน เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มเป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลง

6) การนิเทศงาน (Supervision) คือ การได้รับความเอาใจใส่ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้คนทำงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ต้อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือออกจากงาน

7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีเหมือนกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคีรู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาดมีประสิทธิภาพ

8) การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่ และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและขั้นตอนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานขององค์กรและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร

9) สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักรจัดไว้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดีไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาป่วย ค่ารักษาสุขภาพ การจัดประกันภัย เป็นต้น

Moos (1986) ได้ศึกษาเรื่อง สิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์มาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1976 โดยแบ่งมิติสิ่งแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

- 1) มิติสัมพันธ์ภาพ (Relationship Dimension)
- 2) มิติการพัฒนาบุคลิกภาพ (Personal Development Dimension)
- 3) มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and System Change Dimension)

1) มิติสัมพันธ์ภาพ (Relationship Dimension) หมายถึง การรับรู้ในการมีความเกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วม และมีความรักใคร่ของคนทำงานโรงงานต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมปฏิบัติงาน และการที่หน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากร และกระตุ้นให้บุคลากรสนับสนุนซึ่งกันและกัน มิตินี้ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ดังนี้

1.1) ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน (Involvement) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าคุณค่าตนเองและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน เช่น ได้มีส่วนในการเข้าร่วมประชุม ได้ร่วมเสนอความคิด หรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และได้แสดงตนยอมเป็นอาสาสมัครหรือยอมปฏิบัติงานล่วงเวลาในหน่วยงาน

1.2) ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion) หมายถึง การรับรู้ถึงความเป็นมิตรระหว่างบุคคลร่วมงานของคนทำงานและการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

1.3) ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support) หมายถึง การรับรู้ว่าหัวหน้างานให้การส่งเสริมในด้านใดและการยกย่องชมเชยให้กำลังใจบุคลากรประจำการและกระตุ้นให้บุคลากรให้การสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงาน

2) มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Growth Dimension) หมายถึง การรับรู้ในการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงานและความก้าวหน้า ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านย่อย ได้แก่ การสนับสนุนความสำเร็จในการทำงาน การมุ่งมั่นในการทำงาน และความกดดันในการทำงาน มีองค์ประกอบดังนี้

2.1) การสนับสนุนความมีเสรีในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การรับรู้ที่หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรให้มีเสรีในการตัดสินใจหรือปฏิบัติด้วยตนเอง ทำให้มีโอกาสใช้ความรู้ใช้ทักษะส่วนตัวและทักษะการทำงานที่ทำให้สามารถนำมาพัฒนาการตนเองแต่สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ขาดสนับสนุนความสำเร็จในการทำงาน จะทำให้เกิดความคับข้องใจและอาจทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตนเองล้มเหลวในการทำงาน และเกิดความเหนื่อยหน่ายได้

2.2) การมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง การได้รู้ในการเข้าใจพร้อมให้ความสำคัญความสำเร็จของงาน โดยยึดหลักในการวางแผนที่ดีมีคุณภาพ และปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยหน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการวางแผนขั้นตอนการทำงาน

2.3) ความกดดันในการทำงาน หมายถึงการได้รู้ถึงการมีการทำงานที่เร่งรีบที่จะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์แม้กระทั่งการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ทันตามกำหนดเวลาของหัวหน้างานและตามกำหนดระยะเวลาของงานนั้น ๆ

3) มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and Change Dimensions) หมายถึง การรับรู้ว่าโครงสร้างของหน่วยงานงาน ชัดเจนมิตินี้ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความชัดเจนของงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีดังนี้

3.1) ด้านความชัดเจนของงาน (Clarity) หมายถึง การรู้ความชัดเจนของการทำงานประจำวัน โดยในหน่วยงานมีการประกาศ หรือแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหาร หรือความคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวัน และมีการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน มีการวางมาตรฐานและแบบแผนในดำเนินงาน

3.2) ด้านการควบคุม (Control) หมายถึง การรับรู้ว่าหน่วยงานมีกฎเกณฑ์หลักการหรือแนวทางในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของคนในองค์กรโดยหัวหน้าเป็นผู้ดูแลให้คนทำงาน ๆ ภายใต้กฎเกณฑ์ระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้ซึ่งถ้าผู้บริหารหรือหัวหน้าควรให้ความสนใจต่อกฎเกณฑ์หลักการอย่างเคร่งครัดมากกว่าการคำนึงถึงความเป็นบุคคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการควบคุมงานควรมีการทำงานที่ความเหมาะสม

3.3) ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน (Innovation) หมายถึง การรับรู้ว่าหน่วยงานมีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในหน่วยงาน โดยเน้นที่วิธีการแปลกใหม่มีความหลากหลายและมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

3.4) ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Comfort) หมายถึง การที่หน่วยงานจัดสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ได้แก่ แสง สี เสียง หรือธรรมชาติต่าง ๆ ให้เหมาะสมในดำเนินงาน และยังเป็นการให้ความสบาย สะดวกในการทำงาน เช่น มีอากาศปลอดโปร่งได้สะดวก มีแสงสว่างเหมาะสม ไม่มีกลิ่นเสียงที่รบกวนในการปฏิบัติงาน อุณหภูมิภายในหน่วยงานเหมาะสมไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีได้

สรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงานจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน จากการทบทวนวรรณกรรมสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามแนวคิดของ Moos (1986) มีความเหมาะสมในบุคคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุนทั้งในด้านจิตวิทยาสังคม รวมไปถึงสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งถือเป็นสิ่งแวดล้อมที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสรีระ เนื่องจากอารมณ์และจิตใจที่ได้รับการกดดัน

ผู้วิจัยจึงได้ใช้แนวคิดของ Moos (1986) โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ซึ่งสิ่งแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของบุคคลากรโรงงาน และหน่วยสนับสนุน ในบริษัท สหเรือง จำกัด ได้

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความปลอดภัย

ความหมายของความปลอดภัยในการทำงาน

มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “ความปลอดภัยในการทำงาน” หลายท่าน ดังนี้

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2544, หน้า 52) กล่าวว่า การเสริมสร้างความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรมอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องยึดหลักการ 3E อันได้แก่

1) วิศวกรรมศาสตร์ คือ การใช้ความรู้ทางวิชาการด้านวิศวกรรมศาสตร์ในการคำนวณและออกแบบเครื่องจักรเครื่องมือที่มีสภาพการใช้งานที่ปลอดภัยที่สุด การติดตั้งเครื่องป้องกันอันตรายให้แก่ส่วนที่เคลื่อนไหว หรืออันตรายจากเครื่องจักรการวางผังโรงงาน ระบบไฟฟ้าแสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ เป็นต้น

2) การศึกษา คือ การให้การความรู้หรือการฝึกอบรมและแนะนำคนงาน หัวหน้างาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุและการเสริมสร้างความปลอดภัยในโรงงาน ให้รู้ว่าอุบัติเหตุจะเกิดขึ้นและป้องกันได้อย่างไรและจะทำงานวิธีใดจึงจะปลอดภัยที่สุด เป็นต้น

3) การออกกฎข้อบังคับ คือ การกำหนดวิธีการทำงานอย่างปลอดภัยและมาตรการควบคุมบังคับให้คนทำงานปฏิบัติตาม เป็นระเบียบปฏิบัติหน้าที่ ต้องประกาศให้ทราบทั่วกันหากผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะต้องถูกลงโทษ

สุรพล พะยอมแย้ม (2541, หน้า 294–295) กล่าวว่า การปรับปรุงระบบความปลอดภัยให้เป็นมาตรฐานมากขึ้นจะต้องดำเนินการไปพร้อม ๆ กัน 3 ด้าน ดังนี้

- 1) สร้างพื้นฐานความปลอดภัยในอาชีพและสุขภาพอนามัยของคนทำงานให้ดี
- 2) ให้การอบรมความปลอดภัยแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม
- 3) จัดการบริหารงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานเป็นสำคัญ

การจัดการบริหารงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญ จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าหลักการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุคือการขจัดสภาพที่ไม่ปลอดภัยและการกระทำที่ไม่ปลอดภัยออกไป ซึ่งต้องอาศัยการร่วมมือของทุกคนในองค์กรตั้งแต่ระดับหัวหน้างานจนถึงผู้ทำงาน เช่น ให้การฝึกอบรมและแนะนำพนักงาน หัวหน้างานให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุและการก่อให้เกิดความปลอดภัยในโรงงาน ออกกฎข้อบังคับเพื่อให้เกิดความสำนึกและหลีกเลี่ยงการทำงานที่เป็นอันตราย

ไพจิตร บุญยานุเคราะห์ (2534, หน้า 52) กล่าวว่า ความปลอดภัยของการทำงาน คือ สภาพที่ไม่มีอันตรายและไม่เสี่ยงต่อสภาพที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน หรือไม่ก่อให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ การบาดเจ็บ พิการ หรือตาย เป็นโรคหรือการเจ็บป่วย และเสียหายของทรัพย์สิน

พิรดา พึ่งพิงพัก (2542) ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในโรงงาน อุตสาหกรรมนั้นจะต้องทราบเกี่ยวกับหลักพื้นฐาน 5 ประการ คือ

1) การปฏิบัติที่ไม่ปลอดภัย ความไม่ปลอดภัย เป็นเครื่องหมายของบางสิ่งบางอย่างที่ ผิดปกติในการจัดการ เช่น คนงานและผู้ควบคุมงานขาดความรู้การจัดการให้เกิดความปลอดภัยจะ เกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายอย่างที่มีผลกระทบโดยตรงต่อระบบการจัดการ และพยายามหาสิ่งผิดปกติ ในการจัดการในระบบ

2) เหตุการณ์สามารถพยากรณ์สภาพการบาดเจ็บ ซึ่งเหตุการณ์เหล่านี้สามารถบอก รายละเอียดและควบคุมได้ซึ่งการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นจะเกี่ยวกับงานที่ไม่ใช้งานประจำกิจกรรม เกี่ยวกับการผลิต กิจกรรมเกี่ยวกับการใช้พลังงาน และกิจกรรมเกี่ยวกับการก่อสร้าง

3) การจัดการที่มีผลโดยตรงกับความปลอดภัยจะต้องดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผน การจัดระเบียบ การควบคุม ที่มีประสิทธิผลการวางแผน การจัดระเบียบ การควบคุม

4) การปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยจะทำได้โดยวิธีการจัดการ ซึ่งกำหนดความรับผิดชอบ ที่แน่นอน

5) ความปลอดภัยเป็นสิ่งที่ถูกตั้งไว้และให้คำจำกัดความของการจัดการที่ผิดพลาดว่า เป็นการทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความปลอดภัย

ทฤษฎีเกี่ยวกับการเกิดอุบัติเหตุและความปลอดภัย

อารี เพชรมุต (2546, หน้า 341-357) กล่าวถึงการจัดการความปลอดภัยในโรงงานต้อง คำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในโรงงานในเรื่องเหล่านี้ คือ

1) การจัดองค์กรเพื่อความปลอดภัย ซึ่งอาจจะจัดในรูปของคณะกรรมการดำเนินการ เพื่อความปลอดภัยที่ทำหน้าที่ตรวจและวิเคราะห์หาสาเหตุของอุบัติเหตุและสภาพแวดล้อมที่ไม่ เหมาะสมในการทำงาน รวมทั้งตรวจสอบและรับทราบรายงาน แจ้งผลการตรวจสอบความปลอดภัย หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุจากทุกฝ่ายที่ส่งเข้ามา และทบทวนปรับปรุงวิธีการ ปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้านความปลอดภัย

2) การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงานสามารถสร้างให้คนทำงานอย่างมีความสุข เพราะถ้าหากสภาพแวดล้อมไม่ปลอดภัย เช่น เกิดอุบัติเหตุบ่อย ๆ ก็จะทำให้ขวัญของคนงานต่ำ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการทำงานของโรงงาน อีกทั้งโรงงานก็ต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายมากขึ้นในกรณีที่ คนงานได้รับอุบัติเหตุอีกด้วย สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยในการทำงานจะต้องพิจารณาใน

แต่ละส่วน ได้แก่ ลักษณะโรงงาน การระบายอากาศ ทางออกฉุกเฉิน เป็นต้น

3) การป้องกันอุบัติเหตุ เป็นวิธีการอีกวิธีหนึ่งในการจัดการความปลอดภัยซึ่งจะต้องทำการศึกษาดังสาเหตุที่ทำให้คนงานประสบอุบัติเหตุ เช่น ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ สภาพแวดล้อมไม่ดี ท่าเลที่ตั้งไม่เหมาะสม สภาพทางเศรษฐกิจบีบรัด การปกครองบังคับบัญชาบกพร่อง ความประมาทของคนงาน ความจำเจของงาน เป็นต้น และจะต้องทำการศึกษาดังวิธีในการป้องกันอุบัติเหตุด้วย เช่น การออกกฎโรงงาน การจัดทำมาตรฐาน การตรวจสอบ การวิจัยทางเทคนิค การแพทย์และจิตศาสตร์ เป็นต้น

4) การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ เช่น การจัดให้มีเครื่องมือในการปฐมพยาบาล การจัดน้ำดื่มสะอาด ห้องสุขา และสถานที่ทำความสะอาดร่างกาย เป็นต้น

วิฑูรย์ สิมะโชคตี (2544, หน้า 73-74) ได้กล่าวถึง รูปแบบการจัดการความปลอดภัยอีกรูปแบบหนึ่งคือ จัดรั้วปลอดภัย (Safety Square) ประกอบด้วย

1) การจัดทำสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วย งานหลัก 4 ประการ คือ การจัดวางผังโรงงานให้ปลอดภัย การทำฝาคกรอบเครื่องจักรกล การเลือกใช้เครื่องจักรและเครื่องมือกลที่ปลอดภัย และการใช้วิธีการผลิตที่ปลอดภัย

2) การมอบหมายจัดตั้งองค์กร เพื่อรับมอบอำนาจในการทำงานเพื่อความปลอดภัยในรูปแบบขององค์กรเพื่อความปลอดภัยประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ คณะกรรมการเพื่อความปลอดภัย คนที่ความปลอดภัย ผู้ประสานงานเพื่อความปลอดภัย และโปรแกรมเพื่อความปลอดภัย

3) การควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างปลอดภัยใน 4 ลักษณะ คือ การฝึกอบรมคนงานเพื่อทำงานอย่างปลอดภัย การตรวจสอบความปลอดภัย การจัดประกวดแข่งขันเพื่อความปลอดภัย และโปรแกรมปรับปรุงสภาพการทำงาน

4) การติดตามผลโดยฝ่ายงานบำรุงรักษาความปลอดภัยโดยมีงานหลัก 4 ประการ คือ การป้องกันอัคคีภัย การดูแลทั้งความสะอาด การตรวจสอบสภาพโรงงาน และการตรวจสอบสุขภาพอนามัยของคนงาน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ศึกษาระดับความปลอดภัยของคนงานด้านการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานในการปฏิบัติงาน การเข้าใจในอุปกรณ์เครื่องจักรในการใช้งาน และการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของบุคคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุน

ทฤษฎีรูปแบบความปลอดภัยของบ๊อบ ไฟเรนซ์ (Firenze System Model) ได้อธิบายแนวคิดรูปแบบระบบความปลอดภัยว่า การศึกษาเรื่องเหตุของอุบัติเหตุจะต้องศึกษาส่วนทั้งหมดซึ่งมีการเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน องค์ประกอบประกอบด้วย คน (Man) เครื่องจักร (Machine) และสิ่งแวดล้อม (Environment)

ความสำคัญขององค์ประกอบสาเหตุของอุบัติเหตุแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญต่อการตัดสินใจในการผลิตงาน (Task) และการเกิดอุบัติเหตุ (Accident) ดังต่อไปนี้

1) คนหรือผู้ปฏิบัติงาน (Man) ในการทำงานหรือผลิตงานนั้นคนทำงานจำเป็นต้องมีการตัดสินใจ (Decision) เลือกวิธีการทำงานเพื่อให้งานบรรลุสิ่งตั้งไว้ แต่การตัดสินใจต่าง ๆ นั้นให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละการทำงานย่อมมีความเสี่ยง (Risk) แอบแฝงตลอดเวลา ดังนั้นในการตัดสินใจในทุกครั้งคนงานจะต้องมีข้อมูลข่าวสาร (Information) ที่มากเพียงพอ ถ้าหากข้อมูลและข่าวสารถูกต้องจะทำให้การตัดสินใจถูกต้องตามไปด้วย แต่ถ้าข้อมูลนั้นไม่ถูกต้องก็จะทำให้การตัดสินใจนั้นผิดพลาดหรือมีความเสี่ยงสูงหรืออาจทำให้เกิดความล้มเหลวในการปฏิบัติงานและส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุได้

2) อุปกรณ์เครื่องจักร (Machine) อุปกรณ์เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานต้องมีความพร้อมไม่มีข้อผิดพลาดใด ๆ ถ้าอุปกรณ์เครื่องจักรออกแบบไม่ถูกต้อง ไม่ถูกหลักการหรือขาดการบำรุงรักษาที่ดีจะทำให้เครื่องจักรปฏิบัติงานผิดพลาดได้และจะนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุ

3) สิ่งแวดล้อม (Environment) สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการผลิต ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อมจะก่อให้เกิดปัญหาต่อผู้ปฏิบัติงานและเครื่องจักร ซึ่งจะเป็สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุได้ เช่น ทำงานอยู่ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มีสารพิษ ฝุ่นกระจาย แสงจ้าในขณะปฏิบัติงาน เป็นต้น

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้ ศิริพร พงษ์ศรีโรจน์ (2540, หน้า 221) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความพยายามที่จะชักจูงผู้อื่น แสดงออกหรือปฏิบัติตามที่ต้องการเป็นในรูปตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529, หน้า 20) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Movere ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า Move หมายถึง การเคลื่อนไหว คำจำกัดความของแรงจูงใจนั้นมีหลายคำที่ใช้แทนกันได้แต่ความหมายอาจจะแตกต่างกัน ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545, หน้า 106) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้ถึงเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความสำเร็จสูงสุด

มัลลิกา ต้นสอน (2547, หน้า 194) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและเต็มใจ ที่บุคคลจะมีความพยายามเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมา ในพฤติกรรมด้วยความทุ่มเท มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา ซึ่งเราสามารถกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะดังนี้ 1) มีเป้าหมายในการแสดงออก 2) มีพลังในการแสดงออก และ 3) มีความพยายามในการแสดงออก

Good (1973, p. 375) กล่าวว่า แรงจูงใจแยกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ในแนวกว้าง หมายถึง กระบวนการปลูกใจ สนับสนุน และกิจกรรมกำหนดทิศทางบางอย่างในการกระตุ้น พฤติกรรมหรือการสนับสนุนเป้าหมาย และ 2) เป็นศิลปะในการประยุกต์ใช้เครื่องกระตุ้นและ ปลูกความสนใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมายความต้องการ

จากความหมายดังกล่าวแล้วพอสรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้น สิ่งเร้าใจสิ่งล่อใจทั้ง ภายนอกและภายใน ที่บุคคลแสดงออกมาในรูปการแสดงออก โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ถึงเป้าหมาย ด้วยความเต็มใจ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542, หน้า 53) ได้อธิบายทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจไว้ดังนี้

1) คาดหวัง ในทฤษฎีความคาดหวัง หมายถึง การที่คนทำงานคาดหวังว่าการที่ใช่ ความพยายามในการปฏิบัติงานที่ตั้งไว้จะส่งผลให้เกิดผลสำเร็จและมีศักยภาพของคนที่ดีด้วย ดังนั้นความคาดหวังในทฤษฎีนี้จึงขึ้นอยู่กับความมั่นใจในตนเองของบุคคลจะมีไม่เท่ากันแม้ว่าจะมีความสามารถในการทำงานจะเท่ากันก็ตามทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานและผลงานของบุคคล แตกต่างกัน

2) ความเชื่อมั่นในผลตอบแทนที่จะได้ หมายถึง การที่คนทำงานเชื่อมั่นว่าในการปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยใช้ความพยายามจะทำให้ตนได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสม ดังนั้นการที่ผู้บริหาร มีระบบผลตอบแทนที่ชัดเจนจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงานในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ประโยชน์ของการศึกษาทางด้านจูงใจ เนื่องจากการบริหารองค์การธุรกิจนั้น สิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ ได้แก่ การที่ผู้บริหารสามารถทำเพื่อจุดมุ่งหมายของ ส่วนรวมในองค์การและเนื่องจากการที่จะทำให้มนุษย์ใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ไม่สามารถทำได้โดยการบังคับ แต่ทำได้โดยการจูงใจให้บุคคลกระทำการสิ่งต่าง ๆ จากความสมัครใจของตนเองดังนั้น การจูงใจจะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

3.1) ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจกับการทำงานและการอยู่ร่วมกัน

3.2) ทำให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีอยู่มาใช้ในการทำงานอย่างเต็มกำลังสามารถ

3.3) ทำให้กิจการสามารถประหยัดต้นทุนในทุกด้านทำให้กิจการมีพัฒนาการและมีความเจริญรุ่งเรืองแทน

3.4) องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierache)

Maslow (1970, pp. 122–144) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษได้สร้างทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นโดยทฤษฎีของมาสโลว์มีสมมติฐานอยู่ 3 ประการ คือ

- 1) มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุดราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่
- 2) ความต้องการที่การตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นต่อไป

ความต้องการที่ยังคงไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นจึงจะมีอิทธิพลจูงใจต่อไป

3) ความต้องการมนุษย์นั้นมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา

ทฤษฎีของมาสโลว์แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับ ดังนี้

1) ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการที่ขั้นต่ำสุดตามความคิดของมาสโลว์แต่ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งมนุษย์จะขาดเสียไม่ได้ เช่น ยารักษาโรคที่อยู่อาศัยและการพักผ่อนความต้องการอาหารเครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัยเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในขั้นหนึ่งแล้วความปลอดภัยก็จะเกิดตามมา ความต้องการในขั้นนี้จะเป็นความต้องการที่ป้องกันตนเองให้พ้นจากอันตรายหรือการแย่งชิงสิ่งของที่ใช่เป็นเจ้าของ

3) ความต้องการทางสังคม เมื่อความต้องการทางกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการทางสังคมก็จะเกิดตามมาความต้องการนี้ คือ ความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่น รวมทั้งต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ทางสังคมที่สูงขึ้น

4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงความต้องการขั้นนี้มีความเข้มข้นสูงกว่าความต้องการทางสังคมเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองเกี่ยวกับความรู้ทักษะรวมทั้งความต้องการที่จะให้คนอื่น ยกย่องสรรเสริญ

5) ความต้องการที่เป็นตัวเองหรือความต้องการประจักษ์ตน เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว บุคคลที่ความต้องการในขั้นนี้จึงไม่มากนักเพราะการสนองความต้องการที่ต่ำกว่าแต่ละชั้นยากที่จะเพียงพอและเป็นที่พอใจของตนอยู่แล้วความต้องการในขั้นนี้ก็คือนความต้องการที่อยากจะทำอะไรให้สำเร็จตามความนึกคิด

ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (Theory X, Theory Y)

McGregor (1960, pp. 33–57) เสนอทฤษฎีการจูงใจที่มีชื่อเสียงมาก แนวความคิดของทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนข้อสันนิษฐานที่ว่าลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ที่ตั้งใจทำงานกับไม่ตั้งใจทำงาน ความเชื่อตามทฤษฎี X มีว่า

- 1) มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้
- 2) ไม่ชอบในการทำงานจึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับควบคุมและแนะนำในการจะลงโทษ
- 3) ชอบให้ผู้อื่นแนะนำชี้แนวทางในการทำงาน หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และต้องการ

ความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น

นั่นคือทฤษฎี X มีสมมติฐานว่าต้องบังคับให้มนุษย์ทำงานเพราะมนุษย์เกียจคร้านและไม่ค่อยรับผิดชอบ ผลคือผู้บริหารจะควบคุมคนทำงานอย่างใกล้ชิดและจูงใจคนด้วยการให้เงินหรือผลประโยชน์ แต่ถ้าทำผิดก็จะมี การคาดโทษกัน ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะทำตามสั่งไม่สนใจปรับปรุงงาน เน้นเรื่องเงินเป็นหลัก ทฤษฎีนี้จึงเหมาะใช้ในที่ที่ขาดคนงานและมีมาตรฐานการครองชีพต่ำ McGregor (1960) กล่าวว่า ถ้าคนได้ตามที่ต้องการทั้งกายและใจทฤษฎีนี้คงใช้ไม่ได้ผล ความเชื่อตามทฤษฎี Y มีว่า

- 1) โดยธรรมชาติมนุษย์มิได้ขี้เกียจหรือไม่ชอบที่จะทำงานเสมอไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพของการควบคุมของฝ่ายบริหาร
- 2) มนุษย์มีความตั้งใจจะทำงานให้ดีที่สุด หากได้รับการจูงใจได้อย่างเต็มที่และเหมาะสม
- 3) มนุษย์โดยทั่วไปมิใช่จะพยายามหนีเลี่ยงความรับผิดชอบหรือขาดความทุ่มเท
- 4) มนุษย์โดยทั่วไปมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเก่ง และพร้อมเสมอที่แก้ไขปัญหาในเรื่อง

ต่าง ๆ ขององค์การได้ดีหากให้ออกาส

นั่นคือตามทฤษฎี Y เชื่อว่า มนุษย์มีความคิดริเริ่ม ความขยัน ความรับผิดชอบอยากให้ความร่วมมือ เพียงแต่ผู้บริหารจะพัฒนาคนหรือจูงใจคนเหล่านี้ได้อย่างถูกต้องได้แค่ไหนเพียงไรวิธีการคือ ต้องจัดหรือสร้างสภาพแวดล้อมให้ผู้ที่บังคับบัญชาได้สมดังหวังและองค์การก็จะได้ตามเป้าหมายโดยไม่ต้องควบคุมอย่างเข้มงวด แต่ในทางตรงกันข้ามผู้บังคับบัญชาจะส่งเสริมให้ผู้ที่บังคับบัญชาควบคุมตนเอง หากอยากได้รับการยกย่อง มีตำแหน่ง ที่ความก้าวหน้า งานจึงเสมือนการเล่นและการพักผ่อน ถ้าสภาพแวดล้อมของการทำงานมีความเหมาะสม นั่นก็คือคนจะสนุกกับงาน มีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุขจะทำงานด้วยความทุ่มเท หรือทำมากกว่าที่มอบหมาย หรือพยายามเสนอแนะการปรับปรุงงานที่มีอยู่ให้มีคุณภาพมากขึ้น ยอมทุ่มเทเวลาให้อย่างเต็มที่เพื่อจะได้เป็นที่ยอมรับของหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน โดยหวังว่าในอนาคตเขาคงจะได้ก้าวหน้าในการงาน (สุพัตรา สุภาพ, 2538 อ้างใน ประพัทธ์ วิเชียรฉาย, 2541, หน้า 31)

McGregor (1960) ชี้ให้เห็นว่าในการจูงใจให้ทำงาน ผู้บริหารจะต้องใช้ทฤษฎี Y และเขาต้องมองคนในแง่ดีให้โอกาสคนทำงานใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่การใช้ทฤษฎี Y จูงใจคนได้มากกว่าการใช้ทฤษฎี X แต่ทั้งนี้ไม่ได้มีความหมายว่าจะละเลยต่อการควบคุมเสียโดยสิ้นเชิง

ทฤษฎีการจูงใจของเฟรดเดอริค เฮอริชเบอร์ก (Two-Factor Theory)

Herzberg (1959) ได้เสนอปัจจัยกระตุ้น-ปัจจัยค้ำจุน (The Motivation-Hygiene Theory) หรือบางครั้งเรียกว่า เป็นทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-Factor Theory) เหตุที่เรียกว่าเป็นทฤษฎีสองอย่าง เพราะในการทำงานนั้นจะต้องมีสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ หรือส่วนประกอบที่เสริมให้คนเกิดความพึงพอใจยิ่งขึ้นเรียกว่า เป็นสิ่งค้ำจุน ดังนั้นองค์ประกอบที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรงเรียกว่า ปัจจัยกระตุ้น องค์ประกอบซึ่งมักนำมาซึ่งความไม่พึงพอใจในการทำงาน และยังมีหน้าที่ป้องกันหรือค้ำจุนไม่ให้คนเกิดความรู้สึกท้อแท้ไม่อยากทำงานเรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงานอันเนื่องมาจากมีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน และมีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานและเกี่ยวข้องกับเรื่องของการงานโดยตรง

1) ความสำเร็จของการงาน (Achievement) ได้แก่ การที่พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และรู้จักแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยผลงานสำเร็จจึงเกิดความพึงพอใจในผลงานนั้นอย่างยิ่ง

2) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง โดยการอบรม

3) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ ยกย่อง และนับถือ ไม่ว่าจะจากหัวหน้างาน จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลจากหน่วยงานต่าง ๆ การยอมรับนับถือนี้จะมาในรูปแบบรูปของการยกย่องชมเชยหรือแสดงความยินดีการให้กำลังใจ หรือการแสดงออกที่ยอมรับในความสามารถ

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่สามารถเกิดขึ้นจากการที่ได้ทำสิ่งให้ ๆ ในงานที่ได้รับมอบหมาย และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่กำลังและมีมีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำให้อาจต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิต

กึ่งแก้ว ปาจารย์ (2540) กล่าวว่า เป็นเรื่องของปัจเจกชน (Individualized) เรื่องคุณภาพชีวิตที่เป็นจิตพิสัย (Subjective) และ “คุณภาพชีวิต” หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของแต่ละบุคคล

ชิดชัย สนั่นเรื่อง (2528) อธิบายลักษณะคุณภาพชีวิตหรือลักษณะองค์ประกอบและลักษณะสังคมที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตดังนี้

- 1) มีอาหารที่รับประทานให้ถูกต้อง
- 2) มีที่อยู่อาศัยและที่ทำงานที่เหมาะสม สะอาด สะดวก สบาย
- 3) มีความสัมพันธ์อันที่ดีในครอบครัว
- 4) มีสุขภาพดีและมีพละกำลังที่แข็งแรง
- 5) มีการศึกษาที่ดีและมีโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
- 6) เป็นผู้ผลิตและบริโภคที่ดี
- 7) มีอาชีพที่ดีและสุจริต
- 8) มีจริยธรรมและคุณธรรม
- 9) มีการลดความทุกข์ของตนเอง
- 10) มีการตัดสินใจที่เด็ดขาด
- 11) สร้างมิตรและรู้จักอยู่ร่วมกัน
- 12) ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และพัฒนาตนเอง

ดิเรก ฤกษ์ห่วย (2527, หน้า 98-101) คุณภาพชีวิต คือ เป็นการรวบยอดความคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพและปริมาณความต้องการพื้นฐานทางด้านสังคมวัฒนธรรมและด้านร่างกาย ซึ่งเกี่ยวข้องทั้งสังคมการเมืองทางเศรษฐกิจ จิตวิทยา และสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิตทั้งในธรรมชาติและมนุษย์สร้างขึ้น

นิพนธ์ คันธเสวี (2526, หน้า 5) คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของมนุษย์ทั้งในกาย อารมณ์ และสังคม รวมทั้งจิตใจความคิด รวมเอาทุกด้านไว้หมด โดยสภาพความเป็นอยู่ของมนุษย์ไม่ดี ไม่ได้ได้รับความพึงพอใจ แสดงว่าคุณภาพชีวิตของคนทำงานนั้นต่ำกว่าที่ควรจะเป็น

- 1) การควบคุมหรือการมีเสรีในการทำงานนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศการทำงาน การให้ทำงานมีเสรีถึงระดับหนึ่งในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2) การยอมรับ มีการรับรู้ว่าพนักงานในแต่ละส่วนงานเป็นส่วนสำคัญขององค์กรและมีส่วนช่วยต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

3) การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กรไม่ว่าจะในแง่เป้าหมาย หมายถึง ค่านิยมในองค์กร รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

4) การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้รับจากการทำงาน รวมไปถึงผลที่ต่างจากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทายได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ได้มีการพัฒนาทักษะความรู้ขณะทำงานและประสบผลสำเร็จในการงาน การได้รับรางวัลตอบแทน เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ค่าจ้าง ฐานะขั้น ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำหน้าที่ได้ดีที่สุดและประโยชน์อื่น ๆ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

ป่วย อึ้งภากรณ์ (2530 อ่างใน สุภางค์ จันทวานิช และวรรณิ์ ไทยนันทน์, 2541) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตสรุปเป็นดัชนีชีวิตดังนี้

- 1) การได้รับอาหารที่ครบและมีคุณภาพ
- 2) ได้รับการบริการด้านอนามัยและสวัสดิการ
- 3) การขนาดของครอบครัวที่เหมาะสม
- 4) มีครอบครัวที่ความอบอุ่น
- 5) มีโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมทั้งระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน
- 6) ความเสมอภาคที่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายของรัฐ
- 7) ได้โอกาสผูกมิตรกับสังคมภายนอก
- 8) ความเสมอภาคเชิงพาณิชย์
- 9) ใช้ชีวิตสภาพแวดล้อมที่ดี
- 10) มีการวางแผนครอบครัว
- 11) การได้รับการบริการการประกันสังคมและด้านสวัสดิการสังคม
- 12) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากที่สุด
- 13) การดำรงชีวิตตามความเหมาะสม
- 14) มีโอกาสและความเสมอภาคในด้านอื่น ๆ คือ

14.1) ด้านการผลิตของบุคคล

14.2) ด้านการรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ

14.3) ด้านการรับบริการด้านสาธารณสุข

14.4) ด้านการรวมกลุ่มเพื่อประกอบกิจกรรมที่ไม่ขัดต่อความสงบสุขของ

ประเทศชาติ

14.5) ด้านการมีส่วนร่วมทางการเมือง

พิพัฒน์ จันทรา (2542, หน้า 14) ได้สรุปคุณภาพชีวิตไว้ว่า เป็นการมองภาพรวมชีวิตมนุษย์ โดยประกอบด้วย สติปัญญา ร่างกายจิตใจ และความรู้สึกนึกคิดในขณะเดียวกันมนุษย์ให้ความสำคัญ

เศรษฐกิจ การเมือง ดังนั้นจึงไม่สามารถกล่าวถึงมนุษย์ในแง่เดียวได้ แต่สามารถมองมนุษย์ในทุกด้าน และทุกระดับคุณภาพชีวิตของมนุษย์จึงจะสามารถพิจารณาชีวิตความเป็นอยู่ได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน มีผู้ให้ความหมายไว้ต่างๆ กัน ในเรื่องการทำงานดังนี้

Dessler (1991 อ้างใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 11) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง สิ่งที่พนักงานอยากได้จากองค์กรทั้งเรื่องเรื่องต่าง ๆ เช่น ขวัญกำลังใจ วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมทางต่าง ๆ ที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน

Hackman & Suttle (1977 อ้างใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 10) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การส่งเสริมให้มีประชาธิปไตยในองค์กรโดยพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีการบริหารโดยนี้ถึงความสัมพันธ์ของพนักงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตที่เพิ่มขึ้นมากกว่าจากเดิม มีการแบ่งผลประโยชน์และทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังคำนึงถึงเรื่องสุขภาพร่างกาย ค่าแรง ค่าตอบแทน ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีแนวคิดที่เหมือนกับความพึงพอใจในการทำงานและเกี่ยวข้องกับโปรแกรมการพัฒนางานองค์กร (Organizational Development Programs)

Arnold & Feldman (1986 อ้างใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น ทั้งในเรื่องของบุคคลเทคโนโลยีและ สภาวะเศรษฐกิจซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง และเตรียมพร้อมรับมือกับงานจะทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคล

Bluestone (1977 อ้างใน ผจกญ เฉลิมสาร, 2540, หน้า 6) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพอใจในการทำงานสูงสุดโดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงาน หมายความว่ารวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพขององค์กรเพื่อเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกในองค์กรในทุกระดับได้โดยใช้ความเชี่ยวชาญ สติปัญญา ทักษะ และความสามารถอื่นๆ มาใช้เพื่อให้ได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น

Bruce & Blackburn (1992) ระบุว่าองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานมีดังนี้

- 1) ค่าแรงที่เพียงพอและเป็นธรรม
- 2) สภาพการทำงานที่ไม่มีอุบัติเหตุและปลอดภัย
- 3) การมีโอกาสในการศึกษา พัฒนาความสามารถและทักษะ และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน

- 4) ความก้าวหน้าในอนาคตและความมั่นคง
- 5) ได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรและหัวหน้างาน
- 6) มีระบบการบริหารที่ดี
- 7) การแบ่งเวลาส่วนตัวกับเวลางานได้อย่างดี
- 8) การภูมิใจในงานและหัวหน้า

Walton (1974, p. 91–104) ตามแนวคิดในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน Walton (1974) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมในตัวพนักงานและสังคม ที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton (1974) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นว่า ประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เงินเดือนรับค่าจ้าง ค่าแรงงาน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอต่อการใช้ชีวิตอยู่ได้ตามที่ยอมรับทั่วไป

2) สภาพภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Health Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศภายในการทำงาน สถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้มีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่เสี่ยงเกินไป

3) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Development or Human Capacities) หมายถึง โอกาสที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง โดยการให้ความสำคัญกับการศึกษา อบรม พัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล ทำให้พนักงานมีทักษะความรู้ ดังนี้

- 3.1) ความเป็นเสรีและเป็นตัวของตัวเอง
- 3.2) ทักษะที่ซ้ำซ้อน เป็นการพิจารณาความมากไปน้อยของงานโดยผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความชำนาญ
- 3.3) ความเป็นจริงและความรู้ใหม่
- 3.4) ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลเกี่ยวกับการทำงาน
- 3.5) การวางแผน บุคคลที่มีความสามารถในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดี

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในงานทั้งในเรื่องของตำแหน่งงานและรายได้ตลอดจนการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและครอบครัว ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 4.1) มีการทำงานที่พัฒนาคือรับผิดชอบงานได้มากขึ้น
- 4.2) มีแนวทางก้าวหน้าคือ มีความคาดหวังจะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่อทำงานในหน้าที่นั้น ๆ สูง ๆ ขึ้น
- 4.3) โอกาสความสำเร็จเป็นมีความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กรหรือในสายงานอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน และครอบครัว
- 4.4) ความมั่นคงคือ มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่ได้รับ

5) การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคม กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาการติดต่อสื่อสารในกลุ่ม โดยคนทำงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถที่จะปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

- 5.1) ความเป็นเสรีและไม่มีการอคติ
- 5.2) การแบ่งชั้นวรรณะในองค์กร
- 5.3) การเปลี่ยนแปลงในการร่วมกันทำงาน
- 5.4) มีการสนับสนุนในกลุ่มการทำงาน
- 5.5) มีความรู้สึกทำงานร่วมกันดีในองค์กรมีความสำคัญ
- 5.6) มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย

6) ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) การใช้หลักรัฐธรรมนูญในการปฏิบัติงานและเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเหมาะสม ซึ่งพิจารณาได้จาก

- 6.1) ความลับของตน
- 6.2) มีเสรีในการพูดจา
- 6.3) มีความเสมอภาค
- 6.4) มีความเคารพต่อหน้าที่ความเป็นเพื่อนของผู้ร่วมงาน

7) มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการใช้ชีวิต

8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง ความรู้สึกทำงานและองค์กรที่ปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อสังคม ความภูมิใจในงานและองค์กรของตน ความมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคม การให้ความร่วมมือในชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ใน

การทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อิทธิเดช คำไม้, กิมาพร ชมะณะรงค์ และสุรนาท ชมะณะรงค์ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การส่งเสริมความปลอดภัยเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรม: ศึกษากรณี โรงงานน้ำตาล การวิจัยใช้การทดลองกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานด้านการให้ความรู้ การสร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติในโรงงานน้ำตาลสองแห่งในจังหวัดขอนแก่นและกาฬสินธุ์ จำนวน 160 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 80 คน และกลุ่มเปรียบเทียบ 80 คนระยะเวลาในการทดลอง 8 สัปดาห์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ Paired t-test และ Independent t-test ซึ่งกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 ผลการศึกษาพบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานกลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมส่งเสริมความปลอดภัย (Mean = 83.5625, SD = 8.95961) และกลุ่มเปรียบเทียบ (Mean = 75.0750, SD = 5.08603) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (t-value = 7.369, p = value = 0.000) ดังนั้นผู้ประกอบการที่ต้องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาลให้สูงขึ้นควรพิจารณาแนวทางการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานนี้ เพื่อลดความสูญเสียจากอุบัติเหตุต่อไป

จินตนา บุบผามาโล (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและการประเมินทัศนคติของพนักงานโดยใช้บาลานซ์ สคอร์การ์ด กรณีศึกษา โรงงานน้ำตาล อ.หนองเรือ จ.ขอนแก่น จากกรณีศึกษาจำนวน 217 คน ผลวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.60 โดยมีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.01 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 42.31 สถานภาพสมรสเป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 60.58 เงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.15 มีตำแหน่งงานเป็นช่างบำรุงและระยะเวลาปฏิบัติงาน คือ 11 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.06 พนักงานมีแรงจูงใจในภาพรวม ระดับปานกลาง โดยในด้านลักษณะงานมีแรงจูงใจระดับสูง ในด้านอื่น ๆ นอกนั้นมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง ระบบบริหารคุณภาพ มีผลต่อความสำเร็จด้านลูกค้าและกระบวนการภายใน ในระดับสูงส่วนด้านการเงิน และด้านการเรียนรู้และพัฒนาในระดับปานกลาง

รุ่งวิกรัย หยอมแหยม (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิจัย “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เมวะ เอ็นจิเนียริง จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เมวะ เอ็นจิเนียริง จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ อยู่ในระดับดี ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม

ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม อยู่ในระดับไม่ดี และผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เมวะ เอ็นจิเนียริง จำกัด พบว่า พนักงานปฏิบัติการที่มี อายุ รายได้สุทธิต่อเดือน อายุงานในการปฏิบัติงานกับบริษัท ฯ และสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เมวะ เอ็นจิเนียริง จำกัดแตกต่างกัน ส่วนพนักงานปฏิบัติการที่มีเพศระดับการศึกษา และที่พักอาศัยต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เมวะ เอ็นจิเนียริง จำกัด ไม่แตกต่างกัน

ธรินทร์ มาลา (2557) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร การศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทดสอบความตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของคอนบาค กับพนักงานบริษัทเอกชนเขตสาทรทดสอบเบื้องต้นกับพนักงาน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.977 แล้วทดสอบกับพนักงานบริษัทเอกชนจำนวน 400 คน วิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่ายและแบบพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมขององค์กรในลักษณะสร้างสรรค์มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน แต่สิ่งแวดล้อมทางกายภาพมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านบรรยากาศขององค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา และการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรม มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน

รักชนก บุรฮานี (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน of บุคลากรบริษัท คูอิงเวล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of บุคลากร บริษัท คูอิงเวล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำนวนทั้งสิ้น 92 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ R.V. Krejcie และ D.W. Morgan วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยคำนึงถึงความน่าจะเป็นและสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยใช้สถิติแบบการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากที่สุด มีอายุระหว่าง 25-30 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท มีอายุการปฏิบัติงานระหว่าง 1-3 ปี และเป็นฝ่ายปฏิบัติการรักษาความปลอดภัยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of บุคลากร บริษัท คูอิงเวล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่

ปลอดภัยสุขลักษณะ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสการใช้และพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากร บริษัท ดูอิ่งเวล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด ที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการปฏิบัติงาน ฝ่าย/ สังกัด แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05



บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร มีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย
- 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สมมติฐานการวิจัย
- 3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 บทสรุป

3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อมูลความปลอดภัยข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน และข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร ตามรายละเอียดดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

3.1.1.1 ใบขอขออนุญาตเก็บข้อมูล ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากทางแผนกทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานน้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร โดยแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ บุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุน

3.1.1.2 ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคลของบุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร

ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ โดยมีระดับการวัดดังนี้

- 1) เพศ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 2) อายุ ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
- 3) สถานะภาพ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)

4) ระดับการศึกษา ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)

5) รายได้ต่อเดือน ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

6) แผนกงาน ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)

7) อายุงาน ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

3.1.1.3 ข้อมูลพฤติกรรมของบุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุน

1) ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย พื้นที่ให้ในการทำงาน ความเหมาะสมในบริเวณที่ปฏิบัติงาน ความสะดวกสบาย สิ่งแวดล้อมภายในโรงงาน และวัสดุอุปกรณ์เหมาะสมในการทำงาน โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาค (Interval Scale) และมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|----------------------|------------------|
| - เห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 5 |
| - เห็นด้วยน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| - เห็นด้วยปานกลาง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| - เห็นด้วยมาก | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| - เห็นด้วยมากที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |

สำหรับการวัดระดับความพึงพอใจเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|-----------|------------|
| ค่าเฉลี่ย | ความหมาย |
| 4.21-5.00 | มากที่สุด |
| 3.41-4.20 | มาก |
| 2.61-3.40 | ปานกลาง |
| 1.81-2.60 | น้อย |
| 1.00-1.80 | น้อยที่สุด |

2) ข้อมูลด้านความปลอดภัย ประกอบด้วย การปฏิบัติตามข้อบังคับในเรื่องความปลอดภัย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ และการตรวจสอบความพร้อมก่อนปฏิบัติงาน โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาค (Interval Scale) และมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|---------------|------------------|
| - ประจำ | มีค่าคะแนนเป็น 5 |
| - บ่อยครั้ง | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| - บางครั้ง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| - นาน ๆ ครั้ง | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| - ไม่เคย | มีค่าคะแนนเป็น 1 |

สำหรับการวัดระดับความถี่การปฏิบัติเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21–5.00	ประจำ
3.41–4.20	บ่อยครั้ง
2.61–3.40	บางครั้ง
1.81–2.60	ไม่เคย
1.00–1.80	น้อยที่สุด

3) ข้อมูลด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยกย่องด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่และด้านความก้าวหน้า โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาค (Interval Scale) โดยมีระดับการวัดดังนี้

– เห็นด้วยน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5
– เห็นด้วยน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 4
– เห็นด้วยปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
– เห็นด้วยมาก	มีค่าคะแนนเป็น 2
– เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1

สำหรับการวัดระดับความพึงพอใจเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21–5.00	มากที่สุด
3.41–4.20	มาก
2.61–3.40	ปานกลาง
1.81–2.60	น้อย
1.00–1.80	น้อยที่สุด

4) ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย ด้านครอบครัว ด้านความสำเร็จด้านการยอมรับ และด้านความสุข โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาค (Interval Scale) โดยมีระดับการวัดดังนี้

– เห็นด้วยน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5
– เห็นด้วยน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 4
– เห็นด้วยปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
– เห็นด้วยมาก	มีค่าคะแนนเป็น 2
– เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1

สำหรับการวัดระดับความพึงพอใจเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21–5.00	มากที่สุด
3.41–4.20	มาก
2.61–3.40	ปานกลาง
1.81–2.60	น้อย
1.00–1.80	น้อยที่สุด

3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถามแบบสอบถาม (Questionnaire)

3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและมีทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้วจะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ บุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาลสหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่าครอนบาร์ค แอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.918 หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดยจะทำการแจกในวันที่ 5 ของเดือนตุลาคม พ.ศ. 2558

ตารางที่ 3.1: ผลวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม

ข้อ	ปัจจัย	Cronbach's Alpha Coefficient
1	ด้านสภาพแวดล้อม	0.880
2	ด้านความปลอดภัย	0.594
3	ด้านแรงจูงใจ	0.921
4	ด้านคุณภาพชีวิต	0.861
รวม		0.918

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นบุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุน โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุน โรงงาน สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวน 1,000 คน (นำข้อมูลมาจากฝ่ายบุคคล บริษัท สหเรือง จำกัด) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ บุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างบุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุนในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2558 โดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างวันที่ 7 เดือนตุลาคม พ.ศ.2558 จำนวน 300 คน

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 เริ่มต้นจากการกำหนดหัวข้อวิจัยที่สนใจและตัวแปรต่าง ๆ และมีการค้นคว้าทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล จำนวน 1,000 คน กลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน

3.3.3 ทำการแจกจ่ายกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ บุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์หาค่า Cronbach's Alpha (Cronbach's Alpha Analysis Test)

3.3.4 ทำการจัดเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน และนำข้อมูลมาใส่ในโปรแกรมทางสถิติเพื่อประมวลผลข้อมูล

3.3.5 วิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้ สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) (F-test) และ สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พร้อมสรุปผล

3.4 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

3.4.1 ความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร ที่แตกต่างกัน

3.4.2 อิทธิพลของปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร

การทดสอบสมมติฐานทั้งสองข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

3.5.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสองข้อโดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

3.5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA)

3.5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร มีผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสองข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe)

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression)

สมมติฐานทั้งสองข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

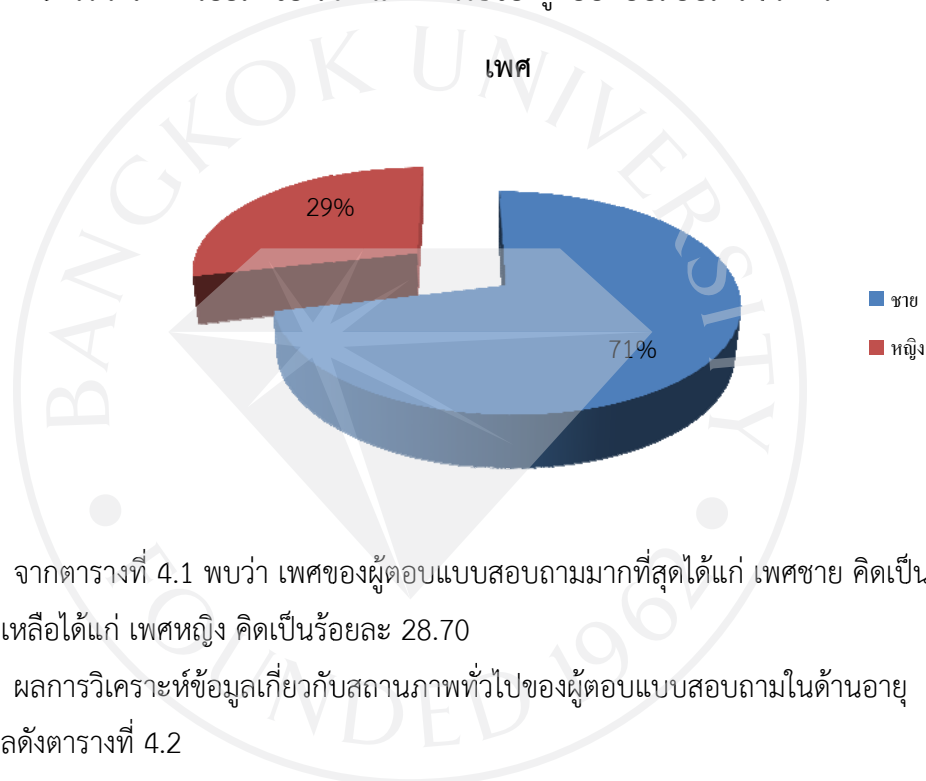
ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ ปรากฏผลดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 4.1: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
เพศชาย	214	71.30
เพศหญิง	86	28.70
รวม	300	100.00

ภาพที่ 4.1: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ



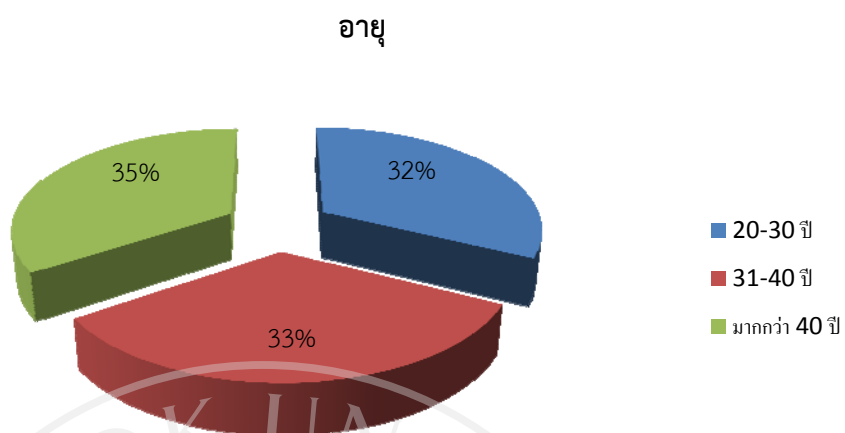
จากตารางที่ 4.1 พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 71.30 ที่เหลือได้แก่ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 28.70

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-30 ปี	97	32.30
31-40 ปี	100	33.30
มากกว่า 40 ปี	103	34.40
รวม	300	100.00

ภาพที่ 4.2: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ



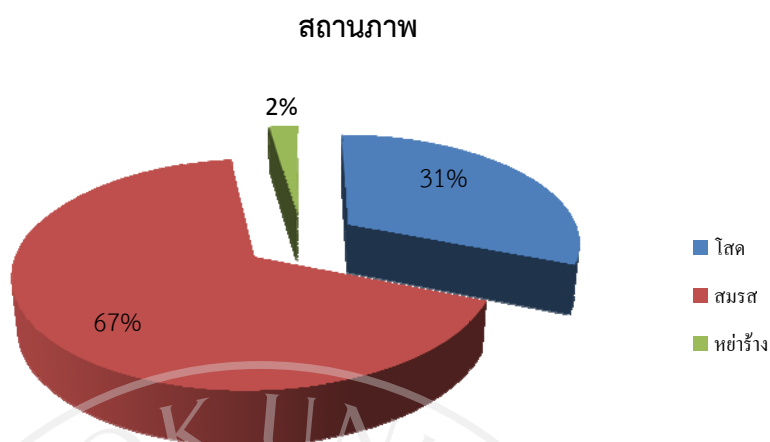
จากตารางที่ 4.2 พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ มากกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.40 รองลงมาได้แก่ อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.30 และอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุดได้แก่อายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.30

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสถานภาพปรากฏผลดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	93	31.00
สมรส	200	66.70
หย่าร้าง	7	2.30
รวม	300	100.00

ภาพที่ 4.3: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสถานภาพ



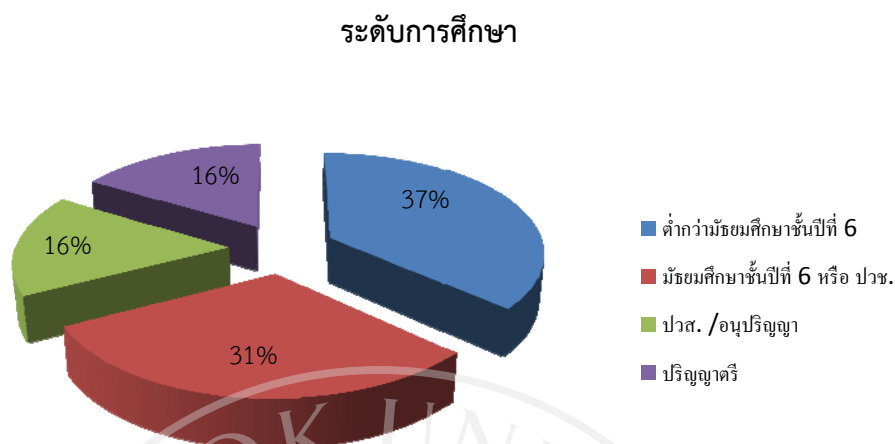
จากตารางที่ 4.3 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ สมรส คิดเป็นร้อยละ 66.70 รองลงมาได้แก่ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 31.00 และสถานภาพที่มีจำนวนน้อยที่สุดได้แก่ หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 2.30

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6	110	36.70
มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 หรือ ปวช.	92	30.70
ปวส./ อนุปริญญา	49	16.30
ปริญญาตรี	49	16.30
รวม	300	100.00

ภาพที่ 4.4: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา



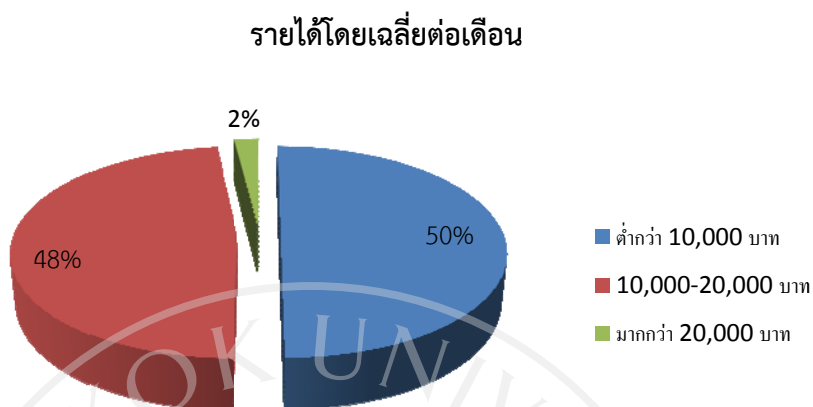
จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 36.70 รองลงมาได้แก่ ระดับการศึกษา มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 หรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 30.70 ระดับการศึกษา ปวส./อนุปริญญา และระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 16.30

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรายได้ โดยเฉลี่ยต่อเดือน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรายได้ โดยเฉลี่ยต่อเดือน

รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	150	50.00
10,000–20,000 บาท	144	48.00
มากกว่า 20,000 บาท	6	2.00
รวม	300	100.00

ภาพที่ 4.5: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน



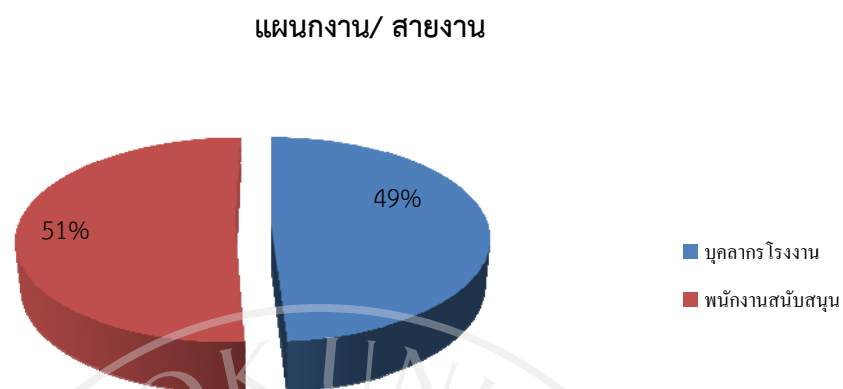
จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาได้แก่ รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 10,000–20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.00 และรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนที่มีจำนวนน้อยที่สุดได้แก่ มากกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านแผนกงาน/สายงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านแผนกงาน/สายงาน

แผนกงาน/ สายงาน	จำนวน	ร้อยละ
บุคลากรโรงงาน	147	49.00
พนักงานสนับสนุน	153	51.00
รวม	300	100.00

ภาพที่ 4.6: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านแผนงาน/สายงาน



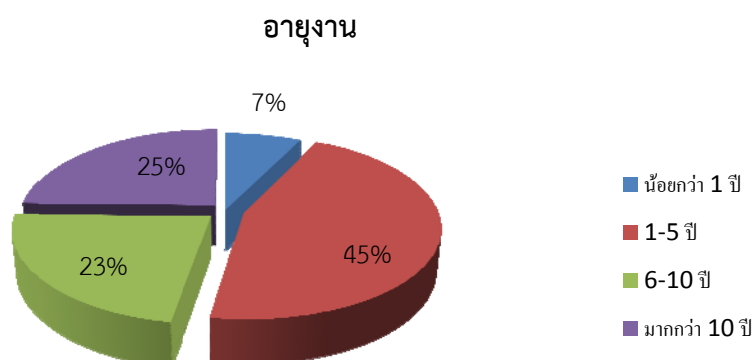
จากตารางที่ 4.6 พบว่า แผนงาน/ สายงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ พนักงานสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 51.00 ที่เหลือได้แก่ บุคลากรโรงงาน คิดเป็นร้อยละ 49.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	22	7.30
1-5 ปี	136	45.30
6-10 ปี	68	22.70
มากกว่า 10 ปี	74	24.70
รวม	300	100.00

ภาพที่ 4.7: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุงาน



จากตารางที่ 4.7 พบว่า อายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ อายุงาน 1-5 ปี รองลงมาได้แก่ อายุงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.70 อายุงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.70 และอายุงานที่มีจำนวนน้อยที่สุดได้แก่ อายุงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.30

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 2 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างของคุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8: ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

คุณภาพชีวิต	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
คุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุนภาพรวม	4.03	0.504	3.92	0.474	1.713	0.088

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพด้านเพศพบว่า คุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุนไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างของคุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9: ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

อายุ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
คุณภาพชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.106	0.053		
					0.213	0.808
	ภายในกลุ่ม	297	73.981	0.249		
	รวม	299	74.087			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตบุคลากร โรงงานและหน่วยสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุพบว่า คุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงานและ หน่วยสนับสนุนไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างของคุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงานและหน่วย สนับสนุน จำแนกตามสถานภาพด้านสถานะภาพ ปรากฏผลดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 4.10: ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของ การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพด้านสถานภาพ

สถานภาพ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
คุณภาพชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.142	0.071		
					0.286	0.752
	ภายในกลุ่ม	297	73.945	0.249		
	รวม	299	74.087			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตบุคลากร โรงงานและหน่วยสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพด้านสถานภาพพบว่า คุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงาน และหน่วยสนับสนุนไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างของคุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงานและหน่วย สนับสนุน จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11: ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
คุณภาพชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	3	0.494	0.165		
					0.663	0.752
	ภายในกลุ่ม	296	73.593	0.249		
	รวม	299	74.087			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุนไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างของคุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพด้านรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12: ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพด้านรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน

รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
คุณภาพชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.265	0.133		
					0.534	0.587
	ภายในกลุ่ม	297	73.822	0.249		
	รวม	299	74.087			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตบุคลากร
โรงงานและหน่วยสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพด้านรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนพบว่า คุณภาพชีวิต
บุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุนไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างของคุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงานและหน่วย
สนับสนุน จำแนกตามสถานภาพด้านแผนงาน/ สายงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13: ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของ
การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุน
จำแนกตามสถานภาพด้านแผนงาน/ สายงาน

แผนงาน/ สายงาน	บุคลากรโรงงาน		หน่วยสนับสนุน		t	p
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
คุณภาพชีวิตบุคลากร โรงงานและหน่วย สนับสนุนภาพรวม	3.9510	0.51503	4.0529	0.47698	-1.779	0.076

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตบุคลากร
โรงงานและหน่วยสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพด้านแผนงาน/ สายงาน พบว่า คุณภาพชีวิต
บุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุนไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างของคุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงานและ
หน่วยสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14: ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

อายุงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
คุณภาพชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	3	0.730	0.243		
					0.982	0.401
	ภายในกลุ่ม	296	73.357	0.299		
	รวม	299	74.087			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2.7 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่า คุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุนไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) เพื่อศึกษาว่าปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานหรือไม่ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15: ค่าปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงาน ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

คุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
1. ด้านสภาพแวดล้อม	0.261	4.967	0.000*
2. ด้านความปลอดภัย	0.09	1.864	0.063
3. ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	0.444	8.495	0.000*

$R^2 = 0.445$, $F\text{-Value} = 79.26$, $n = 300$, $P\text{-Value} \leq 0.05^*$

จากตารางที่ 2.8 พบว่า ปัจจัยความปลอดภัย ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงาน และหน่วยสนับสนุน ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อม มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนในทางเดียวกัน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนในทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 5

บทสรุป

บทสรุปการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร มีบทสรุปสามารถอธิบายได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 การอภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยจะนำเสนอใน 2 ส่วน ดังนี้

5.1.1 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์พบว่า

5.1.1.1 พนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร ที่ถูกคัดเลือกให้มาตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็น เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 71.30 ที่เหลือได้แก่เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 28.70

5.1.1.2 พนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร ที่ถูกคัดเลือกให้มาตอบแบบสอบถาม อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ มากกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.40 รองลงมาได้แก่ อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.30 และมีจำนวนน้อยที่สุดได้แก่อายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.30

5.1.1.3 พนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร ที่ถูกคัดเลือกให้มาตอบแบบสอบถาม พบว่าสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ สมรส คิดเป็นร้อยละ 66.70 รองลงมาได้แก่ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 31.00 และสถานภาพที่มีจำนวนน้อยที่สุดได้แก่ หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 2.30

5.1.1.4 พนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร ที่ถูกคัดเลือกให้มาตอบแบบสอบถามพบว่า ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 36.70 รองลงมาได้แก่ ระดับการศึกษา มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 หรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 30.70 ระดับการศึกษา ปวส./อนุปริญญา และระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 16.30

5.1.1.5 พนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร ที่ถูกคัดเลือกให้มาตอบแบบสอบถามพบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาได้แก่ รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 10,000–20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.00 และรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนที่มีจำนวนน้อยที่สุดได้แก่ มากกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.00

5.1.1.6 พนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร ที่ถูกคัดเลือกให้มาตอบแบบสอบถามพบว่า แผนกงาน/ สายงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ พนักงานสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 51.00 ที่เหลือได้แก่ บุคลากรโรงงาน คิดเป็นร้อยละ 49.00

5.1.1.7 พนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร ที่ถูกคัดเลือกให้มาตอบแบบสอบถาม พบว่าอายุงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ อายุงาน 1–5 ปี รองลงมาได้แก่ อายุงาน มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.70 อายุงาน 6–10 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.70 และอายุงานที่มีจำนวนน้อยที่สุดได้แก่ อายุงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.30

5.1.2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ซึ่งได้แก่ การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมติฐานทั้ง 2 ข้อ ดังนี้

5.1.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร ที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ ทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความแตกต่างค่าที (t-test) และ ความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) ของคุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน ด้านแผนกงาน/ สายงาน และด้านอายุงานพบว่า คุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุนไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ความแตกต่างของปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ ทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความสัมพันธ์ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานพบว่า ปัจจัยความปลอดภัย ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อม มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนในทางเดียวกัน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนในทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 การอภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามสมมติฐานดังนี้

5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร ที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน ด้านแผนงาน/ สายงาน และด้านอายุงานพบว่า คุณภาพชีวิตบุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุน ไม่มีความแตกต่างกันนั้น หมายความว่าพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร มีความต้องการที่ไม่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ตามแนวความคิดของ Maslow (1970) ที่ว่า ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) คือ ความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย (Safety and Security Needs) คือ ความต้องการที่จะมีชีวิตที่มั่นคง ปลอดภัย ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม (Love and Belonging Needs) มนุษย์เมื่อเข้าไปอยู่ในกลุ่มใดก็ต้องการให้ตนเป็นที่รักและยอมรับในกลุ่มที่ตนอยู่ ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self-Esteem Needs) เป็นความต้องการในลำดับต่อมา ซึ่งความต้องการในขั้นนี้ถ้าได้รับจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ขั้นที่ 5 ความต้องการในการเข้าใจและรู้จักตนเอง (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ซึ่งน้อยคนที่จะประสบได้ถึงขั้นนี้ รวมถึงการที่สังคมก่อให้เกิดคุณภาพชีวิต คือ การรับประทานอาหาร ที่มีคุณค่ากินให้ถูกหลัก มีที่อยู่อาศัยและที่ทำงานที่สะอาด สะดวก ในครอบครัวมีความสัมพันธ์อันดี รวมถึงสุขภาพที่ได้รับโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้มีอาชีพสุจริตมีจริยธรรมและคุณธรรม

ให้ความสำคัญกับกายพักผ่อนและใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และพัฒนาตนเองเสมอ (พิพัฒน์ จันทรา, 2542, หน้า 12) การมองภาพรวมชีวิตมนุษย์โดยมีประกอบด้วย สติปัญญา ร่างกาย จิตใจ และความรู้สึกนึกคิด ในขณะที่เดียวกันมนุษย์ก็ให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจ การเมือง ดังนั้นจึงไม่สามารถกล่าวถึงมนุษย์ในแง่เดียวได้ แต่สามารถมองมนุษย์ในทุกด้าน โดยขีดหรือระดับที่คนแต่ละคนพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้จากส่วนประกอบต่าง ๆ ทั้งการควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน หรือมีการรับรู้ว่าคุณค่าแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กรโดยแต่ละคนจะมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กรไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์กร ค่านิยม การก้าวหน้า และการพัฒนาเป็นผลได้มาจากการทำงาน รวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทายได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงานประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับรางวัลตอบแทนจากการงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ค่าจ้าง ชั้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลได้มาจากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ และยังสามารถคล้องกับวิจัยของ รักชนก บุรธานี (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัท ดูอิ่งเวล อินเทอร์เน็ต จำกัด ผลวิจัยพบว่า บุคลากรบริษัท ดูอิ่งเวล อินเทอร์เน็ต จำกัด ที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการปฏิบัติงาน ฝ่าย/ สังกัดแตกต่างกัน แต่มีคุณภาพชีวิตการทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีผลที่ตรงกันกับผลการวิจัย

5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ความแตกต่างของปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อม มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนในทางเดียวกัน เนื่องจากสิ่งแวดล้อมอันดีภายในโรงงานทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี โดยแบ่งออกเป็นดังที่ Jones (1974 อ้างใน ชูติมา มาลัย, 2538) กล่าวไว้ว่า ประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงานแบ่งออกได้เป็น สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม รวมถึงสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมซึ่งสอดคล้องกับ Gilmer (1973 อ้างใน รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง, 2547) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงานการติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ โดยมีผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน โดยยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ Moos (1986) ที่กล่าวถึง มิติสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มี 3 มิติ คือ มิติสัมพันธภาพ มิติการพัฒนา

บุคลิกภาพ และมิติการคงไว้ และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยหลักสำคัญในการดำรงชีวิตในสังคมและยังผลต่อคุณภาพชีวิตอีกด้วยความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้บุคคลากรมีความสามารถในการทำงานและการดำเนินชีวิต ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานจากแนวคิดของ Moos (1986) มีความเหมาะสมในบุคคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุน ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ รวมไปถึงจิตวิทยาสังคม ซึ่งถือเป็นสิ่งแวดล้อมที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสรีระเนื่องจากอารมณ์และจิตใจที่ได้รับการกดดัน ซึ่งถือเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน และสอดคล้องกับวิจัยของ ธรินทร์ มาลา (2557) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของวัฒนธรรมองค์กรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร การศึกษาใช้แบบสอบถามกับพนักงานบริษัทเอกชนเขตสาทรทดสอบเบื้องต้นกับพนักงาน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.977 แล้วทดสอบกับพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 400 คน วิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่ายและแบบพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมขององค์กรในลักษณะสร้างสรรค์มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแต่สิ่งแวดล้อมทางกายภาพมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านบรรยากาศองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา และการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรม มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน

ปัจจัยความปลอดภัยไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน โดยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิเดช คำไม้, กีมาพร ชมะณะรงค์ และสุรนาท ชมะณะรงค์ (2553) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การส่งเสริมความปลอดภัยเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรม: ศึกษากรณี โรงงานน้ำตาล โดยผลวิจัยพบว่า ความปลอดภัยผู้ประกอบการที่ต้องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาลให้สูงขึ้นควรพิจารณาแนวทางการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานนี้ เพื่อลดความสูญเสียจากอุบัติเหตุ แสดงให้เห็นว่าความปลอดภัยของอุตสาหกรรมโรงงานน้ำตาลยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เนื่องจากความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ รวมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierache) ความต้องการความปลอดภัยเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในขั้นหนึ่งแล้วความต้องการความปลอดภัยจะเกิดตามมาความต้องการในขั้นนี้จะเป็นความต้องการที่ป้องกันตนเอง ให้พ้นจากอันตราย หรือการแย่งชิงสิ่งของที่ใช่เป็นเจ้าของและไม่สอดคล้องกับที่ อารี เพชรมุต (2537) ที่กล่าวถึงการจัดการความปลอดภัยในโรงงานต้องคำนึงถึง

สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในโรงงานโดยมีการคำนึงถึงในเรื่องการจัดองค์กรเพื่อความปลอดภัยการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงานที่จะทำให้คนทำงานอย่างมีความสุข การป้องกันอุบัติเหตุการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน โดยมีวิจัยที่สอดคล้องของ รุ่งวิกรัย หยอหมแหยม (2554) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เมวะ เอ็นจีเนียริง จำกัด ผลวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ อยู่ในระดับดี ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม อยู่ในระดับไม่ดี และผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจ ทางด้านความก้าวหน้า ความมั่นคงในงานที่ทำและยังสอดคล้องกับ ทฤษฎีการจูงใจของ เฟรดเดอริค เฮอิร์ชเบอร์ก (Two-Factor Theory) (Herzberg, 1959) ปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากมีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติพนักงานภายในโรงงานยังมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันไปตามปัจจัยต่างๆ ตามทฤษฎีที่สอดคล้องคือเรื่องของวัฒนธรรม ขวัญกำลังใจและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีซึ่งจะเป็นสิ่งที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Dessler, 1991 อ้างใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 11) และ การทำให้เกิดความยุติธรรมในการทำงาน มีการบริหารงานที่คำนึงถึงความรู้สึกพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองความต้องการของพนักงานอีกทั้งยังคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานและ ผลประโยชน์สูงสุดที่มนุษย์จะได้รับ (Dubrin, 1984) อีกทั้งการปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อการทำงานของเขาด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

5.3.1 ควรศึกษาเรื่อง ความผูกพันของบุคลากร บริษัท สหเรือง จำกัด เนื่องจากที่ผ่านมา บริษัทฯ ประสบกับเข้า-ออกของพนักงาน ดังนั้นควรมีการทำการวิจัยเพื่อหาจุดบกพร่องของทางบริษัทและต้องการให้ผู้บริหารใส่ใจกับผู้ปฏิบัติงานให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น และธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับบริษัทต่อไป

5.3.2 ควรศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต เช่น รายได้บุคลิกภาพ ความคาดหวัง เป็นต้น

5.3.3 ควรมีการจัดการศึกษาคุณภาพความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อใช้เป็น
กรณีศึกษาและในการพัฒนาคุณภาพความปลอดภัยต่อไป

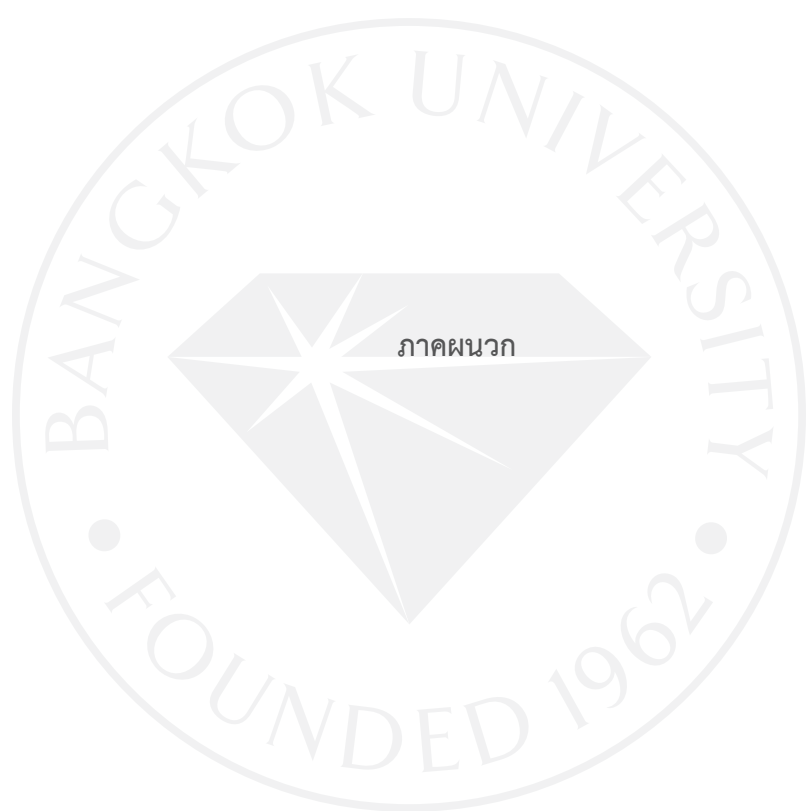


บรรณานุกรม

- กิ่งแก้ว ปาจารย์. (2540). คุณภาพชีวิต. *สารศิริราช*, 49(3), 279–281.
- จินตนา บุบผามาโล. (2554). แรงจูงใจและการประเมินทัศนคติของพนักงานโดยใช้บาลานซ์ สคอร์การ์ด กรณีศึกษา โรงงานน้ำตาล อ.หนองเรือ จ.ขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชลธิชา สว่างเนตร. (2542). การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรและขวัญใน การทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชิตชัย สนั่นเรียง. (2528). แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต. *วารสารประชากรศึกษา*, 2, 53–65.
- ชุติมา มาลัย. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงานและ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการปฏิบัติตนของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล เครือสมิติเวช. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิเรก ฤกษ์ห่วย. (2527). การส่งเสริมการเกษตร: หลักการและวิธีการ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธรินทร์ มาลา. (2557). การศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัท บริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นิพนธ์ คันธเสวี. (2526). การศึกษาวัฒนธรรมในประมวลบทบาททางวิชาการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- ประพัทธ์ วิเชียรฉาย. (2541). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจูงใจในการทำงานกับ ความท้อแท้ของเจ้าหน้าที่ด้านบุคลากรในสังกัดสำนักงานบุคลากรภาคที่ 1. วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- พิพัฒน์ จันทร์ธา. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัด สำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พีรดา พึ่งพิงพัก. (2542). *พฤติกรรมความปลอดภัยของคนในโรงงานอุตสาหกรรม*. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไพจิตร บุญยานุเคราะห์. (2534). *นิยามและบทบาทของวิศวกรรมความปลอดภัย*. *วารสารโรงงาน*,
10, 50-54.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2547). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ด้านสุขภาพการพิมพ์.
- เยาวลักษณ์ กุลพานิช. (2533). *สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน*. *ข้าราชการ*, 35, 16-18.
- รักษนก บูรธานี. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ดูอิ่งเวล อินเทอร์เน็ต
จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน
ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานผลิตเลนส์*. วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุ่งวิกรัย หยอมแหยม. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เมวะ เอ็นจิเนียริง
จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2544). *วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัยในโรงงาน*. กรุงเทพฯ: สมาคม
ส่งเสริมเทคโนโลยี.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. (2547). *วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัย
ในโรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 17)*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). *องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: เทคนิค 19.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศิริอนันต์ จูชะเตมีย์. (2529). *ความเครียดหรือสนุกกับงาน*. *พยาบาลสาร*, 13, 53-55.
- สกุลนารี กาแก้ว. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน
กับการปฏิบัติงานของพยาบาลตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- สันติ บางอ้อ. (2540). *การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน*. *วารสารเพื่อการพัฒนาผลผลิต*, 2(2),
39-40.

- สุทิน สายสงวน. (2533). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการศึกษากรณีนี ข้าราชการในสังกัดกรมเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาวดี จันทวานิช และวรรณิ ไทยนันท์. (2541). *แนวคิดและเครื่องชี้วัดการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตของประเทศไทย ใน การพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- สุรพล พะยอมแย้ม. (2541). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อารี เพชรผุด. (2537). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- อิทธิเดช คำไม้, กิมาพร ชมะณะรงค์ และสุรนาท ชมะณะรงค์. (2553). การส่งเสริมความปลอดภัยเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรม: ศึกษากรณี โรงงานน้ำตาล. *วารสารวิจัย มช. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*, 10(2), 79–86.
- Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). *Balancing job satisfaction and performance: A guide for human resource professionals*. Westport, Conn.: Quorum Books.
- Dubrin, A. J. (1984). *Foundation of organization behavior: An applied perspective*. New Jersey, NJ: Prentice Hall.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Moos, R. H. (1986). *The human context environmental determinants of behavior*. New York: Wiley & Sons.
- Walton, R. E. (1974). Improving quality of work life. *Harvard Business Review*, 15(5), 12–16.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). New York: Harper & Row.



แบบสอบถาม

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน
ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน
ของโรงงานน้ำตาลแห่งหนึ่งในจังหวัดมุกดาหาร

คำชี้แจง

วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อประเมินผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารด้านบุคลากร
ในประเด็น เรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัย และแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อ
คุณภาพชีวิตในการทำงานและนำไปพัฒนาและสร้างแนวทางการแก้ไข

ผู้ตอบแบบสอบถามชุดนี้ คือ บุคลากรโรงงานน้ำตาลแห่งหนึ่งในจังหวัดมุกดาหาร ได้แก่
พนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามจะถือเป็นความลับและใช้เพื่อ
การศึกษาเท่านั้น ผลการศึกษาจะไม่มีการกล่าวหาตักเตือนถึงตัวท่านและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อ
การปฏิบัติงาน

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามระดับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่ 3 สอบถามระดับปัจจัยความปลอดภัยในการทำงาน

ตอนที่ 4 สอบถามระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ตอนที่ 5 สอบถามระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน

ขอความร่วมมือท่านในการตอบแบบสอบถามตามความจริงโดยข้อมูลจะนำมาวิเคราะห์
ในภาพรวมและนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง พัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบคุณ
ทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้

นางสาววรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

โทร 098-2843880

ขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() 20-30 ปี () 31-40 ปี

() มากกว่า 40 ปี

3. สถานภาพ

() โสด () สมรส

() หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่ามัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 () มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 หรือ ปวช.

() ปวส./ อนุปริญญา () ปริญญาตรี

5. รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน

() ต่ำกว่า 10,000 บาท () 10,000-20,000 บาท

() มากกว่า 20,000 บาท

6. แผนกงาน/ สายงาน

() บุคลากรโรงงาน

() พนักงานสนับสนุน (โปรดระบุ).....

7. อายุงาน

() น้อยกว่า 1 ปี () 1-5 ปี

() 6-10 ปี () มากกว่า 10 ปี

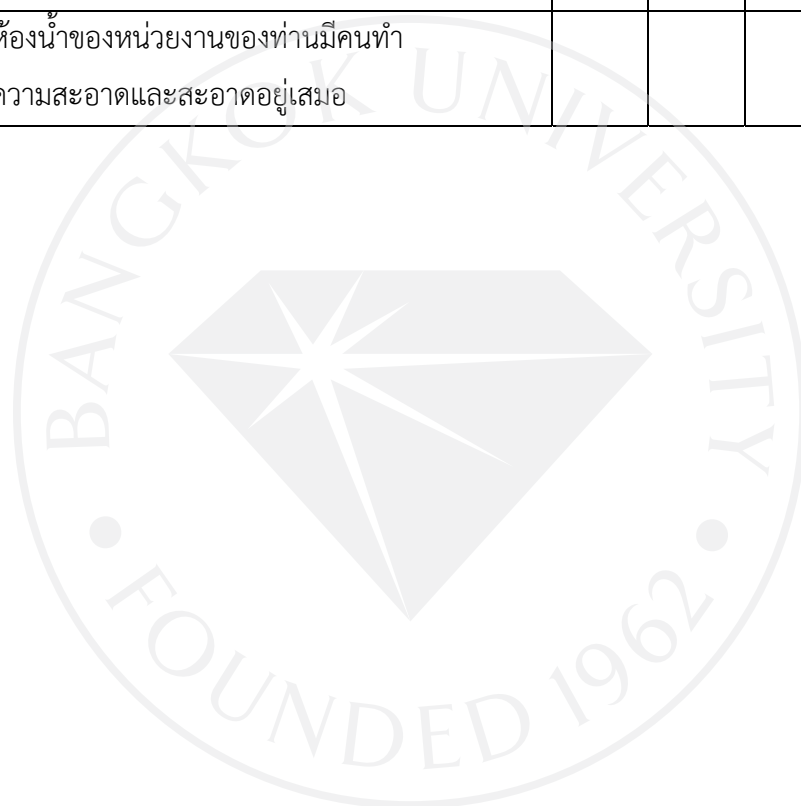
ตอนที่ 2 แบบทดสอบปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ระดับความคิดเห็น

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1	มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน และ กลิ่นเหม็นอับ ฝุ่นละออง เหมาะแก่การปฏิบัติงาน					
2	วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทันสมัย เพียงพอ เหมาะสม					
3	ขนาดพื้นที่ในการทำงานกว้างขวางสะดวกในการทำงาน					
4	สภาพแวดล้อมภายในโรงงาน มีภูมิทัศน์ที่สวยงาม ร่มรื่น					
5	มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม					
6	บรรยากาศในหน่วยของท่านทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข					
7	อุณหภูมิภายในบริเวณที่ทำงานของท่านเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
8	บริเวณโรงงานมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โรงอาหารหรือร้านสะดวกซื้อที่เหมาะสม					

ข้อ	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
9	บริเวณที่ท่านทำงานสะอาดเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
10	ห้องน้ำของหน่วยงานของท่านมีคนที่ทำความสะอาดและสะอาดอยู่เสมอ					



ตอนที่ 3 สอบถามระดับปัจจัยความปลอดภัยในการทำงาน

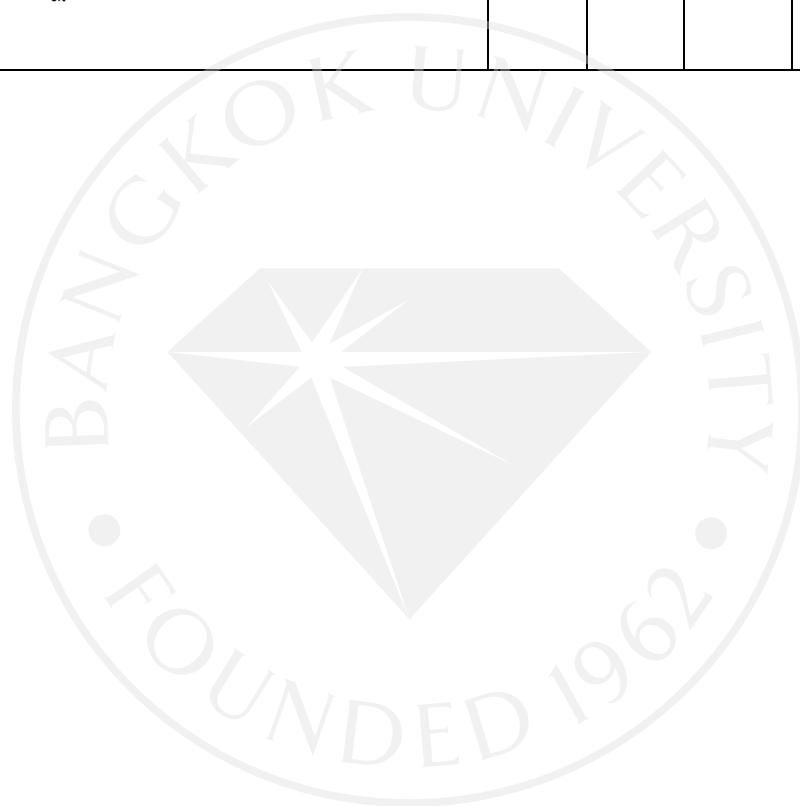
คำชี้แจง ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรให้ท่านเลือกตอบเพียง 1 ช่อง โดยการทำเครื่องหมาย

✓ ในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด

ประจำ	หมายถึง ท่านปฏิบัติอย่างนี้ทุกครั้ง
บ่อยครั้ง	หมายถึง ท่านปฏิบัติอย่างนี้เป็นส่วนใหญ่
บางครั้ง	หมายถึง ท่านปฏิบัติอย่างนี้เป็นบางครั้ง
นาน ๆ ครั้ง	หมายถึง น้อยครั้งที่ท่านปฏิบัติอย่างนี้
ไม่เคย	หมายถึง ท่านไม่เคยปฏิบัติอย่างนี้เลย

ข้อ	ความปลอดภัยในการทำงาน	ความถี่ในการปฏิบัติ				
		ประจำ 5	บ่อย ครั้ง 4	บาง ครั้ง 3	นาน ๆ ครั้ง 2	ไม่ เคย 1
1	ท่านปฏิบัติตามข้อห้าม การเตือนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด					
2	ท่านสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย ขณะปฏิบัติงาน					
3	ท่านแต่งกายรัดกุมเหมาะสมกับงานขณะที่ ปฏิบัติงาน					
4	ท่านใช้เครื่องมือทำงานถูกต้องตามประเภท ของงาน					
5	ท่านพักผ่อนเพียงพอก่อนเข้าปฏิบัติงานใน แต่ละวัน					
6	ท่านแจ้งให้หัวหน้างานทราบทันทีเมื่อพบ เครื่องจักร/ อุปกรณ์ ชำรุด เสียหาย					
7	ท่านทำงานที่ไม่ได้รับมอบหมายจาก หัวหน้างาน					
8	ท่านหยอกล้อเล่นกับเพื่อนร่วมงานในขณะ ปฏิบัติงาน					

ข้อ	ความปลอดภัยในการทำงาน	ความถี่ในการปฏิบัติ				
		ประจำ 5	บ่อย ครั้ง 4	บาง ครั้ง 3	นาน ๆ ครั้ง 2	ไม่ เคย 1
9	ท่านตรวจสอบความพร้อมของเครื่องจักร/ อุปกรณ์ก่อนปฏิบัติงาน					
10	ท่านปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง					



ตอนที่ 4 สอบถามระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย √ ลงช่องระดับของแรงจูงใจ

ระดับความคิดเห็น

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1	ข้าพเจ้าเห็นว่าความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติจูงใจให้ข้าพเจ้าเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน					
2	ข้าพเจ้าเห็นว่า การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร จูงใจให้ข้าพเจ้าเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน					
3	ข้าพเจ้าเห็นว่า การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงานจูงใจให้ข้าพเจ้าเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน					
4	ข้าพเจ้าเห็นว่าหน้าที่ความรับผิดชอบจูงใจให้ข้าพเจ้าเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน					
5	ข้าพเจ้าเห็นภาระงานที่เหมาะสมจูงใจให้ข้าพเจ้าเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน					
6	ข้าพเจ้าเห็นว่านโยบายการพัฒนาบุคลากร/ งานจูงใจให้ข้าพเจ้าเกิดแรงจูงใจในการทำงาน					
7	ข้าพเจ้าเห็นว่า การบริหารงานที่เป็นธรรมจูงใจให้ข้าพเจ้าเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน					

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
8	ข้าพเจ้าเห็นว่าการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ ผู้บริหาร จูงใจให้ข้าพเจ้าเกิดขวัญกำลังใจใน การทำงาน					
9	ข้าพเจ้าเห็นว่ารายได้/ ค่าตอบแทนต่าง ๆ จูงใจ ให้ข้าพเจ้าเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน					
10	ข้าพเจ้าเห็นว่าสวัสดิการที่นอกเหนือจากรายได้/ ค่าตอบแทน จูงใจให้ข้าพเจ้าเกิดขวัญกำลังใจ ในการทำงาน					

ตอนที่ 5 สอบถามระดับคุณภาพชีวิตของของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย √ ลงช่องระดับคุณภาพชีวิต

ระดับความคิดเห็น

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ความสุขและคุณภาพชีวิต	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1	ท่านมีความสุขกับการได้ทำงานในตำแหน่งและหน้าที่ของท่านที่ทำอยู่ปัจจุบันนี้					
2	ท่านรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในครอบครัวของท่านมีความอบอุ่น					
3	ท่านรู้สึกว่าคุณร่วมงานของท่านมีความจริงใจเป็นมิตรต่อท่าน					
4	ท่านรู้สึกชีวิตที่เป็นอยู่ขณะนี้เป็นไปตามความต้องการของท่านที่เคยฝันใฝ่และสมปรารถนา					
5	ท่านรู้สึกว่าคุณชีวิตได้ทุกสิ่งทุกอย่างตามที่ท่านต้องการในชีวิตที่คาดหวังมาน้อยเพียงใด					
6	ท่านรู้สึกว่าคุณมีความภาคภูมิใจในตนเองและตนเองมีค่าในชีวิตปัจจุบัน					
7	ท่านคิดว่าท่านมีความสมบูรณ์จากการได้บริโภคใช้สอยในปัจจุบัน 4 และความสะอาดสบาย					

ข้อ	ความสุขและคุณภาพชีวิต	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
8	ท่านคิดว่าการได้พูดคุยสื่อสารอย่างเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานทำให้ท่านมีความสุข					
9	ท่านรู้สึกมีความสุขกับการได้รับการยอมรับและให้ความสนใจจากเพื่อนร่วมงานทั้งในที่ทำงานและต่างหน่วยงาน					
10	ท่านรู้สึกมีความสุขกับการได้พักผ่อนกับครอบครัวในวันหยุดงาน					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม
คำตอบของท่านมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรของท่าน

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาววรรณธร ทรงเกียรติศักดิ์
อีเมล	fancynuch@gmail.com
วัน เดือน ปี เกิด	30 ตุลาคม 2532
สถานที่เกิด	มุกดาหาร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	13 ถนนสมุทรศาสตร์รักษ์ ตำบลมุกดาหาร อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร 49000
สถานที่ทำงาน	บริษัท สหเรือง จำกัด 76 หมู่ 8 บ้านป่าหวาย ตำบลบางทรายใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร 49000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2552 บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ พ.ศ. 2558 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 4 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2559

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) อังธร ทอเกียรติศักดิ์ อยู่บ้านเลขที่ 13

ชอย - ถนน สัมพันธภาพรักกัน ตำบล/แขวง บึงมุกดาหาร

อำเภอ/เขต มุกดาหาร จังหวัด มุกดาหาร รหัสไปรษณีย์ 49000

เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7570204227

ระดับปริญญา ตรี โท เอก

หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา - คณะ บริหารธุรกิจ

ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ” ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ” อีกฝ่ายหนึ่ง

ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์หัวข้อ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในศตวรรษที่ 21 ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในศตวรรษของพนักงานโรงงาน และหน่วยงานสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล วังน้อย จังหวัดมุกดาหาร

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (ต่อไปนี้เรียกว่า “สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์”)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีการกำหนดระยะเวลาในการนำสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ ต่อสาธารณชน ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนาอื่น ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่น ๆ เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญาที่ห้าขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาโดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ
(นบสารวัณธร ทรวงศ์ศักดิ์)

ลงชื่อ.....ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ
(ดร.ชนันนา รอดสุทธิ)

ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและศูนย์การเรียนรู้

ลงชื่อ.....พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤติกา ลัมลาวัลย์)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ.....พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)
ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร