



การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา เขตอุตสาหกรรม
กบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

โดย
นายสุวัชร หวันทา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนศึกษา
ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2551
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา เขตอุตสาหกรรม
กบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

โดย
นายสุวัชร หวันทา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนศึกษา
ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2551
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**A STUDY OF LEVEL OF QUALITY OF LIFE ON LABOUR IN FACTORY : CASE STUDY
IN KABINBURI FACTORY AREA PRACHINBURI PROVINCE**

**By
Suwachara Wanta**

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Education Foundations

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2008

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “ การศึกษาระดับ
คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี
จังหวัดปราจีนบุรี ” เสนอโดย นายสุวัชร หวันทา เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. อาจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา
2. รองศาสตราจารย์คณิต เขียววิชัย
3. อาจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.ลุยง วีระนาวิน)
...../...../.....

..... กรรมการ
(อาจารย์ บุญทิพย์ สุริยวงศ์)
...../...../.....

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา)
...../...../.....

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์คณิต เขียววิชัย)
...../...../.....

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ)
...../...../.....

47260215 : สาขาวิชาพัฒนศึกษา

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต/ผู้ใช้แรงงาน

ผู้สรรหันทา : การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม :
กรณีศึกษา เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : อ.ดร.
นรินทร์ สังข์รักษา, รศ.คณิต เขียววิชัย และ อ.ดร.ธีรศักดิ์ อุ่ออารมย์เลิศ. 171 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบลักษณะทั่วไป และเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของ
ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยใช้
แบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ที่มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่
เป็นผู้ใช้แรงงานในโรงงาน เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จำนวน 30 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายและ
วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาแสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

ระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี
อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน อยู่ในระดับปาน
กลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านฝึกฝนการศึกษา ด้านปลูกฝังค่านิยม ด้านสุขภาพ ด้านร่วม
ใจพัฒนา ด้านที่อยู่อาศัย และด้านรายได้ก้าวหน้า ความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม
เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี อยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจของผู้ใช้
แรงงานอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสวัสดิการ ด้านได้รับข้อมูลข่าวสาร
ด้านการได้ทำงานที่ทำตามความสามารถ ด้านวันหยุดวันชดเชย ด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจ ด้าน
ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้าน
การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมและเสมอภาคในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานให้ดีขึ้น คือ เพิ่มมาตรการเกี่ยวกับ
กฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้แรงงาน และผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญ
กับการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยตรวจสอบเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์และความต้องการทางสวัสดิการ
เพื่อให้คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานดำเนินไปได้กับสถานะสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุกสถานการณ์

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2551

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 1. 2. 3.

47260215 : MAJOR : DEVELOPMENT EDUCATION

KEY WORDS : QUALITY OF LIFE/LABORERS

SUWACHARA WANTA : A STUDY OF LEVEL OF QUALITY OF LIFE ON LABOUR
IN FACTORY : CASE STUDY IN KABINBURI FACTORY AREA PRACHIN BURI PROVINCE.

THESIS ADVISORS :NARIN SANKARAKSA, Ph.D. ASSOCIATE PROF. KANIT KHIEWWICHAI,
AND THEERASAK OUNAROMLERT, Ph.D. 171 PP.

The objective of this research is to see general aspects and study laborers' quality of life within the industry: study case Kabinburi industrial area, Prachinburi by using 396 questionnaires having the reliability coefficients at 0.91 and collecting data from group samples including 396 laborers in the industry, Kabinburi industrial area. Simple random method and data analysis with descriptive statistics-oriented to show frequency, percentage, average value and standard deviation are used in this research

As the result, it is found that

Laborers' quality of life within Kabinburi industrial area is at medium level. When considering each aspect it is found that laborers' quality of life is classified in medium level with the sequence from high to low; education curiosity, value implanting, health, collaborative development, residence, and progressive revenue. The satisfaction of laborers in an industry of Kabinburi industrial area is at low level. When considering each aspect it is found that the laborers' satisfaction is classified in low level with the sequence from high to low; welfare, information receiving, challenging ability work, holiday compensation, economical status, relationship of superiors and colleagues, opportunity to progress and work stability, fairness and equality in workplace, and being a part in decision making. Suggestions for developing and raise laborer's quality of life are to add measures of labor law corresponding with their wants. As well as the operators have to realize about raising laborers' quality of life by checking equipments and welfare needs to progress their quality of life among the changing social environment.

Department of Education Foundations Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2008

Student's signature

Thesis Advisors' signature 1. 2. 3.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ดร.อุยง วีระนาวิน ดร.นรินทร์ สังข์รักษา รศ. คณิต เขียววิชัย ดร.ธีระศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ ที่กรุณาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.นงนุช โรจนเลิศ อาจารย์ปรีวรรธน์ แสงพิทักษ์ อาจารย์สุนิพนธ์ โพธิ์งาม ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ และขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ บุญทิพย์ สุริยวงศ์ ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ขอขอบคุณบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดปราจีนบุรี ขอขอบคุณบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปราจีนบุรี ขอขอบขอบคุณผู้ใส่แรงงานที่กรุณาให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี ขอขอบคุณสำหรับกำลังใจและความช่วยเหลือและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมสถาบัน คุณทศพร ผลทวี นุกูล คุณหทัย ศรีสิงห์ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาพัฒนาศึกษา รุ่น 2

ประโยชน์และคุณค่าอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาแด่พระคุณของบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาทั้งหลายแก่ผู้วิจัย และพระคุณของคุณพ่อแสวง หวันทา ผู้ซึ่งสงบสุขในดินแดนสุขาวดีอันเป็นนิรันดร์ สุดท่าย่อมอบกุศลผลบุญคุณความดีทั้งหลายแก่คุณแม่เรียง ดาลประสาท ผู้ซึ่งเปี่ยมด้วยพระคุณอันยิ่งใหญ่เหลือคณา ให้หายเจ็บป่วยจากทุกข์โศกโรคภัย ตลอดจนพี่ ๆ ที่ให้การสนับสนุนและกำลังใจเสมอมา

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นเครื่องหมายของความพยายาม ฟันฝ่า มานะ อดทน มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จแล้วไซ้ ขอเป็นกำลังใจให้กับผู้ที่คิดดี พุคดี ทำดี ใฝ่รู้ใฝ่เรียนทั้งหลายไว้เป็นความภาคภูมิใจอย่างเอนกอนันต์ ยิ่งด้วยความเจริญก้าวหน้ากับทุกสิ่งทีปรารถนาอันเป็นมงคลแก่ชีวิตสำหรับมหาบัณฑิตทุกท่าน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่จะได้รับ.....	10
2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	11
ความหมายของคุณภาพชีวิต.....	13
องค์ประกอบคุณภาพชีวิต.....	19
แนวคิดเรื่องชี้วัดคุณภาพชีวิต.....	31
แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานไทย	33
แนวคิดเรื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตในต่างประเทศ.....	37
ความหมายของคุณภาพชีวิตแรงงาน.....	40
แนวคิดเรื่องความมั่นคงของแรงงาน.....	41
แนวคิดเรื่องการจัดสวัสดิการแรงงาน.....	45
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของการทำงาน.....	53
องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	59
แนวคิดคุณภาพชีวิตตาม จปฐ.....	61
คุณภาพชีวิตในบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย	
พ.ศ. 2540	62
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการประกอบอาชีพ.....	63
กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง.....	65

บทที่	หน้า
สวัสดิการประกันสังคม	66
ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง	66
กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง	67
สถานการณ์กำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงานของจังหวัดปราจีนบุรี....	67
ภาวะเศรษฐกิจจังหวัดปราจีนบุรี.....	68
งานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	68
กรอบแนวคิดในการศึกษา	76
3 วิธีดำเนินการวิจัย	77
ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	77
กลุ่มตัวอย่าง.....	77
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	78
การตรวจสอบเครื่องมือ.....	80
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	81
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	83
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	83
ตอนที่ 2 สภาพการทำงาน คุณภาพชีวิต ความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม	86
ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ	107
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	109
วิธีดำเนินการวิจัย	109
สรุปผลการวิจัย.....	110
ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไป	110
ตอนที่ 2 สภาพการทำงาน คุณภาพชีวิต ความพึงพอใจ ของ ผู้ตอบแบบสอบถาม	110
ตอนที่ 3 สรุปสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ใช้แรงงานในโรงงาน อุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี.....	121
อภิปรายผลการวิจัย	122

บทที่	หน้า
ข้อเสนอแนะ	125
ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ	125
ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป	126
บรรณานุกรม	127
ภาคผนวก	136
ภาคผนวก ก	137
ภาคผนวก ข	149
ภาคผนวก ค	165
ภาคผนวก ง	169
ประวัติผู้วิจัย	171

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	สภาพความเป็นอยู่ของบุคคลในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิด จิตใจ เป็นวิถีชีวิตหรือความเป็นอยู่ในภาพรวมของประชากร ซึ่งมองผ่านมิติต่างๆ	21
2	ปัจจัยของคุณภาพชีวิต	30
3	แสดงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	36
4	จำนวนและร้อยละของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม.....	84
5	จำนวนและร้อยละของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม สภาพการทำงาน	87
6	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านสุขภาพ	89
7	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) คุณภาพชีวิตของผู้ใช้ แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านที่อยู่อาศัย	90
8	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) คุณภาพชีวิตของผู้ใช้ แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านฝึกฝนการศึกษา	91
9	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) คุณภาพชีวิตของผู้ใช้ แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านรายได้ก้าวหน้า.....	92
10	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) คุณภาพชีวิตของผู้ใช้ แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านปลูกฝังค่านิยม	93
11	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) คุณภาพชีวิตของผู้ใช้ แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านร่วมใจพัฒนา	94
12	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) คุณภาพชีวิตของผู้ใช้ แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม สรุปคุณภาพชีวิต.....	95
13	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านสวัสดิการ	96
14	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านมีโอกาสก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงาน	97
15	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านความสัมพันธ์ต่อ ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน	98

16	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความพึงใจในการทำงาน ของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการได้ทำงานที่ท้าทาย ความสามารถ	99
17	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความพึงใจในการทำงาน ของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการได้รับการปฏิบัติที่ เป็นธรรมและเสมอภาคในการทำงาน	100
18	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความพึงใจในการทำงาน ของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านวันหยุด/วันชดเชย	101
19	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความพึงใจในการทำงาน ของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร.....	102
20	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความพึงใจในการทำงาน ของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ..	103
21	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความพึงใจในการทำงาน ของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจ.....	104
22	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความพึงพอใจในการ ทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม สรุปความพึงพอใจ.....	105
23	ตารางสรุปค่าเฉลี่ย(\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D) คุณภาพชีวิตและ ความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรม กบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี.....	106
24	ปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงาน อุตสาหกรรม จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 351 คน	107
25	ข้อเสนออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงาน อุตสาหกรรม จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 339 คน.....	107

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพชีวิตที่ดี คือเป้าหมายสูงสุดของชีวิตมนุษย์ทุกคน และคุณภาพชีวิตที่ดีจะต้องมีมาตรฐานการรองรับในการดำเนินชีวิต นั่นก็คือ การมีงานทำ หรือจะกล่าวได้ว่า การทำงานคือมาตรฐานสนับสนุนการดำเนินชีวิตของมนุษย์ให้ไปสู่เป้าหมายสูงสุด คือคุณภาพชีวิตที่ดีนั่นเอง หากแต่การมีงานทำนั้นจะต้องเป็นงานที่ดีมีโอกาสในการสร้างความก้าวหน้า และมีความมั่นคง รวมถึงรายได้จากการทำงานที่ดีจึงจะสามารถรักษาเสถียรภาพของคุณภาพชีวิตที่ดีได้ แต่การทำงานที่คิ่้นใช้ว่าทุกคนจะได้รับโอกาสเช่นเดียวกันทั้งหมด เพราะสังคมการทำงานปัจจุบันมีการแข่งขันกันอย่างมากเพื่อเพิ่มผลผลิตมวลรวมจากอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ แต่กระนั้น การได้ทำงานก็หวังว่าจะสำเร็จความมุ่งหมายของการดำเนินชีวิตในทุก ๆ ด้าน เพราะหลาย ๆ อาชีพยังขาดโอกาสและปัจจัยที่ดีเป็นองค์ประกอบสนับสนุน และหนึ่งในอาชีพที่จะได้นำมาวิจัยก็คือ อาชีพของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เนื่องจากผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม มีบทบาทสำคัญและเป็นผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของเศรษฐกิจประเภทอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก ตรงกันข้ามคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานยังขาดสภาพคล่องในหลายมิติ และเป็นฉนวนปัญหาทางสังคมและขยายไปสู่ปัญหาของประเทศ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ผ่าน ๆ มา ได้ปรากฏแล้วว่า ทั้งส่วนใหญ่และส่วนย่อยของประชากรยังมีความขัดสน มีปัญหาน้อยใหญ่กระจายกระจ่ายในทุกซอกทุกมุมของสังคม “ดังในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 และ 6 ระหว่าง พ.ศ. 2525-2534 เป็นช่วงของการปรับโครงสร้างและฟื้นฟูเศรษฐกิจหลังจากพีดานวิกฤติ ด้านน้ำมันมีการวางแผนและพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจเฉพาะขึ้น โดยเริ่มพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก ได้แก่ ชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา เพื่อเป็นฐานการผลิตและการกระจายการพัฒนา อุตสาหกรรมออกจากกรุงเทพฯ และปริมณฑลสู่บริเวณชายฝั่งทะเล ในระยะต่อมาได้เกิดปัญหาด้านสังคมโดยเฉพาะคุณภาพชีวิต และมลภาวะจากอุตสาหกรรมที่จะต้องได้รับการแก้ไขอย่างรอบคอบและจริงจัง โดยเฉพาะในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7-8 (2535-2544) แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนเริ่มเกิดขึ้น และให้ความสำคัญกับการรักษาระดับการเติบโตทางเศรษฐกิจ การกระจายการพัฒนาให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม เน้นคุณภาพชีวิต ดูแลสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน ในช่วง

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 (2535-2539) พบว่า การพัฒนามีลักษณะเศรษฐกิจ สังคมมีปัญหา การพัฒนาไม่ยั่งยืน กล่าวคือ เศรษฐกิจขยายตัวอย่างรวดเร็ว เฉลี่ยร้อยละ 8 ต่อปี รายได้ต่อหัวในปี 2539 เพิ่มขึ้นถึง 78,000 บาท แต่มีปัญหาด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ รวมทั้งขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ดี ต่อมาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 (2540-2545) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาให้คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาเปลี่ยนกระบวนการวางแผน โดยการมีส่วนร่วม มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนระดับฐานรากและชุมชน มองทุกอย่างแบบองค์รวม ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งคือความยากจน ช่องว่างระหว่างคนจนกับคนรวยยังสูงถึง 13.4 เท่า คนมีรายได้น้อยส่วนใหญ่ยังเป็นเกษตรกรอยู่ในชนบท จึงสามารถกล่าวได้ว่ายังมีความเหลื่อมล้ำระหว่างชนบทและเมืองอยู่มาก นอกจากนั้นปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่มีความรุนแรงมากขึ้น ปัญหาน้ำเสีย ปัญหามลพิษจากอุตสาหกรรม และความหนาแน่นของเมืองที่ขยายตัวขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผลจากวิกฤติเศรษฐกิจทำให้ต้องกลับมาทบทวนแนวทางการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการรักษาเสถียรภาพการพัฒนารฐานรากให้เข้มแข็ง และเกิดเป็นกระแสพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันและพึ่งพาตนเองให้มากขึ้นรวมทั้งดูแลเรื่องคุณภาพชีวิตของคนเป็นสำคัญ

ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 (2545-2549) เป็นแนวทางการพัฒนาสู่ความสมดุลและยั่งยืน เป็นแผนต่อจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสังคมไทยและความคิดแนวทางการพัฒนา เมื่อมาสู่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 เป็นแผนแรกที่ได้เน้นนำแนวพระราชดำรัสของพระบาท สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระองค์ท่าน ได้พระราชดำรัสเกี่ยวกับเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง ทรงพระราชทานในวโรกาสต่าง ๆ นานกว่า 25 ปี โดยนำมาประมวลและกลั่นกรองเป็น “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และได้รับพระราชทานพระราชนุญาตให้นำไปเผยแพร่เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนประชาชนทั่วไป แผนพัฒนาฯ กับนโยบายรัฐบาล ระบบและวิธีการจัดทำแผนพัฒนาฯ ในปัจจุบันราชการประจำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทางพัฒนาและจัดทำรายละเอียดของแผน ซึ่งในระยะหลังมีกระบวนการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางพัฒนาด้วย มาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ได้มีการพัฒนาตัวชี้วัดทางสังคมขึ้น คือ การวัดความอยู่ดีมีสุขของคนไทย มี 7 ด้าน คือ สุขภาพอนามัย ความรู้ ชีวิตการทำงาน รายได้และกระจายรายได้ ชีวิตครอบครัว สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย และการบริหารจัดการที่ดีของครอบครัวและจำเป็นต้องพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป ในอนาคตยังจำเป็นต้องพัฒนาตัวชี้วัดที่เจาะจงให้ชัดเจนมากขึ้นอีก โดยเฉพาะด้านความมั่นคงในชีวิตของคนไทยจะเป็น

ประโยชน์ต่อการให้เกิดความอยู่ดีมีสุขได้ชัดเจนขึ้น สิ่งสำคัญที่สุดของการพัฒนาตัวชี้วัด คือ ระบบข้อมูลที่ดี ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ.(สรรเสริญ วงศ์ชะอุ่ม 2548 : 7-18)

จากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1-9 ที่ผ่านมานั้นยังคงมีปัญหาให้แก้ไขอีกมากมายจนมาถึงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบท ทั้งที่เป็น โอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและแสวงหาประโยชน์อย่างรู้เท่าทัน โลกาภิวัตน์และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทุกภาคส่วนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งอยู่ในช่วงที่ต้องจับตามองกันต่อไปว่าหนทางในการพัฒนาเสถียรภาพในทุก ๆ ด้านของสังคมไทยจะเป็นอย่างไร โดยเฉพาะด้านคุณภาพชีวิตของประชากรไทย(ศูนย์สารสนเทศกระทรวงมหาดไทย) และจากการศึกษาทฤษฎีแนวความคิดต่าง ๆ ตลอดจนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้มีปัจจัยต่าง ๆ ที่น่าสนใจที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรไทยเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะปัญหาที่ตกทอดมายาวนานนั้น ก็คือ ปัญหาความยากจน แม้จะมีงานการสำรวจข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ในแต่ละปีที่ผ่านมาก็ยังคงพบกับปัญหาที่แก้ไม่ตก คือความยากจน ยิ่งโดยเฉพาะกลุ่มคนเหล่านั้นคือกลุ่มคนที่อาศัยอยู่ในชนบท และในปัจจุบันกลุ่มคนเหล่านี้ จากที่เคยประกอบอาชีพส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรกรรมได้หันมาสู่อาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ เพื่อมุ่งหวังในการสร้างคุณภาพชีวิต เหตุผล ปัจจัย หรือองค์ประกอบอะไรบ้างที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้กลุ่มคนหันหน้าเข้าสู่โรงงานอุตสาหกรรมและการดำเนินชีวิตของการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตามแหล่งต่าง ๆ ที่ได้กำหนดในเขตพื้นที่การวิจัยเป็นอย่างไร สภาพปัญหาทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม จะสามารถกำหนดตัวที่จะมาทำการชี้วัดได้หรือไม่ และจะมีแนวทางแก้ไขเสนอแนะอย่างไร เพื่อจะทำให้เกิดการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มผู้ให้แรงงานให้ดีขึ้น สามารถอยู่ดี กินดี มีสุข และแก้ไขปัญหาเป็น เป็นต้น

จากรายงานผลการจัดเก็บข้อมูลซึ่งจัดเก็บทุกครัวเรือนในเขตพื้นที่ชนบททั่วประเทศ จำนวน 7,840,984 ครัวเรือน 31,006,005 คน โดยแยกเป็นเพศชาย 15,163,019 คน เพศหญิง 15,842,986 คน 69,143 หมู่บ้าน 6,791 ตำบล 874 อำเภอ (อ. เกาะสมุย และ อ. เกาะสีซัง เป็นเขตเทศบาล ทั้งอำเภอ) 75 จังหวัด ซึ่งได้ดำเนินการจัดเก็บในระหว่างเดือน มกราคม ถึง มีนาคม 2548 ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตของคนไทยในชนบท ซึ่งในภาพรวมประเทศ ความจำเป็นพื้นฐาน(จปฐ.) ปี 2548 คุณภาพชีวิตของคนไทยทั้งในระดับ ครัวเรือน หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ /กิ่งอำเภอ จังหวัด ภาค และภาพรวมทั้งประเทศ ตามข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) 2548 ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยมีเครื่องชี้วัดข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน(จปฐ.) ซึ่งอยู่ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจ

และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) มี 6 หมวด 37 ตัวชี้วัด (รายงานคุณภาพชีวิตของคนไทยจากข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน จปฐ. 2548)

จากผลการจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน จปฐ. ปี 2548 ซึ่งจัดเก็บทุกครัวเรือนในเขตชนบททั่วประเทศ เป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นถึงระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยเป็นอย่างดีและภาพที่สะท้อนออกมาสู่สายตาผู้อ่านแสดงให้เห็นได้ชัดเจนว่า วิธีการดำเนินชีวิตของประชากรไทยในแต่ละภูมิภาค แต่ละท้องถิ่น และปัจจัยอื่น ๆ อีกมากที่สะท้อนต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นอย่างมาก ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ได้นำภาพรวมของสภาพปัญหาจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตมาจำแนกออกและนำเอาส่วนที่น่าสนใจมาศึกษาเป็นกรณีทำการวิจัยในครั้งนี้ นั่นก็คือ ศึกษาด้านคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปราจีนบุรี มีจำนวนทั้งสิ้น 696 แห่ง มีจำนวนแรงงาน /คน ทั้งสิ้น 69,418 (สำนักงานแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี 2549) และในการวิจัยครั้งนี้ได้มุ่งเจาะจงทำการศึกษากลุ่มผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี ซึ่งมีโรงงานอุตสาหกรรมอยู่จำนวนทั้งสิ้น 246 แห่ง จำนวนแรงงาน /คน ทั้งสิ้น 28,223 คน (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปราจีนบุรี 2549) มุ่งวัดระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อต้องการทราบผลว่า ระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี เป็นอย่างไร มีปัจจัยอะไรบ้างที่เป็นอุปสรรคหรือสนับสนุนที่จะทำให้คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามเกณฑ์ จปฐ. ตามกรณีที่จะได้ทำการศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้าผลงานการวิจัย ยังไม่พบว่ามีผู้ใดทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรีมาก่อน จะมีอยู่บ้างที่เป็นการศึกษาวิจัยในเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตแรงงานไทยจังหวัดลำปาง ก่อนและหลังไปทำงานต่างประเทศ (พิบูล เจียวท่าไม้ 2544) คุณภาพชีวิตแรงงานของแรงงานชั้นกรรมกรในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด ระยอง (นพพร เนื่องแก้ว 2546) คุณภาพชีวิตของเกษตรกรลูกค้าธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) หน่วยอำเภอจอมทอง สาขาจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ (ณัฐภัทร กิจผดุง 2543) ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อม เขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา(มานิช ณรงค์เพชร 2548) ปัจจัยลักษณะบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร(มณีนันท์ ไพโรจน์เรือง 2541) คุณภาพชีวิตการทำงานกับสุขภาพจิตของผู้ช่วยเหลือคนไข้โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี (ฟ้าใส พุ่มเกิด 2547) การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด (ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ 2542) คุณภาพชีวิตการทำงานของ

พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์:กรณีศึกษาเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด(ภวนัย น้อยวงศ์ 2541) การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้จ้างในบริษัทไทยกับผู้จ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น(สุนนทิพย์ ใจเหล็ก 2541) คุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้าง(สมใจ ฉัตรไทย 2543) คุณภาพชีวิตของประชาชนในหมู่บ้านจุฬารัตน์พัฒนาและหมู่บ้านทั่วไปจังหวัดนครราชสีมา (สมพร แก้วทองค์) ฝ่ายวางแผนและวิจัย กรรมการศึกษานอกโรงเรียน ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคใต้ กระทรวงศึกษาธิการ) รายงานคุณภาพชีวิตของคนไทยจากข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ปี 2548 โดยคณะกรรมการอำนวยการงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน(พชช.) แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการคลังในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย (ธีรนุช ติระณะประกิจ 2546) คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย (พัชรภรณ์ ดวงชื่น 2545) การสำรวจคุณภาพชีวิตของสมาชิกกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ : กรณีศึกษาเฉพาะกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดแสง ตำบลแสง อำเภอมือง จังหวัดจันทบุรี (สมศักดิ์ อยู่รอด 2546) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตแสมดำ กรุงเทพฯ : ศึกษากรณีบริษัท บิ๊กสตาร์ จำกัด(ศิริพรรณ เนตยานุวัฒน์ 2548) คุณภาพชีวิตตามความจำเป็นพื้นฐานของครัวเรือนในชุมชนแออัด:กรณีชุมชนซอยเสือใหญ่อุทิศ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร (พรพิทักษ์ เจตนะ 2549) คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร (กันยา หมอยาดี 2550) เป็นต้น

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยในฐานะเป็นนักพัฒนศึกษาที่เป็นการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ อย่างองค์รวมและมุ่งเน้นการพัฒนาประเทศรวมถึงสิ่งแวดล้อมและสังคม งานวิจัยนี้จึงเป็นประเด็นหนึ่งที่มีผู้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่าง ๆ เพื่อทำการศึกษาคู่คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรีจังหวัดปราจีนบุรี เพราะเป็นจังหวัดที่มีการขยายตัวด้านอุตสาหกรรม มีเส้นทางคมนาคมผ่านหลายจังหวัด และยังเป็นจังหวัดที่รองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมจากจังหวัดที่ใกล้เคียง เช่น จังหวัดฉะเชิงเทรา ระยอง ชลบุรี ซึ่งเป็นจังหวัดที่ได้มีการขยายพื้นที่อุตสาหกรรมต่าง ๆ จากกรุงเทพฯ ปริมาณ มุ่งสร้างงานเติบโตทางด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคตะวันออก ดังนั้น จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีการขยายตัวของแหล่งอุตสาหกรรมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน และการศึกษาวิจัยครั้งนี้ก็เพื่อที่จะศึกษาสภาพปัญหา สถานการณ์การทำงานของผู้ใช้แรงงานปัจจุบันที่ถูกเลิกจ้างอันเกิดมาจากวิกฤตเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตจะเปลี่ยนไปในทิศทางใดหากถูกเลิกจ้างอย่างกระทันหันหรืออาจถูกเอารัดเอาเปรียบจากการทำงานของนายจ้าง และจะมีปัญหาอะไรอีกบ้าง คุณภาพชีวิตในด้าน ต่าง ๆ จะเป็นเช่นไร จะมีโอกาสลืมตาอ้าปากได้หรือไม่ เพราะผู้ใช้แรงงานจะต้องดำเนินชีวิตให้อยู่ได้

ไม่ใช่เป็นแต่ผู้สนองงานหรือหรือจักรที่ถูกเอารัดเอาเปรียบอย่างไม่เป็นธรรมในการทำงานให้กับ นายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว

นอกจากนั้น คุณภาพชีวิตตาม(จปฐ.) มี 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย สุขภาพดี มีบ้านอาศัย ฝึกฝนการศึกษา รายได้ก้าวหน้า ปลูกฝังค่านิยมไทย ร่วมใจพัฒนา รวมถึงสวัสดิการ มีโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จากการประเมินคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานยังอยู่ในระดับต่ำหลายด้านในสถานการณ์ปัจจุบัน ปัญหาความมั่นคงในการทำงานผู้ใช้แรงงานยังร้อนๆ หนาวๆ ไม่รู้ชะตากรรม ส่งผลต่อปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจของผู้ใช้แรงงานเป็นอย่างมาก แนวทางหรือโครงการพัฒนาการทางสังคมทั้งทางภาครัฐและเอกชน สถานประกอบการหรือส่วนที่เกี่ยวข้อง จะต้องรับผิดชอบหรือช่วยเหลืออย่างไรต่อกลุ่มผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เพราะเป็นกลุ่มคนที่มุ่งแสวงหาหนทางเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตโดยการทำงานให้กับโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งโรงงานอุตสาหกรรมมีจำนวนมาก กลุ่มผู้ใช้แรงงานมีจำนวนมากที่ได้เปลี่ยนจากอาชีพเกษตรกรรมมาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อหวังว่าจะสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งนี้ จึงได้ศึกษาปัจจัยองค์ประกอบต่างๆ เพื่อนำมาศึกษาและสรุปประเด็นสำคัญเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรม กบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรม กบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เฉพาะผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายกับสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 28,223 คน

2. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่ายโดยคำนวณตามสูตรของยามานะ (Yamani:1967) ได้กลุ่มประชากร จำนวน 396 คน

3. ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา สถานภาพสมรส สถานภาพครอบครัว ที่อยู่อาศัย รายได้ ชั่วโมงการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน ความปลอดภัย สภาพแวดล้อม การประสบอุบัติเหตุ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สุขภาพดี มีบ้านอาศัย ฝึกฝนการศึกษา รายได้ก้าวหน้า ปลุกฝังค่านิยมไทย ร่วมใจพัฒนา สวัสดิการ มีโอกาสก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้ทำงานที่ทำหายความสามารถ การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมและความเสมอภาคในการทำงาน วันหยุด /วันชดเชย การได้รับข้อมูล ข่าวสาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สถานภาพทางเศรษฐกิจ

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อความเข้าใจความหมายและขอบเขตของคำอธิบายศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ให้ตรงกัน จึงกำหนดคำจำกัดความสำหรับการวิจัยไว้ ดังนี้

คุณภาพชีวิต(Quality of Life) หมายถึงสภาพการดำรงชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี ควรอยู่ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ โดยมีองค์ประกอบของความจำเป็นพื้นฐานมาจากความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เช่น การมีอาหารที่เพียงพอ มีเครื่องนุ่งห่ม มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม มีสุขภาพและจิตที่ดี ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การบริการพื้นฐานที่จำเป็นทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม การมีสัมพันธ์ภาพกับสิ่งรอบตัว ทั้งทางด้านสังคม การเมือง ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ตลอดจนสิ่งแวดล้อม

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ใช้แรงงาน จริยธรรมของการทำงานและสภาพการทำงาน โดยทั่วไป เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ สุขภาพอนามัยที่ดี ความปลอดภัยในการทำงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับเพื่อให้ได้รับความพึงพอใจอย่างเหมาะสม ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมโดยรวมของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของกลุ่มตัวอย่างผู้ใช้แรงงานใน
โรงงานอุตสาหกรรม

ผู้ใช้แรงงาน หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 50 ปี และได้ทำงานในเขต
อุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี หมายถึง เขตพื้นที่ที่ได้กำหนดไว้เพื่อประกอบการ
อุตสาหกรรมและกิจการอื่นที่เป็นประโยชน์หรือเกี่ยวเนื่องกับการอุตสาหกรรม ซึ่งตั้งอยู่ในเขต
พื้นที่อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

จำนวนชั่วโมงในการทำงาน หมายถึง จำนวนชั่วโมงของผู้ใช้แรงงานในโรงงาน
อุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี ในการทำงานในแต่ละวันจะต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง
วันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อย 1 วัน เวลาพักระหว่างการทำงานในแต่ละวันรวม 1 ชั่วโมง และ
การมีวันหยุดตามประเพณีที่เป็นไปตามกฎหมาย

ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง จำนวน วัน เดือน ปี ที่ผู้ใช้แรงงานได้ทำงานใน
โรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี นับตั้งแต่วันเริ่มทำงานจนถึง
ปัจจุบัน หากระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 เดือนให้นับว่าเป็นจำนวน 1 ปี

ความปลอดภัย หมายถึง ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรม
กบินทร์บุรี มีเครื่องมือป้องกันอันตรายส่วนบุคคลในการทำงานที่มีคุณภาพ มีการตรวจสอบสภาพ
การทำงานที่ ไม่ปลอดภัย มีการจัดระบบการป้องกันอันตรายในการทำงาน และผู้ใช้แรงงานต้อง
มีความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงานและรู้จักป้องกันตนเอง

การประสบอุบัติเหตุ หมายถึง ผู้ใช้แรงงาน อุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี
มีการเกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้งแค่ไหน มีความเสี่ยงมากเพียงใด สถานประกอบการจะมีการดำเนินการ
อย่างไรในกรณีเมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้นกับผู้ใช้แรงงาน

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง กรณีที่จะมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการ
จัดการบริหารสถานประกอบการ เช่น การปรับเปลี่ยนหรือโยกย้ายตำแหน่ง แผนก หรืออื่น ๆ ผู้ใช้
แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ควรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพราะผู้ใช้แรงงานก็คือบุคลากร
ที่มีความสำคัญในหน่วยงานนั้น ๆ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในชุมชนของตัวผู้ใช้

ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ใช้แรงงาน
ในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี เกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับ
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานว่า อยู่ในระดับใด

สุขภาพ หมายถึง สภาพการที่ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรม
กบินทร์บุรี เมื่อเกิดการเจ็บป่วยแล้วได้รับการดูแลอย่างถูกต้อง มีสุขภาพแข็งแรงในช่วง 4 เดือนที่

ผ่านมา ไม่เคยเจ็บป่วยด้วยโรคร้ายแรง ได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รู้จักที่จะส่งเสริมสุขภาพของตนเองให้มีสุขภาพที่ดีโดยการออกกำลังกาย ได้รับสารอาหารที่เพียงพอแก่ร่างกาย ไม่รับประทานอาหารสุก ๆ ดิบ ๆ รับประทานอาหารที่มีคุณประโยชน์ มีเครื่องหมาย อย. รับรอง มีการวางแผนครอบครัว และมีความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์ และวิธีการป้องกันและโรคร้ายแรงอื่น ๆ

การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมและเสมอภาคในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมและมีความเสมอภาคกันในด้านสวัสดิการต่าง ๆ จะต้องได้รับอย่างเท่าเทียม

ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล โดยมีบ้านสภาพแข็งแรง ส้วมถูกสุขลักษณะและเพียงพอ มีน้ำดื่ม น้ำใช้ที่สะอาดและเพียงพอ บริเวณบ้านสะอาดเรียบร้อย มีไฟฟ้าใช้ ไม่มีน้ำขัง มีที่ทิ้งขยะเป็นสัดส่วน ไม่มีมลพิษทางอากาศ ปราศจากฝุ่นละออง ไม่ถูกรบกวนทางเสียง น้ำเสีย ขยะและสารพิษ

โอกาสและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและรายได้ ได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานและได้มีโอกาสเลื่อนฐานะตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถ และไม่ถูกปลดโดยไม่มีเหตุผล

สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง ได้แก่ การจัดสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลเมื่อยามเจ็บป่วย เงินทดแทน การขาดรายได้ เงินทดแทนเมื่อสูญเสียอวัยวะ เงินค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานหรือเงินช่วยเหลือค่าทำศพในกรณีสูญเสียชีวิต การจัดงานกีฬาและนันทนาการให้แก่ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรีตามสภาพที่เอื้ออำนวย

ความสามารถในการทำงาน หมายถึง หากผู้ใช้แรงงานรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานในตำแหน่งใหม่ได้ดีเมื่อได้โอนย้ายปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานใหม่ หรือสามารถหางานใหม่ได้ทันทีเมื่อถูกเลิกจ้าง

การได้รับข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่ผู้ใช้แรงงานได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงภายในโรงงานอุตสาหกรรมอย่างถูกต้อง ชัดเจน ทัวถึง สม่าเสมอ เพียงพอ กับความต้องการ รวมถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อันจะก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อการเรียนรู้และพัฒนาทักษะตลอดจนคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน

สถานภาพทางเศรษฐกิจ หมายถึง ความเพียงพอของรายได้ในการใช้จ่ายทางการเงิน
ของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำแนก
ออกเป็น

1. มีรายได้เพียงพอ หมายถึง การมีรายรับมากกว่าหรือเท่ากับรายจ่าย
2. มีรายได้ไม่เพียงพอ หมายถึง การมีรายรับน้อยกว่ารายจ่าย

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ทำให้ทราบลักษณะทั่วไปของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขต
อุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี
2. ทำให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขต
อุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี
3. ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานใน
โรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี และหน่วยอื่นที่เกี่ยวข้องกับ
แรงงาน

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานใน โรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรม กบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ดังนั้นเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่จะตอบคำถาม ประเด็นปัญหาในการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้ง ในและต่างประเทศ เพื่อเป็นกรอบแนวความคิดและตั้งประเด็นคำถาม โดยกำหนดเนื้อหาสาระ สำคัญของวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ไว้ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ความหมายของคุณภาพชีวิตแรงงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตตาม จปฐ.

คุณภาพชีวิตในบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

สถานการณ์กำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงาน ของจังหวัดปราจีนบุรี

ภาวะเศรษฐกิจจังหวัดปราจีนบุรี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ตามความเป็นจริงแล้วได้มีการกล่าวถึงเรื่องนี้มานานแล้ว ในอดีตเพียงแต่จะไม่มีใครใช้คำอย่างตรง ๆ แต่จะปรากฏคำว่า “การมีชีวิตที่ดี (Good life) และการ กินดีอยู่ดี (Well being) ซึ่งทั้งสองคำนี้หากพิจารณาถึงความหมายก็อาจสรุปโดยรวมได้ว่า หมายถึง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั่นเอง

ในสมัยกรีกโบราณนักปราชญ์ผู้มีชื่อเสียงหลายท่านได้กล่าวถึงการมีชีวิตที่ดีของ ประชาชนไว้ดังนี้

เพลโต (Plato) และ อริสโตเติล (Aristotle) มีแนวคิดเกี่ยวกับชีวิตที่ดีที่เห็นคล้อยตาม กัน คือ ชีวิตที่ดีที่สุดของมนุษย์นั้นอยู่ที่การได้ขัดเกลาอินทรีย์อย่างดีที่สุด เพื่อจะได้หยั่งถึงสิ่งที่มีค่า ในตัวเอง แต่มนุษย์นั้นจะไม่สามารถที่จะอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ต้องอาศัยอยู่ในระบบสังคมจึงเกิด ระบบของสังคมการเมืองขึ้นเพื่อการกระทำไม่ให้มีขึ้นเพื่อการมีชีวิตอย่างสามัญชนเท่านั้น แต่

จุดหมายคือ การสร้างปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้พลเมืองทุกคนสามารถจะมีชีวิตที่ดีที่สุดได้ ชีวิตที่ดีที่สุด ประกอบด้วย การพัฒนาสิ่งที่ดีที่สุดในตัวเราให้ถึงจุดสูงสุด ทั้งนี้รวมทั้งความสุขไว้ด้วย ดังนั้น ชีวิตที่ดีที่สุดจะต้องมีพื้นฐานทางสังคม และการเมืองที่ดีและถือเป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่จะเป็นผู้ กำหนดชีวิตที่ดีให้พลเมือง

โสกราตีส (Socrates) กล่าวว่า ชีวิตที่ดีสำหรับมนุษย์คือ ชีวิตที่มนุษย์รู้จักใช้สติปัญญา เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต และแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ปรากฏขึ้นตามธรรมชาติด้วยตนเอง ซึ่งมีการ ตรวจสอบในการที่จะรู้จักตนเอง และปรับปรุงตัวเองให้สูงขึ้นเพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ที่สุด และเป็นชีวิตที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรมในระบบของสังคม (พินิจ รัตนกุล 2518, อ้างถึงใน ชุตติมา เล่าหวัจิตรจันทร์ 2544:8)

แนวคิดปรัชญาชีวิตที่ดีในสมัยกรีกโบราณนั้น อาจกล่าวสรุปได้ว่า ชีวิตที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับมนุษย์เองที่จะพัฒนาชีวิตของเขาไปตามธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการในชีวิตที่ดี และระบบ ของสังคมการเมืองเป็นเพียงส่วนช่วยสนับสนุนให้มนุษย์พัฒนาชีวิตที่ดีภายใต้กฎเกณฑ์ของสังคม ใน ทางศาสนาคริสต์ กล่าวถึงการดำเนินชีวิตที่ดีนั้น คือ ชีวิตที่มีความรักอันอิสระ ซึ่งความรักแบ่ง ออกเป็นสองด้าน คือ ความรักต่อพระเจ้า ความรักต่อเพื่อนมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความรักดังกล่าว แล้วชีวิตจะมีความสุข สำหรับประเทศไทยประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ก็ได้มีการ กล่าวถึงชีวิตที่ดีไว้ในคำสอน คือ ชีวิตที่มีความรักตัวเองและผู้อื่น ซึ่งพุทธศาสนาพิจารณาเห็นว่า ปัจเจกบุคคลกับสังคมมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สังคมประกอบด้วยหน่วยเล็ก ๆ มารวมกัน หรือสภาวะปัจเจกบุคคลทั้งหลายประกอบกันขึ้น ขณะเดียวกันปัจเจกบุคคลแต่ละคนก็ได้รับ อิทธิพลจากลักษณะความเป็นสังคม สังคมจะมีความสุขได้ก็โดยปัจเจกบุคคลมีความเอื้อเพื่ออารีต่อกัน หากปัจเจกบุคคลมีความเห็นแก่ตัวแล้วสังคมก็จะไม่มีความสุข ดังนั้นชีวิตที่ดีของบุคคล ต้องสอดคล้องกับสังคมที่ดีด้วย ต้องทำให้ตัวเองดี รักตัวเอง และรักผู้อื่นด้วย

เมื่อแนวความคิดปรัชญาชีวิตที่ดีมุ่งเน้นที่ตัวของมนุษย์เป็นสำคัญ คือ ชีวิตที่ดีได้นั้นอยู่ที่ตัวมนุษย์เองจะต้องรู้จักตัวเอง ปรับตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการโดยธรรมชาตินั้น เมื่อพิจารณาสภาพของสังคมไทยเป็นสังคมที่นับถือพระพุทธศาสนาก็ยังคงพิจารณาความสำคัญอยู่ที่ ตัวมนุษย์เองก่อน ชีวิตที่ดีจึงขึ้นอยู่กับปัจเจกบุคคลเป็นสำคัญ และมีชีวิตของตนดีแล้วก็ต้องช่วยเหลือผู้อื่นต่อไป ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ต้องพัฒนาที่ตัวมนุษย์เองก่อนซึ่ง สอดคล้องกับลักษณะของสังคมไทย จากการศึกษาของประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง พบว่า อุบนิสัย ประจําชาติของคนไทยมีความสอดคล้องกับปรัชญาคุณภาพชีวิตที่ดี คือ คนไทยย้ำความเป็นตัวของ ตัวเอง หรือปัจเจกบุคคล นิยมโดยเน้นให้ความสำคัญเป็นตัวของตัวเอง พุทธศาสนาสอนให้รู้จัก หาความสุขจากตัวเอง และพึ่งตนเองในเวลาเกิดปัญหาจึงจะเป็นสิ่งที่ย่อยต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ที่ดี เพราะปรัชญาชีวิตที่ดีพิจารณาที่ตัวมนุษย์เป็นหลักสอดคล้องกับสภาพของสังคมไทยโดยเฉพาะคนไทยที่ยึดปัจเจกบุคคลเป็นใหญ่ด้วย ดังนั้นที่เป็นไปได้ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยตัวของมนุษย์เอง เพราะธรรมชาติของมนุษย์ย่อมแสวงหาชีวิตที่ดีโดยธรรมชาติ

แนวความคิดเรื่องคุณภาพชีวิต (Quality of life) เป็นแนวความคิดที่เกิดขึ้นในช่วง ค.ศ. 1970 ในแถบประเทศตะวันตก สำหรับประเทศไทยแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตเริ่มปรากฏเป็นครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (2515-2519) ซึ่งเป็นช่วงที่การเมืองผันผวนเป็นอย่างมาก แนวคิดนี้เกิดจากการพิจารณาว่าประเทศได้มีความเจริญทางเศรษฐกิจ รายได้ประชาชนเพิ่มขึ้น แต่การกระจายรายได้กลับไม่เป็นธรรม คนส่วนใหญ่ของประเทศยังยากจนควร จะได้รับการพัฒนาในแง่ของการสร้างคุณภาพชีวิตให้แก่คนในสังคม โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาส เช่น เกษตรกร ผู้ใช้แรงงาน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ เป็นต้น (อ้างถึงใน ฉวีวรรณ เรื่องอุทัย 2541:7)

ความหมายของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต เป็นแนวความคิดที่มีความคิดที่มีความเป็นเชิงนามธรรมของนักวิชาการสาขาวิชาต่าง ๆ ที่ได้ให้ความหมายที่เหมือนกัน และแตกต่างกันไปตามบรรทัดฐานของสังคม (norm) คุณภาพชีวิตของคนเมืองย่อมแตกต่างจากคุณภาพชีวิตของคนชนบท คุณภาพชีวิตของคนเอเชียย่อมแตกต่างจากคนทางยุโรป หรือทวีปอื่น เพราะวิถีการดำเนินชีวิต (life style) สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองแตกต่างกัน แต่ส่วนใหญ่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ดังนั้น คำว่า คุณภาพชีวิตจึงไม่มีคำจำกัดความที่ตายตัว จากการศึกษาหมิ่นนักวิชาการหลายท่านให้คำจำกัดความไว้หลากหลาย ดังนี้

ระวี ภาวิไล (2523:19) คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีคุณภาพที่พึงประสงค์ คือ ชีวิตอาศัยสภาพแวดล้อมทั้งปวงเอื้ออำนวยต่อสุขภาพทางกาย เพื่อเป็นรากฐานของการสันตนาการจิตใจทำให้เกิดบูรณาการทางความรู้สึกนึกคิดตามศักยภาพของมนุษย์ มีความสามารถสร้างสรรค์ผลิตผล รวมกันเข้าเป็นสังคมที่มั่นคงผาสุก สมบูรณ์และปราศจากความขัดแย้ง

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2524 : 17) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตที่จะยืนยันได้จะประกอบด้วย องค์ประกอบอย่างน้อย 3 ประการ

1. องค์ประกอบทางเศรษฐกิจ
2. องค์ประกอบทางสังคม
3. องค์ประกอบทางการเมือง

นิพนธ์ คันทเสรี (2526:85) คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของบุคคลในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิด จิตใจ ดังนั้นคุณภาพชีวิต คือ ชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม อารมณ์ ตามสมควรแก่อัตภาพ และสภาวะ

พัฒนา กิติพราภรณ์ (2531, อ้างถึงใน พินยุดา แจ่มจันทร์ศรี 2538:20-21) ให้คำจำกัดความของคำว่า คุณภาพชีวิตว่า ชีวิตมีคุณภาพ คือ ชีวิตที่มีความสุข ความสุขนี้เกิดได้จาก

1. ความสุขทางกาย หมายถึง เรามีความเป็นอยู่ที่ดี เช่น มีที่อยู่ดี มีสุขภาพและ Health care ที่ดี มีสาธารณูปโภค เช่น การคมนาคมที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น น้ำ อากาศบริสุทธิ์ และยังรวมไปถึงการพักผ่อนและสันทนาการที่ดีตามสมควรอีกด้วย

2. ความสุขทางใจ ได้มาจากความรู้จักความพอดี ความพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ การมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความรักความอบอุ่นผูกพันในครอบครัวและเพื่อนมนุษย์ มีความอดทน เสียสละ ทำประโยชน์แก่สังคม

วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน (2531:7) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การได้รับปัจจัยสี่ในระดับพอเพียงที่จะรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ กล่าวคือ มีอาหารบริโภคอย่างเพียงพอที่จะทำให้ร่างกายเจริญเติบโตแข็งแรง และปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีเครื่องนุ่งห่มให้ความอบอุ่นแก่ร่างกาย มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และถูกสุขลักษณะและมียารักษาโรคในยามเจ็บป่วย

อัจฉรา นวจินดา และ ขจีรัตน์ ภิรมย์ธรรมศิริ (2532:247-270) ได้นิยามคุณภาพชีวิตว่าคุณภาพชีวิตของบุคคล คือ ความพึงพอใจของบุคคลที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างเพียงพอให้เกิดการมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี

พระเทพเวที (ประยูรค์ ปยุตโต 2533:1, อ้างถึงใน พินยุดา แจ่มจันทร์ศรี 2538:20-21) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง องค์ประกอบและลักษณะต่าง ๆ ที่แสดงถึงสภาพของชีวิตที่ดำรงอยู่ด้วยดี เป็นส่วนร่วมที่เกื้อกูลซึ่งกันและกันกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความพร้อมและสามารถที่จะพัฒนาตัวเองให้เจริญงอกงามสู่ความมีสันติสุขและอิสรภาพที่สมบูรณ์

นวลศิริ เปาโรหิต (2533:5) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2528-2530) คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมช่วงเวลาหนึ่ง ๆ องค์ประกอบของความจำเป็นพื้นฐานที่เหมาะสมอย่างน้อยก็น่าจะมีอาหารที่เพียงพอ มีเครื่องนุ่งห่ม มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม รวมทั้งได้รับการบริการพื้นฐานที่จำเป็นทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อประกอบองค์ประกอบดำรงชีวิตอย่างยุติธรรม คุณภาพชีวิตจึงหมายถึง ชีวิตที่มีสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวเข้าได้กับ

สิ่งแวดล้อมและสังคมที่ตนเองอาศัยอยู่ได้เป็นอย่างดีขณะเดียวกันก็สามารถดำรงชีวิตที่เป็นประโยชน์ให้กับตนเอง สังคม และประเทศชาติด้วย

เนาวรัตน์ พลายน้อย และ สุภวัณณ์ พลายน้อย (2533:77) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีความสุขสบายทั้งร่างกายและจิตใจตามสมควรแก่สภาพสอดคล้องกับทรัพยากร สภาพแวดล้อม ไม่เป็นภาระและก่อให้เกิดปัญหาในสังคม ในระดับบุคคลนั้นลักษณะที่จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต คือ ความสามารถในการคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น คุณภาพชีวิตของประชาชนไทยส่วนใหญ่ในปัจจุบันยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพึงพอใจ มีประชากรเป็นจำนวนมากที่อยู่ในภาวะยากจน ขาดแคลนปัจจัยยังชีพต่าง ๆ โดยเฉพาะปัจจัยสี่ ในการดำรงชีวิตอยู่อีกมาก

ลีปนันท เกตุทัต (2533:2) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตที่มีคุณภาพที่มีความสุข ชีวิตที่สามารถปรับตนเองให้เข้ากับธรรมชาติ ทั้งธรรมชาติทางกายภาพและธรรมชาติทางสังคมและสามารถปรับธรรมชาติให้เข้ากับตนเอง โดยไม่เบียดเบียนธรรมชาติและสังคม ไม่เบียดเบียนผู้อื่น

ปาริชาติ สุขุม (2533:3, อ้างถึงใน พินยุดา แจ่มจันทร์ศรี 2538:20-21) ได้ให้นิยาม คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพทางจิตใจของบุคคล กลุ่มชุมชน และสังคมโดยทั่วไปเป็นความรู้สึก ประกอบด้วย ความพึงพอใจ ความรู้สึกสุขสบาย หรือความรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าในเชิงประเมินเปรียบเทียบ เช่น ความพึงพอใจในชีวิตครอบครัว ชีวิตการทำงาน และชีวิตการทำงาน และชีวิตในชุมชน เป็นต้น

สุพรรณณี ไชยอำพร และ สนิท สมักรการ (2534:12) คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตในสังคม ในลักษณะที่เจ้าของชีวิตมีความพึงพอใจในช่วงเวลาหนึ่งและความพอใจนี้สามารถหรือประเมินได้ ทั้งทางด้านจิตใจและวัตถุปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตในช่วงเวลานั้นไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือสังคมก็ตาม

ชัยยะ วิหคเหิร (2534:34) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต หมายถึงการได้รับปัจจัยสี่ในระดับที่พอเพียงที่จะรักษาศักดิ์ศรีแห่งเป็นมนุษย์ กล่าวคือ มีอาหารบริโภคเพียงพอที่จะทำให้ร่างกายเจริญเติบโต แข็งแรง และปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีเครื่องนุ่งห่มให้ความอบอุ่นร่างกาย มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและถูกสุขลักษณะ และมียารักษาโรคในยามเจ็บป่วย

กระทรวงสาธารณสุข (2535:72) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่ง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง และ คุณภาพชีวิตของประชาชนจะดี หมายถึง ครอบครัว หรือชุมชนนั้นได้บรรลุเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ครบถ้วนทุกประการ

ดิเรก ฤกษ์ห่วย (2527, อ้างถึงใน วาสิณี พงศ์ชินฤทธิ์ 2539:19) คุณภาพชีวิตเป็น ความคิดรวบยอดที่เกี่ยวข้องกับปริมาณและคุณภาพของความต้องการพื้นฐานทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม วัฒนธรรม ซึ่งเกี่ยวข้องทั้งทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม จิตวิทยา และสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต ทั้งที่เป็นธรรมชาติและมนุษย์สร้างขึ้นมา

นิ่มนวล ทวีสมบุญ (อ้างถึงใน นวีวรรณ เรื่องอุทัย 2541:8) ได้ให้แนวทางของคุณภาพชีวิตว่า คนที่จะได้ชื่อว่าเป็นผู้ที่มีคุณภาพชีวิตนั้น จะต้องเป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ดำเนินชีวิตในทางชอบธรรม มีความพอใจในความเป็นอยู่ของตนเอง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรมการพัฒนารัฐธรรมนูญ กระทรวงมหาดไทย (2537:1) คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานที่ได้กำหนดไว้ในสังคมหนึ่ง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ คือ การที่จะถูกกล่าวว่าเป็นประชาชนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ก็ต่อเมื่อประชาชนในครอบครัวหรือชุมชนนั้นมีชีวิตความเป็นอยู่บรรลุลักษณะที่ความจำเป็นพื้นฐานครบถ้วนทุกประการซึ่งเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานที่กำหนดไว้นั้นสามารถแปรเปลี่ยนไปได้ตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปขณะนั้น ๆ

ดอลคีย์ (Dalkey 1968, อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ 2540:80) อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Quality of life) ว่ามีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า “ความสุข” “ความผาสุก” และคำอื่น ๆ ในทำนองนั้น เนื่องจากความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตยังคลุมเครือ Dalkey ได้เสนอแนวทางในการสรุปความหมายไว้กว้าง ๆ ของคุณภาพชีวิต โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในแง่ของวัตถุ เช่น รายได้ วัสดุ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น
2. คุณภาพชีวิตในแง่ของจิตใจ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในสถานภาพของสังคม ระดับความกระตือรือร้นในการทำงานหรือกิจกรรมอื่น ๆ ในแต่ละวัน เป็นต้น
3. คุณภาพชีวิตในแง่ของความรู้สึกลึกซึ้งโดยรวมทั้งหมด เช่น ความรู้สึกมีความสุข ความทุกข์ หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ ความคิดในการฆ่าตัวตาย ความคิดเกี่ยวกับอนาคตในแง่ดี เป็นต้น

ซิงเกอร์ (Singer 1971, อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ 2540:80) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า ในแง่เศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตจึงหมายถึง การที่ผู้คนมีความสามารถที่จะทำมาหากิน มีรายได้เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิตและมีเวลารว่างสำหรับการพักผ่อนตลอดจนมีโอกาสที่จะนารายได้ไปใช้สอยได้ตามความพอใจ ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่าเป็นการที่บุคคลที่มีทางเลือกหลากหลายในการกำหนดรูปแบบหรือวิถีชีวิตของตนเอง

เวกเนอร์ (Wegner 1984, อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ 2540:80) ได้เสนอนิยามของคุณภาพชีวิตออกมาเป็น 3 มิติ คือ ความสามารถในการกระทำ การรับรู้ และอาการต่าง ๆ ซึ่งแตกออกเป็นเรื่องย่อย คือ ภารกิจประจำวัน การปฏิบัติกิจกรรมทางด้านสังคม การใช้สติปัญญา อารมณ์ และความรู้สึก สถานภาพทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางด้านสุขภาพ ความเป็นอยู่ที่ดี ความพึงพอใจในชีวิต

แคมเบล (Cambell 1976, อ้างถึงใน วาสนี พงศ์ชินฤทธิ์ 2539:16) คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาวะ (Well-being) ไม่เพียงแต่หมายถึง ความอุดมสมบูรณ์ทางวัตถุ เช่น การมีอาหารที่เพียงพอหรือมีที่อยู่อาศัยที่ดีเท่านั้น หากรวมถึงสิ่งที่เป็นคุณค่าความสำคัญทางจิตใจ หรือความรู้สึกที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชน ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความปลอดภัย

ชาร์มา (Shama 1988:133) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความคิดรวบยอดที่ซับซ้อน ทั้งนี้เพราะเป็นเรื่องความพึงพอใจอันเกิดมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจและสังคมทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค

ฟแลน (Flangan, อ้างถึงใน ชุตินา เลาทวีจรินทร์ 2544:12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตมีพื้นฐานมาจากความต้องการของมนุษย์ซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ขอบเขต คือ ความสุขสบายทางด้านร่างกายและวัตถุ การมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น การมีกิจกรรมในสังคมของชุมชน การมีพัฒนาการทางบุคลิกภาพและมีความสำเร็จอย่างสมบูรณ์ตามพัฒนาการ และการค้นหาการสอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow 1970:24-25) ที่กล่าวถึงความต้องการและความพึงพอใจของมนุษย์ตามทฤษฎีแรงจูงใจสูงสุด ยกเว้นในช่วงเวลาสั้น ๆ ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์นั้น เมื่อความปรารถนาอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจก็就会有ความปรารถนาอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ ซึ่งการกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคลจะขึ้นอยู่กับความต้องการหรือความปรารถนาขั้นพื้นฐานของบุคคลและความต้องการระดับต่ำสู่ระดับที่สูงขึ้นไปตามลำดับดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการอากาศ อาหาร น้ำ ยา รักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

3. ความต้องการความรัก ความเห็นอกเห็นใจ

4. ความต้องการความรู้สึกมีคุณค่า และได้รับการยอมรับนับถือ

5. ความต้องการความสำเร็จ และรู้สึกสมบูรณ์ในชีวิต

ความต้องการในด้านต่าง ๆ นี้ถ้าได้รับการตอบสนองมากก็จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตและมีความสุขหรือมีคุณค่าชีวิตที่ดี นั่นคือ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี แต่ถ้า

ความต้องการได้รับการตอบสนองน้อย บุคคลย่อมมีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตน้อยหรือไม่พึงพอใจในชีวิต นั่นคือ การมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีนั่นเอง

ฟราดิเออร์ (Fradier, อ้างถึงใน อนุชาติ พวงสำลี 2539:43) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คือความสัมพันธ์ทุกด้านระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติที่บุคคลอาศัยอยู่ในแต่ละด้านจะมีลักษณะเฉพาะในการสนองความต้องการของบุคคล

วอลเล่ย์ (Wallace, อ้างถึงใน อนุชาติ พวงสำลี และ อรทัย อาจอ้า 2539:59) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง สภาพทั้งหลาย ซึ่งคนนำมาสู่ความพอใจแก่บุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจช่วงระยะหนึ่ง

จอร์จ และ เบอร์สัน (George and Bereson, อ้างถึงใน อนุชาติ พวงสำลี และ อรทัย อาจอ้า 2539:59) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า หมายถึงมิติของการมีชีวิตที่ดี ประกอบด้วย ความสุข ความพอใจในชีวิต ความนับถือตนเอง สุขภาพและสภาพการทำงานของร่างกาย และสภาวะทางเศรษฐกิจที่ดี (อ้างถึงใน นวีวรรณ เรืองอุทัย 2541:8) ซึ่งเป็นนักวิชาการศึกษาและให้นิยาม “คุณภาพชีวิต” ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดี ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจเกี่ยวกับชีวิต หรือความสุขหรือความไม่สุขของเขา ส่วน Andrew and Withey (อ้างถึงใน นวีวรรณ เรืองอุทัย 2541:8) นักสังคมวิทยาชาวอเมริกันเชื่อว่า ความคิดเรื่อง “คุณภาพชีวิต” ควรมองในสองประการที่เกี่ยวข้องกัน คือ ประการแรก ในระดับชาติ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความคิดเรื่องมาตรฐานความเป็นอยู่ในลักษณะที่เป็นเกณฑ์วัดระดับความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมและวัดความก้าวหน้าเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายของสังคม ประการที่สอง เป็นเรื่องของปัจเจกบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับการพิจารณาระดับความเป็นเลิศในวิถีชีวิตของบุคคล ซึ่งแน่นอนว่าเป็นการตัดสินใจในระดับสูง เมื่อรวมแนวคิดทั้งสองประการเข้าด้วยกันแล้ว ความคิดเรื่อง “คุณภาพชีวิต” จึงเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวัดระดับความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์ในลักษณะมาตรฐานความเป็นอยู่ของสังคมและระดับความเป็นเลิศในรูปแบบการดำเนินชีวิตของบุคคล

ยูเนสโก (UNESCO 1978:89) ได้สรุปเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคล สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่อาศัยได้อย่างดีซึ่งขณะเดียวกันก็สามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถใช้ศักยภาพส่วนบุคคลสร้างสรรค์พัฒนาตนเองและสังคมให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ซึ่งดูได้จาก

1. รายได้ของครอบครัวที่พอเพียงแก่การดำรงชีวิตขั้นต้น
2. การมีงานทำที่เพียงพอแก่การยังชีพ

3. การศึกษาและอัตราการเรียนรู้หนังสือของประชาชน
4. โอกาสการมีส่วนร่วมในการปกครองประเทศ
5. การมีเอกราชของชาติปราศจากการแทรกแซงครอบงำจากรัฐบาลอื่น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สถานะความเป็นอยู่ในทางที่ดี ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และการได้รับการตอบสนองที่ตนเองต้องการ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจอยู่ในสังคม และสภาพแวดล้อมที่ดี มีการพักผ่อนหย่อนใจ มีความพร้อมและสามารถที่จะดำรงสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมหรือสิ่งรอบตัว ค่านิยมทางสังคมและวัฒนธรรม สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและปัญหาที่สลับซับซ้อนได้ ให้มีความเป็นอยู่ที่ดี หรือ กินดี อยู่ดี มีสุข ในสังคมได้

องค์ประกอบคุณภาพชีวิต (Component of quality of life)

การมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสิ่งที่ทุกคนพึงปรารถนา แต่การที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบมากมาย ซึ่งแต่ละองค์ประกอบก็มีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันตามทัศนะของแต่ละบุคคลหรือแต่ละสังคม แนวคิดตะวันตกมองคุณภาพชีวิตจากการมีวัตถุตอบสนองความต้องการของคนอย่างพอเพียง แต่แนวคิดตะวันออกมองด้านจิตใจเป็นสำคัญ ความพอดีระหว่างกายกับใจมีความสำคัญมากกว่าวัตถุ ซึ่งได้มีนักวิชาการในสาขาต่าง ๆ ได้เสนอไว้ดังนี้

ยุพา อุดมศักดิ์ (2516 : 41-42) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของคนทุกคนในสังคมต้องประกอบด้วยสุขภาพทั้งทางกายและทางใจ การศึกษา เศรษฐกิจและอาชีพ การเมือง ศาสนา สิ่งแวดล้อม สวัสดิการสังคมและอื่น ๆ

เย็นใจ เลหาหะวิช (2520:50-52) เสนอว่า องค์ประกอบที่จะนำมาซึ่งคุณภาพชีวิต อาจแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ

1. ส่วนที่จำเป็นระดับพื้นฐานที่ทำให้พอมีชีวิตรอยู่ได้ คือ มีพวกปัจจัยสี่อย่างพอเพียง มีความมั่นคงและอิสระ
2. ส่วนจำเป็นต่อการเพิ่มคุณภาพชีวิตเพื่อจะทำได้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การมีค่านิยมที่เหมาะสม มีจุดหมายของชีวิต มีชีวิตกลมกลืนกับครอบครัว ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) เป็นเครื่องชี้วัดที่แสดงถึงสภาพความจำเป็นของคนในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตที่ได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเอาไว้ว่าคนควรจะมีคุณภาพชีวิตในเรื่องนั้น ๆ และในช่วงเวลานั้น ๆ อย่างไร เพื่อประชาชนชนบทสามารถพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัวให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างน้อยผ่านเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน ซึ่ง

แบ่งออกเป็น 8 หมวด ได้แก่ 1) สุขภาพดี 2) มีบ้านอาศัย 3) ศึกษาถ้วนทั่ว 4) ครอบครัวสุขสบาย 5) รายได้มาก 6) อยากร่วมพัฒนา 7) พาสู่คุณธรรม 8) บำรุงสิ่งแวดล้อม (กรมการพัฒนาชนบท 2540 อ้างถึงใน สุวลักษณ์ มีปาน, 2541:20) และนอกจากนี้อาจยังมีตัวกำหนดบ่งชี้อื่น ๆ ที่ผู้พยายามกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือประเมินการพัฒนาตนเองตามแนวความหมายและลักษณะการพัฒนาที่พึงประสงค์ ซึ่งก็มีความแตกต่างกันออกไปแต่ละนิยามของบุคคล และนอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้แก่

1. การมีความคิดเป็นอิสระของตัวเอง
2. การรู้จักคิด รู้จักตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ
3. การมีค่านิยมที่เหมาะสม
4. การรู้จักความต้องการของตนเอง
5. การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. ความมีเสรีภาพในการคิด การเขียน การพูด ในขอบเขตที่ควรมีตามหลักประชาธิปไตย
7. การรู้จักเลือกอย่างถูกต้อง โดยเลือกจากข้อเลือกต่าง ๆ หลายอย่าง เช่น สามารถรู้ถึงแนวทางการที่จะทำให้ครอบครัวมีรายได้ดีขึ้น เช่น อาจจะโดยการทำงานเพิ่มมากขึ้น การทำงานอดิเรก การมีความมัธยัสถ์ เป็นต้น

นพรัตน์ รุ่งอุทัยศิริ (2533:13-19) ได้เสนอว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอยู่ 9 ประการ คือ

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. จิตวิทยาและมนุษย์สัมพันธ์ในงาน
3. ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง
4. ปัญหาส่วนตัว
5. การจัดองค์การและการบริหาร
6. ปัญหาสุขภาพ
7. ระบบงานในสำนักงาน
8. ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ
9. การสื่อสารและการประสานงาน

สุพรรณิ ไชยอำพร และ สนิท สัมครการ (2534:176-185) กล่าวว่า การที่คนจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้น ต้องมีองค์ประกอบพื้นฐาน 5 ประการ คือ ทางด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต

การพัฒนาสติปัญญา จริยธรรมและความเป็นคนไทย คุณภาพชีวิตที่แท้จริงจะต้องพิจารณาประกอบกันทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจโดยปราศจากทรัพย์สินหรืออุปกรณ์ทางด้านวัตถุเพียงอย่างเดียวเท่านั้นย่อมเป็นไปได้ชีวิตมนุษย์แต่ละคนต้องประกอบด้วย 13 มิติย่อย คือ 1) ชีวิตครอบครัว 2) ชีวิตสังคม 3) ชีวิตการทำงาน 4) สุขภาพอนามัย 5) เวลาว่างและการพักผ่อนหย่อนใจ 6) การสาธารณสุข 7) ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง 8) การบริการทางด้านสุขภาพ 9) การซื้อและบริโภคสินค้าและบริการต่าง ๆ 10) ทรัพย์สิน 11) ที่อยู่อาศัยของตนเอง 12) รัฐบาลไทย 13) ชีวิตในเมืองไทย

นิพนธ์ คันทเสวี (อ้างถึงใน ทวีทอง หงส์วิวัฒน์ 2535:2) ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิต จากการศึกษารายงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของบุคคลในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิด จิตใจ เป็นวิถีชีวิตหรือความเป็นอยู่ในภาพรวมของประชากร ซึ่งมองผ่านมิติต่าง ๆ ที่ได้แสดงตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 สภาพความเป็นอยู่ของบุคคลในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิด จิตใจ เป็นวิถีชีวิตหรือความเป็นอยู่ในภาพรวมของประชากร ซึ่งมองผ่านมิติต่าง ๆ

ด้านต่าง ๆ ของชีวิต	สิ่งที่ชี้บอกคุณภาพชีวิต
ด้านร่างกาย	- อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย สุขภาพ อนามัย การออมทรัพย์ สิ่งอำนวยความสะดวกในครอบครัว พนักงาน และในการประกอบอาชีพ
ด้านอารมณ์	- การพักผ่อนหย่อนใจที่มีประโยชน์ และความนิยมชมชอบในศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ความสัมพันธ์อบอุ่นในครอบครัว และในชุมชน ความรักและความเป็นเจ้าของที่มีต่อหมู่คณะ
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	- ภาวะแวดล้อมที่บริสุทธิ์ สะอาด และเป็นระเบียบ ปราศจากมลภาวะในดิน น้ำ อากาศ และเสียง มีทรัพยากรที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิต และคมนาคมที่สะดวก
ด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม	- โอกาสในการศึกษาและการประกอบอาชีพที่เท่าเทียมกัน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ ความปลอดภัยในชีวิต ร่างกายและทรัพย์สิน การปกครองที่ให้สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาค ความเป็นธรรมด้านร่างกาย และสังคม ความร่วมมือร่วมใจในชุมชน ความเป็นระเบียบ มีวินัย ความเห็นอกเห็นใจ และค่านิยมที่สอดคล้องกับหลักธรรมในศาสนา

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ด้านความคิด	- ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโลกชีวิตและชุมชนการศึกษา วิชาชีพ ความสามารถในการป้องกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของตัวเอง ครอบครัวและชุมชน การเป็นที่ยอมรับในชุมชน การสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง การยอมรับตัวเอง และการมีเป้าหมายในชีวิตที่เหมาะสม
ด้านจิตใจ	- การมีคุณธรรมในส่วนตัว ความซื่อสัตย์สุจริต เมตตากรุณา ช่วยเหลือเกื้อกูลกตัญญูกตเวที ความจงรัก รักดีต่อชาติ ความศรัทธาในศาสนา ความเสียสละ และการละเว้นจากอบายมุข

สมพร เทพสิทธา (2537:4-23) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตจำเป็นต้องพัฒนาองค์ประกอบทั้งด้านจิตใจ สังคม เศรษฐกิจ เพื่อให้ดำรงชีพในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐาน คือ มีสัมมาชีพ มีรายได้ตามสมควร มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีครอบครัวดี พึ่งตนเองได้ และทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น สังคม และประเทศชาติ ดังนั้น คนมีคุณภาพชีวิตที่ดีควรมีความคิดที่นอกเหนือจากปัจจัยสี่ และรายได้ คือ ความรู้ดี ความคิดดี การกระทำดี มีจิตใจที่ดี

อำนาจ ไกรสงคราม (2538:9) เสนอไว้ว่า องค์ประกอบที่จะนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ

1. ส่วนที่จำเป็นระดับพื้นฐานให้พอมีชีวิตอยู่ได้ คือ มีพวกปัจจัยสี่อย่างพอเพียง มีสุขภาพแข็งแรง มีความมั่นคงและอิสระ
2. ส่วนที่จะเป็นต่อการเพิ่มคุณภาพชีวิต เพื่อจะทำให้อยู่ดีขึ้นได้ การมีค่านิยมที่เหมาะสม มีจุดมุ่งหมายชีวิตที่กลมกลืนกลมเกลียวกับครอบครัว ชุมชนและสิ่งแวดล้อม

ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ (2521, อ้างถึงใน พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ 2540:91) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบของความต้องการ 2 ประการ คือ

1. ความต้องการด้านร่างกาย
2. ความต้องการด้านจิตใจ

บุญแสง ธีระภากร (2538:20-22) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and fair pay) ค่าตอบแทนในความหมายนี้ หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Salary and wage) ซึ่งพิจารณาได้เป็น 2 ประเด็น

คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Equal pay for equal work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job analysis) การประเมินค่างาน (Job evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (Pay structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate pay) คือการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพภาวะเงินเฟ้อ ซึ่งค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมควรจะสามารถเลี้ยงครอบครัวที่ประกอบด้วยสมาชิก 4 คน คือ พ่อแม่และลูก 2 คน ได้

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefits) เป็นค่าตอบแทนประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรจัดให้แก่บุคคลในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก เป็นต้น ซึ่งถือเป็นสิ่งต้องกรให้แก่บุคคลในองค์กรโดยไม่มีข้อผูกพันเพราะไม่ถือว่าเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงานแต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มียุทธูปผลมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมักมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์กรไม่มากนัก แต่ผลประโยชน์เกื้อกูลมีความแตกต่างกันมาก ถ้าองค์กรใดมีผลประโยชน์เกื้อกูลสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์กรนั้นมาก บุคลากรจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตของการทำงานดี เพราะองค์กรจัดผลประโยชน์เกื้อกูลมากกว่าองค์กรอื่น ๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่ผู้บริหารองค์กรที่จะต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่บุคคลในองค์กร

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and healthy environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกายทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่ว ๆ ไป และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างทำงานหรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาวเป็นสิ่งที่ควรต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร ในปัจจุบันปัญหาในเรื่องมลภาวะ (Pollution) เป็นปัญหาที่ทั้งภาครัฐและเอกชนได้ให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละองค์กรต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้ในสภาพความเป็นจริงแล้วก็ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องเหล่านี้อยู่แล้ว การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะจึงเป็นผลทั้งในแง่ของกฎหมาย แรงศีลธรรมและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรด้วย

4. ความมั่นคงในงาน (Job security) ความมั่นคงในที่นี้ความหมายในด้านการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการมีการจ้างงานครบอายุครบ 60 ปี และจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มี

ความมั่นคงสูงสุดจนมีผู้นิยมเข้าทำงาน โดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์กรเอกชนที่มีขนาดใหญ่และสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมากเช่นเดียวกัน แม้จะมีการปลดพนักงานออกก่อนครบกำหนดเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์กรแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งดึงดูดใจและสร้างความพอใจในการทำงานให้บุคคลในองค์กรสูง องค์กรที่มีขนาดเล็ก และมีความมั่นคงในการจ้างงานสูงก็เป็นการสร้างความพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรทดแทนกันไป แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสียถ้าไม่มีมาตรการที่ดี กล่าวคือเมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูงก็จะเกิดความเฉื่อย (Inert) ในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่กระทำผิดร้ายแรงแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ดีกลับกลายเป็นผลเสียต่อองค์กรเอง

5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์กรตามของเขตของกฎหมายที่ได้กำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักจะเป็นเรื่องของผลประโยชน์บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาต่อรองตามปกติเป็นเรื่องระหว่าง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างกับลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถหาข้อยุติได้ก็จะนำไปสู่การหยุดงาน (Strike) ซึ่งต้องมีฝ่ายที่สาม คือ รัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเพื่อมิให้เกิดความเสียหายขึ้นแก่ทุก ๆ ฝ่าย การร่วมเจรจาต่อรองทุกครั้งมักถูกมองไปในทางที่ไม่ดี แต่ถ้าพิจารณาทั้งในด้านจิตวิทยาและ ด้านเศรษฐกิจแล้วจะพบว่าเราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรองมาใช้ให้เห็นเป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในแง่จิตวิทยาพนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานภายใต้บังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างมีอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมายทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กรได้ การมีอำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชาของตนเองจำทำให้บุคคลารู้สึกถึงความสำคัญของตนเองขึ้น เกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรี เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานและจะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพราะเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้วก็จะเอาใจใส่ในงาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น ส่วนทางด้านเศรษฐกิจ การร่วมเจรจาต่อรองมีผล กระทบโดยตรงถึงเศรษฐกิจของทั้งองค์กรและกลุ่มพนักงาน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับผลของการเจรจา องค์กรจึงควรหาข้อมูลในเรื่องประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรจะได้รับและต้องการจะได้รับเพื่อนำมาใช้ในการเจรจาต่อรองแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการที่เหมาะสมที่จะใช้ในการเจรจาต่อรอง

ตามข้อ จำกัดขององค์กรที่มีอยู่ ทั้งเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการนัดหยุดงานและช่วยเสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่บุคคลในองค์กรอีกด้วย

6. พัฒนาการเจริญเติบโต (Growth and Development) พัฒนาการและการเจริญเติบโต ในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออกเพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตใน ตำแหน่งหน้าที่นั้นจะต้องมีพัฒนาการทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และเจตคติ (Attitude) ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับบุคคล ส่วนการ เจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้วทั้งพัฒนาการและการ เจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่กล่าวมาแล้วว่า จะต้องมีการพัฒนาที่เหมาะสมกับ การเจริญเติบโตจึงจะสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งเงื่อนไขในบางองค์กรถือเป็น เงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น (Promotion)

7. บูรณาการสังคม (Social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลใน องค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) สำหรับความสัมพันธ์ ในรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญเพราะมีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับ ต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็น ปัจจัยที่เป็นตัวชี้ว่า องค์กรมีบูรณาการสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมัก เติบโตด้วยความล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้จะช่วยให้ระบบงาน ขององค์กรคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพ (Brotherhood) แบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่จนกลายเป็นระบบพรรค พวก (Spoils system) วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์กรที่ดีที่สุด คือการจัดกิจกรรมกลุ่มที่ ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ กลุ่มในใจในกิจกรรมต่าง ๆ แล้วค่อย ๆ นำเอา กิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ แก่องค์กร

8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์กรในที่นี้ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานซึ่งทางฝ่ายบริหารขององค์กรได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้ พนักงานขององค์กรมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วมเป็น กรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์กรมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายการบริหารอาจ รับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็น ต้น นอกจากนี้การบริหารงานที่ต้องใช้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมไปพร้อม ๆ กันทั้งหมด อาจ ทำได้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เล็กลงมา คือ แต่ละส่วนงานอาจใช้วิธีการรับฟังความ คิดเห็นหรือมอบหมายให้พนักงานแต่ละกลุ่มจัดวางเป้าหมายเฉพาะกลุ่มในการทำงาน โดยอาศัย

กรอบนโยบายหลักขององค์กรเป็นแนวทางการบริหารที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน คือบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management) และวงจรควบคุมคุณภาพ (Quality control circle)

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy) ความหมายของคำว่าประชาธิปไตยในที่นี้หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุกๆ คน ในการทำงานร่วมกันจะต้องให้ความสำคัญแก่ทุกๆ คนอย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กร เพราะถือว่าทุกคนคือ องค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ไม่ว่าจะกรณีใด ๆ เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีม จะต้องฟังเสียงของทุกๆ คนอย่างเท่าเทียมกันและแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดี การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์กร (Authority) ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมากจริงๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์กรตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ถ้ามีประชาธิปไตยในการทำงานแล้วก็จะทำให้การมีส่วนร่วมในองค์กรสูง ทุกคนกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นต้นหนึ่งของมนุษย์ทุกคน อันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (Total life space) การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้สิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ (Recreation) องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีควรจัดให้พนักงานแต่ละคนมีเวลาว่างของชีวิต ซึ่งอาจเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักผ่อนในระหว่างงาน (Break) หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันเวลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำปีและวันหยุดพิเศษเนื่องในวันเทศกาลต่าง ๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือว่าเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำนี้ ถือว่าประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่ได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

สมพร เทพสิทธา (2540, อ้างถึงใน สุวลักษณ์ มีปาน 2541:17) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตที่ดีควรมีดังนี้ 1) ความรู้ดี มีความรู้ทางโลกและทางธรรม 2) มีสุขภาพอนามัยดี ทั้งสุขภาพกายและจิต 3) มีความสามารถดี สามารถนำความรู้มาใช้ให้เป็นประโยชน์ สามารถติดต่อประสานงานและทำงานร่วมกับผู้อื่น ความเป็นวิทย์า ความสามารถเป็นศิลปะ เราจึงต้องการทั้งศิลปวิทยา 4) มีความคิดดี มีความคิดที่ถูกต้อง พระพุทธศาสนาเรียกความคิดว่า ทิณฺฐู การมีสัมมาทิณฺฐู คือ ความเห็นที่ถูกต้องเป็นมรรคแรกของอริยมรรค ซึ่งมี 8 ประการ ผู้ใดมีความคิดเห็นผิดหรือ

มีจนาทิภูริ ย่อมทำให้คิดผิดเมื่อคิดผิดก็พูดผิด ทำผิด และก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเองและผู้อื่น สังคม จนถึงประเทศชาติ 5) มีการกระทำดี มีการกระทำหรือพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ ถูกต้องและเป็นธรรม การกระทำทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า “กรรม” แบ่งเป็น กายกรรม การกระทำทางกาย วาจากรรม การกระทำทางวาจา มโนกรรม การกระทำทางใจ คนที่มีสุขภาพที่ดีจะต้องมีการกระทำทั้ง 3 ทาง มีสุจริตและเป็นกุศล ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ไม่ทำให้สังคมเดือดร้อนประเทศชาติเสียหาย 6) มีจิตใจดี มีจิตใจที่ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมและศีลธรรมของศาสนา เช่น ความเมตตา กรุณา ความกตัญญูกตเวที และคุณธรรม 4 ประการ ตามพระบรมราโชวาท คือ สัจจะ ความจริง ทมะ การข่มใจ ขันติ ความอดทน จาคะ การเสียสละ

คุณภาพชีวิต คือ เสรีภาพ 3 ด้าน คือ ด้านวัตถุ มีเครื่องใช้ดี คือ การมีวัตถุปัจจัยพอเพียงหล่อเลี้ยงชีวิต ไม่ถูกบีบบังคับจากความอดอยากขาดแคลน ด้านสังคม มีเครื่องใช้ดี คือ ไม่มีการกดขี่เบียดเบียนกันด้วยประการต่างๆ ในสังคมมนุษย์สามารถเป็นตัวของตัวเองสามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้ที่จะเลือกดำเนินชีวิตที่ถูกต้องและดีงาม ด้านจิตใจ มีเครื่องใช้ดี คือ การมีเสถียรภาพจากการบีบบังคับ จากกิเลสตัณหาในใจของตนเอง

ทวิรัสมิ์ ธนาคม (2533, อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ 2540:85) องค์กรประกอบหรือลักษณะของการมีคุณภาพชีวิตตลอดจนลักษณะสังคมที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตได้ ดังนี้

1. มีอาหารหรือลักษณะของการมีคุณภาพชีวิต
2. มีที่อยู่อาศัยและที่ทำงานที่สะอาด สะดวก สบาย
3. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว
4. มีสุขภาพ มีพลานามัย
5. มีการศึกษา และมีโอกาสที่จะเรียนรู้
6. เป็นผู้ผลิตและบริโภคที่จะเรียนรู้
7. มีอาชีพสุจริต
8. มีคุณธรรมและจริยธรรม
9. รู้จักหาความรู้ แก้ปัญหา และคลายทุกข์ด้วยกุศลวิธี
10. รู้จักตัดสินใจ
11. ผูกมิตรและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้
12. ขวนขวายทำกิจที่เป็นประโยชน์
13. มีเวลาว่างและใช้เวลาว่างพัฒนาตนเอง

กัลริง (Galling, อ้างถึงใน ชุตินา เลหาวิจิตจันทร์ 2544:16) ได้จำแนกความจำเป็นพื้นฐานออกเป็นองค์ประกอบหลัก 2 ประการ คือ

1. องค์ประกอบที่มุ่งตอบสนองความจำเป็นด้านวัตถุ (Material) ซึ่งแบ่งเป็น องค์ประกอบย่อย ๆ คือ

1.1 ความจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security needs) ซึ่งหมายถึง ความจำเป็นที่จะอยู่รอดในสังคมอย่างปลอดภัย หรือหลีกเลี่ยงการคุกคามประทุษร้ายทุกรูปแบบ

1.2 ความจำเป็นด้านสวัสดิการ (Welfare needs) หมายถึง ความจำเป็นด้านการดำรงชีวิตอยู่ด้วยวัตถุปัจจัยอย่างเพียงพอ หรือการหลีกเลี่ยงความทุรกันดาร องค์ประกอบนี้ได้แก่ อาหาร น้ำดื่ม น้ำใช้ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม รวมถึงความสะดวกสบายขั้นต่ำ เช่น เครื่องมือที่ช่วยประหยัดแรงงานทั้งหลาย

2. องค์ประกอบที่ตอบสนองความจำเป็นทางด้านจิตใจ (Non-Material) สามารถแยกออกเป็น 2 ประเภทย่อย คือ

2.1 ความจำเป็นด้านเอกลักษณ์ (identity needs) หมายถึง ความจำเป็นในการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มอย่างใกล้ชิดและหลีกเลี่ยงการแปลกแยก (Alienation)

2.2 ความจำเป็นทางด้านเสรีภาพ (Freedom needs) หมายถึง ความจำเป็นในการมีเสรีภาพในการเลือกการกระทำ หรือหลีกเลี่ยงการกดขี่ Repression (อ้างถึงใน ชิดชัย สนั่นเสียง 2529:30)

เฟอร์เรนส์ และพาวเวอร์ส (Ferrans Powers 1985:15-21) ได้นำองค์ประกอบย่อยทางกาย ใจ อารมณ์ สังคม เหล่านี้มาสร้างเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต รวบรวมได้เป็น 4 หมวด คือ

1. หมวดเกี่ยวกับสุขภาพและหน้าที่ (Health and functioning subscale) ประกอบด้วย 14 ข้อความ คือ วิธีการรักษา สุขภาพ การได้รับบริการทางสุขภาพ การพึ่งตนเองทางด้านร่างกาย การผ่าตัดเปลี่ยนไต การเลิกรักษาด้วยไดอะไลซิส ชีวิตที่ยาวนาน เพศสัมพันธ์ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ความเป็นประโยชน์ต่อบุคคลอื่น ความเครียด กิจกรรมในเวลาว่าง การเดินทางและการเกษียณอายุ

2. หมวดเศรษฐกิจสังคม (Socioeconomic) ประกอบด้วย 10 ข้อความ คือ เพื่อการสนับสนุนคำจูนด้านจิตใจ บ้าน เพื่อนบ้าน มาตรฐานการมีชีวิต สถานภาพของบ้านเมือง การทำงาน/การไม่มีงานทำ การศึกษาและการเงินที่ไม่ต้องพึ่งผู้อื่น

3. หมวดทางด้านจิตใจ (Psychological subscale) ประกอบด้วย 7 ข้อความ คือ ความสงบสุขของจิตใจ ความศรัทธาในศาสนา จุดมุ่งหมายในชีวิต ความสุข ความพอใจในชีวิต รูปร่างหน้าตาและตนเอง

4. หมวดครอบครัว (Family subscale) ประกอบด้วย 4 ข้อความ คือ สุขภาพของสมาชิกในครอบครัว บุตร ความสุขในครอบครัว และคู่สมรส

ชาร์มา (Sharma 1988:147) ได้แบ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตออกเป็น 2 ประเภท

1. องค์ประกอบทางด้านกายภาพ โดยพิจารณาทางด้านปริมาณและคุณภาพเป็นปัจจัยด้าน อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น
2. องค์ประกอบทางด้านสังคมและวัฒนธรรม ทั้งที่เป็นปริมาณและคุณภาพอันมีปัจจัยทางการศึกษา การมีงานทำ การบริการทางการแพทย์และการสาธารณสุข สภาพแวดล้อมในการทำงานและอื่น ๆ อีกมาก

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต, อ้างถึงใน พินยุดา แจ่มจันทร์ศรี 2538:21-23) วางเกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการพิจารณาลักษณะทั่วไปของชีวิตที่มีคุณภาพ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตระดับพื้นฐาน หรือระดับทฤษฎีธรรมิกัตถะ
 - 1.1 สุขภาพดี มีพลานามัย และมีปัจจัยเครื่องรักษาส่งเสริมสุขภาพ
 - 1.2 พึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ เช่น มีอาชีพที่ประกอบโดยประหยัด ขยัน และสุจริต มีเงินใช้และใช้เงินเป็น เป็นผู้ผลิตและผู้บริโภคเป็น
 - 1.3 มีอาหารที่มีคุณค่า มีกิน และกินเป็น
 - 1.4 มีที่อยู่อาศัยและที่ทำงานที่เหมาะสม ไม่แออัด สะอาด สะดวกสบายต่อการดำเนินชีวิตการทำงานและการเดินทาง
 - 1.5 มีครอบครัวซึ่งมีกำลังพอบำรุงเลี้ยงได้ อยู่กันด้วยความสุข ทั้งอบอุ่นและร่มเย็น
 - 1.6 อยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ รับผิดชอบ เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ เกื้อการุณย์ ผูกมิตร และชวนช่วยทำกิจที่เป็นประโยชน์
 - 1.7 มีเวลาว่างเป็นของตนเอง และรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ในการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นทั้งที่ไร้โทษ ชื่นชมซาบซึ้งในสิ่งสุนทรีย์ และในการที่จะพัฒนาตนยิ่งขึ้นไปในด้านต่าง ๆ
2. คุณภาพชีวิตระดับพัฒนาการ หรือระดับสัมปรายิกัตถะ
 - 2.1 มีการศึกษา รู้เข้าใจเท่าทันเหตุการณ์ มีประสบการณ์ที่เป็นฐานของการดำเนินชีวิตและตัดสินใจอย่างฉลาด
 - 2.2 มีวิจรรย์ญาณ พิจารณาเหตุปัจจัย รู้จักคิด รู้จักแก้ปัญหา ดำเนินชีวิตด้วยปัญญา มีกุศลวิธีที่จะแก้ไขคลายทุกข์ได้
 - 2.3 มีจิตใจที่พัฒนา กอปรด้วยคุณธรรมและจริยธรรม เชื่อมั่นในการทำความดี ประพฤติงามสุจริตทั้งกาย วาจา ใจ มั่นใจในคุณค่าแห่งชีวิตตน
 - 2.4 สุขภาพจิตดี มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเจตคติดีงาม จิตใจปลอดโปร่ง

เบิกบาน ผ่องใส เป็นสุข มองโลกและชีวิตตามความเป็นจริง

3. คุณภาพชีวิตระดับเอื้อ โอกาส หรือระดับอุกฤษฏ์

3.1 มีความปลอดภัยทั้ง กาย ใจ เช่น ปราศจากโจรผู้ร้ายและอบายมุข

3.2 อยู่ในสังคมที่มีสวัสดิการและบริการที่ดี อำนวนสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคและไม่ตรีสงเคราะห์

3.3 อยู่ในสังคมที่อำนวนโอกาสในการทำงานที่ตนถนัด โอกาสในการเรียนรู้และเข้าถึงวิทยาการต่าง ๆ โอกาสในการมีส่วนร่วมในสังคม ในชุมชนและในทางการเมือง และโอกาสในการได้รับความเป็นธรรมในทางเศรษฐกิจ

ยูวัฒน์ วุฒเมธี (2542, อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ 2540:93) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตควรประกอบไปด้วยอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบทางเศรษฐกิจ คือ มีกินมีใช้ตามสภาพแห่งตน
2. องค์ประกอบทางด้านสังคม คือ มีการศึกษา มีคุณธรรม มีภาวะผู้นำและมีพฤติกรรมที่สมาชิกในสังคมปฏิบัติต่อกัน
3. องค์ประกอบทางด้านการเมือง คือ มีโครงสร้างทางการเมืองที่มั่นคงและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ 2540:94)

คอนโด เค คอลเลน (Callan K. Kondo 1985:66) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตควรประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ดังตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ปัจจัยของคุณภาพชีวิต

มาตรฐานความเป็นอยู่(ร่างกาย) (Physical Standard of Living)	จิตใจหรืออารมณ์ (Mental Emotional)	ความรู้สึคนึกคิด (Spiritual)
- อาหารหรือโภชนาการ - สุขภาพ - ที่อยู่อาศัย - สิ่งแวดล้อม - สิ่งอำนวนความสะดวก - โรงเรียน - โรงพยาบาล - การรักษาพยาบาล	- ความพึงพอใจในงานและความมั่นคง - สถานภาพ - ความมั่นคงในวัยชรา - ความรักความเป็นเพื่อน - นันทนาการหรือการใช้เวลาว่าง	- มีอิสระต่อความเชื่อ - มีอิสระต่อการปฏิบัติตามความเชื่อ

ที่มา : คอนโด เค คอลเลน (Callan K. Kondo 1985:66)

องค์การศึกษาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) ได้ชี้ให้เห็นว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ได้แก่ อาหาร สุขภาพอนามัยและโภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อมและทรัพยากร ที่อยู่อาศัยและการตั้งถิ่นฐาน การมีงานทำ ค่านิยม ศาสนา จริยธรรม กฎหมาย และปัจจัยด้านจิตวิทยา

แนวคิดเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิต

ประเทศไทยมีการนำเอาแนวคิดความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (จปฐ.) (Basic minimum needs=BMN) มาใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำหนดแนวทาง รูปแบบ และเทคนิควิธีการพัฒนาด้านสังคม หรือระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยวิธีคิดที่มีการวาดภาพว่าในสังคมที่พึงประสงค์ของประชาชนไทยนั้น ประชาชนควรมีมาตรฐานชีวิตต่ำสุดอย่างไร เพื่อให้มีความเป็นอยู่อย่างปกติสุขตามสมควรในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ หรืออีกนัยหนึ่งความจำเป็นพื้นฐาน(จปฐ.) เป็นสิ่งชี้วัดหรือเกณฑ์ตรวจสอบคุณภาพของบุคคล และครัวเรือนนั่นเอง (เรณูวรรณ หาญวาฤทธิ 2540 :137)

ตั้งแต่ปี 2545-ปัจจุบัน ได้มีการปรับปรุงเครื่องชี้วัด จปฐ. จากเดิมมีอยู่ 9,8,7 หมวด 28,38,39,37 ตัวชี้วัด และล่าสุดเปลี่ยนมาเป็น 6 หมวด 37 ตัวชี้วัด (กรมพัฒนาชุมชน สำรวจความจำเป็นพื้นฐาน จปฐ. 2550.) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

หมวดที่ 1 สุขภาพดี (ประชาชนมีสุขภาพอนามัยดี) มีตัวชี้วัด คือ

1. หญิงตั้งครรภ์ได้รับการดูแลก่อนคลอดตามเกณฑ์ บริการและฉีดวัคซีนครบก่อนคลอด (คน)
2. หญิงตั้งครรภ์ได้รับการทำคลอดและการดูแลหลังคลอดจาก แพทย์ พยาบาล ผดุงครรภ์ หรือผดุงครรภ์โบราณที่อบรมแล้ว (คน)
3. หญิงตั้งครรภ์ได้กินอาหารอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ซึ่งมีผลทำให้เด็กแรกเกิดมีน้ำหนักไม่ต่ำกว่า 2,500 กรัม (คน)
4. เด็กแรกเกิดได้กินนมแม่อย่างเดียวน้อย 4 เดือนแรกติดต่อกัน (คน)
5. เด็กอายุต่ำกว่า 1 ปี ได้รับการฉีดวัคซีนป้องกันโรค วัณโรค คอตีบ ไอกรน บาดทะยัก โปลิโอ หัด หัดเยอรมัน คางทูม ตับอักเสบนชนิดบี ครบตามตารางสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค (คน)
6. ทารกแรกเกิด - 5 ปี ได้กินอาหารอย่างเหมาะสมและเพียงพอตามวัย ซึ่งมีผลทำให้การเจริญเติบโตตามเกณฑ์มาตรฐาน (น้ำหนัก/อายุ) (คน)

7. เด็กอายุ 6-15 ปี ได้กินอาหารถูกต้อง ครบถ้วนตามความต้องการของร่างกายซึ่งมีผลทำให้การเจริญเติบโตตามเกณฑ์มาตรฐาน (คน)

8. เด็กวัย 6-12 ปี ได้รับการฉีดวัคซีนป้องกันโรค วัคซีนโรค คอตีบ บาดทะยัก โปлиоและวัคซีนรวม (หัด หัดเยอรมัน คางทูม) และสวมองก์เสบตามตารางสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค (คน)

9. ครั้วเรือนกินอาหารมีคุณภาพได้มาตรฐาน อย. (คร)

10. ครั้วเรือนมีความรู้ในการใช้ยาที่ถูกต้องเหมาะสม (คร)

11. คนในครั้วเรือนอายุ 35 ปีขึ้นไปได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี (คน)

หมวดที่ 2 มีบ้านอาศัย มีตัวชี้วัด คือ

12. ครั้วเรือนที่มีที่อยู่อาศัย ที่มีสภาพคงทนถาวร สามารถอยู่อาศัยต่อไปได้อีกอย่างน้อย 5 ปี (คร)

13. ครั้วเรือนมีน้ำสะอาดสำหรับดื่มและบริโภคเพียงพอตลอดปี 5 ลิตร/คน/วัน (คร)

14. ครั้วเรือนมีน้ำใช้ตลอดปี (คร)

15. ครั้วเรือนมีการจัดบ้านเรือนและบริเวณบ้านให้เป็นระเบียบ ถูกสุขลักษณะ (คร)

16. ครั้วเรือนไม่ถูกรบกวนจากเสียง ความสั่นสะเทือน ฝุ่นละออง กลิ่นเหม็นหรือมลพิษทางอากาศ น้ำเสีย ขยะและสารพิษ (คร)

17. ครั้วเรือนมีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธี (คร)

18. ครั้วเรือนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (คร)

19. ครั้วเรือนมีความอบอุ่น (คร)

หมวดที่ 3 ฝักใฝ่การศึกษา (ประชาชนเข้าถึงบริการสังคมขั้นพื้นฐานที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิต) มีตัวชี้วัด คือ

20. เด็กอายุ 3-5 ปี ได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าเรียน (คน)

21. เด็กอายุ 6-15 ปี ได้เข้าเรียนการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี (คน)

22. เด็กที่จบการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ได้เข้าศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (คน)

23. เด็กที่จบการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี และไม่ได้ศึกษาต่อได้รับการฝึกอบรมด้านอาชีพต่าง ๆ (คน)

24. คนในครั้วเรือน อายุ 15-60 ปี อ่านและเขียนภาษาไทยได้ (คน)

25. ครั้วเรือนได้รับข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 ครั้ง (คร)

หมวดที่ 4 รายได้ก้าวหน้า มีตัวชี้วัด คือ

- 26.คนอายุ 18-60 ปี มีอาชีพและรายได้ (คน)
- 27.รายได้เฉลี่ยของครัวเรือนไม่ต่ำกว่า 20,000 บาท/ปี/คน (คร)
- 28.ครัวเรือนมีการเก็บออมเงิน (คร)

หมวดที่ 5 ปลุกฝังค่านิยมไทย มีตัวชี้วัด คือ

- 29.คนในครัวเรือนไม่ติดสุรา (คน)
- 30.คนในครัวเรือนไม่สูบบุหรี่ (คน)
- 31.คนในครัวเรือนที่มีอายุ 6 ปี ขึ้นไปปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนา อย่างน้อย สัปดาห์ละ 1 ครั้ง (คน)

32.คนสูงอายุได้รับการดูแลเอาใจใส่จากครัวเรือนหรือชุมชน (คน)

33.คนพิการได้รับการดูแลเอาใจใส่จากครัวเรือนหรือชุมชน (คน)

หมวดที่ 6 ร่วมใจพัฒนา มีตัวชี้วัด คือ

34.ครัวเรือนมีคนเป็นสมาชิกกลุ่มในหมู่บ้านหรือตำบล (คร)

35.ครัวเรือนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ของชุมชนหรือท้องถิ่น (คร)

36.ครัวเรือนมีคนเข้าร่วมทำกิจกรรมสาธารณสุขของหมู่บ้าน (คร)

37.คนที่มีสิทธิ์ได้ไปใช้สิทธิ์เลือกตั้ง (คน)

แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานไทย

แรงงาน คือปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการผลิต คุณภาพของแรงงานมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและต้นทุนการผลิตของประเทศและมีผลต่อความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ นอกจากแรงงานจะเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจแล้วยังเป็นผู้อยู่เบื้องหลังความเจริญเติบโตระบบเศรษฐกิจของประเทศ และยังเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบอันสืบเนื่องมาจากเศรษฐกิจอีกด้วย และคุณภาพชีวิตของแรงงานจะเป็นเช่นไร หากกลไกเศรษฐกิจไม่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน

ความหมายของแรงงาน

สุมาลี สิตยานนท์ (2535:1) ให้ความหมายว่า แรงงาน หมายถึง กำลังกายและกำลังความคิดของมนุษย์ ซึ่งถือเป็นปัจจัยในการผลิตชนิดหนึ่ง รวมทั้งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจ อาจหมายถึงคนในวัยทำงานทั้งหมดที่เป็นกำลังแรงงาน (Labor Force) หรืออาจหมายถึง

จำนวนวันหรือชั่วโมง (Man-day Man-hour) ที่คนจะทำงานได้ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงในทางเพิ่มขึ้นหรือลดลงในเวลาอันสั้น

กรมการจัดหางาน (2540: 7) ได้ให้ความหมายของคำว่าแรงงาน ไว้ดังนี้

1. ประชาชนในวัยทำงาน ไม่รวมถึงคนพิการซึ่งไม่สามารถทำงานได้ คนวิกลจริต นักเรียน นักศึกษา แม่บ้าน นักบวช ทหาร ผู้ต้องขัง และผู้ประกอบการเพื่อหากำไร
2. ความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ
3. กิจการที่คนทำงานในการผลิตเศรษฐกิจ

ประเภทของแรงงาน

การแบ่งประเภทของแรงงาน ได้ถูกแบ่งไว้หลายประเภทด้วยกัน ทั้งนี้ ย่อมแล้วแต่สภาพลักษณะและจุดมุ่งหมายของการพิจารณาการแบ่งประเภทแรงงานของแรงงานอุตสาหกรรม มักแบ่งตามความชำนาญ ซึ่งหมายถึง ความสามารถของบุคคล (Personal Capacity) ได้มาด้วยการศึกษาและการอบรม ดังนี้

1. งานงานที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญ (Unskilled Labor) หมายถึงบุคคลทำได้โดยมิต้องมีการอบรม และไม่เกี่ยวกับการดำเนินงานเครื่องจักร เช่น งานหนักเป็นงานที่ต้องใช้กำลังกายและดำเนินการไปโดยมิต้องคำนึงถึงความเหมาะสม ความสะดวกสบายหรือสิ่งแวดล้อม
2. แรงงานที่ใช้ความชำนาญน้อย (Semi-skilled Labor) หมายถึงบุคคลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเครื่องจักรเป็นส่วนใหญ่ งานประเภทนี้ต่างกับประเภทอื่นๆ คือ
 - 2.1 ใช้ระยะเวลาอบรมพอประมาณก่อนเข้าทำงานได้
 - 2.2 ต้องมีความรับผิดชอบโดยเฉพาะในการระมัดระวังเครื่องจักร
 - 2.3 ต้องอาศัยการตัดสินใจบ้างไม่น้อยในการปฏิบัติงาน
 - 2.4 มีความคิดริเริ่มเพื่อให้งานนั้นๆ ปฏิบัติหรือดำเนินไปได้
3. แรงงานที่ใช้ความชำนาญมาก (Skilled Labor) หมายถึงแรงงานที่ต้องการอบรมยาวนานมีความรับผิดชอบสูง ต้องการริเริ่มมากจึงจะปฏิบัติงานได้

ประเด็นปัญหาของแรงงานไทย

การศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับแรงงานพบประเด็นปัญหาสำคัญที่ทางรัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการดูแลแก้ไขหลายประการ ดังนี้

1. การศึกษา ในเรื่องของการศึกษาของแรงงานไทย เป็นที่ทราบโดยทั่วกันว่า แรงงานของไทย มีการศึกษาขั้นพื้นฐานต่ำ คือ ร้อยละ 80.00 จบชั้นประถมศึกษาหรือต่ำกว่า นอกจากนี้หาก

เปรียบเทียบกับประเทศสมาชิกในกลุ่มอาเซียนก็จะพบว่า แรงงานไทยมีการศึกษาเฉลี่ยต่ำสุด กล่าวคือ จำนวนปีเฉลี่ยการศึกษาของคนไทย 3.8 ปี เท่านั้น ในขณะที่อินโดนีเซียอยู่ในระดับ 3.9 ปี เวียดนามอยู่ในระดับ 4.6 และมาเลเซีย 5.3 ปี (ผ่น จันทรพาน 2540:89)

2. ค่าจ้าง หมายถึง ผลตอบแทนจากการใช้แรงงานที่ผู้ประกอบการจ่ายให้แก่คนงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปของเงิน สินค้า หรือบริการที่มีมูลค่าเป็นตัวเงินก็ได้ อัตราค่าจ้าง หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานระยะเวลาหนึ่ง เช่น อาจคิดเป็นอัตรา รายชั่วโมง รายวัน รายเดือน เป็นต้น

ความสำคัญของค่าจ้าง

1. ความสำคัญของค่าจ้าง ต่อลูกจ้างเป็นสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงาน และพัฒนาความรู้ความสามารถ เป็นรายได้ที่สำคัญของครอบครัว เพิ่มอำนาจซื้อและกระตุ้นให้มีการขยายตัวทางการผลิตและเศรษฐกิจขยายตัว

2. ความสำคัญของค่าจ้างต่อนายจ้างเป็นต้นทุนการผลิตที่สร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างปฏิบัติงาน เกิดความภักดีต่อนายจ้าง หากไม่เพิ่มค่าจ้างอำนาจซื้อและความสำคัญของค่าจ้างมีผลต่อระบบเศรษฐกิจ ค่าจ้างเป็นตัวเพิ่มอำนาจซื้อทำให้ระบบเศรษฐกิจเจริญ แต่บางขณะค่าจ้างอาจก่อให้เกิดปัญหาเงินเฟ้อ ภาวะเศรษฐกิจถดถอย ราคาสินค้าก็ลดลง ส่งผลให้นายจ้างขายสินค้าไม่ได้ ความสำคัญของค่าจ้างมีผลต่อระบบเศรษฐกิจ ค่าจ้างเป็นตัวเพิ่มอำนาจซื้อทำให้ระบบเศรษฐกิจเจริญเติบโต แต่บางขณะอาจก่อให้เกิดปัญหาเงินเฟ้อ ภาวะเศรษฐกิจถดถอย

3. ความสำคัญของค่าจ้างต่อสังคม หากค่าจ้างที่ได้ไม่เพียงพออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม การเกิดข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานหรือปิดงาน นำความเดือดร้อนมาสู่สังคม

4. ความสำคัญของค่าจ้างต่อการเมืองการเรียกร้องค่าจ้างของแรงงานเป็นการกดดันทางการเมืองอาจกระทบต่อเสถียรภาพของรัฐบาล ในบางครั้งมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและกฎหมายได้

5. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยพื้นฐานของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำนั้น มีไว้เพื่อเป็นหลักประกันให้แก่แรงงานไร้ฝีมือที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานให้ได้รับค่าจ้างที่เพียงพอต่อการครองชีพ ตามอค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labors Organization:ILO) (อ้างถึงใน วิชาวิ ศรีเพียร ม.ท.ป. : 5-1) ได้กำหนดมาตรฐานว่า ปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น ได้แก่ ความต้องการของลูกจ้างและครอบครัว ระบบค่าจ้างโดยทั่วไปภายในประเทศค่าครองชีพ มาตรฐานการครองชีพของกลุ่มสังคมอื่นๆ ในประเทศไทย การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการโดยทั่วไปมักคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคาผู้บริโภค

(อัตราเงินเฟ้อ) ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ความสามารถในการจ่ายของนายจ้างและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ในที่สุดแล้วการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมักเป็นไปตามกระแสการกดดันของฝ่ายลูกจ้างหรือฝ่ายนายจ้าง สุดแล้วแต่ใครจะมีอำนาจในการต่อรองมากกว่ากัน โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบันตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งประกาศ ณ วันที่ 1 มกราคม 2549 ได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่ต่าง ๆ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แสดงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ(บาท/วัน)	พื้นที่
194	กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร
193	จังหวัดภูเก็ต
175	จังหวัดชลบุรี
170	จังหวัดสระบุรี
165	จังหวัดฉะเชิงเทรา นครราชสีมา พระนครศรีอยุธยา และระยอง
163	จังหวัดระนอง
162	จังหวัดพังงา
160	จังหวัดกระบี่และเพชรบุรี
159	จังหวัดเชียงใหม่
158	จังหวัดจันทบุรี และลพบุรี
157	จังหวัดกาญจนบุรี
156	จังหวัดราชบุรี และสิงห์บุรี
155	จังหวัดปราจีนบุรี สมุทรสงคราม และสระแก้ว
154	จังหวัดตรัง เลย และอ่างทอง
152	จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ลำพูน และสงขลา
151	จังหวัดขอนแก่น ชุมพร ตราด นครนายก นครศรีธรรมราช
150	นครสวรรค์ นนทบุรี พัทลุง เพชรบูรณ์ สตูล สุราษฎร์ธานี หนองคาย อุดรธานี และอุทัยธานี
149	จังหวัดกำแพงเพชร ชัยนาท ลำปาง สุโขทัย และสุพรรณบุรี
148	จังหวัดกาฬสินธุ์ นครพนม นครราชสีมา ปัตตานี พิษณุโลก มุกดาหาร ยะลา สตูล และหนองบัวลำภู

ตารางที่ 3 (ต่อ)

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ(บาท/วัน)	พื้นที่
147	จังหวัดตาก มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน ยโสธร ร้อยเอ็ด สุรินทร์ และ อุตรดิตถ์
146	จังหวัดชัยภูมิ เชียงราย พิจิตร แพร่ และศรีสะเกษ
145	จังหวัดอำนาจเจริญ และอุบลราชธานี
144	จังหวัดน่าน และพะเยา

ที่มา : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ประกาศเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 8) 1 ม.ค. 2551

6. การปรับปรุงค่าจ้างและค่าตอบแทนให้เหมาะสม

ค่าตอบแทนในการจ้างงานซึ่งหมายถึง ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมาย และรวมถึงการขึ้นค่าจ้าง การให้บริการ การให้บำเหน็จหรือประโยชน์อื่นๆ ตามข้อบังคับและกฎหมายนั้นเมื่อเริ่มจ้างงานนายจ้างมีการกำหนดไว้แต่ค่าตอบแทน ไม่ใช่มีลักษณะคงที่อยู่ตลอดของการจ้างงาน เพราะการทำงานนานขึ้นความรับผิดชอบสูงขึ้น นายจ้างก็ควรมีการปรับปรุงค่าตอบแทนให้สูงขึ้น และในด้านความจำเป็นของลูกค้า เมื่อวาระการครองชีพที่สูงขึ้นสมาชิกในครอบครัวเพิ่มขึ้น มีภาระเพิ่มขึ้นจึงจำเป็นที่จะต้องได้รับค่าตอบแทนให้เพียงพอแก่การครองชีพ

แนวคิดเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตในต่างประเทศ

การพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมในระดับสากลนั้นมีจุดเริ่มการใช้เครื่องชี้วัดทางเศรษฐกิจ คือ GNP per capita income เป็นตัวชี้วัดการพัฒนา ซึ่งต่อมาเกิดคำถามว่า การวัดด้านเศรษฐกิจด้านเดียวคงไม่เพียงพอ ตั้งแต่ทศวรรษ 1960 จึงเริ่มมีการมองการพัฒนาในระดับกว้างขึ้น มุ่งที่ความเป็นอยู่ดีของสังคมโดยมองปัจเจกบุคคลและสังคมส่วนรวม

องค์กรระหว่างประเทศ คือ องค์กรสหประชาชาติมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำเรื่องนี้ โดยในช่วงทศวรรษที่ 1970 ได้จัดตั้งมหาวิทยาลัยแห่งสหประชาชาติ (UNU) และจัดโปรแกรม “การพัฒนามนุษย์และสังคม” และริเริ่มโครงการที่ทำให้เกิดการพัฒนาระบบชี้วัดทางสังคมในระดับนานาชาติที่เป็นระบบมากขึ้น ต่อมาองค์การความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจและการพัฒนา OECD (Office of Economic Commission for Development) ได้พัฒนาเครื่องชี้วัดความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นมาซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาเครื่องชี้วัดทางสังคมของประเทศ ก้าวที่สำคัญของการพัฒนาเครื่องชี้วัดคืองานของยูเอ็นดีพี (UNDP) ที่ได้จัดทำ “ดัชนีพัฒนามนุษย์ (HDI) เริ่มในปี ค.ศ.

1989 และรายงานประจำปีฉบับแรก 1990 ได้รายงานการจัดอันดับประเทศต่าง ๆ ตามองค์ประกอบพื้นฐาน 3 ประการของดัชนีพัฒนามนุษย์ คือ การมีชีวิตที่ยืนยาว ความรู้ และมาตรฐานความเป็นอยู่ การรับรู้แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตแตกต่างกันไปในแต่ละสังคม แต่ก็มีการรับรู้ร่วมกันระดับหนึ่งว่า ความเป็นอยู่ที่ดีในสังคมหนึ่ง ๆ ไม่ควรถูกมองจากแง่เศรษฐกิจเท่านั้น แง่มุมอื่นควรได้รับการพิจารณาถึงด้านที่อยู่อาศัย สุขภาพอนามัย ตลอดจนความสัมพันธ์ทางสังคมของสมาชิกในสังคมนั้น ๆ ดังตัวอย่างเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมประเทศต่าง ๆ ดังนี้

1. การวัดความเป็นอยู่ของ OECD (1976) ได้วัดความเป็นอยู่ที่ดีของประเทศต่าง ๆ โดยศึกษาจาก 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1.1 สุขภาพ

1.2 การพัฒนาของปัจเจกบุคคลโดยการเรียนรู้

1.3 การจ้างงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.4 เวลาและการใช้เวลาว่าง

1.5 ความต้องการในเรื่องสินค้าและบริการต่าง ๆ

1.6 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (บ้าน ประชากร ประโยชน์ที่ประชาชนได้รับจากการจัดการสิ่งแวดล้อม)

1.7 ความปลอดภัยของบุคคลและการบริการกระบวนการยุติธรรม(Administration justice)

1.8 โอกาสทางสังคมและความไม่เสมอภาค

2. เครื่องชี้วัดทางสังคมของประเทศสหรัฐอเมริกา (The Statistical Policy Division, Office of Management and Budget 1990) ได้จัดทำสถิติและรายงานของประเทศโดยใช้เครื่องชี้วัดทางสังคม 8 หมวด (65 ตัวชี้วัดย่อย) ต่อไปนี้

2.1 สุขภาพ

2.2 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากอาชญากรรมทั้งปวง

2.3 การศึกษา

2.4. การจ้างงาน โอกาสในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.5 รายได้

2.6 บ้านเรือน ที่อยู่อาศัย สิ่งอำนวยความสะดวกและเพื่อนบ้าน

2.7 เวลาว่างและนันทนาการ

2.8 ประชากร

3. เครื่องชี้วัดที่จัดทำเป็นแนวทางขององค์การสหประชาชาติ (United Nations “Guidelines”) (UN 1990) ประเด็นทางสังคมที่จัดไว้เป็น “แนวทาง” เพื่อพัฒนาเครื่องชี้วัด มี 9 หมวด ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากร
- 3.2 การตั้งครอบครัวและครัวเรือน
- 3.3 การเรียนรู้และบริการทางสังคม
- 3.4 กิจกรรมเพื่อการมีรายได้และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 3.5 การกระจายรายได้ การบริโภค และการออม
- 3.6 ความมั่นคงทางสังคมและบริการด้านสวัสดิการ
- 3.7 สุขภาพ บริการด้านสุขภาพ และการใช้บริการสุขภาพ
- 3.8 ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม
- 3.9 ระเบียบสังคมและความปลอดภัย

4. เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตของประเทศในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก (UN 1990) ประกอบด้วยเครื่องชี้วัด 9 หมวด ดังต่อไปนี้

- 4.1 สุขภาพอนามัย
- 4.2 ที่อยู่อาศัย
- 4.3 สิ่งแวดล้อม
- 4.4 การศึกษา
- 4.5 ความปลอดภัยของสาธารณะ
- 4.6 วัฒนธรรม
- 4.7 การจ้างงานและชีวิตการทำงาน
- 4.8 รายได้
- 4.9 สวัสดิการสังคม

5. เครื่องชี้วัดการพัฒนาในภูมิภาคของ ESCAP (United Nation Economic and Social Commission for Asia and Pacific 1990) ได้ศึกษาการพัฒนาสังคมของประเทศ ในภูมิภาค ESCAP ใน 9 เรื่องใหญ่ (97 ตัวชี้วัดย่อย) ดังนี้

- 5.1 ประชากร
- 5.2 สุขภาพ
- 5.3 การตั้งถิ่นฐานและสิ่งแวดล้อม
- 5.4 การศึกษา

- 5.5 การคมนาคมขนส่ง
- 5.6 การสื่อสาร
- 5.7 การจ้างงาน
- 5.8 ผลผลิตและรายได้
- 5.9 การลงทุนทางสังคมของประเทศ
- 6. เครื่องชี้วัดความมั่นคงของชีวิตมนุษย์ UNDP (United Nation Development Programmed 1994) เสนอแนวคิดเรื่องความมั่นคงของชีวิต 7 ด้าน คือ (อนุชาติ พวงสำลี และ ורתัย อาจอำ 2539:11-43)
 - 6.1 ความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ
 - 6.2 ความมั่นคงด้านอาหาร
 - 6.3 ความมั่นคงด้านสุขภาพ
 - 6.4 ความมั่นคงด้านสิ่งแวดล้อม
 - 6.5 ความมั่นคงด้านของบุคคล
 - 6.6 ความมั่นคงด้านชุมชนและครอบครัว
 - 6.7 ความมั่นคงด้านการเมือง

ความหมายของคุณภาพชีวิตแรงงาน

คำว่า “คุณภาพชีวิตของแรงงาน” ปัจจุบันยังไม่มีการให้ความหมายไว้เป็นที่แน่นอนและยังไม่ปรากฏเป็นมาตรฐาน แต่หากพิจารณาเฉพาะคำว่า “แรงงาน” และ “การทำงาน” แล้วจะเห็นได้ว่าลึกลงไปแล้วมันมีความหมายที่คล้ายกัน และเหมือนกัน มีลักษณะแนวทางเดียวกัน กล่าวคือ คำว่า “แรงงาน” นั้นมีความหมายสะท้อนออกมาในเชิงรูปธรรม ส่วนคำว่า “การทำงาน” หมายถึง การทำหน้าที่กิจกรรมที่ต้องทำ ส่วนคำว่า “แรงงาน” นั้นหมายถึง การทำงานด้านกำลังกาย (อ้างถึงใน สุชน โพธิ์เยี่ยม 2538:26) และในทางสังคมศาสตร์ หมายถึง แรงกายและแรงความคิดของมนุษย์ ส่วนความหมายในทางเศรษฐศาสตร์ หมายถึง ปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่ง ซึ่งได้แก่ แรงกายและแรงสมองของมนุษย์ (อ้างถึงใน สุชน โพธิ์เยี่ยม 2538:26) และ นิคม จันทรวิฑูร ให้ ความหมายของคำว่า “แรงงาน” คือ พลังที่มนุษย์นำมาใช้งานทั้งกำลังสมองและกำลังกาย จากข้อมูลวิจัยที่กล่าวเอาไว้ในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าควรใช้คำว่า “คุณภาพชีวิตของแรงงาน” แทนคำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับการศึกษาวิจัยในเรื่อง การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ในการวัดระดับคุณภาพชีวิตหรือคุณภาพชีวิตของผู้ใช้

แรงงาน นักวิจัยได้ใช้ตัวชี้วัดให้เห็นความแตกต่างกันออกไปอยู่ที่จุดมุ่งหมาย และข้อสมมติฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับค่านิยมที่นักวิจัยใช้ในการศึกษาตลอดชีวิตจนขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่กำลังเกิดขึ้นในขณะนั้น ๆ บางกลุ่มใช้ความพึงพอใจของลูกจ้าง อัตราการขาดงาน สุขภาพจิต ระดับการใช้สิ่งเสพติด เป็นตัวชี้วัดแสดงถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ในขณะที่เดียวกัน นักวิจัยบางกลุ่มใช้ความพึงพอใจทั่วไป และจงใจ ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า และความเครียดทางด้านกายภาพ เป็นตัวชี้วัดเพื่อแสดงให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตของการทำงาน และยังมีนักวิจัยกลุ่มอื่น ๆ ที่ใช้ ค่าจ้าง ผลตอบแทนของลูกจ้างและการยกย่องนับถือเป็นตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตของการทำงาน (อ้างถึงใน สุรน โปธิ์เยี่ยม 2538:25)

แนวคิดเรื่องความมั่นคงของแรงงาน

ศาสตราจารย์ นิคม จันทรวิฑูร (2537:15-17) กล่าวถึง ระบบความมั่นคงทางสังคมหรือระบบการประกันสังคมในประเทศต่าง ๆ ว่ามิได้เริ่มต้นขึ้นอย่างสมบูรณ์แบบแต่จะเริ่มทีละขั้น ๆ โดยทั่วไปมักเริ่มมีอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยในงานก่อน ต่อมาก็มักขยายไปยังการเจ็บป่วยนอกงาน การสงเคราะห์บุตร การตาย จากนั้นก็เริ่มให้ความสนใจในผู้สูงอายุ คือ ประกันชราภาพ อันเป็นเรื่องให้ผลประโยชน์ตอบแทนระยะยาว แต่อย่างไรก็ตามการจะริเริ่มในสาขาใดจะขึ้นอยู่กับสถานะความพร้อมทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และความสามารถทางการบริหารของสถาบันความมั่นคงทางสังคมของประเทศนั้น ๆ เมื่อประเทศพัฒนายิ่งขึ้นก็จะมิใช่เพียงเพื่อแก้ไขการขาดแคลนรายได้ การรักษาพยาบาล การให้เงินช่วยเหลือในโครงการที่หลากหลายแต่จะกระตุ้นให้เกิดการช่วยเหลืออื่น ๆ เช่น การช่วยเหลือด้านภาษีพิเศษ การสร้างเสริมด้านที่อยู่อาศัย อาหาร และการขนส่งและยังความมั่นคงทางสังคมก้าวหน้ามากขึ้น ๆ ก็จะทำหน้าที่เสมือนเป็นกลไกเป็นตัวส่งผ่านทางสังคม (social transfer) ของรายได้สินค้าและบริการต่าง ๆ ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของสังคมและพร้อมกันนั้นก็เป็นการป้องกันมากกว่าการแก้ไขปัญหาหรือการเยียวยาต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาความมั่นคงในการกินดีอยู่ดีของประชาชนยิ่งขึ้น

ความก้าวหน้าของสังคมอุตสาหกรรมทำให้ประชาชนมีวิถีชีวิตแบบใหม่ ในยุโรปพบว่า การเท่าเทียมกันระหว่างหญิง และ ชาย และการให้สิทธิมากขึ้นของผู้หญิง เช่น สตรีมีแนวโน้มนิยมมีบุตรคนแรกเมื่ออายุระหว่าง 30-34 ปี และมีบุตรคนต่อไปอีกนานขึ้น ภาระแต่งงานมีน้อยลง การหย่าร้าง การสร้างครอบครัวใหม่และการอยู่ร่วมกันโดยมีข้อผูกพันทางกฎหมาย มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น จึงต้องการนโยบายความมั่นคงทางสังคมเพื่อสนองตอบวิถีชีวิตแบบใหม่นี้ด้วย เช่น กรณีนโยบายสงเคราะห์ครอบครัวก็ต้องปรับเปลี่ยนจากที่เคยเน้นการพึ่งพิงกันและกันของสามีภรรยามาเป็นพิจารณาองค์ประกอบที่แท้จริงของครอบครัว คือ เป็นระดับบุคคลที่เป็น

อิสระต่อกันมากขึ้น เช่น หันมาให้สิทธิที่พ่อแม่และแม่มีโอกาสดูแลลูกอย่างเท่าเทียมกัน แต่แนวโน้มการมีบุตรน้อยลงและการการมีอาชีพเองที่ไม่พึ่งพิงสามีภรรยาเหมือนก่อน ทำให้แนวโน้มการดูแลเด็กจะเป็นเรื่องที่ สาธารณเข้ามาับบทบาทรับผิดชอบแทนมากขึ้น กรณีนี้พบว่า ประเทศยุโรปตะวันตกทำได้ดีกว่ายุโรปตะวันออก

นอกจากนี้ ความก้าวหน้าในการประกาศอุตสาหกรรมและการแข่งขันระดับโลก ในทางเศรษฐกิจทำให้เกิดการจัดระบบการทำงานใหม่ เช่น การทำงานแบบนอกเวลา Part time และการ ยืดหยุ่นการทำงานมีมากขึ้น ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการใช้เวลาเงินค่าตอบแทนการทำงาน และสิทธิของลูกจ้างให้ยืดหยุ่น และรับผิดชอบมากขึ้น ทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐ จึงต้องมี นโยบายด้านความมั่นคงทางสังคม การดูแลเด็กและการสร้างงานที่เปลี่ยนไปมากขึ้น

โครงการพัฒนาสหประชาชาติ หรือ UNDP (United Nation Development Project) ได้มีการจัดทำดัชนีในการพิจารณาการพัฒนามนุษย์ (อ้างถึงใน ฉวีวรรณ เรื่องอุทัย 2540:15) และได้ นำแนวคิดนี้มาเสนอเป็นความมั่นคงของชีวิตมนุษย์ทั่วไปเพราะความมั่นคงของชีวิตมนุษย์ย่อมนำ ไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี เนื่องจากคุณภาพชีวิตที่ดี คือการที่มนุษย์มีชีวิตที่ดีตามความจำเป็นขั้น พื้นฐานของมนุษย์ คือ ความมั่นคงในอาชีพ และการมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่น จะมีความหมายที่ สัมพันธ์กัน ได้ระหว่างคุณภาพชีวิตและความมั่นคงของชีวิต

UNDP ...เสนอว่า มนุษย์ทั่วโลกควรมีความมั่นคงในระดับมาตรฐานเดียวกัน ความ มั่นคงของชีวิตมนุษย์ทั่วโลก (Global Human Security) หมายถึง การที่มนุษย์ที่อาศัยอยู่ทั่วโลก สามารถดำรงชีวิตและทำมาหากินได้โดยปราศจากความหวาดกลัวภัยที่อาจจะคุกคามต่อสุขภาพ อนามัย การทำมาหากิน ตลอดจนความสุขสบายของเขา โลกจะมีความมั่นคงของชีวิตมนุษย์ โดยทั่วไปได้ก็ต่อเมื่อได้มีการพลิกผันทรัพยากรและแรงงานทั่วโลก ซึ่งแต่เดิมเคยถูกใช้ไปในด้าน ความมั่นคงทางการทหารและภูมิรัฐศาสตร์ มาสู่การสร้างสรรคความผาสุกของชีวิตสามัญชนแทน

ความคิดเรื่องความมั่นคงของชีวิตมนุษย์ทั่วโลกเป็นที่ทำทนายโลกในปัจจุบัน และเป็น แนวทางใหม่ที่อาจจะนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการใช้พิจารณาปัญหาที่มีความยุ่งเหยิง และปัญหาที่ ซับซ้อนได้ ปัญหาเหล่านี้ได้แก่ ความยากจน ความอดอยากหิวโหย โรคภัยไข้เจ็บ ความไม่รู้ หนังสือ ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มศาสนา หรือกลุ่มเชื้อชาติ การก่อการร้าย ภัยสงคราม ความกดดันที่เกิดจากความต้องการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด การปราบปรามทาง การเมือง การละเมิดสิทธิมนุษยชน การกดขี่และความรุนแรงที่กระทำต่อสตรี การเอาเปรียบและ ใช้ประโยชน์ไปในทางมิชอบจากเด็ก ยาเสพติด อาชญากรรม การฉ้อราษฎร์บังหลวง การอพยพ ลี้ภัย การย้ายถิ่นฐาน ตลอดจนปัญหาการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ทั้งที่เข้ามาเพื่อตั้งถิ่นฐานใหม่ และเข้ามาเพื่อแสวงหารายได้เพื่อความอยู่รอดในช่วงหนึ่งของชีวิต ความคิดเรื่องความมั่นคงของ

ชีวิตมนุษย์ทั่วโลกนี้เป็นพื้นฐานสำหรับการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา และเป็นแนวทางความร่วมมือในการพัฒนาที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21

ผู้ที่เข้าใจแนวคิดเรื่องความมั่นคงของชีวิตมนุษย์ อาจนึกถึงสภาพชีวิตในสังคมที่เด็กจะไม่ต้องตายแต่แรกเกิด การที่โรคร้ายไข้เจ็บจะไม่ระบาดออกไป ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์ ที่อาจเกิดขึ้นแต่ไม่ปะทุเป็นเหตุการณั้รุนแรง การที่ผู้หญิงจะไม่ถูกข่มขืน คนจนและผู้ลี้ภัยจากต่างชาติจะไม่อดตาย ผู้ขัดแย้งทางการเมืองจะไม่ถูกบังคับให้ปิดปากและวิญญาณมนุษย์ไม่ถูกกดขี่ ความมั่นคงแบบนี้ไม่ใช่เรื่องของการใช้อาวุธ แต่เป็นเรื่องศักดิ์ศรีมนุษย์และความร่วมมือในการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมนุษย์

สำหรับสาระของความมั่นคงของชีวิตมนุษย์ UNDP ได้กำหนดแนวทางความมั่นคงของชีวิตมนุษย์ออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคงด้านอาหาร ความมั่นคงด้านสุขภาพ ความมั่นคงด้านสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงด้านของบุคคล ความมั่นคงด้านของชุมชน และความมั่นคงทางการเมือง ดังนี้คือ

1. ความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ มีจุดเน้นอยู่ที่การมีรายได้ขั้นต่ำอย่างเพียงพอ การไม่ตกงาน การประกอบอาชีพอิสระ และการสร้างเงื่อนไขสภาพการทำงานที่ได้มาตรฐาน
2. ความมั่นคงด้านอาหาร มีจุดเน้นที่การมีโอกาสแสวงหาอาหาร ปลอดภัยจากการอดอยากและการขาดสารอาหาร
3. ความมั่นคงด้านสุขภาพ มีจุดเน้นที่การป้องกันโรคร้ายไข้เจ็บ การลดอัตราการตายแรกเกิดของทารก การปลอดภัยจากโรคเอดส์ และโรคที่เกี่ยวข้องเอดส์ การปกป้องไม่ให้ผู้ป่วยโรคเอดส์ถูกเลือกปฏิบัติจากสังคม ในส่วนนี้ควรจะได้ครอบคลุมถึงการมีสุขภาพจิตดีอีกด้วย
4. ความมั่นคงด้านสิ่งแวดล้อม มีจุดเน้น คือการมีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ถูกสุขลักษณะ มีน้ำสะอาดใช้ และมีความพร้อมสำหรับการป้องกันหรือแก้ไขภัยพิบัติต่าง ๆ
5. ความมั่นคงของบุคคล มีจุดเน้นในการปลอดจากความรุนแรงที่เกิดโดยรัฐ หรือที่เกิดโดยบุคคล ความรุนแรงที่เกิดโดยรัฐนี้ครอบคลุมทั้งรัฐที่บุคคลเป็นสมาชิกและรัฐอื่น ๆ เช่น การถูกทรมานหรือทารุณ ภาวะสงคราม ความรุนแรงจากความขัดแย้งระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์ เป็นต้น ส่วนความรุนแรงที่เกิดโดยบุคคล ได้แก่ อาชญากรรม ความรุนแรงต่อเด็กและสตรี ตลอดจนการฆ่าตัวตาย
6. ความมั่นคงของชุมชน รวมถึงการปกป้องผลประโยชน์ของชุมชนและครอบครัวไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ เช่น การตกเขียว แรงงานหรือแรงงานทาส การขลิบอวัยวะเพศในกลุ่มชาวมุสลิมในแอฟริกาบางประเทศ การรุกรานจากกลุ่มชาติพันธุ์หรือศาสนาอื่นที่มีความขัดแย้งกัน

7. ความมั่นคงทางการเมือง มีจุดเน้นการเผยแพร่แนวคิดประชาธิปไตยให้เป็นที่ยอมรับ การประมาณการปราบปรามด้วยกำลังรัฐบาล การละเมิดสิทธิมนุษยชน การให้ความสำคัญแก่งบประมาณด้านสวัสดิการสังคมมากกว่างบประมาณด้านการทหาร

ในระยะแรก ๆ หลังยุคสงครามเย็นโลก ได้เริ่มให้ความสนใจความสำคัญแก่ความมั่นคงของชีวิตมนุษย์ ทรัพยากรที่เคยมักใช้เพื่อการป้องกันการใช้อาวุธนิวเคลียร์และการครองความเป็นเจ้าโลกได้ถูกนำมาเพื่อการสร้างสันติภาพและการพัฒนา อย่างไรก็ตามในเวลาต่อมา สถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป งบประมาณด้านการสงครามของประเทศที่พัฒนาแล้วถูกนำมาใช้แก้ปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำ และปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นในสังคมเหล่านั้น กลุ่มประเทศสังคมนิยมก็ตั้งเริ่มสร้างชาติกันใหม่หลังการล่มสลายของสหภาพโซเวียต ส่วนกลุ่มประเทศกำลังพัฒนากลับเกิดความพยายามที่จะขยายขนาดกองทัพและสะสมอาวุธ ปัญหาที่เคยมีมาในอดีต ได้แก่ ความยากจน ความหิวโหย โรคภัยไข้เจ็บ ความไม่รู้หนังสือ ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มศาสนา หรือกลุ่มเชื้อชาติ การก่อการร้าย ภัยสงคราม การปราบปรามอย่างรุนแรงทางการเมือง การละเมิดสิทธิมนุษยชน ยาเสพติด อาชญากรรม การลี้ภัย การเอาผิดเอาเปรียบ เป็นต้น จึงยังคงไม่ได้รับการแก้ไข

ปัญหาที่คุกคามโลกทั้งโลก ที่กล่าวมานี้ได้คลี่คลายลงบ้างแล้ว เช่น คนตายมีน้อยลง โรคไข้ทรพิษเกือบสูญหายไปหมดจากโรคนี้ อัตราผู้ไม่รู้หนังสือลดลง ประชาธิปไตยเริ่มขยายตัว สิทธิของสตรีเป็นที่ยอมรับมากขึ้น อัตราการตายของทารกแรกเกิดลดลง ความระมัดระวังเรื่องสิ่งแวดล้อมมีมากขึ้น อย่างไรก็ตามปัญหาที่ยังคงเหลืออยู่มีอีกมากมาย และบางปัญหายังรุนแรงขึ้น เช่น ความเกลียดชังระหว่างเชื้อชาติหรือชาติพันธุ์หรือศาสนาที่ทวีความรุนแรงขึ้น การแพร่ระบาดของโรคเอดส์ เชื้อมาลาเรียที่ดื้อยากว่าเดิม เหล่านี้ทำให้มนุษย์ต้องดิ้นรนเพื่อหลบเลี่ยงจากปัญหาเกิดการอพยพย้ายถิ่น การลี้ภัย การลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

แนวคิดเรื่องความมั่นคงของชีวิตมนุษย์ ได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในด้านต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นคุณภาพชีวิตมนุษย์ การได้รับสิ่งที่สนองความต้องการกับปัจจัยสี่ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค นับเป็นมาตรฐานบางส่วนของความมั่นคงของชีวิตมนุษย์ นอกจากนั้น การได้รับการศึกษาได้รับการคุ้มครองจากการถูกเลือกปฏิบัติ ความรุนแรง การถูกเอาผิดเอาเปรียบหรือการปราบปรามก็ถือเป็นความมั่นคงของชีวิตมนุษย์เช่นกัน แนวคิดนี้ยังครอบคลุมไปถึงการปกป้องให้มีทรัพยากรธรรมชาติใช้ตลอดไป การปกป้องมิให้มีการลบลู่ทางวัฒนธรรมและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

จากที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่า ความมั่นคงของชีวิตมนุษย์เป็นเรื่องไร้พรมแดน เป็นพันธกิจของประชาคมโลกที่จะต้องช่วยกันปกป้องรักษาให้คงอยู่ ผู้ใช้แรงงานก็คือมนุษย์ที่ต้องการ

ความมั่นคงในชีวิต ไม่ว่าจะต้องทำงานอยู่นอกหรืออยู่ในประเทศของตน เพราะการมีความมั่นคงในชีวิตย่อมหมายถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั่นเอง

แนวคิดเรื่องการจัดสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงาน (Labour Welfare) มีความหมายที่กว้างและครอบคลุมถึงบริการต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่มั่นคง ปลอดภัย คำว่า “สวัสดิการแรงงาน” ได้มีผู้ให้ความหมายหลากหลายนิยาม ดังต่อไปนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2519:241) ได้ให้ความหมายสวัสดิการว่า เป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนหนึ่งนอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ การอนุญาตให้ลาเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การลาหยุดเนื่องด้วยการเจ็บป่วยโดยรับเงินเดือนเต็ม การรับโบนัส บำเหน็จ บำนาญ เงินสงเคราะห์อื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง และค่าล่วงเวลา เป็นต้น อาจเรียกรวม ๆ ว่ารายได้พิเศษ (Extra Income) ที่องค์กรจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพิ่มเติมจากเงินเดือนและค่าจ้างประจำที่ได้รับซึ่งช่วยให้ลูกจ้างมีกำลังกาย กำลังใจปฏิบัติงานให้เป็นผลดีแก่องค์กรยิ่งขึ้น

สุวิทย์ ยิ่งวรพันธ์ (2520:13-14) กล่าวว่า สวัสดิการแรงงาน คือ ภาวะการณ์มีสุขภาพดีหรือเป็นสภาวะการณ์ที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะอาดสบายหรือการกินดีอยู่ดีของลูกจ้าง สวัสดิการแรงงานจะถือว่าเป็นภาระศีลธรรม (Ethical Concerns) ของธุรกิจอุตสาหกรรมและสหภาพแรงงาน รวมทั้งเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริการงานบุคคลด้วยก็ได้ นอกจากนี้สวัสดิการแรงงานยังให้ประโยชน์แก่คนงานในฐานะเป็น “ผู้รับ” เป็นประโยชน์แก่นายจ้าง ในฐานะที่เป็นมูลเหตุจูงใจให้ผลิตดีขึ้น และเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาแรงงาน

วิจิตร ระวิวงศ์ (2525:4) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการแรงงาน หมายถึง การดำเนินงานการใด ๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง รัฐบาล หรือ สหภาพแรงงาน ที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างคนงานในกิจการอุตสาหกรรม หัตถกรรม พาณิชยกรรม การขนส่งและบริการ ซึ่งเป็นการประกอบธุรกิจที่มีไซภาคเกษตรกรรม สามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตโดยไม่ยังประโยชน์เฉพาะตัวลูกจ้างเท่านั้นหากรวมถึงครอบครัวด้วย

กองคุ้มครองแรงงาน (2532:33) ได้ให้ความหมาย สวัสดิการแรงงานว่า หมายถึง ภาวะการณ์มีสุขภาพดี มีความเจริญรุ่งเรืองและมีความสุขอันหมายถึง ภาวะที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะอาดสบายหรือความกินดีอยู่ดีของลูกจ้างเอง

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2532:33) ได้ให้ความหมายของ สวัสดิการว่า หมายถึง เงิน หรือผลประโยชน์ที่คนทำงานได้รับเพิ่มจากค่าตอบแทนหลักและค่าตอบแทนเพิ่ม ซึ่งจำแนกอย่างกว้างเป็นประเภท ได้แก่ ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงาน เงินช่วยเหลือคุ้มครองภัยพิบัติของคนงาน และบริการที่จัดให้ทำเพื่อความสะดวกในการครองชีพ

ประทีน ไกรษร โภภิต (2541:29) สวัสดิการ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. สวัสดิการแรงงาน ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไป กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ และ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

2. สวัสดิการแรงงานที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด แบ่งเป็น

2.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (Economic Welfare) เป็นสวัสดิการที่มีจุดมุ่งหมายให้เป็นแรงจูงใจแก่ลูกจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้จัดให้ เช่น การให้บ้านหนึ่ง บ้านญาติ สวัสดิการเรื่องอาหาร การให้รางวัลในการทำงาน เบี้ยขยัน สิ่งเหล่านี้ต้องสามารถนำมาวิเคราะห์ในรูปของตัวเงิน ซึ่งถือเป็นค่าใช้จ่ายในด้านต้นทุนการผลิตด้วย

2.2 สวัสดิการด้านสังคม (Social Welfare) เป็นสวัสดิการที่จัดในรูปแบบของนันทนาการ เช่น กีฬา การเยี่ยมเยียนผู้ป่วย การจัดเพลงขณะทำงาน ห้องสมุด การศึกษาในโรงงาน วัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการแรงงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
2. การจัดสวัสดิการที่ดีนั้นจะเป็นสาเหตุจูงใจให้คนอยากเข้าทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ
3. การจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้นจะเป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน
4. การจัดสวัสดิการที่ดีนั้นจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะเพิ่มผลผลิตให้แก่หน่วยงาน
5. เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับสวัสดิการที่ดี มีความสบายใจในการทำงาน ผลงานที่ได้รับจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
6. การจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้นจะช่วยป้องกันปัญหาขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับผู้ปฏิบัติงานได้ในบางโอกาส ทั้งยังเป็นเครื่องช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีระหว่างกันอีกด้วย
7. เพื่อลดความไม่พอใจและการอุทธรณ์ร้องทุกข์ต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน

8. การให้สวัสดิการที่ดีทำให้ผู้ปฏิบัติงานหมดความกังวลใจต่าง ๆ ไม่ต้องมีความห่วงกังวลในความเจ็บป่วยหรือในฐานะเศรษฐกิจของตน เพราะได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานอยู่แล้ว จึงสามารถจะอุทิศเวลาและแรงงานให้กับการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เต็มที่

9. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้สามารถยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตของตนได้

10. การมีขวัญและกำลังใจดีเนื่องมาจากได้รับสวัสดิการที่ดีจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานลดการขาดงาน ลางาน และเปลี่ยนงานได้

11. การได้รับสวัสดิการที่ดี เช่น ในเรื่องการให้ลาพักผ่อน การจัดให้มีเสียงดนตรี ในขณะที่ทำงานนั้นจะช่วยลดความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน

12. การได้รับสวัสดิการที่ดีทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจดี มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งซึ่งช่วยให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน

13. การได้รับสวัสดิการที่ดีสามารถช่วยส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้เพราะเมื่อทุกคนมีสุขภาพกายดี ปราศจากความกังวลใจต่าง ๆ ก็ทำให้มีสุขภาพจิตดีตามไปด้วย

เซอร์มาน (Sherman 1968:651) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นสิ่งตอบแทนที่ลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นรายได้พิเศษ และรวมถึงความมั่นคงในการทำงาน บางครั้งสวัสดิการอาจจะ เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นได้ไม่ชัด แต่จะเป็นส่วนหนึ่งซึ่งช่วยเหลือให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในสิ่งที่ต้องการ แต่ไม่สามารถหาในสิ่งที่ต้องการได้ด้วยเงินเดือน หรือค่าจ้างประจําวัน และที่สำคัญ สวัสดิการเป็นที่มีคุณค่าในการเพิ่มขวัญให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน สวัสดิการที่ดีถือว่าเป็นสิ่งที่ตอบแทน

ดังนั้น สวัสดิการแรงงาน จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญแก่ลูกจ้าง ตลอดจนถึงครอบครัวของลูกจ้าง ซึ่งเป็นฝ่ายได้รับประโยชน์ทางโครงการสวัสดิการแรงงานเหล่านี้ และด้านนายจ้างก็ได้รับผลคือประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง

การจัดสวัสดิการแรงงานจึงเกิดขึ้นพร้อม ๆ กับการพัฒนาอุตสาหกรรม ซึ่งในแต่ละระยะที่มีการพัฒนาอุตสาหกรรมแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับลูกจ้างและความพึงพอใจในงานก็ได้เริ่มมีบทบาทและมีอิทธิพลต่อเรื่องสวัสดิการแรงงานทั้งสิ้น

โดยปกติ สวัสดิการแรงงานจะไม่จำกัดเฉพาะตัวคนงานที่ทำงานภายในสถานประกอบการหรือโรงงานเท่านั้น สวัสดิการแรงงานที่สมบูรณ์จะต้องครอบคลุมถึงครอบครัวของคนงาน ตลอดจนชุมชนที่อยู่อาศัยด้วย เพราะความจริงสวัสดิการแรงงานก็เป็นส่วนหนึ่งของโครงการสวัสดิการสังคม ความเป็นอยู่ของคนงาน การอยู่อาศัยชุมชนการพักผ่อนหย่อนใจ ลักษณะชีวิตครอบครัว สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทั้งที่ทำงานและที่บ้านจะมีส่วนเสริมสร้างหรือบั่นทอนบุคลิกภาพของคนงาน เช่น ถ้าคนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่บ้านไม่ดี บ้านช่องสกปรกกรุงรัง เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจไม่อำนวย ความเป็นอยู่ไม่สุขสบายเท่าที่ควรหรือคนงานมีความเป็นอยู่

ทางครอบครัวไม่ราบรื่นหรือสภาพแวดล้อมทางบ้านไม่ดี เมื่อมาทำงานจิตใจย่อมไม่ปลอดโปร่งไป ด้วยการทำงานของคนงานที่มีความกังวลใจหรือเหม่อลอยทำให้เกิดอุบัติเหตุขณะทำงานได้ และมีผลไปถึงการลางานหรือขาดงานบ่อย ๆ เนื่องจากความรับผิดชอบต่อครอบครัวของคนงานอีก ประการหนึ่งด้วย เหล่านี้นับว่าเป็นปัจจัยที่น่านำมาพิจารณาในการกำหนดขอบเขตสวัสดิการแรงงาน สวัสดิการที่ดีจะเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพและแก้ไขปัญหานานาประการของคนงานไปด้วยในตัว การจัดสวัสดิการควรเป็นโครงการต่อเนื่องและกว้างขวางโดยเริ่มจากโรงงานอุตสาหกรรมไปจนถึงชุมชนภายนอก

แนวคิดสวัสดิการแรงงาน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่มใหญ่ คือ

1. แนวคิดสวัสดิการอาชีพ ของ ทิตมัส์ส สาระสำคัญของแนวคิดนี้ คือ การกระจายทรัพยากรทางสังคมจากกลุ่มที่ฐานะทางเศรษฐกิจดีไปยังกลุ่มที่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ด้อยกว่า โดยสถานประกอบ การจัดให้ลูกจ้างตามความสามารถและตามสภาพซึ่งแตกต่างกันในแต่ละสถาน ประกอบการ เช่น บำนาญลูกจ้าง บริการด้านสุขภาพอนามัย เป็นต้น

2. แนวคิดการบริหารสวัสดิการหรือแบบเก็บตก มีพื้นฐานมาจากความเชื่อที่ว่าเมื่อมีการพัฒนาเศรษฐกิจก็จำเป็นต้องมีการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชากรและคนในวัยทำงานไปพร้อม ๆ กัน เพราะคนงานมีความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้า ต้องการความมั่นคงในชีวิตที่สุขสบาย แนวคิดนี้จะใช้เฉพาะขอบเขตโดยให้ประชาชนที่อยู่ในสภาพที่ไม่ดีหรือไม่สามารถจะรับความช่วยเหลือจากครอบครัวจากสังคมได้แล้ว

3. แนวคิดการให้ความคุ้มครองตามกฎหมาย เป็นแนวคิดที่นำมาใช้กับประเทศกำลังพัฒนา เช่น กรณีที่คนงานต้องเผชิญกับความยากจนทุกข์กับสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม และได้มาตรฐานและปราศจากการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานมีผลทำให้คนงานไม่สามารถทำงานได้เต็มที่ผลผลิตลดลง เกิดความไม่สงบสุขทางสังคมทำให้รัฐต้องเข้ามาแทรกแซงโดยใช้อำนาจทางกฎหมายเพื่อให้นายจ้างจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ลูกจ้างอย่างน้อยที่สุดเท่าที่กฎหมายกำหนด

หลักการที่สำคัญของแนวคิดนี้ คือการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน วันหยุดต่าง ๆ ตลอดจนทั้งความปลอดภัยในการทำงาน แนวคิดนี้เน้นที่มาตรฐานขั้นต่ำที่ลูกจ้างทุกคนพึงได้รับ

4. แนวคิดสังคมสงเคราะห์ ความเชื่อของแนวคิดนี้มาจากอิทธิพลของการปฏิบัติงานของสังคมสงเคราะห์ ในประเทศสหรัฐอเมริกาที่เชื่อว่า สวัสดิการเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความ

ยากจนและโดยเฉพาะการว่างงาน ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของความยากจนและเป็นจุดเริ่มต้นของงานสังคมสงเคราะห์

5. แนวคิดสวัสดิการแรงงาน เป็นเรื่องที่มีผู้เข้าใจและเรียกชื่อต่าง ๆ กัน โดยขึ้นอยู่กับแนวคิดและลักษณะองค์กร คำที่นิยมใช้กันและเป็นที่ยุ่จักแพร่หลาย คือ

- สวัสดิภาพหรือสวัสดิการ (Welfare)
- สวัสดิการแรงงาน (Labour Welfare)
- สวัสดิการคนงาน (Worker's Welfare)
- สวัสดิการอุตสาหกรรม (Industrial Welfare)
- ประโยชน์ตอบแทนลูกจ้าง (Employee Welfare)
- ประโยชน์ตอบแทนและบริการลูกจ้าง (Employee Benefits and Services)
- โปรแกรมบริการ (Services Program)
- การจ่ายที่มีใช้รูปค่าจ้าง (Non-Wage Payments)
- ค่าตอบแทนแฝง (Hidden Payroll)
- ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits หรือ Benefits)

จากความหมายและขอบเขตของสวัสดิการดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ในปัจจุบันถือว่าเป็นสิ่งที่หน่วยงานทุกหน่วยงานพอจะมองเห็นแล้วว่ามิใช่ประโยชน์พอที่จะช่วยให้หน่วยงานของตนดำเนินการไปสู่จุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้พอสมควร ทั้งนี้ อาจพิจารณาได้ว่า

1. การจัดสวัสดิการให้แก่คนงานนั้นจะทำให้มีเวลาพักผ่อนมากขึ้น เมื่อคนงานได้พักผ่อนแล้วร่างกายและจิตใจจะอยู่ในสภาพสมบูรณ์พอที่จะต่อสู้กับงานที่ได้รับมอบหมายได้ว่างานที่จะได้รับนั้นจะหนักหรือมากเพียงใดเพราะร่างกายของคนเรานั้นหากไม่ได้รับการพักผ่อนที่พอเพียงก็จะทำให้เกิดความผิดพลาดได้ง่าย
2. การจัดสวัสดิการให้แก่คนงาน ทำให้คนงานมีรายได้เพิ่มขึ้น รายได้ของคนงานเป็นสิ่งจำเป็นในการครองชีพ ถ้ารายได้น้อยไม่พอค่าใช้จ่าย คนก็จะเกิดความกังวลใจทำให้ต้องคิดหมกมุ่นในความเดือดร้อนนั้น จนบางครั้งทำให้งานเกิดข้อผิดพลาดได้
3. การให้สวัสดิการแก่คนงาน ทำให้คนงานมีหลักประกันในการทำงาน การให้สวัสดิการประเภทนี้เป็นการให้ความช่วยเหลือแก่คนงานในกรณีที่คนงานทำงานจนถึงกำหนดเวลาเกษียณอายุ ซึ่งเป็นระยะที่ร่างกายของคนควรจะได้รับบริการพักผ่อนอย่างเต็มที่
4. การให้สวัสดิการที่ดีแก่คนงาน เพื่อให้คนงานมีสุขภาพดี เพราะร่างกายของคนเรานั้นเปรียบได้กับเครื่องจักรที่ย่อมจะมีการสึกหรอเมื่อถูกใช้งาน ดังนั้นจึงควรจะได้มีการดูแลรักษา

ให้อยู่ในสภาพการใช้งานได้ตลอดเวลา ร่างกายก็เช่นเดียวกันเมื่อได้ตรากตรำทำงานมากเป็นเวลานานก็ย่อมจะมีการเสื่อมทั้งในสภาพร่างกาย จิตใจ และสมอง

5. การให้สวัสดิการที่ดีแก่คนงานช่วยให้มีขวัญดีในการทำงาน ขวัญและกำลังใจถือเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะคนงานจะต้องใช้เวลาอยู่ในสภาพที่ทำงานส่วนใหญ่ถ้ามีความสะดวกสบายใจในการทำงานไม่มีความคับข้องใจงานที่ทำก็มีประสิทธิภาพเพราะความคับข้องของคนงานนั้นจะเป็นสาเหตุที่กระทบกระเทือนต่อสุขภาพจิตของคนและอาจแสดงออกต่าง ๆ เช่น มีการแสดงออกในทางก้าวร้าว (Aggressive) มีความท้อถอยไม่อยากทำงาน (Regressive) และแสดง ความเฉื่อยไม่ตั้งใจที่จะทำงาน (Resignation) อาการต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้เกิดผลเสียต่อหน่วยงาน ถ้าไม่หาทางป้องกันแก้ไข

6. การจัดสวัสดิการให้คนงานเพื่อเป็นการประหยัดให้แก่คนงาน

7.การจัดสวัสดิการที่ดีทำให้คนเข้าใจเจตนาดีของหน่วยงานและให้ความร่วมมือในการทำงาน เพราะเมื่อคนงานความสนใจ ความเอาใจใส่ของนายจ้างก็จะเกิดความพอใจไม่คิดว่านายจ้างเอารัดเอาเปรียบตน

ในการจัดสวัสดิการแรงงานอาจมีได้หลายรูปแบบ ซึ่งมาจากปรัชญาและแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องของสวัสดิการแรงงาน ทำให้ลักษณะการให้หรือวิธีการจัดสวัสดิการแตกต่างกันออกไปจากปรัชญาและแนวความคิดนั้นๆ เอ็ม วี มอร์ธี (M Moorthy) กล่าวถึงทฤษฎีสวัสดิการแรงงาน (Principle)

1. ทฤษฎีที่ถือว่าสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการบังคับควบคุม (The Policing Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่เชื่อว่า คนส่วนใหญ่ในโลกมีแนวโน้มที่จะเป็นคนเลวมากกว่าคนดีหรือชอบที่จะเอารัดเอาเปรียบผู้อื่น โดยเฉพาะคนรวยมักจะเอารัดเอาเปรียบคนจน เปรียบเทียบนายจ้างที่เอารัดเอาเปรียบลูกจ้างด้วยวิธีการต่าง ๆ ทำให้คนงานหมดกำลังใจและไม่พอใจในการทำงานมากขึ้น ถ้าปราศจากการกำหนดมาตรฐานการให้ความมั่นคงจากรัฐ (State Security) ดังนั้น ควรกำหนดเป็นกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

ความเชื่อดังกล่าวจึงเป็นมูลเหตุให้มีกฎข้อบังคับการใช้แรงงาน ให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นในสังคม ป้องกันการกดขี่คนงานจากนายจ้าง และการให้กฎหมายบังคับใช้ให้ได้ผลโดยการตรวจตราจากเจ้าหน้าที่อย่างรัดกุมและใกล้ชิด

อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวคิดนี้ ที่มีหน้าที่ตรวจตราดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย ควรแนะนำ ชี้แจง หรือชักชวนให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายเพราะการชักชวนเป็นเทคนิคที่จะให้นายจ้างปฏิบัติตามโดยเต็มใจโดยไม่รู้สึกว่าเป็นการ การตรวจตราก็ถือว่าเป็นการ

แทรกแซงทางกฎหมายของการอยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อีกทางหนึ่งเป็นสาเหตุให้นายจ้างไม่พอใจและพยายามหลบเลี่ยงในที่สุด ตลอดจนการจัดสวัสดิการบางอย่างนายจ้างต้องเต็มใจให้เอง กฎหมายไม่สามารถบังคับได้ เช่น ในการนัดทนการให้แก่ลูกจ้าง การให้คำแนะนำปรึกษาเมื่อลูกจ้างมีปัญหา เป็นต้น

2. ทฤษฎีที่ถือว่าเป็นสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเชื่อทางศาสนา (The Religious Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้มีได้สนับสนุนให้กฎหมายบังคับในเรื่องการจัดสวัสดิการแต่เชื่อว่านายจ้างจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างก็เนื่องมาจากนายจ้างเป็นผู้มีศีลธรรม ยึดถือในศาสนาว่าทำดียอมได้ดี หรือหวังผลในชาติหน้า การจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีในชาตินี้ผลตอบแทนก็คงจะกลับมาสู่นายจ้างในชาติหน้าด้วย ทฤษฎีนี้เชื่อว่าศาสนาเป็นพื้นฐานในการที่นายจ้างจัดสวัสดิการในแต่ละสังคม การจัดโดยหวังผลเป็นส่วนบุญเป็นการให้ตามความพอใจของนายจ้างจึงอาจขาดหลักการที่ดีไป

3. ทฤษฎีที่ถือว่าเป็นสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความรักต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน (The Philanthropic Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้ถือว่ามนุษย์ย่อมรักเพื่อนด้วยกันมีความต้องการที่จะช่วยเหลือมนุษย์ที่ตกทุกข์ได้ยากและไม่อาจมีความสุขได้ หากรู้ว่ามีมนุษย์ด้วยกันมีความทุกข์ มีความเมตตาสงสารผู้อื่นด้วยความจริงใจ อยากให้คนอื่นเป็นสุขและยินดีจะเสียสละ นายจ้างเชื่อตามทฤษฎีนี้จะจัดสวัสดิการแรงงานในรูปของการปรับปรุงสภาพการทำงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกสบายต่าง ๆ ความสำคัญกับการแบ่งภาระงานและปัญหาส่วนตัวของคณงาน จัดเป็นการให้สวัสดิการโดยอาศัยความรู้สึก ซึ่งอาจแปรเปลี่ยนไปเรื่อย ๆ ไม่ยั่งยืน

4. ทฤษฎีที่ถือว่าเป็นสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการปฏิบัติแบบบิดาต่อบุตร (The Paternalistic Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้มีแนวคิดที่ว่านายจ้างและลูกจ้างเปรียบเสมือนบิดากับบุตร บิดาเป็นผู้ที่ดูแลบุตรที่อยู่ในฐานะช่วยตนเองไม่ได้เต็มที่ ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่าเป็นการจัดสวัสดิการแบบเครือญาติ ถือว่าเป็นคณงานและนายจ้างอยู่ในครอบครัวอุตสาหกรรมเดียวกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้น สมาชิกในครอบครัวที่อาวุโสกว่าจะมีบทบาทเป็นผู้จัด การดูแลด้านความเป็นอยู่ และด้านสวัสดิการ นายจ้างเปรียบเสมือนบิดา หรือผู้ที่อาวุโสที่สุดในโรงงานของลูกจ้าง หรือคณงานเปรียบเสมือนบุตรในความดูแลปกครองของบิดานั้นเอง การจัดสวัสดิการแรงงานจึงเป็นความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการชั้นสูงสุดจะเป็นผู้ริเริ่ม

5. ทฤษฎีที่ถือว่าเป็นสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการป้องกันและการเรียกร้อง (The Placating Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า คณงานก็มีความสำนึกในสิทธิและผลประโยชน์ของตนและสามารถรวมตัวเป็นกลุ่มแล้ว เมื่อถึงเวลาหนึ่งคณงานจะมารวมตัวกัน

เรียกร้อยค่าจ้างที่สูงขึ้น และสวัสดิการที่ดีกว่าเก่า ซึ่งนายจ้างไม่อาจจะเลยต่อการเรียกร้อยนั้นได้ ดังนั้น ความสนใจที่จะได้สวัสดิการแก่คนงานก็จะเป็นไปในลักษณะที่ป้องกันการเรียกร้อยซึ่งขาดความจริงใจ ความเชื่อมั่นดังกล่าวแสดงว่า การจัดสวัสดิการขึ้นอยู่กับความกลัวของนายจ้าง ถ้า นายจ้างกลัวว่าลูกจ้างจะก่อเรื่องขึ้นมา ก็จะจัดสวัสดิการเป็นการปิดปาก

ทฤษฎีนี้ไม่ได้เกี่ยวข้องกับกรณีที่มีกฎหมายบังคับให้จัดสวัสดิการแรงงานโดยตรงเป็นการสนับสนุนโดยทางอ้อม เพราะถ้านายจ้างทุกคนปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานก็จะเป็นการป้องกันหรือลดการเรียกร้อยทางหนึ่งได้

6. ทฤษฎีที่ถือว่าเป็นสวัสดิการแรงงาน เป็นเรื่องของการประชาสัมพันธ์ (The Public Relations Theory of Labour Welfare) เชื่อว่าการจัดสวัสดิการให้แก่คนงานในกิจการของนายจ้างขึ้นเพียงใดก็จะเป็นการเผยแพร่ชื่อเสียงหรือเป็นการโฆษณาประชาสัมพันธ์ ให้แก่กิจการของนายจ้างขึ้นเพียงนั้น สร้างความนิยมให้แก่คนงานตลอดจนสังคมภายนอกที่มองดูโรงงานอย่างชื่นชมอาจจะทำให้ประชาชนนิยมซื้อหรือใช้สินค้าที่ผลิตขึ้นมาจากโรงงานนั้น

อย่างไรก็ตาม การจัดสวัสดิการแบบนี้ขาดความจริงใจและมีได้ตั้งอยู่บนรากฐานความต้องการของบรรดาคนงานก็เป็นไปได้ เพราะนายจ้างมุ่งด้านโฆษณาทำชื่อเสียงให้ตนเองมากกว่า ทฤษฎีนี้จึงไม่เห็นความจำเป็นที่ต้องมีกฎหมายบังคับให้มีสวัสดิการ (ประทีน ไกรสรโกวิท 2541 :36)

กรแฮม Graham (1978:225-226) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง สิ่งของที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างตามปกติ ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของสินค้าและบริการ

บีชชิง Beaching (1980:780) กล่าวว่า สวัสดิการ คือ ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของตนเอง ผลประโยชน์ดังกล่าวอาจจะเป็นเงินที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้เป็นการคุ้มครองหรือช่วยเหลือในเรื่องการเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การออกจากงานกะทันหัน ไม่ว่าจะเป็นการลาออก หรือไล่ออก การเกษียณอายุ และรายได้พิเศษต่าง ๆ นอกจากการให้เงินแล้วอาจจะให้ความสะดวกสบายต่าง ๆ เช่น การให้ลาพักผ่อนโดยได้รับเงินเดือนตามสมควร และการจัดสภาพแวดล้อมทั้งในและรอบ ๆ ที่ทำงานให้สะดวกสบายน่าอยู่

เชอร์มัน และโบห์แลนด์อร์ Sherman and Bohlander (1992:380-381) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานทางอ้อมแก่พนักงานโดยที่นายจ้างมีความคาดหวังถึงการเพิ่มผลผลิตและความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กรและรูปแบบสวัสดิการที่ดีจะก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของการทำงาน

ในช่วงทศวรรษ 1960 และ 1970 ความไม่พอใจของคนรุ่นใหม่ต่อระบบการทำงานในอาชีพของตนเริ่มมีมากขึ้นใน ค.ศ. 1972 ในการสัมมนาระหว่างชาติที่กรุงนิวยอร์ก ได้มีการเสนอแนวคิดใหม่ที่เรียกว่า “คุณภาพของชีวิตการทำงาน” (Quality of working life, QWL) หลังจากนั้นมาแนวคิดนี้ก็แพร่กระจายไปทั่วโลก ปัจจุบันในประเทศต่าง ๆ ได้พยายามเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อลดความตึงเครียดทางจิตใจของลูกจ้างและเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ประเทศที่ทดลองใช้แนวคิดนี้อย่างจริงจังคือ สหรัฐอเมริกา สวีเดน และญี่ปุ่น

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงาน เป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กรซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานที่ผู้บริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ควรให้ความสนใจและเอาใจใส่ บุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญยิ่งที่องค์การมีอยู่ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามมีนักวิชาการที่ได้ให้แนวคิดและคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละทศวรรษ ไว้ดังนี้

แนวความคิด “คุณภาพชีวิตของการทำงาน” มีรากฐานทางทฤษฎีที่ค่อนข้างยาวนานกว่า 50 ปี โดยมีรากฐานมาจาก 3 สำนักคิด ได้แก่

1. สำนักคิด “การจัดการแนวมนุษยสัมพันธ์” เชื่อว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในระบบการทำงานไม่ใช่เป็นเรื่องของเศรษฐกิจหรือวัตถุอย่างใด หากแต่เป็น “ปัจจัยมนุษย์” ความสัมพันธ์ของลูกจ้างมีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่ม นอกจากนี้การจัดการแบบประชาธิปไตยย่อมดีกว่าแบบเผด็จการหรืออำนาจนิยม เพราะส่งผลเชิงบวกต่อการทำงานของลูกจ้าง

2. สำนักที่เน้นเรื่อง “ระบบสังคมและเทคนิค” ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีส่งผลเชิงลบต่อระบบการทำงานภายในองค์กร ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับระบบเสียใหม่เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจและให้แรงกระตุ้นในการยกระดับประสิทธิภาพของงาน

3. สำนัก “ประชาธิปไตยของแรงงาน” แนวสแกนดิเนเวีย ย้ำว่า สหภาพแรงงานต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดระบบการทำงานภายในองค์กร รวมทั้งขยายขอบเขตไปยังระดับชาติด้วย (ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ 2535:23-25)

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2530:154) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่ง ๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่ง ๆ ว่ามีความพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อย

เพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่อย่างไร ชั่วโมงการทำงานเหมาะกับค่าตอบแทนหรือไม่ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

บุญเจือ วงษ์เกษม (2530:20-30) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ชีวิตหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การทำงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้โดยมีส่วนประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของQWL
2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณคนแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร
3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กรไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์กรนั้น ๆ
4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงาน และประสบผลสำเร็จในหน้าที่การทำงาน
5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขึ้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การทำงาน รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

นอกจากส่วนประกอบทั้ง 5 ที่กล่าวถึงแล้ว ยังมีสิ่งสำคัญอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนทุกคนต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติต่อตนเอง มีศักดิ์ศรีของความเป็นคนในทุกสภาพการณ์

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2531:15) ให้นิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การปรับปรุงงานในองค์กรให้สมาชิกได้ตอบสนองความต้องการส่วนตนผ่านประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร

ไพโรสรร แดงสะอาด (2532:18) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การพัฒนาให้บุคคลนั้น ๆ มีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีโดยคนงานในฐานะลูกจ้างได้มีสภาพการทำงานที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์และมีสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม

दनัย เทียนพูน (2533 วาสนี พงศ์ชินฤทธิ์ 2539:21) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การที่จะพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อที่จะสามารถทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คือ วิธีการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นพรัตน์ รุ่งอุทัย (2533:199) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า คุณภาพชีวิต คือ คุณภาพงานพัฒนา คุณภาพชีวิตก็คือ การพัฒนาคุณภาพของงาน ซึ่งมีการพัฒนาใน 2 ด้าน คือ 1. ด้านสุขภาพ Health 2. ด้านเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน Productivity improvement

ดิน ปรัชญ์พฤษ์ (2534:226-267) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ ของบุคคลซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐาน ของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2536:38-39) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง คุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งหมดพร้อมทั้งมิติทางด้าน มนุษย์ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุมงาน
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. ควบคุมตัวเอง งานและสถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง
10. มีโอกาสเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
12. อำนาจในหน้าที่การงาน
13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
14. มีอนาคต
15. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
16. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
17. มีโอกาสเลือกทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจและความคาดหวัง

เสนาะ ดิยาว (2539:18) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น หมายถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่บ่งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพโดยทั่วไปที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ (2540) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตของการทำงาน (Quality of working life) ไว้ว่าเป็นแนวคิดของนักพฤติกรรมศาสตร์สมัยใหม่ที่ได้พยายามศึกษาค้นคว้าเพื่อสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไปพร้อม ๆ กับการพัฒนางานเพื่อที่ว่าคนงานและองค์กรจะได้เจริญเติบโตก้าวหน้าไปพร้อมกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้เริ่มขึ้นเมื่อตอนปลายทศวรรษ 1960 ในสหรัฐอเมริกาและมีการเคลื่อนไหวกันมาในช่วงทศวรรษ 1970 อาจกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตของการทำงานเป็นพลังด้านหนึ่ง

ผจญ เฉลิมสาร (2540:24) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่ลดความเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ

พรสุข อัสวานิเวศน์ (2541:19) ได้ให้นิยาม “คุณภาพชีวิตการทำงาน” หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากรซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานของเขา ทำให้เขามีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์

สรรเสริญ เตชะบุรพา(2545:12) ได้ให้นิยาม “คุณภาพชีวิตการทำงาน” หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่ดี ที่พนักงานได้รับมาจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร

บลูสโตน (Bluestone 1977:44) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กรซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ ได้หมายความรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้ เพราะเป็นการเกิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กรยอมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

เมอร์ตัน Merton (1977:55) ได้ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุก ๆ เรื่อง ที่เกี่ยวกับจริยธรรมของการทำงานและสภาพการทำงานโดย

มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจของพนักงาน การจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิต และการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

เดวิส (Davis 1977:53) เป็นผู้ซึ่งนำคำศัพท์คุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ครั้งแรกได้นิยามไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมในการทำงานของเขาและเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

เกสต์ (Guest 1979:76) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานนั้นคือคุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

คาสซิโอ (Casco 1986 : 20) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตของการทำงานไว้ 2 ลักษณะ คือ อาจหมายถึงเรื่องของสภาพและการปฏิบัติต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น การเพิ่มเนื้องาน (Job enrichment) การจัดการอย่างประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง (Employee involvement) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (Safe working conditions) หรือเป็นเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัย การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างลูกจ้างและฝ่ายจัดการ และการสามารถเติบโตและพัฒนาในด้านของความเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในความเข้าใจของลูกจ้าง

ดาเนียล (Daniel 1983:1-6) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่สามารถทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ที่จะเป็นการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือวิธีการปฏิบัติงานและการเพิ่มผลผลิตโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะบรรลุเป้าหมาย 2 ประการ คือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กรและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ลูกจ้าง

เดลามอตเต้ และทาเคซาวา (Delamotte and Takezawa 1984:2-3) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างและยังไม่ชัดเจน ทั้งสองท่านได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในหลายแง่มุมไว้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน

ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมนุษยสัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงาน ควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแงุ่มุมที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานที่มนุษย์ (Humanization of work) หรือปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of working condition) ในประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส หรือการคุ้มครองแรงงาน (Workers' protection) ในประเทศสแกนดิเนเวีย หรือสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the workplace) ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือ ประชาธิปไตยในที่ทำงาน (Hatarakiga) ในญี่ปุ่น ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการ หรือแนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อก่อให้เกิดมีความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรปัจเจกบุคคลตามลำดับ

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cumings 1985, อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์ 2530:125) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง แนวทาง ที่คำนึง ถึงคนงานและองค์กร ซึ่งจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประการคือ

1. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร

2. เป็นเรื่องของการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญ ๆ

จากที่กล่าวมาพอสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและองค์กร ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการดำเนินงานโดยทั่วไปองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องเกื้อกูลและสนับสนุนกันและกัน และมีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตนั้นได้แก่ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ค่านิยม จิตใจ เป็นต้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ได้มีนักวิชาการสาขาต่าง ๆ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ดังนี้

การควบคุม หรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณคนแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การและมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ

การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การ ไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์การ ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์การนั้น ๆ

การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงานและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

การได้รับรางวัลตอบแทนจากการงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขึ้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

นอกจากส่วนประกอบดังที่ได้กล่าวถึง 5 ลักษณะองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานแล้วยังมีสิ่งสำคัญอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีของความเป็นคนทุกคนย่อมต้องการจะได้รับการปฏิบัติต่อตนอย่างมีเกียรติศักดิ์ศรีของความเป็นคนทุกสภาพการณ์

นิพนธ์ คันทเสวี (2525, อ้างถึงใน ชุตินา เลหาวิจิตรจันทร์ 2544:15) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตจากการศึกษารายงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของบุคคลในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และความคิด จิตใจ เป็นวิถีชีวิต หรือความเป็นอยู่ในภาพรวมของประชากร

เย็นใจ เลหาวิช (2525:50-52) กล่าวว่า องค์ประกอบซึ่งจะนำมาสู่คุณภาพชีวิตแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. ส่วนที่จำเป็นระดับพื้นฐาน ทำให้พอมีชีวิตอยู่ได้ คือ ปัจจัยสี่อย่างเพียงพอ มีสุขภาพแข็งแรง มีความมั่นคงและอิสระ

2. มีส่วนที่จำเป็นแก่การเพิ่มคุณภาพชีวิต เพื่อจะทำให้อยู่ดีขึ้น คือ มีค่านิยมที่เหมาะสม มีจุดมุ่งหมายของชีวิต มีชีวิตกลมกลืนกับครอบครัว ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

ทากาฮาชิ (Takahashi 1979:2) นักวิชาการชาวญี่ปุ่นผู้ซึ่งมาศึกษาคุณภาพชีวิตในประเทศไทย ได้แบ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. Objective condition เป็นองค์ประกอบคุณภาพชีวิตอันเป็นสิ่งที่มองเห็นได้และสามารถวัดปริมาณได้

2. Subjective attitude เป็นองค์ประกอบของเจตคติในเชิงจิตวิทยา ซึ่งแสดงถึงความพอใจทางร่างกาย และทางจิตใจที่มีต่อการได้รับองค์ประกอบด้าน (Objective condition) เมื่อพิจารณาในแง่ปรัชญาทางศาสนาแล้ว พิจารณาว่า คุณภาพชีวิตขึ้นอยู่กับตัวมนุษย์เอง แต่เมื่อพิจารณาในแง่อื่นโดยนักวิชาการสาขา อื่น ๆ พบว่า มีการคิดว่าคุณภาพชีวิตขึ้นอยู่กับระบบของสังคม หรือทั้งตัวมนุษย์และระบบของสังคมมากยิ่งขึ้นจึงทำให้มีการศึกษาค้นคว้า และมีการให้ความหมายของคุณภาพชีวิตต่าง ๆ กันไปมากมาย

ศรีฟ่อง จิตกรรมกิจศิลป์ (2526:92-93) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้เรื่องคุณภาพชีวิตของผู้อาศัยอยู่ในอาคารสงเคราะห์ของการเคหะแห่งชาติ เขตห้วยขวาง พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตขึ้นอยู่กับ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย รายได้ บริการทางสังคม ความมั่นคงและความก้าวหน้าทางการงาน ชื่อเสียงเกียรติยศ สิทธิเสรีภาพ การศึกษา ด้านสังคม และสิ่งแวดล้อม ศาสนาและขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม

ทวิรัสมิ์ นาคม (2533, อ้างถึงใน ชูติมา เลาทวิจิตรจันทร์ 2544:14) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบ หรือลักษณะของการมีคุณภาพชีวิตตลอดจนลักษณะสังคมที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตได้ ดังนี้

1. มีอาหารที่มีคุณค่า มีกินและกินเป็น
2. มีที่อยู่อาศัย และที่ทำงานที่สะอาด สะดวกสบาย
3. มีความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว
4. มีสุขภาพพลานามัยที่ดี
5. มีการศึกษา และมีโอกาสที่จะเรียนรู้
6. เป็นผู้ผลิตและบริโภคเป็น
7. มีอาชีพสุจริต
8. มีคุณธรรมและจริยธรรม

9. รู้จักหาความรู้ แก้ปัญหาและทุกข์ด้วยกุศโลบาย
 10. รู้จักตัดสินใจ
 11. ผูกมิตรและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้
 12. ขวนขวายทำกิจที่มีประโยชน์
 13. มีเวลาว่างและใช้เวลาว่างพัฒนาตัวเอง
- คุณภาพชีวิตจะเกิดขึ้นได้ สังคมต้องมีลักษณะ ดังนี้
1. สังคมมีระเบียบวินัย มีกฎหมายที่เป็นธรรม
 2. สังคมมีบริการดี ให้สวัสดิการ
 3. ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเกื้อกูล
 4. ปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายและอบายมุข

แนวคิดคุณภาพชีวิตตาม จปฐ.

หลักการและแนวคิดเรื่อง จปฐ. นี้ ในเบื้องต้นก็คือ การวาดภาพสังคมที่พึงประสงค์ของคนไทย โดยคิดว่าในฐานะที่ประชาชนทุกคนเกิดมาเป็นคนไทยนั้น ขึ้นต่ำของชีวิตเขานั้น น่าจะมีอะไรบ้าง นั่นคือ การที่จะทำให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่ำเขาควรจะมีอะไรบ้าง ได้ข้อสรุปว่าการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของคนไทย จะต้องผ่านเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ทุกตัวชี้วัด

ความหมายของคุณภาพชีวิต และ จปฐ.

ความหมายของคำว่า “คุณภาพชีวิต” คือ

1. คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่ง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ
2. คุณภาพชีวิตของประชาชนจะดี หมายถึง ครอบครัวนั้นหรือชุมชนนั้นได้บรรลุเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ครบถ้วนทุกประการ

ความหมายของคำว่า “ความจำเป็นพื้นฐาน” คือ

1. จปฐ. หมายถึง ความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตมนุษย์แต่ละคนในสังคม
2. จปฐ. หมายถึง สิ่งจำเป็นแก่การครอบชีพพื้นฐานของบุคคลหรือเป็นความต้องการพื้นฐานขั้นต่ำของชุมชนเพื่อที่จะให้เป็นเกณฑ์ตรวจสอบได้ว่า ในชุมชนหนึ่ง ๆ นั้น ยังขาดแคลนในเรื่องใดบ้างและขาดแคลนแค่ไหน

3. จปฐ. หมายถึง ความต้องการขั้นต่ำที่ชาวบ้านทุกคนหรือชุมชน ควรจะมีหรือจะเป็นเพื่อให้มีชีวิตอยู่อย่างปกติสุขพอสมควร (พออยู่พอกิน) ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ

4. จปฐ. หมายถึง ความต้องการต่ำสุดที่จะทำให้คุณภาพชีวิตของมนุษย์ดีขึ้นมาได้และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างปกติสุขพอสมควร

คุณภาพชีวิตในบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

บทบัญญัติในรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน หรือรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งเป็นรัฐธรรมนูญที่กล่าวกันว่าเป็นรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน ที่นอกจากจะมีบทบัญญัติซึ่งให้ประชาชน ได้มีส่วนร่วมในการร่างมากกว่าฉบับอื่นๆ ที่ผ่านมา ยังได้สร้างความตื่นตัวในทางการเมือง และความตระหนักในสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ทั้งนี้อาจแยกบทบัญญัติที่ให้คุณแก่คุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตด้านการทำงาน ในความหมายถึงการที่ประชาชนมีงานทำโดยที่มีความพึงพอใจในงาน/อาชีพในเรื่องที่เกี่ยวกับความมั่นคง มีความก้าวหน้าของงานที่ทำตลอดจนมีความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้วย ในด้านนี้บทบัญญัติในรัฐธรรมนูญกำหนดไว้ในมาตรา 86 ว่า รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม

2. คุณภาพชีวิตด้านครอบครัว หมายถึงการที่ประชาชนมีครอบครัวที่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับความผูกพัน การช่วยเหลือและความรับผิดชอบต่อกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว ทั้งในด้านจิตใจและวัตถุ ในด้านนี้บทบัญญัติในรัฐธรรมนูญกำหนดไว้ในมาตรา 80 ว่า รัฐต้องคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของครอบครัวและความเข้มแข็งของชุมชน รัฐต้องสงเคราะห์คนชราผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้

3. คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพและความเครียด หมายถึงการที่ประชาชนมีภาวะของสุขภาพกายที่แข็งแรงและสุขภาพจิตที่ดี ในด้านนี้บทบัญญัติในรัฐธรรมนูญกำหนดไว้ในมาตรา 82 ว่า รัฐต้องจัดและส่งเสริมการสาธารณสุขให้ประชาชน ได้รับบริการที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง และในมาตรา 73 ว่า รัฐต้องให้ความอุปถัมภ์และคุ้มครองพระพุทธศาสนาและศาสนาอื่น ส่งเสริมความเข้าใจอันดีและความสมานฉันท์ระหว่างศาสนิกชนของทุกศาสนา รวมทั้งสนับสนุนการนำหลักธรรมของศาสนามาใช้เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

4. คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึงการที่ประชาชนอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ไม่ได้มีความรู้สึกรับผลกระทบจากมลภาวะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในบริเวณที่อยู่อาศัยและในชีวิตประจำวัน ในด้านนี้บทบัญญัติในรัฐธรรมนูญกำหนดไว้ในมาตรา 79 ว่า รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสงวน บำรุงรักษา และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและคุ้มครองคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามหลักการพัฒนาที่ยั่งยืนตลอดจนควบคุมและกำจัดภาวะมลพิษที่มีผลต่อสุขภาพอนามัย สวัสดิภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชน

5. คุณภาพชีวิตด้านชีวิตในเมือง หมายถึงการที่ประชาชนได้รับการบริการที่ดีของภาครัฐในด้านการศึกษา คมนาคม สาธารณสุข สาธารณูปโภคต่างๆ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งความพึงพอใจในด้านราคาสินค้าอุปโภคบริโภค และสาธารณูปโภคที่เป็นอยู่ด้วย ในด้านนี้ บทบัญญัติในรัฐธรรมนูญกำหนดไว้ในมาตรา 78 และ 87 โดยมาตรา 78 กำหนดไว้ว่า รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น และมาตรา 87 กำหนดว่า รัฐต้องสนับสนุนระบบเศรษฐกิจแบบเสรีโดยอาศัยกลไกตลาด กำกับดูแลให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม คุ้มครองผู้บริโภค และป้องกันการผูกขาดตัดตอนทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งยกเลิก และละเว้นการตรากฎหมาย และกฎเกณฑ์ที่ควบคุมธุรกิจที่ไม่สอดคล้องกับความจำเป็นทางเศรษฐกิจ และต้องไม่ประกอบกิจการแข่งขันกับเอกชน เว้นแต่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ ในการรักษาความมั่นคงของรัฐ รักษาผลประโยชน์ส่วนร่วมหรือการจัดให้มีการสาธารณูปโภค

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการประกอบอาชีพ

เฮอ์เบอร์ก (Herzberg 1995 : 157) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในอาชีพไว้หลายประการ คือ

1. เงินเดือน ต้องเป็นที่พอใจของผู้ทำงาน
2. มีโอกาสก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Grow) คือ สามารถพัฒนาทักษะในทางวิชาชีพของตนได้
3. มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างหัวหน้างาน ลูกน้องเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal elation Superrich Peers) มีความเข้าใจซึ่งกันและกันและสามารถทำงานร่วมกันอย่างดี

4. สถานภาพของอาชีพ (Status) เป็นที่ยอมรับของสังคม

5. นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (Company Policy and Administration)

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในที่ทำงาน รวมทั้งอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน

7. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ซึ่งเป็นผลจากการทำงาน

8. ความมั่นคงในการทำงาน (Security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ

9. วิธีการปกครองบังคับ (Technical Supervision) คือ ความสามารถของหัวหน้างานในการดำเนินงานของบุคคลนั้นเหมาะสมกับงาน บุคคลพึงพอใจในงานถ้างานนั้นไปกันได้กับวิถีชีวิต ความสามารถและการได้แสดงบทบาทตามที่บุคคลนั้นต้องการ

ฮอปพอคค์(Hoppock 1969:110) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการประกอบอาชีพแต่ละบุคคลไว้ว่า

1. ความพึงพอใจในอาชีพ ขึ้นอยู่กับว่าอาชีพนั้นจะสามารถสนองความต้องการของบุคคลแต่ละคนได้มากน้อยเพียงใด ระดับความพึงพอใจในอาชีพเป็นอัตราส่วนระหว่างสิ่งที่เราได้รับจากอาชีพกับสิ่งที่เราต้องการจากอาชีพนั้น

2. ความพึงพอใจในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือมีแนวโน้มที่จะสนองความต้องการของบุคคลในอนาคต

นอกจากนี้องค์ประกอบส่วนบุคคลสามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วยเช่นกัน (เรณู สังข์ทองจีน 2534:22)

1. เพศ เพศหญิงจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศชาย เพราะว่าเพศหญิงมีความต้องการด้านการเงินและมีความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าเพศชาย

2. จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ พบว่า ผู้ที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้ที่อยู่ในความอุปการะจำนวนมากจะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยเนื่องจากสถานะเงินที่บีบอยู่

3. ระยะเวลาในการทำงาน ในระยะเริ่มเข้าทำงานบุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงและจะลดลงเรื่อย ๆ จนถึงปีที่ห้าถึงปีที่แปด จากนั้นก็จะเพิ่มขึ้นอีกเมื่อมีอายุมากขึ้น และขวัญในการทำงานสูงสุดเมื่อทำงานมาแล้ว 20 ปี

4. ระดับการศึกษา ระดับของการศึกษาย่อมส่งผลต่อระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคล การศึกษาสูงกับการศึกษาต่ำจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในอาชีพแตกต่างกัน

5. บุคลิกภาพส่วนตัวของบุคคล พื้นฐานด้านนิสัย และบุคลิกภาพอันเนื่องมาจากการเลี้ยงดูและการอบรมภายในครอบครัว

กล่าวโดยสรุปแล้วบุคคลจะเกิดความพึงพอใจในอาชีพได้ เมื่ออาชีพนั้นหรืองานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก อันเป็นปัจจัยทางด้านกายภาพทั้งหลายและปัจจัยภายในอันเป็นองค์ประกอบส่วนบุคคลของแต่ละคนอีกด้วย ความพึงพอใจในอาชีพจึงสะท้อนความพอใจในชีวิตเช่นกัน ต้องขึ้นอยู่กับความสนใจ บุคลิกภาพและคุณค่าของบุคคลนั้นเหมาะสมกับงาน บุคคลจะพึงพอใจในงานถ้างานนั้นไปกันได้กับวิถีชีวิต ความสามารถ และการได้แสดงบทบาทตามที่บุคคลนั้นต้องการ

กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง

จำนวนชั่วโมงทำงานและวันหยุดในหนึ่งสัปดาห์

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กฎหมายกำหนด แต่วันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกิน 7 ชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง มาตรา 28 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างไม่เกิน 6 วัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้า กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ ในกรณีที่ลูกจ้างทำงาน โรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนคราวๆ ไป ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 25 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น นายจ้าง

อาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับ กิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานนอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน เป็นคราวๆ ไป

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 27 ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 28 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า หนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างไม่เกินหกวัน

สวัสดิการประกันสังคม

ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องประเภทของกิจการและท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ ข้อ 2 ให้นายจ้าง ซึ่งมีลูกจ้างทำงานในท้องที่ทั่วราชอาณาจักรตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไปมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ ทั้งนี้เว้นแต่นายจ้างซึ่งประกอบกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย นายจ้างผู้ใดมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบอยู่แล้วให้จ่ายเงินสมทบต่อไป แม้ว่าภายหลังมีลูกจ้างไม่ถึง 10 คนก็ตาม มาตรา 33 ให้ลูกจ้างซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่า 16 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 16 ปีบริบูรณ์เป็นผู้ประกันตน มาตรา 38 ความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 สิ้นสุดลงเมื่อผู้ประกันตนนั้น

1. ตาย
2. สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง
3. ลาออกจากความเป็นผู้ประกันตน โดยแสดงความจำนงต่อสำนักงาน
4. ไม่ส่งเงินสมทบสามเดือนติดต่อกัน
5. ภายในระยะเวลาสิบสองเดือนส่งเงินสมทบมาแล้วไม่ครบเก้าเดือน

ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไปในสถานประกอบกิจการแต่ละแห่งจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยใน

การทำงานอย่างน้อยแห่งละ 1 คน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลาที่มีการทำงาน ดังนี้

1. ดูแลให้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง
2. ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานแก่นายจ้างและลูกจ้าง
3. ควบคุมดูแลการใช้อุปกรณ์ความปลอดภัยให้ถูกวิธีและให้อยู่ในสถานที่ใช้งาน

ได้

4. ตรวจสอบสภาพการทำงานและการปฏิบัติงานของลูกจ้าง แล้วรายงานนายจ้างให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

5. บันทึก จัดทำรายงาน และสอบสวนเกี่ยวกับอุบัติเหตุและโรคที่เกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน

6. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยเขตก่อสร้าง ให้นายจ้างจัดทำรั้วคอกกั้นและปิดประกาศแสดงเขตก่อสร้างในบริเวณที่ดำเนินการก่อสร้าง เขียนป้ายแจ้ง “เขตอันตราย” ห้ามมิให้นายจ้างยินยอมหรือปล่อยให้ลูกจ้างไม่เกี่ยวข้องเข้าไปในเขตอันตราย

กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง

ประกาศกระทรวงมหาดไทย ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและห้องส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะ และมีประมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือในการพยาบาล สถานที่ทำงานอุตสาหกรรมนอกจากปัจจัยในการปฐมพยาบาลแล้วต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาล พยาบาล และแพทย์ จำนวนเพียงพอคนไข้ พยาบาล และแพทย์ ขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้าง

สรุปได้ว่า คำว่าคุณภาพชีวิตมีปรากฏในสังคมมาหลายสมัยแล้ว โดยมีแนวคิดที่ว่า คุณภาพชีวิตก็คือ การกินดี อยู่ดี โดยมีปัจจัยและตัวแปรต่าง ๆ สนับสนุน ทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข โดยเริ่มที่ตัวเราเป็นอันดับแรก เมื่อตัวเรามีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วต่อไปเป็นหน้าที่เราจะต้องช่วยเหลือเกื้อกูลให้คนอื่นในสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

สถานการณ์กำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงาน ของจังหวัดปราจีนบุรี

กำลังแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี

จากการสำรวจสถิติจำนวนประชากร ของสำนักงานสถิติจังหวัดปราจีนบุรี ล่าสุด ณ เดือน ธันวาคม 2548 (ไตรมาสที่ 4 ของปีงบประมาณ 2548) สรุปผลว่า จังหวัดปราจีนบุรีมีจำนวนประชากร รวมทั้งสิ้น 415,184 คน แยกเป็นชาย 209,295 คน หญิง 205,889 คน มีกำลังแรงงานรวม

ซึ่งหมายถึงทุกคนที่มีอายุ 15 ปี ขึ้นไป รวมทั้งผู้มีงานทำและไม่มีงานทำ มีจำนวน 284,682 คน เป็นแรงงานปัจจุบันซึ่งไม่รวมกำลังแรงงานที่รอฤดูกาล จำนวน 248,363 คน และในจำนวนนี้เป็นผู้มีงานทำ 246,247 คน ประชากรที่ว่างงาน จำนวน 2,116 คน อัตราการว่างงานร้อยละ 0.8 ส่วนใหญ่ผู้ว่างงานเป็นเพศหญิง 1,866 คน ผู้มีงานทำในจังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งจากการสำรวจ หมายถึงบุคคลนั้นอย่างน้อยทำงาน 1 ชั่วโมง โดยได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทน เป็นแรงงานที่ทำงานในภาคเกษตรกรรม จำนวน 63,673 คน และทำงานนอกภาคเกษตรกรรม อาทิ งานผลิต งานบริการอุตสาหกรรม จำนวน 182,574 คน กล่าวโดยสรุป ประชากรจังหวัดปราจีนบุรี มีกำลังแรงงานปัจจุบันประมาณ ร้อยละ 59.8 ของจำนวนประชากรทั้งหมด และในจำนวนนี้เป็นกำลังแรงงานเพศชายเป็นส่วนใหญ่ กำลังแรงงานส่วนใหญ่มีงานทำ และทำงานนอกภาคเกษตรกรรม อัตราการว่างงานของจังหวัดปราจีนบุรี ลดลงจากไตรมาสที่แล้วคือ ร้อยละ 0.8 ส่วนใหญ่เป็นการว่างงานของกำลังแรงงานเพศหญิง (สำนักงานสถิติจังหวัดปราจีนบุรี 2548)

ภาวะเศรษฐกิจ

ภาวะเศรษฐกิจจังหวัดปราจีนบุรี ขึ้นอยู่กับภาคอุตสาหกรรม(เป็นหลัก) ภาคการขนส่ง และขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน และภาคเกษตรกรรม เป็นสำคัญตามลำดับ

เศรษฐกิจของจังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมในเดือนธันวาคม 2549 – 2551 อยู่ในภาวะชะลอตัว พิจารณาจากการชะลอตัวของภาคอุตสาหกรรมซึ่งเป็นสาขาหลัก การลงทุนภาคเอกชน และภาคการบริโภคมีการชะลอตัวลง โดยเฉพาะจำนวนโรงงานในภาคอุตสาหกรรมลดลงจากช่วงเดือนเดียวกันของปีที่แล้ว ในอัตราร้อยละ 30.19 จำนวนทุนจดทะเบียนของอุตสาหกรรมที่ลดลงจากช่วงเดือนเดียวกันของปีที่แล้ว ในอัตราร้อยละ 1.29 ในขณะที่ปริมาณการใช้ไฟฟ้าในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นจากช่วงเดือนเดียวกันของปีที่แล้ว ในอัตราร้อยละ 1.11 และจำนวนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นจากช่วงเดือนเดียวกันของปีที่แล้ว 1.53

งานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูทั้งในตำแหน่งต่างกัน ปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างกัน มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน และข้าราชการเพศชายและเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครุมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกับด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ณัชพล ภูเต็ง (2540) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานมักกะสัน การรถไฟแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานโรงงานมักกะสันจำนวน 360 คน พบว่า องค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ชรรมนุญในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับชีวิตด้านอื่นๆ และการเกี่ยวข้องกับสังคม โดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

อภิชัย ศรีเมือง (2540) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช คือ เทศบาลนครศรีธรรมราช เทศบาลเมืองปากพั่น และเทศบาลตำบลปากแพรก พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานงานพนักงาน และลูกจ้างในจังหวัดนครศรีธรรมราชทั้ง 3 แห่ง จัดอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการทดสอบสมมติฐานนั้น พบว่า ความแตกต่างในด้าน เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพ การจ้างงาน ขนาดของเทศบาลและหน่วยงานภายในของเทศบาล ไม่ได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีความแตกต่างกัน

วิชัย ใจแก้ว (2541) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะเสี่ยงต่อสุขภาพของพนักงานในโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป 6 แห่ง ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 474 คน โดยใช้แบบสำรวจสิ่งแวดล้อม การทำงานของสถานประกอบการ เครื่องมือวัดแสง เครื่องมือวัดเสียง เครื่องมือตรวจสอบสภาพปอด เครื่องตรวจสมรรถภาพการมองเห็น และเครื่องตรวจการได้ยิน ผลการสำรวจ พบว่า สถานประกอบการทั้ง 6 แห่งได้มาตรฐานสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน ผลการสำรวจสภาวะสุขภาพของพนักงาน พบว่า มีความผิดปกติทางการได้ยิน โดยการตรวจด้วยเครื่องการตรวจได้ยิน 177 ราย (ร้อยละ 37.80) ผลการตรวจสมรรถภาพปอด พบว่า มีความผิดปกติ 123 ราย (ร้อยละ 27.10) และผลการตรวจสมรรถภาพการมองเห็น พบมีความผิดปกติ 140 ราย (ร้อยละ 30.10) ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลา ที่สัมผัสสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ กับการเกิดความผิดปกติของร่างกายในกลุ่มพนักงาน พบว่า ระยะเวลาการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการเกิดความผิดปกติของการได้ยิน การมองเห็น และสมรรถภาพปอด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประมวลศักดิ์ ศรีสมบุญ (2542:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล ผลการวิจัย

พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการสืบสวนสอบสวนนครบาล อยู่ในระดับดีมาก เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามชั้นยศ และประสบการณ์การทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่จำแนกตามเขตพื้นที่ที่ตั้งในการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วรารักษ์ รัตนเวสส์ (2542) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ในคุณภาพชีวิต 7 ด้าน พบว่า แรงงานเหล่านี้มีคุณภาพชีวิตในด้านครอบครัวสูง ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจต่ำ ส่วนด้านชีวิตการทำงาน ด้านสุขภาพ ด้านความเสมอภาค ด้านการพักผ่อนหย่อนใจ และด้านความเชื่อทางศาสนา อยู่ในระดับปานกลาง และในภาพรวมของคุณภาพชีวิต โดยรวมทั้ง 7 ด้าน พบว่า แรงงานเหล่านี้ มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ด้านความพึงพอใจและการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต พบว่า แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต ด้านครอบครัวในระดับสูง ส่วนความพึงพอใจต่อสภาพคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ด้านชีวิตการทำงาน ด้านสุขภาพ ด้านความเสมอภาค ด้านการพักผ่อนหย่อนใจ และด้านความเชื่อทางศาสนา มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในภาพรวมของความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตทั้ง 7 ด้าน พบว่า แรงงานเหล่านี้มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตระดับปานกลางเช่นกัน และแรงงานเหล่านี้ให้ความสำคัญกับครอบครัวมากที่สุด รองลงมาให้ความสำคัญต่อชีวิตการทำงาน ปัจจัยที่ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอแตกต่างกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านสถานภาพสมรสและรายได้

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2543) ศึกษาบทบาทของชุมชนในการดูแลสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในบริเวณใกล้เคียงนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง โดยศึกษาจากจำนวนประชากรในชุมชนทั้งหมด 18 แห่ง ที่อยู่ใกล้เคียงนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ในรัศมี 5 กิโลเมตร ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 4,741 ครัวเรือน โดยใช้แบบสอบถามและได้รับกลับคืนมา 419 ฉบับ จากการศึกษาพบว่า ประชาชนโดยส่วนมาก มีอาการผิดปกติทางสุขภาพที่มีสาเหตุมาจากสิ่งแวดล้อม ด้านระบบทางเดินหายใจและอาการผิดปกติทางด้านผิวหนัง ในขณะที่พบอาการผิดปกติที่มีสาเหตุมาจากสิ่งแวดล้อมทางหูและระบบทางเดินอาหารเพียงเล็กน้อย ในส่วนของความพึงพอใจด้านคุณภาพชีวิต พบว่า ประชาชนรู้สึกไม่ปลอดภัยที่อยู่อาศัยใกล้นิคมอุตสาหกรรมมากที่สุด รองลงมาคือความไม่เพียงพอของรายได้โดยไม่พบชุมชนที่มีปัญหาชุมชนที่มีปัญหาด้านการนอนไม่หลับ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในภาพรวม(ทุกมิติ) พบว่า ประชาชนที่อาศัยใกล้เคียงนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง

จรรยา หอมศรีวารานนท์ (2543) ศึกษาชีวิตเศรษฐกิจของแรงงานต่างถิ่นในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง โดยทำการศึกษารายได้ รายจ่าย การปรับตัวเพื่อให้รายได้สมดุลกับรายจ่าย โดยใช้แบบสอบถามกับแรงงานรายวันที่มีภูมิลำเนาจากถิ่นอื่น จำนวน 393 คน พบว่ารายรับต่อเดือนโดยรวมของแรงงานต่างถิ่นในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ส่วนใหญ่ร้อยละ 64.28 พอใช้จ่าย แต่ไม่เหลือเก็บ รองลงมาร้อยละ 22.00 ไม่พอใช้จ่าย และร้อยละ 13.72 มีเงินเหลือเก็บ โดยรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,100 บาท ในส่วนของกลุ่มสมรมมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,100 บาท ในด้านรายจ่าย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นการใช้จ่ายทางอุปโภคบริโภค ค่าที่พัก ค่าใช้จ่ายในการบันเทิงและเลี้ยงชีพตามลำดับ

พยนต์ อัจฉมาสัย (2543) ศึกษาภาวะขาดแคลนแรงงานกรรมกรในจังหวัดระยอง โดยทำการสัมภาษณ์กลุ่มผู้กำหนดนโยบายประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัด ประธานหอการค้าจังหวัด อุตสาหกรรมจังหวัด จัดหางานจังหวัด เกษตรจังหวัด และประมงจังหวัด จำนวน 6 คน และสัมภาษณ์กลุ่มประกอบการซึ่งประกอบด้วย สถานประกอบการขนาดเล็กมาก ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ จำนวน 39 คน กลุ่มเกษตรกรรวม จำนวน 60 คน แรงงานกรรมกรไทย จำนวน 10 คน แรงงานกรรมกรต่างด้าว 5 คน รวมทั้งสิ้น 141 คน โดยมีมิติที่มุ่งเน้นศึกษา คือ มิติที่ 1 ภาวะการขาดแคลนแรงงาน มิติที่ 2 ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว มิติที่ 3 ความต้องการทำงานของแรงงานไทย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะการขาดแคลนแรงงานในจังหวัดระยอง พ.ศ. 2543 มีการขาดแคลนแรงงานกรรมกรใน 2 หมวดอุตสาหกรรม คือ หมวดเกษตรกรรม (เกษตรกรรม ประมง) หมวดผลิต(ต่อเนื่องประมง) ความต้องการแรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานต่างด้าวในหมวดเกษตรกรรมและหมวดการผลิต ส่วนในอนาคต 3-5 ปีข้างหน้า ผู้ประกอบการยังไม่สามารถคาดการณ์ความต้องการได้ สำหรับความต้องการของแรงงานไทยในการทำงาน พบว่าแรงงานไทยส่วนใหญ่ประมาณ 50 คน(จาก 60 คน) ต้องการทำงานในหมวดผลิต เนื่องจากมีระบบการทำงาน สวัสดิการและการเงินแน่นอน

สวรรค์พร ประดิษฐ์ผล (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตนกับชีวิตการทำงาน สิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ การส่งเสริมความเจริญเติบโตและก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชนและความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

รัตติยา สุภจิตกุลชัย (2545) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท ไทยคิกูวา อินดัสทรีส์ จำกัด พบว่า พนักงานปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัย ทางด้านรายได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตต่างกัน

ตุลา ปัจฉิมเวช (2546) ได้ศึกษากลุ่มแรงงาน ในภาคอุตสาหกรรมลูกจ้างหญิง ที่ได้ ค่าจ้างแบบรายเหมาชิ้น หนทางเอาเปรียบลูกจ้างในอุตสาหกรรมเสื้อผ้า พบว่า ลูกจ้างหญิงที่ได้ ค่าจ้างแบบรายเหมาชิ้นต้องการมากที่สุด คือ ความมั่นคงในอาชีพการงานและต้องการมีรายได้ เพียงพอกับรายจ่าย

สมพจน์ กวางแก้ว (2547) ศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานหญิงในอุตสาหกรรมตัด เย็บเสื้อผ้าในจังหวัดอุดรธานี พบว่า ผู้ใช้แรงงานหญิงในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัด อุดรธานี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประเด็นส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ศิริพรรณ เนตยานุวัฒน์ (2548:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตแสมดำ กรุงเทพมหานคร : ศึกษากรณีบริษัท บิ๊กสตาร์ จำกัด ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-25 ปี มีการศึกษาระดับ มัธยมศึกษา โสด มีรายได้เดือนละ 6,000 บาท เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร มาตรการการทำงานและ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับมาตรฐาน ในทุกๆ ด้าน ประกอบด้วย ด้านสุขภาพอนามัยและโภชนาการ การได้รับการศึกษา การทำงาน ครอบครัว การ เติบโตทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย และด้านประชาธิปไตย ส่วนข้อเสนอแนะพบใน เรื่องของการแบ่งงาน การสร้างจิตสำนึกด้วยการฝึกอบรม การเพิ่มงบประมาณจัดซื้ออุปกรณ์ใหม่ๆ การปรับปรุงระเบียบและสวัสดิการด้านที่พักอาศัย

2. งานวิจัยในต่างประเทศ

โกเล็มบีสกี และ ซัม (Golembieski Sum 1990, อ้างถึงใน ประเสริฐ กล่อมหอม 2543) ได้ ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพและระดับความสำเร็จจาก กลุ่มตัวอย่าง 231 คน เพื่อวิเคราะห์ระดับความสำเร็จ 4 ประการจาก(QWL) ได้แก่ ความมีอิสระใน การทำงานของพนักงาน ความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับเวลาพักผ่อน ความคาดหวังในผลงาน ความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษา พบว่า ความมีอิสระในการทำงานของพนักงาน และความสมดุล ของช่วงเวลาทำงานกับการพักผ่อนมีผลอย่างมากต่อการพัฒนาคุณภาพงานและระดับความสำเร็จ ในการทำงานของคน

แคมเบลล์ (Campbell 1976) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของคนอเมริกันโดยทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างชนผิวขาวและชนผิวดำ พบว่า คนผิวขาวมีความพึงพอใจชีวิตโดยรวมมากกว่าคนผิวดำเล็กน้อย และได้ทำการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้อง พบว่า คนผิวดำมีความเครียดมากกว่าคนผิวขาวเล็กน้อย แต่เมื่อพิจารณาว่าระดับความเครียดและเพศ พบว่า เพศหญิงมีความเครียดมากกว่าเพศชาย เมื่อพิจารณาระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความพึงพอใจในชีวิตสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ แต่ขณะเดียวกัน พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงเป็นผู้ที่มีความเครียดต่ำ ส่วนผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำเป็นผู้ที่มีความเครียดสูง

แมงกาฮาส (Mangahas 1977) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในฟิลิปปินส์ เพื่อที่จะประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศ โดยดูว่าโครงการพัฒนาโครงการใดประสบความสำเร็จหรือโครงการใดประสบความสำเร็จล้มเหลว ทั้งนี้ได้ใช้ดัชนีในการวัด 9 ตัว ดังนี้

1. สุขภาพและโภชนาการ
2. การศึกษา
3. รายได้และการบริโภค
4. การมีงานทำ
5. ทรัพยากรธรรมชาติ
6. ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม
7. ความปลอดภัยและความยุติธรรม
8. ค่านิยมทางการเมือง
9. การเลื่อนขั้นทางสังคม

ซึ่งดัชนีทั้งหมดนี้ยังมีดัชนีย่อย ๆ ลงไปอีก เช่น อายุขัยเฉลี่ยเมื่อแรกเกิด ทารกได้รับอาหารโปรตีนต่อคนต่อวัน เป็นต้น หรือดัชนีทางด้านการงานกับดัชนีย่อยอีก เช่น อัตราการว่างงานต่อระดับการศึกษา อัตราค่าจ้างต่ออาชีพ เป็นต้น ได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้านต่าง ๆ เหล่านี้แล้วนำมาแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตทางด้านนั้น ๆ เป็นอย่างไร เช่น “อัตราการตายของทารกในฟิลิปปินส์ได้ลดลงประมาณ 10 เปอร์เซ็นต์ จากเมื่อ 20 ปีที่แล้ว แต่ยังมีอัตราการตายถึง 67 คน/1,000 คน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้ว จะเห็นว่าดัชนีทางด้านนี้ของฟิลิปปินส์ยังสูงอยู่มาก เพราะประเทศที่พัฒนาแล้วมีอัตราการตายของทารกเพียง 15 คน/1,000 คน เท่านั้น

ออสรูต (Ostroot 1982) ศึกษาเรื่องการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของประชากรที่มีวัฒนธรรมต่างกัน ศึกษาทั้งกลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ในเมืองฟรังฟิลด์ รัฐอินเดียนา ประเทศสหรัฐอเมริกา กับกลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ในเมืองเอ็กซ์-เอน-โพเวนซ์ ในประเทศ ฝรั่งเศส ซึ่งทั้งสองเมืองนี้มีขนาดของเมือง จำนวนประชากรและลักษณะอื่น ๆ คล้ายกันมาก การเก็บข้อมูลโดย

การสัมภาษณ์ซึ่งใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 236 และ 246 คน ตามลำดับ แบบสัมภาษณ์มีประมาณ 90 ข้อ ซึ่งใน 90 ข้อ มากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวด้าน อายุ เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ รายได้ ระดับการศึกษา เป็นต้น และส่วนหลังของแบบสัมภาษณ์เป็นถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต คือ องค์ประกอบด้านที่อยู่อาศัย การศึกษา รายได้ เพื่อนบ้าน กิจกรรมในยามว่าง มาตรฐานความเป็นอยู่และการมีงานทำ ซึ่งแบบสัมภาษณ์ทางด้านความพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ได้สร้างเป็นแบบมาตรฐานโดยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ ตอบว่า เขามีความรู้สึกอย่างไรต่อองค์ประกอบเหล่านี้ คือ มีความรู้สึกพอใจมาก ถึงไม่พอใจ หรือ ตอบว่าดีมาก ถึงเลวมาก และตอนสุดท้ายของแบบสัมภาษณ์เป็นการถามให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบถึงความพอใจในชีวิตทั้งหมด ผลการวิจัย พบว่า ชาวเมืองฟรังฟิร์ต มีความพึงพอใจในชีวิตด้านต่าง ๆ สูงกว่าเมือง เอ็กซ์-เอน-โพรวินซ์

โยเซียกิ กากาฮาชิ (1985, อ้างถึงใน วิษณุ มลยเวช 2538:46) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในประเทศไทย การวิเคราะห์ทางเศรษฐกิจและสังคม” ซึ่งได้รวบรวมสถิติข้อมูลจากจังหวัดต่าง ๆ 70 จังหวัด มาวิเคราะห์ตามปัจจัย 15 ปัจจัยที่กำหนดขึ้น คือ 1) ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบทั่วไป 2) การบริการของชุมชน 3) ศาสนา 4) เศรษฐกิจ 5) สิ่งแวดล้อม 6) อุบัติเหตุทางการจราจร 7) ภาวะเจริญพันธ์ 8) การใช้แรงงานเด็ก 9) ความเป็นอุตสาหกรรม 10) การคมนาคม 11) การศึกษาขั้นพื้นฐาน 12) ภาวะการตามอาชญากรรม 13) การเคลื่อนย้ายของประชากร 14) ผู้สูงอายุ 15) สุขภาพอนามัย เมื่อนำปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มาหาค่าและบ่งชี้ว่าจังหวัดใดที่มีค่าดัชนีสูงสุด – ต่ำที่สุด ผลการวิจัย พบว่า จังหวัดที่มีดัชนีคุณภาพชีวิตสูงนั้นมักมีรายได้ ประชากรสูง เป็นเมืองที่เจริญหรือเป็นเมืองตากอากาศ เป็นต้น ส่วนจังหวัดที่มีดัชนีคุณภาพชีวิตต่ำ มักจะเป็นจังหวัดที่มีสภาพแวดล้อมไม่ดี มีภาวะเจริญพันธ์สูงและมีการศึกษาในระดับค่อนข้างต่ำ เป็นต้น

คอร์คอแรน (Corcoran 1986:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของโรงเรียนรัฐบาล ผลการวิจัยพบว่า มีการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน เชนิปัญหา ร่วมกัน ร่วมมือแก้ปัญหาในองค์การ โรงเรียนที่ดีต้องมีคุณภาพ และปริมาณงานที่สำคัญเป็นการทำงานแบบบูรณาการ การเรียนรู้ของนักเรียนเกิดจากการร่วมมือกันของคณะครูอาจารย์และนักเรียนเอง การกระตุ้นให้มีความต้องการที่จะเรียนรู้แก่นักเรียน จัดให้คนทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัด มีการปรับปรุงระบบงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนมีการปฏิรูปการทำงานที่ประสบผลสำเร็จได้จริง

สมาคมครูแคนาดา The Canadian Teacher's Federaton.(1993:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความก้าวหน้าในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของครูสตรีในแคนาดา ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งของ

ครูสตรีจะยังคงมีให้ในวิชาชีพครูต่อไป การปรับให้ครูสตรีทำงานได้เช่นเดียวกับครูเพศชาย ประเด็นการทบทวนที่สำคัญจะเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณภาพชีวิตของครูสตรี การลดช่องว่างระหว่าง เพศหญิงและเพศชาย งานของครูสตรี คุณภาพชีวิตและอนาคตของครูสตรี

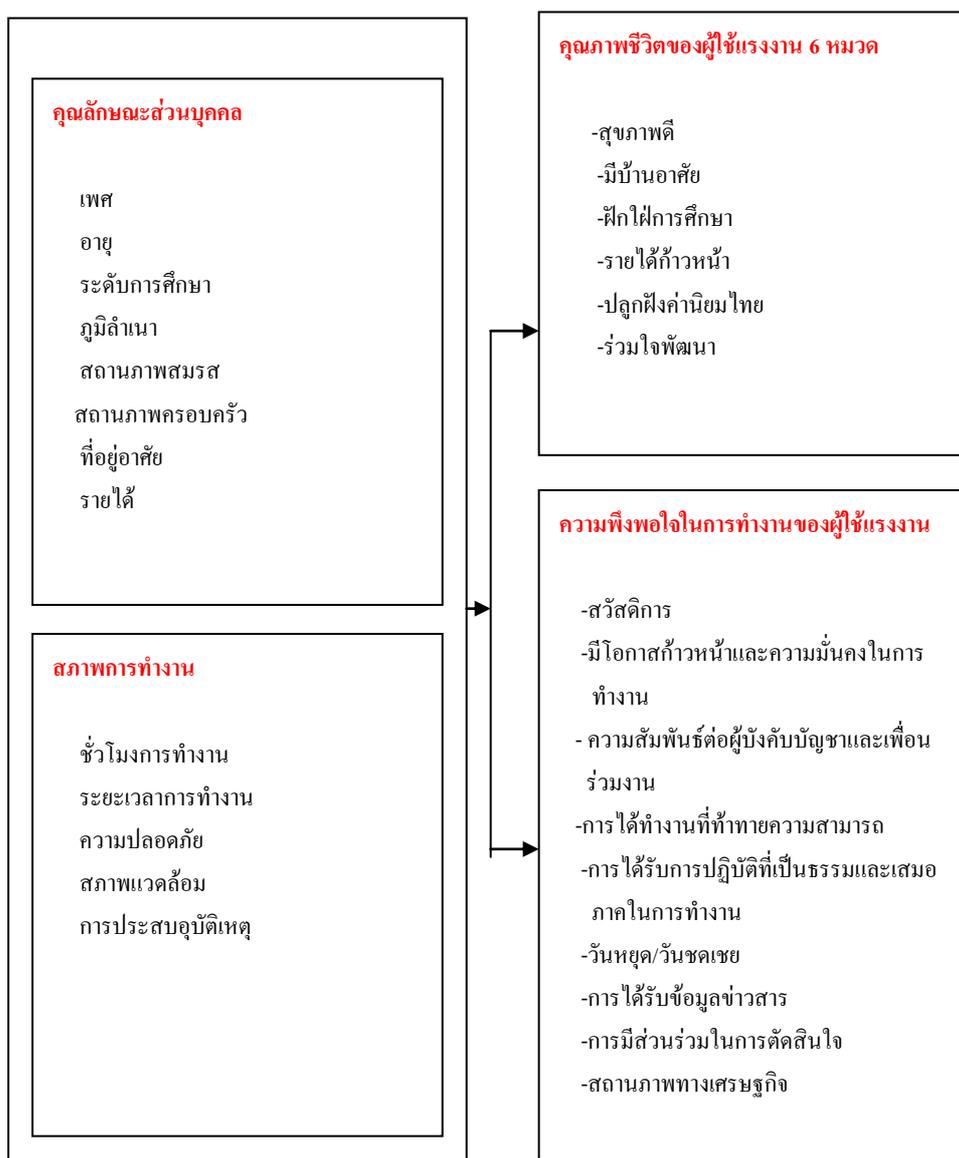
ซีเชอร์ (Seashore 1998:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนมัศึกษามีวิธีการสร้างความผูกพันและรับรู้ถึงความสำเร็จใน 8 โรงเรียน รูปแบบที่ทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ การปรับปรุงคุณลักษณะทางพฤติกรรม ทักษะคติ และลักษณะนิสัย ซึ่งจะส่งผลต่อการสอนของครู ความผูกพันและการรับรู้ถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความเกี่ยวข้องกันอย่างสูง

สรุป จากการศึกษาวรรณกรรม และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตของกลุ่มผู้ใช้แรงงานหลายสาขาอาชีพมีคุณภาพชีวิตที่ไม่สมบูรณ์ตามเกณฑ์ จปฐ. ที่กำหนด เนื่องจากคุณภาพชีวิตของกลุ่มผู้ใช้แรงงานมีความแตกต่างกันด้วยปัจจัยหลายประการ อาทิ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และอื่น ๆ อันเป็นสาเหตุส่งผลให้คุณภาพชีวิตของกลุ่มผู้ใช้แรงงานไม่เป็นไปตามความต้องการตามเกณฑ์ จปฐ. ที่กำหนดเอาไว้ในแต่ละช่วงของแผนพัฒนาฯ และไม่เป็นไปตามความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มผู้ใช้แรงงาน การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์กรอบแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมข้างต้น เพื่อที่จะอธิบายความหมาย ปรัชญาการณัฏที่เกิเกิดขึ้นกับกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ซึ่งจะนำมาเสนอรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยในบทต่อไป

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตจะพบว่า ตัวแปรหรือปัจจัยทางด้านสังคมและเศรษฐกิจบางประการ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา ที่อยู่อาศัย สถานภาพครอบครัว รายได้ มีผลต่อคุณภาพชีวิตทั้งในด้านทั่วไปและคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบเพื่ออธิบายปรากฏการณ์หรือข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ พอสรุปเป็นกรอบความคิดรวบยอดของการศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ดังต่อไปนี้

กรอบแนวคิดในการศึกษา ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัยการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรม กบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี มีโรงงานอุตสาหกรรมทั้งหมด 246 แห่ง จำนวนแรงงาน 28,223 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรม กบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ได้กลุ่มตัวอย่าง 396 คน โดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamani:1967)

สูตร

$$n = \frac{N}{1 + ne^2}$$

เมื่อ

n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากรผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขต

อุตสาหกรรมกบินทร์บุรี 28,223 คน

c คือ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้จากการสุ่มตัวอย่าง
(ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05)

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{28,223}{1 + 28,223 (0.05)^2}$$

$$= 394.4$$

$$\approx 396 \text{ คน}$$

ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างดำเนินการโดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง (Simple Random Sampling) จากผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย โดยพิจารณาจากสถิติแรงงานสำนักงานแรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดปราจีนบุรี ในการสุ่มเลือกออกมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 396 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ
ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ทั้งภาษาไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและขอคำแนะนำจากคณาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา ในด้านสุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การศึกษา เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา การมีส่วนร่วม อาชีพและรายได้ สิ่งแวดล้อม ภายใต้การแนะนำของคณาจารย์ที่ปรึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลโดยทั่วไปของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1.1 เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว ที่อยู่อาศัย ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

1.2 เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด ได้แก่ จำนวนชั่วโมงในการทำงาน/วัน ระยะเวลาที่ทำงานในโรงงาน ความปลอดภัยจากการทำงานในโรงงาน สภาพแวดล้อมในโรงงาน การประสบอุบัติเหตุเมื่อเริ่มเข้ามาทำงานในโรงงาน เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตตาม จปฐ . และความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ในด้าน สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย ฝึกฝนการศึกษา รายได้ก้าวหน้า ปลูกฝังค่านิยม ร่วมใจพัฒนา สวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้ทำงานที่ทำทายความสามารถ การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมและเสมอภาคในการทำงาน วันหยุด/วันชดเชย การได้รับข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สถานภาพทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งหมด 96 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เป็นคำถามด้านสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ใช้แรงงานใน โรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งหมด 2 ข้อ

4. นำแบบสอบถามเสนอคณาจารย์ที่ปรึกษา จำนวน 3 คนตรวจทาน และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมทางภาษาของข้อคำถาม

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่นได้ของแบบสอบถามในส่วนของคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) เท่ากับ 0.91

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นได้ และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

เกณฑ์การให้คะแนนและแปลความหมาย

ข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง คุณภาพชีวิต/ความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง คุณภาพชีวิต/ความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง คุณภาพชีวิต/ความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง คุณภาพชีวิต/ความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง คุณภาพชีวิต/ความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การแปลความผู้วิจัยได้ใช้จุดตัดของคะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ ดังนี้

- 1.00-1.50 หมายถึง คุณภาพชีวิต/ความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อยที่สุด
- 1.51-2.50 หมายถึง คุณภาพชีวิต/ความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อย
- 2.51-3.50 หมายถึง คุณภาพชีวิต/ความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 3.51-4.50 หมายถึง คุณภาพชีวิต/ความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก
- 4.51-5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิต/ความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด

การตรวจสอบเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมานั้นจะมีการตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้ทำการตรวจสอบก็คือผู้เชี่ยวชาญในการทำวิจัยด้านคุณภาพชีวิตจำนวน 3 คน เป็นผู้ตรวจสอบ

การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัยโดยอาศัยดุลพินิจของผู้เชี่ยวชาญ (Subject Matter Specialists) จะใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน ทำการพิจารณาถึงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัย
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัย
- 1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามข้อนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัย

หลังจากนั้นให้นำคะแนนที่ได้ในแต่ละข้อมาแทนค่าในสูตร ดังนี้

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัย

R หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้ในข้อใดมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 คำถามข้อนั้นก็มีความสอดคล้องกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัย แต่ถ้าค่าคำถามข้อใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.5 คำถามข้อนั้นจะถูกตัดออกไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องเพื่อขอเก็บข้อมูล
3. แจกแบบสอบถามผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการและบริเวณสถาน

ประกอบการ

4. รวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาทำการตรวจสอบความถูกต้องและความเรียบร้อย และได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ด้วยคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่ออธิบายโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติ ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งนำมาแยกวิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติพรรณนาค่าร้อยละ (Descriptive Statistics) เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติวิเคราะห์ (Analysis Statistics) การใช้สถิติวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่า (S.D.)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายกับสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปราจีนบุรี โดยการสุ่มตัวอย่าง 396 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 390 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.48 ทำการวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพการทำงาน คุณภาพชีวิต ความพึงพอใจ ของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 396 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 390 ชุด เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว ที่อยู่อาศัย ผู้วิจัยใช้ค่าความถี่ (f) และ ร้อยละ (%) ผลปรากฏดังรายละเอียด ตามตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	94	24.1
หญิง	296	75.9
รวม	390	100
อายุ		
15- 20 ปี	22	5.6
21-25 ปี	93	23.8
26-30 ปี	76	19.5
31-35 ปี	120	30.8
36-40 ปี	54	13.8
41-45 ปี	20	5.1
46-50 ปี	5	1.3
รวม	390	100.0
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	99	25.4
มัธยมศึกษาตอนต้น	262	67.2
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	27	6.9
อนุปริญญา / ปวส.	2	0.5
ปริญญาตรี	0	0.0
รวม	390	100.0
ภูมิลำเนา		
เป็นคนในเขตอำเภอภักดีบดินทร์บุรีโดย กำเนิด	370	94.87

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ย้ายถิ่นมาจากเขตอำเภออื่น หรือจังหวัดอื่น ได้แก่		
(1) สระแก้ว	5	1.28
(2) ปราจีนบุรี	5	1.28
(3) บุรีรัมย์	3	0.77
(4) จันทบุรี	1	0.26
(5) นครราชสีมา	1	0.26
(6) สระบุรี	1	0.26
(7) อุบลราชธานี	1	0.26
(8) ราชบุรี	1	0.26
(9) สุรินทร์	1	0.26
(10)สุพรรณบุรี	1	0.26
รวม	390	100.0
สถานภาพสมรส		
โสด	103	26.4
สมรส	285	73.1
หม้าย	2	0.5
รวม	390	100.0
สถานภาพครอบครัว		
หัวหน้าครอบครัว	49	12.6
ผู้อาศัย	341	87.4
รวม	390	100.0
ที่อยู่อาศัย		
มีบ้านที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง	154	39.5
เช่าห้องแถว	93	23.8
อาศัยอยู่กับพ่อแม่	133	34.1
ห้องพักโรงงาน	10	2.6
รวม	390	100.0

จากตารางที่ 4 ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.9 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 24.1 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.8 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.8 ส่วนอายุระหว่าง 46-50 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 1.3 ในด้านการศึกษาส่วนใหญ่จบระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 67.2 รองลงมาคือจบการศึกษาระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 25.4 จบการศึกษาระดับ อนุปริญญาหรือปวส. มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.5 และไม่พบผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นคนในเขตอำเภอekinบุรีโดยกำเนิด คิดเป็นร้อยละ 94.87 ย้ายถิ่นมาจากเขตอำเภออื่น ๆ มากที่สุด 3 อันดับแรก คือย้ายมาจากจังหวัดสระแก้ว คิดเป็นร้อยละ 1.28 จังหวัดปราจีนบุรี คิดเป็นร้อยละ 1.28 และบุรีรัมย์ คิดเป็นร้อยละ 0.77 ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 73.1 รองลงมา คือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 26.4 และเป็นหม้าย ร้อยละ 0.5 ส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่อาศัย คิดเป็น ร้อยละ 87.4 และเป็นหัวหน้าครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 12.6 ในด้าน ที่อยู่อาศัย ส่วนใหญ่จะมีบ้านที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 39.5 รองลงมา คืออาศัยอยู่กับพ่อแม่ คิดเป็นร้อยละ 34.1เช่าห้องแถว คิดเป็นร้อยละ 23.8 และอยู่ห้องพักโรงงานน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.6

ตอนที่ 2 สภาพการทำงาน คุณภาพชีวิต ความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม

2.1 การวิเคราะห์สภาพการทำงาน ของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผู้วิจัยใช้การหาจำนวนและร้อยละ ผลปรากฏดังตารางที่ 5 ดังนี้

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม สภาพการทำงาน โดยแยก
ออกเป็นด้าน

สภาพการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนชั่วโมงในการทำงาน/วัน		
ต่ำกว่า 8 ชม./วัน	0	0.0
8 ชม./วัน	3	0.8
10 ชม./วัน	7	1.8
มากกว่า 10 ชม./วัน	380	97.4
รวม	390	100
ระยะเวลาที่ผ่านทำงานในโรงงาน		
1-5 ปี	103	26.4
6-10 ปี	219	56.2
11-15 ปี	65	16.7
มากกว่า 15 ปี	3	0.8
รวม	390	100.0
ความปลอดภัยจากการทำงานในโรงงาน		
ไม่ปลอดภัย	0	0.0
ค่อนข้างปลอดภัย	62	15.9
ปลอดภัย	325	83.3
ปลอดภัยมากที่สุด	3	0.8
รวม	390	100.0
สภาพแวดล้อมในโรงงาน		
ไม่ดี	2	0.5
ค่อนข้างดี	110	28.2
ดี	277	71.0
ดีมาก	1	0.3
รวม	390	100.0

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สภาพการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
การประสบอุบัติเหตุเมื่อเริ่มเข้ามาทำงานในโรงงาน จนถึงปัจจุบัน		
ไม่มี	313	80.3
มี แต่ไม่บ่อย	77	19.7
บ่อย	0	0.0
บ่อยมาก	0	0.0
รวม	390	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า สภาพการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้าน จำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อวัน ส่วนใหญ่ในหนึ่งวัน ผู้ใช้แรงงานจะทำงานมากกว่า 10 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 97.4 รองลงมาคือ 10 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 1.8 ทำงาน 8 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 0.8 และไม่พบว่ามีคนทำงานน้อยกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน ส่วนด้านระยะเวลาในการทำงาน 6 ถึง 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.2 รองลงมา คือ 1 ถึง 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.4 และ 11 ถึง 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.7 และมีจำนวนน้อยที่สุด คือ ทำงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.8 ส่วนด้านความปลอดภัยจากการทำงานในโรงงาน ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 83.3 รองลงมาคือ คิดว่าไม่ปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 15.9 มีจำนวนน้อยที่สุดที่คิดว่า ปลอดภัยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.8 และไม่มี ผู้ใช้แรงงานมีความคิดเห็นในโรงงาน นี้ไม่ปลอดภัย ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในโรงงาน ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าในโรงงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี คิดเป็นร้อยละ 71.0 รองลงมาคิดเห็น ว่าสภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างดี คิดเป็นร้อยละ 28.2 และมีจำนวนน้อยที่สุดที่คิดเห็น ว่าสภาพแวดล้อมที่ดีมาก คิดเป็นร้อยละ 0.3 ด้านสุดท้ายคือ ด้านการประสบอุบัติเหตุ ผู้ใช้แรงงาน ไม่เคยมีอุบัติเหตุเกิดขึ้น มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 80.3 รองลงมาคือ ประสบอุบัติเหตุแต่ไม่บ่อย คิดเป็นร้อยละ 19.7 และไม่มีผู้ใช้แรงงานที่ประสบอุบัติเหตุบ่อยหรือบ่อยมาก

2.2 การวิเคราะห์ คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผู้วิจัยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ผลปรากฏดังตารางที่ 6-10 ดังนี้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานใน
โรงงานอุตสาหกรรม ด้านสุขภาพ

คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงาน อุตสาหกรรม	\bar{X}	S.D	ระดับ คุณภาพชีวิต	ลำดับที่
ด้านสุขภาพ				
1. การเจ็บป่วยในระหว่างการทำงานใน โรงงาน	2.88	0.35	ปานกลาง	8
2. ไปทำการรักษา ณ สถานที่พยาบาลเมื่อ เจ็บป่วย	3.06	0.76	ปานกลาง	6
3. ซ้อมาทำการรักษาด้วยตัวเองเมื่อเจ็บป่วย	3.74	0.48	มาก	2
4. ออกกำลังกายอย่างน้อย 3 ครั้งต่อสัปดาห์	1.80	0.71	น้อย	9
5. ดื่มเครื่องดื่มบำรุงกำลังที่มีประโยชน์	3.10	0.38	ปานกลาง	4
6. สูบบุหรี่ที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ	1.54	1.00	น้อย	10
7. ดื่มสุราหรือของมีแอลกอฮอล์	1.34	0.66	น้อยที่สุด	11
8. เคยเสพยาเสพติดให้โทษ	1.03	0.23	น้อยที่สุด	12
9. ในรอบหนึ่งปีมีปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อ จิตใจทำให้เกิดความเครียด	2.94	0.31	ปานกลาง	7
10. บริโภคอาหารครบ 5 หมู่	3.07	0.27	ปานกลาง	5
11. บริโภคอาหารหรือเครื่องดื่มที่มีเครื่อง หมาย ออ.	3.70	0.69	มาก	3
12. ดื่มน้ำที่สะอาดวันละ 6-8 แก้ว/วัน	4.95	0.28	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	2.76	0.51	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 ระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านสุขภาพ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.76$, S.D=0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ใช้แรงงานดื่มน้ำที่สะอาดวันละ 6-8 แก้วต่อวัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.95$, S.D=0.28) ระดับปานกลางเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ (1) ซ้อมาทำการรักษาด้วยตัวเองเมื่อเจ็บป่วย ($\bar{X} = 3.74$, S.D=0.48) (2) บริโภคอาหารหรือเครื่องดื่มที่มีเครื่องหมาย ออ. ($\bar{X} = 3.70$, S.D=0.69) (3) ดื่มเครื่องดื่มบำรุงกำลังที่มีประโยชน์ ($\bar{X} = 3.10$, S.D=0.38) ส่วนระดับน้อยมี

จำนวนสองข้อ คือ สิบบุหรีที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ ($\bar{X}=1.54$, S.D=1.00) และออกกำลังกายอย่างน้อย 3 ครั้งต่อสัปดาห์ ($\bar{X}=1.80$, S.D=0.71) และพบว่ามี 2 ข้อที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ (1) ดื่มสุราหรือของมีนเมา ($\bar{X}=1.34$, S.D=0.66) (2) เคยเสพสารเสพติดให้โทษ ($\bar{X}=1.03$, S.D=0.23) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านที่อยู่อาศัย

คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม	\bar{X}	S.D	ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับที่
ด้านที่อยู่อาศัย				
1. ที่อยู่อาศัยมีความคงทนแข็งแรง	2.91	0.29	ปานกลาง	4
2. บริเวณที่อยู่อาศัย มีมลพิษทางอากาศ สังกลิ่นรบกวน	1.22	0.47	น้อยที่สุด	9
3. บริเวณที่อยู่อาศัยมีเสียงดังรบกวน	1.50	0.67	น้อยที่สุด	7
4. ที่อยู่อาศัยอยู่ห่างจากสถานที่ทำงาน	3.39	1.02	ปานกลาง	1
5. สมาชิกในครอบครัวอยู่ร่วมกัน	2.77	0.60	ปานกลาง	5
6. ที่อยู่อาศัยมีสถานที่พักผ่อนออกกำลังกาย	1.51	0.58	น้อย	6
7. บริเวณที่อยู่อาศัย แวดล้อมไปด้วยแหล่งเสื่อมโทรม	1.15	0.36	น้อยที่สุด	11
8. บริเวณที่อยู่อาศัย มีเจ้าหน้าที่ตำรวจเข้ามาดูแล	1.17	0.38	น้อยที่สุด	10
9. บริเวณที่อยู่อาศัย มีอาชญากรรมเกิดขึ้น	1.23	0.42	น้อยที่สุด	8
10. เมื่อไม่ได้อยู่ในที่อาศัยท่านสามารถฝากเพื่อนบ้านได้	1.05	0.23	น้อยที่สุด	12
11. ที่อยู่อาศัยมีไฟฟ้าใช้	3.21	0.41	ปานกลาง	2
12. ที่อยู่อาศัยมีส่วนร่วมที่ถูกละเลยลักษณะอนามัย	3.01	0.09	ปานกลาง	3
รวมเฉลี่ย	2.01	0.46	น้อย	

จากตารางที่ 7 ระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านที่อยู่อาศัย พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.01$, S.D=0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อยที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1) บริเวณที่อยู่อาศัยมีเสียงดังรบกวนมีเสียงดังรบกวน ($\bar{X}=1.50$, S.D=0.67) (2) มีอาชญากรรมเกิดขึ้น ($\bar{X}=1.23$, S.D=0.42) และ 3) มีมลพิษทางอากาศส่งกลิ่นรบกวน ($\bar{X}=1.22$, S.D=0.47) ส่วนระดับน้อยมีจำนวนหนึ่งข้อ คือ ที่อยู่อาศัยมีสถานที่พักผ่อนออกกำลังกาย ($\bar{X}=1.51$, S.D=0.58) และพบว่ามี 5 ข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1) ที่อยู่อาศัยอยู่ห่างจากสถานที่ทำงาน ($\bar{X}=3.39$, S.D=1.02) 2) ที่อยู่อาศัยมีไฟฟ้าใช้ ($\bar{X}=3.21$, S.D=0.41) และ 3) มีส่วนที่ถูกลุกลักษณะอนามัย ($\bar{X}=3.01$, S.D=0.09)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านฝึกฝนการศึกษา

คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม	\bar{X}	S.D	ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับที่
ด้านฝึกฝนการศึกษา				
1. ศึกษาข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่างๆ อาทิ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ที่เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับแรงงาน หรือสาระความรู้ทั่วไป	2.99	0.10	ปานกลาง	5
2. ติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ จากสื่อ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ที่เป็นเกี่ยวข้องกับแรงงาน อาชีพต่างๆ หรือสาระความรู้ทั่วไป	2.78	0.42	ปานกลาง	6
3. รู้และเข้าใจแนวทางการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง	3.45	0.51	ปานกลาง	4
4. ต้องการที่จะศึกษาต่อในสาขาอาชีพที่ท่านต้องการหรือศึกษาหาความรู้ทั่วไป	1.97	0.99	น้อย	7
5. สามารถอ่านหนังสือภาษาไทยได้ชัดเจน	4.62	0.71	มากที่สุด	1
6. สามารถเขียนหนังสือได้ถูกต้อง	4.23	0.86	มาก	3
7. สามารถคิดเลข เช่น บวก ลบ ได้	4.48	0.76	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.50	0.62	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านฝึกฝนการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$, S.D=0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ สามารถอ่านหนังสือภาษาไทยได้ชัดเจน ($\bar{X} = 4.62$, S.D=0.71) และอยู่ในระดับมาก มี 2 ข้อ คือ คิดเลข เช่น บวก ลบ ได้ ($\bar{X} = 4.48$, S.D=0.76) และ รองลงมา คือเขียนหนังสือได้ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.23$, S.D=0.86) ส่วนระดับปานกลางมี 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1) รู้และเข้าใจแนวทางการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง ($\bar{X} = 3.45$, S.D=0.51) 2) ศึกษาข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่างๆ ที่เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับแรงงาน หรือสาระความรู้ทั่วไป ($\bar{X} = 2.99$, S.D=0.10) และ 3) ติดตามข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เป็นเกี่ยวข้องกับแรงงาน อาชีพต่างๆ หรือสาระความรู้ทั่วไป ($\bar{X} = 2.78$, S.D=0.42 ส่วนระดับน้อยมีจำนวนหนึ่งข้อ คือ ต้องการที่จะศึกษาต่อในสาขาอาชีพที่ท่านต้องการหรือศึกษาหาความรู้ทั่วไป ($\bar{X} = 1.97$, S.D=0.99)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านรายได้ก้าวหน้า

คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม	\bar{X}	S.D	ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับที่
ด้านรายได้ก้าวหน้า				
1. รายได้ปัจจุบันเพียงพอต่อการใช้ส่วนตัว	2.99	0.11	ปานกลาง	1
2. รายได้ปัจจุบันเพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัว	1.96	0.23	น้อย	2
3. รายได้จากการทำงานในโรงงานทำให้สามารถมีเงินเก็บออมไว้ใช้ในยามจำเป็น	1.65	0.49	น้อย	3
4. มีรายได้เสริมจากอาชีพอื่นนอกเหนือรายได้ประจำแล้ว	1.07	0.28	น้อยที่สุด	4
รวมเฉลี่ย	1.92	0.28	น้อย	

จากตารางที่ 9 ระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านรายได้ก้าวหน้า พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.92$, S.D=0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 2 ลำดับแรก คือ มีรายได้

เพียงพอต่อการใช้ในครอบครัว ($\bar{X}=1.96$, S.D=0.23) รองลงมาคือ รายได้จากการทำงานในโรงงานทำให้สามารถเก็บออมไว้ใช้ในยามจำเป็น ($\bar{X}= 1.65$, S.D=0.49) ส่วนระดับน้อยที่สุดมีจำนวนหนึ่งข้อ คือ มีรายได้เสริมจากอาชีพอื่นนอกเหนือรายได้ประจำ ($\bar{X}=1.07$, S.D=0.28)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในอุตสาหกรรม ด้านรายได้ก้าวหน้า

คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงาน อุตสาหกรรม	\bar{X}	S.D	ระดับ คุณภาพชีวิต	ลำดับที่
ด้านปลูกฝังค่านิยม				
1.แนะนำปลูกฝังแนวคิดให้สมาชิกในครอบครัวและญาติให้มีความภูมิใจในการเกิดเป็นคนไทย	3.34	0.60	ปานกลาง	1
2.แนะนำปลูกฝังแนวคิดให้สมาชิกในครอบครัวและญาติให้มีความกตัญญู กตเวที	3.34	0.62	ปานกลาง	1
3.แนะนำปลูกฝังแนวคิดให้สมาชิกในครอบครัวและญาติให้รู้จักประหยัด ซื่อสัตย์ อุดม อุดหนุน	3.34	0.61	ปานกลาง	1
4.แนะนำปลูกฝังแนวคิดให้สมาชิกในครอบครัวและญาติให้ปฏิบัติหรือดำเนินชีวิตตามหลักจริยธรรมและแนวทางการดำเนินชีวิตวิถีเศรษฐกิจพอเพียง	3.34	0.62	ปานกลาง	1
5.แนะนำปลูกฝังแนวคิดให้สมาชิกในครอบครัวและญาติ ให้มีความพอใจในสิ่งที่ตนมี	3.34	0.61	ปานกลาง	1
6.แนะนำปลูกฝังแนวคิดให้สมาชิกในครอบครัวและญาติ พูดภาษาไทย และวัฒนธรรมประเพณีไทยที่งดงาม	3.34	0.62	ปานกลาง	1
รวมเฉลี่ย	3.34	0.61	ปานกลาง	

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับ คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมด้านปลูกฝังค่านิยม พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.34$, S.D=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}= 3.34$, S.D=0.61)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงาน
อุตสาหกรรม ด้านร่วมใจพัฒนา

คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงาน อุตสาหกรรม	\bar{X}	S.D	ระดับ คุณภาพชีวิต	ลำดับที่
ด้านร่วมใจพัฒนา				
1. ไปใช้สิทธิ์เมื่อมีการเลือกตั้งทางการเมือง เช่น อบต. สส.	2.97	0.39	ปานกลาง	1
2. ในแต่ละปีจะเข้าร่วมมีงานบุญประเพณี ต่าง ๆ ทำกิจกรรมทางศาสนา	2.48	0.77	น้อย	2
3. เข้าร่วมทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ เช่น กิจกรรมชุมชน “ทำความสะอาดรั้วและ ถนนรอบ หมู่บ้าน” กิจกรรมทางการศึกษา “ร่วมประชุม แสดงความคิดเห็น”	1.14	0.36	น้อยที่สุด	4
4. มีการจัดการระดมเงินกองทุนสำหรับพัฒนา ชุมชนในชุมชนที่อยู่อาศัย	1.64	0.49	น้อย	3
รวมเฉลี่ย	2.06	0.50	น้อย	

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้าน
ร่วมใจพัฒนา พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.06$, S.D=0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 2 ข้อ เข้าร่วมมีงานบุญ
ประเพณีต่าง ๆ ทำกิจกรรมทางศาสนา ($\bar{X} = 2.48$, S.D=0.77) รองลงมา คือ มีการจัดการระดม
เงินกองทุนสำหรับพัฒนาชุมชนในชุมชนที่อยู่อาศัย ($\bar{X} = 1.64$, S.D=0.49) และพบว่า อยู่ในระดับ
ปานกลางหนึ่งข้อ คือ ไปใช้สิทธิ์เมื่อมีการเลือกตั้งทางการเมือง เช่น อบต. สส. ($\bar{X} = 2.97$,
S.D=0.39) ส่วนระดับน้อยที่สุดมีจำนวนหนึ่งข้อ เข้าร่วมทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ ($\bar{X} = 1.14$
, S.D=0.36)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงาน
อุตสาหกรรม สรุปรวมทุกด้าน

ที่	ด้าน	\bar{X}	S.D	ระดับ คุณภาพชีวิต	ลำดับที่
1	สุขภาพ	2.76	0.51	ปานกลาง	3
2	ที่อยู่อาศัย	2.01	0.46	น้อย	5
3	ฝึกฝนการศึกษา	3.50	0.62	ปานกลาง	1
4	รายได้ก้าวหน้า	1.92	0.28	น้อย	6
5	ปลุกฝังค่านิยม	3.34	0.61	ปานกลาง	2
6	ร่วมใจพัฒนา	2.06	0.50	น้อย	4
	รวมเฉลี่ย	2.62	0.50	ปานกลาง	

จากตารางที่ 1 2 ระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ คือ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.62$, S.D=0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่มีความพึงใจคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย คือ 1) ด้านฝึกฝนการศึกษา ($\bar{X} = 3.50$, S.D=0.62) 2) ด้านปลุกฝังค่านิยม ($\bar{X} = 3.34$, S.D=0.61) 3) ด้านสุขภาพ ($\bar{X} = 2.76$, S.D=0.51) และระดับน้อย จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านร่วมใจพัฒนา ($\bar{X} = 2.06$, S.D=0.50) 2) ด้านที่อยู่อาศัย ($\bar{X} = 2.01$, S.D=0.46) และ 3) ด้านรายได้ก้าวหน้า ($\bar{X} = 1.92$, S.D=0.28) ตามลำดับ

2.3 การวิเคราะห์ความพึงใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผู้วิจัย ใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ผลปรากฏดังตารางที่ 13-25 ดังนี้

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความพึงพอใจในการทำงานของ

ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านสวัสดิการ

ความพึงพอใจในการทำงานของ ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม	\bar{X}	S.D	ระดับ ความพึง พอใจ	ลำดับที่
ด้านสวัสดิการ				
1.สถานที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันมีสวัสดิการ ที่เหมาะสมตาม พรบ. ที่กำหนดไว้ใน กฎหมายแรงงาน	2.99	0.14	ปานกลาง	3
2. รู้เรื่องเกี่ยวกับกฎหมายสวัสดิการคุ้มครอง แรงงาน	3.05	0.33	ปานกลาง	2
3. คิดว่าควรเพิ่มสวัสดิการให้มากกว่าเดิม	3.32	0.49	ปานกลาง	1
4. เคยได้รับสวัสดิการจากการทำงาน	2.99	0.07	ปานกลาง	3
5. พอใจกับสวัสดิการที่มีอยู่ในสถานที่ทำงาน	2.81	0.41	ปานกลาง	5
รวมเฉลี่ย	3.03	0.29	ปานกลาง	

จากตารางที่ 13 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม
ด้านสวัสดิการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, S.D=0.29) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ
1) ต้องการให้เพิ่มสวัสดิการให้มากกว่าเดิม ($\bar{X} = 3.32$, S.D=0.49) 2) รู้เรื่องเกี่ยวกับกฎหมาย
สวัสดิการคุ้มครองแรงงาน ($\bar{X} = 3.05$, S.D=0.33) และ 3) เคยได้รับสวัสดิการจากการทำงาน
($\bar{X} = 2.29$, S.D=0.07)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใช้
แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านมีโอกาask้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานของ ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม	\bar{X}	S.D	ระดับ ความพึง พอใจ	ลำดับที่
ด้านมีโอกาask้าวหน้าและความมั่นคงในการ ทำงาน				
1. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีโอกาสที่จะได้ เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	1.42	0.51	น้อยที่สุด	6
2. สถานที่ทำงานได้มีการปรับขึ้นเงินเดือน	2.00	0.10	น้อย	2
3.สถานที่ทำงานมีการจัดฝึกอบรมเพิ่มเติม ความรู้	1.97	0.27	น้อย	3
4. รู้สึกพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้	2.13	0.35	น้อย	1
5. งานที่กำลังทำอยู่ในขณะนี้ มีความมั่นคง	1.94	0.29	น้อย	4
6. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ สามารถ นำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้กับอาชีพอื่นหรือ เมื่อเปลี่ยนงานกระทันหัน	1.38	0.51	น้อยที่สุด	5
รวมเฉลี่ย	1.81	0.34	น้อย	

จากตารางที่ 1 4 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม
ด้านมีโอกาask้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.81$,
S.D=0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1) คือ รู้สึกพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ ($\bar{X} = 2.13$,
S.D=0.35 2) สถานที่ทำงานได้มีการปรับขึ้นเงินเดือน ($\bar{X} = 2.00$, S.D=0.10) และ 3) สถานที่
ทำงานมีการจัดฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ ($\bar{X} = 1.97$, S.D=0.27) รองลงมา คือ ความพึงพอใจระดับ
น้อยที่สุด มีจำนวนสองข้อ คือ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้กับอาชีพอื่น
หรือเมื่อเปลี่ยนงานกระทันหัน ($\bar{X} = 1.38$, S.D=0.51) รองลงมา คือ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีโอกาสที่
จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 1.42$, S.D=0.51)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใช้
แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ความพึงพอใจในการทำงานของ ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม	\bar{X}	S.D	ระดับ ความพึง พอใจ	ลำดับที่
ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	2.82	0.42	ปานกลาง	2
1. มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา				
2. เคยไม่พอใจต่อผู้บังคับบัญชา	1.11	0.35	น้อยที่สุด	6
3. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตัวเองกับเพื่อน ร่วมงาน	3.01	0.16	ปานกลาง	1
4. เคยไม่พอใจกับเพื่อนร่วมงาน	1.13	0.38	น้อยที่สุด	5
5. เวลามีปัญหา มักปรึกษาผู้บังคับบัญชา	1.49	0.60	น้อยที่สุด	4
6. เวลามีปัญหา มักปรึกษาเพื่อนร่วมงาน	2.74	0.65	ปานกลาง	3
รวมเฉลี่ย	2.05	0.43	น้อย	

จากตารางที่ 15 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม
ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย
($\bar{X} = 2.05$, S.D=0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางและระดับ
น้อยที่สุดเท่ากัน มีจำนวนสามข้อของความพึงพอใจระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป
น้อย คือ (1) คือ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตัวเองกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.01$, S.D=0.16) 2) มี
ความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 1.11$, S.D=0.35) และ 3) เวลามีปัญหา มักปรึกษาเพื่อน
ร่วมงาน ($\bar{X} = 2.74$, S.D=0.65) และมีจำนวนสามข้อของความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) เวลามีปัญหา มักปรึกษาผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 1.49$, S.D=0.60) 2) เคย
ไม่พอใจกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 1.13$, S.D=0.38) และ 3) เคยไม่พอใจต่อผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 1.11$,
S.D=0.35)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใช้
แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการได้ทำงานที่ทำหาความสามารถ

ความพึงพอใจในการทำงานของ ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม	\bar{X}	S.D	ระดับ ความพึง พอใจ	ลำดับที่
ด้านการได้ทำงานที่ทำหาความสามารถ				
1.สถานที่ทำงาน มีตำแหน่งงานให้เลือกทำ หลายตำแหน่ง	1.93	0.30	น้อย	4
2. ตำแหน่งงานที่ทำทำหาความสามารถ	2.01	0.20	น้อย	3
3. สามารถทำงานได้มากกว่า 1 ตำแหน่ง	2.26	0.50	น้อย	2
4. มักได้รับมอบหมายงานที่ทำหาเสมอ	1.60	0.49	น้อย	5
5.งานที่ทำหาความสามารถจะช่วยเพิ่ม ศักยภาพและประสบการณ์ในการทำงาน มากขึ้น	3.50	0.65	ปานกลาง	1
รวมเฉลี่ย	2.26	0.43	น้อย	

จากตารางที่ 1 6 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม
ด้านการได้ทำงานที่ทำหาความสามารถ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.26$, S.D=0.43)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1) สามารถทำงานได้มากกว่าหนึ่งตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.26$, S.D= 0.50)
2) ตำแหน่งงานที่ทำทำหาความสามารถ ($\bar{X} = 2.01$, S.D= 0.20) 3) สถานที่ทำงานมีตำแหน่งงาน
ให้เลือกทำหลายตำแหน่ง ($\bar{X} = 1.93$, S.D= 0.30) ตามลำดับ ส่วนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
มีหนึ่งข้อ คือ งานที่ทำหาความสามารถจะช่วยเพิ่มศักยภาพและประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น
($\bar{X} = 3.50$, S.D=0.65)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมและเสมอภาคในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม	\bar{X}	S.D	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
ด้านการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม และเสมอภาคในการทำงาน	2.44	0.50	น้อย	2
1. ได้รับคำชมเชยเมื่อการปฏิบัติงานดี				
2. เคยผิดระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน	1.53	0.50	น้อย	4
3. เคยได้รับคำตักเตือนเมื่อทำผิดระเบียบปฏิบัติ	1.55	0.54	น้อย	3
4. เคยได้รับการปฏิบัติที่เสมอภาคเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน	2.99	0.16	ปานกลาง	1
5. หน่วยงานมักเอาเปรียบในการทำงาน	1.06	0.26	น้อยที่สุด	6
6. ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามความสามารถ	1.11	0.32	น้อยที่สุด	5
รวมเฉลี่ย	1.78	0.38	น้อย	

จากตารางที่ 17 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมและเสมอภาคในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.78$, S.D=0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย มีจำนวนสามข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1) ได้รับคำชมเชยเมื่อการปฏิบัติงานดี ($\bar{X} = 2.44$, S.D=0.50) 2) เคยได้รับคำตักเตือนเมื่อทำผิดระเบียบปฏิบัติ ($\bar{X} = 1.55$, S.D=0.54) และ 3) เคยผิดระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 1.53$, S.D=0.50) ส่วนระดับน้อยที่สุดมีจำนวนสองข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามความสามารถ ($\bar{X} = 1.11$, S.D=0.32) รองลงมาคือ หน่วยงานมักเอาเปรียบในการทำงาน ($\bar{X} = 1.06$, S.D=0.26) และพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลาง มีหนึ่งข้อ คือ เคยได้รับการปฏิบัติที่เสมอภาคเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.99$, S.D=0.16)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใช้

แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านวันหยุด/วันชดเชย

ความพึงพอใจในการทำงานของ ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม	\bar{X}	S.D	ระดับ ความพึง พอใจ	ลำดับที่
ด้านวันหยุด/วันชดเชย				
1. มีวันหยุดในการทำงานต่อหนึ่งสัปดาห์	2.01	0.07	น้อย	2
2. สถานที่ทำงานมีวันหยุดพักผ่อนในวัน นักขัตฤกษ์	2.01	0.10	น้อย	2
3. ในกรณีที่ทำงานล่วงเวลาท่านได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินค่าล่วงเวลา	2.01	0.10	น้อย	2
4. งานที่ทำได้รับการหยุดตามปีปฏิทิน	2.91	0.28	ปานกลาง	1
5. ในกรณีที่ทำเลื่อน ไขกับสถานที่ทำงาน ในภาวะ งานที่เร่งด่วนซึ่งไม่ได้หยุด พักผ่อน 1 วันต่อสัปดาห์ได้รับวันหยุด ชดเชยเมื่อครบ 1 เดือน	1.98	0.22	น้อย	5
รวมเฉลี่ย	2.18	0.16	น้อย	

จากตารางที่ 18 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านวันหยุด/วันชดเชย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.18$, S.D=0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ งานที่ทำได้รับการหยุดตามปีปฏิทิน ($\bar{X} = 2.91$, S.D=0.28) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับน้อยทั้งหมด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1) มีวันหยุดในการทำงานต่อหนึ่งสัปดาห์ ($\bar{X} = 2.01$, S.D=0.07) 2) สถานที่ทำงานมีวันหยุดพักผ่อนในวันนักขัตฤกษ์ และ 3) ในกรณีที่ทำงานล่วงเวลาท่านได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินค่าล่วงเวลา ($\bar{X} = 2.01$, S.D=0.10) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใช้

แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร

ความพึงพอใจในการทำงานของ ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม	\bar{X}	S.D	ระดับ ความพึง พอใจ	ลำดับที่
ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร				
1. ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเหตุบ้านการเมือง จากสื่อวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน	2.99	0.13	ปานกลาง	2
2. ได้ติดตามข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหว เหตุบ้านการเมืองจากสื่อ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน	2.75	0.45	ปานกลาง	4
3. ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสุขภาพและ ความปลอดภัยในโรงงาน	1.97	0.91	น้อย	5
4. ได้ติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสุขภาพ และความปลอดภัยในโรงงาน	1.73	0.81	น้อย	7
5. ได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพ ชีวิตของผู้ใช้แรงงาน	1.95	0.92	น้อย	6
6. ได้ติดตามข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับ คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน	1.58	0.77	น้อย	8
7. ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับอบายมุขต่าง ๆ เช่น ยาเสพติดให้โทษ	3.16	0.47	ปานกลาง	1
8. ติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับอบายมุข ต่างๆ เช่น ยาเสพติดให้โทษ	2.88	0.50	ปานกลาง	3
รวมเฉลี่ย	2.38	0.62	น้อย	

จากตารางที่ 19 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม
ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.38$, S.D=0.62)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางและน้อยเท่ากันดังนี้ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1) ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบอขายมุขต่าง ๆ เช่นยาเสพติด ($\bar{X} = 3.16, S.D=0.47$) 2) ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเหตุบ้านการเมืองจากสื่อวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ($\bar{X} = 2.99, S.D=0.13$) และ 3) ติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบอขายมุขต่าง ๆ เช่น ยาเสพติด ($\bar{X}=2.88, S.D=0.50$) ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในระดับน้อย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1) ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในโรงงาน ($\bar{X}=0.97, S.D=0.91$) 2) ได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ($\bar{X} = 1.95, S.D=0.92$) และ 3) ได้ติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในโรงงาน ($\bar{X} = 1.73, S.D=0.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใช้

แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ความพึงพอใจในการทำงานของ ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม	\bar{X}	S.D	ระดับ ความพึง พอใจ	ลำดับที่
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	1.98	0.20	น้อย	1
1. ได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน				
2. ได้มีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือในโรงงาน	1.81	0.41	น้อย	3
3. ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน	1.05	0.22	น้อยที่สุด	5
4. ได้มีส่วนร่วมในการรณรงค์เรื่องความปลอดภัยในโรงงาน	1.95	0.23	น้อย	2
5. ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานแบบเป็นทีม	1.08	0.27	น้อยที่สุด	4
รวมเฉลี่ย	1.57	0.26	น้อย	

จากตารางที่ 20 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.57, S.D=0.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1) เคยได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ($\bar{X} = 1.98, S.D=0.20$)

2) ได้มีส่วนร่วมในการรณรงค์เรื่องความปลอดภัยในโรงงาน ($\bar{X}=1.95$, S.D=0.23) และ 3) เคยได้มีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือในโรงงาน ($\bar{X}=1.81$ S.D=0.41) ส่วนความพึงพอใจระดับน้อยที่สุดมีสองข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานแบบเป็นทีม ($\bar{X}=1.08$, S.D=0.27) รองลงมา คือ ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=1.05$, S.D=0.22)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจ

ความพึงพอใจในการทำงานของ ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม	\bar{X}	S.D	ระดับ ความพึง พอใจ	ลำดับที่
ด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจ				
1. สถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวมีความมั่นคงในระหว่างการทำงานในโรงงาน	2.69	0.46	ปานกลาง	2
2. ต้องการมีรายได้เสริม จะพอใจกับรายได้ที่ได้รับ	1.10	0.30	น้อยที่สุด	5
3. สมาชิกในครอบครัวมีรายได้จากอาชีพเสริม	1.98	0.48	น้อย	3
4. มีรายได้เพียงพอต่อรายจ่ายส่วนตัว	2.98	0.17	ปานกลาง	1
5. มีรายได้เพียงพอต่อรายจ่ายของครอบครัว	1.97	0.19	น้อย	4
รวมเฉลี่ย	2.14	0.32	น้อย	

จากตารางที่ 21 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.14$, S.D=0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางและระดับน้อย เท่ากัน ดังนี้ ความพึงพอใจระดับกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีรายได้เพียงพอต่อรายจ่ายส่วนตัว ($\bar{X}=2.98$, S.D=0.17) รองลงมา คือ สถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวมีความมั่นคงในระหว่างการทำงานในโรงงาน ($\bar{X}=2.69$, S.D=0.46) ส่วนความพึงพอใจระดับน้อย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สมาชิกในครอบครัวมีรายได้จากอาชีพเสริม ($\bar{X}=1.98$, S.D=0.48)

รองลงมา คือ มีรายได้เพียงพอต่อรายจ่ายของครอบครัว ($\bar{X} = 1.97$, S.D=0.19) และส่วนระดับน้อยที่สุดหนึ่งข้อ คือ ต้องการมีรายได้เสริมจะพอใจกับรายได้ที่ได้รับ ($\bar{X} = 1.10$, S.D=0.30)

ตารางที่ 22 สรุป ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม

ที่	ด้าน	\bar{X}	S.D	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1	สวัสดิการ	3.03	0.29	ปานกลาง	1
2.	ความโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	1.81	0.34	น้อย	7
3	ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	2.05	0.43	น้อย	6
4	การได้ทำงานที่ทำให้ท้อความสามารถ	2.26	0.43	น้อย	3
5	การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมและเสมอภาคในการทำงาน	1.78	0.38	น้อย	8
6	วันหยุด/วันชดเชย	2.18	0.16	น้อย	4
7	การได้รับข้อมูลข่าวสาร	2.38	0.62	น้อย	2
8	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	1.57	0.26	น้อย	9
9	สถานภาพทางเศรษฐกิจ	2.14	0.32	น้อย	5
	รวมเฉลี่ย	2.13	0.36	น้อย	

จากตารางที่ 2 2 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.13$, S.D=0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีหนึ่งข้อ คือ ด้านสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.03$, S.D=0.29) ส่วนด้านที่เหลือผู้ใช้แรงงานมีความพึงพอใจในระดับน้อย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 2.38$, S.D=0.62) 2) ด้านการได้ทำงานที่ทำให้ท้อความสามารถ ($\bar{X} = 2.26$, S.D=0.43) 3) วันหยุด/วันชดเชย ($\bar{X} = 2.18$, S.D=0.16) 4) สถานภาพทางเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 2.14$, S.D=0.32) 5) ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.05$, S.D=0.43) 6)

ความโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=1.81$, S.D=0.34) 7) การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมเสมอภาคในการทำงาน ($\bar{X}=1.78$, S.D=0.38) และ 8) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X}=1.57$, S.D=0.26) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 สรุปค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) คุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงาน

ที่	คุณภาพชีวิตและความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1	คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม	2.62	0.50	ปานกลาง	1
2	ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม	2.13	0.36	น้อย	2
รวมเฉลี่ย		2.38	0.43	น้อย	

จากตารางที่ 23 คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}= 2.38$, S.D=0.43) และเมื่อแยกคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจออกเป็นด้านพบว่า ส่วนใหญ่ผู้ใช้แรงงานมีความพึงพอใจคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 2.62$, S.D=0.50) ส่วนความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.13$, S.D=0.36)

ตอนที่ 3 สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะ

ตารางที่ 24 ปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม
จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่แสดงความคิดเห็น 351 คน

ที่	สภาพปัญหา	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
1	ความยากจน เงินเดือนน้อย ค่าใช้จ่ายสูงเป็นผล ให้ในแต่ละเดือนรายรับไม่พอกับรายจ่าย	347	87.61	1
2	ความเสียหายที่เกิดจากภัยน้ำท่วม	124	31.32	2
3	ขาดเงินทุนในการศึกษาต่อสำหรับตัวเองหรือ ลูกหลาน	120	30.32	3
4	การเบิกจ่ายเงินประกันสังคมสำหรับค่าใช้จ่าย ในการรักษาพยาบาล	39	9.95	4
5	การเดินทางในการมาทำงาน ไม่ค่อยสะดวก	23	5.90	5
6	หนี้สินจากการกู้ยืมเงินธนาคาร ธกส.	21	5.42	6
7	หนี้สินจากการจำนองที่ดิน	16	3.95	7
8	เบี้ยเลี้ยงชีพและวันหยุดสำหรับพนักงานตั้งครรภ์	5	1.18	8

ตารางที่ 25 ข้อเสนออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม
จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่แสดงความคิดเห็น 339 คน

ที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
1	เสนอให้ทางโรงงานปรับขึ้นเงินเดือนให้	289	71.46	1
2	รัฐบาลปรับราคาน้ำมัน และสินค้าต่าง ๆ ให้ถูกลง	183	46.32	2
3	ทางโรงงานควรเพิ่มเวลาในการทำโอที ะให้มีรายได้ เพียงพอ	129	32.68	3
4	องค์การบริหารส่วนตำบลควรชดเชยค่าเสียหายเพื่อ ช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานที่ประสบภัยน้ำท่วม	119	30.07	4
5	ให้นายจ้าง หน่วยงานราชการหรือรัฐบาล เข้ามาช่วย เหลือสนับสนุนจัดหาทุนในการศึกษาต่อหรือสนับสนุน การศึกษาของผู้ใช้แรงงานหรือบุตรผู้ใช้แรงงาน	115	29.18	5
6	เสนอให้ทางโรงงานจัดเบี้ยขยันยังชีพ	51	12.85	6
7	ให้รัฐบาลจัดสรรที่ดินทำกินให้ประชาชนที่ไม่มี ที่ดินทำกิน	16	4.12	7

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
8	มีสวัสดิการรักษายาบาลฟรีโดยไม่ต้องผ่านการใช้ประกันสังคมเนื่องจากการเบิกจ่ายยุ่งยากและล่าช้ามาก	13	3.25	8
9	เพิ่มสวัสดิการรับประทานอาหารกลางวันฟรี	5	1.21	9
10	อยากให้รัฐบาลช่วยผ่อนผันหนี้สินธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์	3	0.88	10
11	เสนอให้โรงงานดูแลเอาใจใส่พนักงานที่ตั้งครรภ์มีเบี้ยเลี้ยงช้ขณะตั้งครรภ์หรือเพิ่มสวัสดิการให้ดีกว่าเดิม	2	0.59	11
12	ควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดแหล่งเรียนรู้สร้างเงินสร้างงาน	1	0.29	12

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

คุณภาพชีวิตเป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะมิปรากฏไว้ในรูปแบบการรายงานหรือการกล่าวอ้างถึงในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รัฐบาลทุกยุคทุกสมัยต่างมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำบริหารในหลายหน่วยงานเพื่อมุ่งสร้างคุณภาพชีวิตของผู้คนที่ประกอบอาชีพที่หลากหลายในประเทศ ให้มีความเป็นอยู่ที่ดี ในความหลากหลายของอาชีพต่างๆ ยังมีอีกอาชีพหนึ่งที่มักจะขาดการเหลียวแลมาเป็นเวลานาน นั่นก็คือ อาชีพของผู้ใช้แรงงาน ไม่ว่าจะเป็ดยุคไหนสมัยใดผู้ใช้แรงงานก็ยังเป็นผู้อยู่ในสถานะชนชั้นล่าง ซึ่งมักจะเป็นผู้ถูกให้ความสำคัญน้อยกว่าผู้ที่มีฐานะชนชั้นที่เหนือกว่าในด้านของโอกาส การงาน การเงิน และอาชีพ แต่อาชีพผู้ใช้แรงงานก็เป็นอาชีพสุจริตที่เป็นฐานรากสำคัญของเศรษฐกิจโลกอีกอาชีพหนึ่ง ที่ต้องให้ความสำคัญเพราะมีบทบาทในการพัฒนาประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในประเทศไทย ได้มีการศึกษาไว้อย่างกว้างขวางในทุกสาขาอาชีพซึ่งก็มีบ้างที่อาจตกสำรวจและไม่ครอบคลุมทุกในหลายๆ สาขาอาชีพนั้น และหนึ่งในอาชีพที่อาจตกสำรวจหรือไม่ครอบคลุมก็คืออาชีพของผู้ใช้แรงงาน ดังนั้น อาชีพของผู้ใช้แรงงานจึงเป็นอาชีพที่ควรให้ความสำคัญที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตตามสภาพความเป็นจริงนั้นเป็นอย่างไร ทั้งความเป็นอยู่และชีวิตการทำงาน ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เป็นแรงงานอีกส่วนหนึ่งซึ่งมีสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง การปกครอง และส่วนอื่น ๆ ที่อาจแตกต่างหรือคล้ายกับผู้ใช้แรงงานในเขตจังหวัดอื่นหรือในประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในลักษณะพื้นที่อยู่อาศัย เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี โดยวิธีการสุ่ม โดยอย่างง่าย อีกทั้งผู้ทำวิจัยเองเคยมีประสบการณ์

2.2 คุณภาพชีวิต

ด้านสุขภาพ

ระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านสุขภาพ พบว่าโดยภาพรวมการเจ็บป่วยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.76$, $S.D=0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ใช้แรงงานดื่มน้ำที่สะอาดวันละ 6-8 แก้วต่อวัน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.95$, $S.D=0.28$) ส่วนในระดับปานกลางเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1) ซึ้อยามมาทำการรักษาด้วยตัวเองเมื่อเจ็บป่วย ($\bar{X} = 3.74$, $S.D=0.48$) 2) บริโภคอาหารหรือเครื่องดื่มที่มีเครื่องหมาย อย . ($\bar{X} = 3.70$, $S.D=0.69$) 3) ดื่มเครื่องดื่มบำรุงกำลังที่มีประโยชน์ ($\bar{X} = 3.10$, $S.D=0.38$) ส่วนระดับน้อยมีจำนวนหนึ่งข้อ คือ สูบบุหรี่ที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ ($\bar{X} = 1.54$, $S.D=1.00$) และพบว่ามี 2 ข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ 1) ดื่มสุราหรือของมีเมา ($\bar{X} = 1.34$, $S.D=0.66$) 2) เคยเสพสารเสพติดให้โทษ ($\bar{X} = 1.03$, $S.D=0.23$) ตามลำดับ

จากข้อมูลที่ได้ค้นพบในเบื้องต้นนั้น เมื่อพิจารณาถึงภาวะการเจ็บป่วยของผู้ใช้แรงงานจะอยู่ในระดับปานกลาง ไม่ว่าจะเป็นในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อทางด้านสุขภาพ เช่น การไปสถานพยาบาล การดื่มน้ำสะอาดวันละ 6-8 แก้วต่อวัน ปัญหาที่ทำให้เกิดความเครียด การบริโภคอาหาร 5 หมู่ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้ใช้แรงงานส่วนมากเมื่อมีอาการเจ็บป่วยมักจะซึ้อยามมารับประทานเอง นั้นอาจเป็นเพราะความหลากหลายของกลุ่มคนผู้ใช้แรงงานที่มีความแตกต่างทางด้านวุฒิภาวะ ความรู้ จากการใช้จ่ายเมื่อเกิดอาการเจ็บป่วยจากการทำงาน แต่กระนั้นก็ถือเป็นความเสี่ยงต่อการรักษาที่ผิด พลาดจากการใช้จ่ายเองอาจถึงขั้นเสียชีวิต คือยาและโรคอื่นแทรกซ้อน อีกทั้งผู้ใช้แรงงานยังมีเวลาน้อยในการออกกำลังกาย เพื่อเป็นการพักผ่อนหรือผ่อนคลาย สร้างเสริมภูมิคุ้มกันและสร้างความแข็งแกร่งให้กับร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิด จิตใจ นิพนธ์ คันทเสวี (อ้างถึงใน ทวีทอง หงส์วิวัฒน์, 2535:2) เพื่อให้ลดภาวะจากความเครียดจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตทางด้านสุขภาพร่างกายที่ดี

ด้านที่อยู่อาศัย

พบว่า ระดับ คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านที่อยู่อาศัย พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.01$, $S.D=0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อยที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1) บริเวณที่อยู่อาศัยมีเสียงดังรบกวนมีเสียงดังรบกวน ($\bar{X} = 1.50$, $S.D=0.67$) (2) มีอาชญากรรมเกิดขึ้น ($\bar{X} = 1.23$, $S.D=0.42$) และ 3) มีมลพิษทางอากาศส่งกลิ่นรบกวน($\bar{X} = 1.22$, $S.D=0.47$)) ส่วนระดับน้อยมี

จำนวนหนึ่งข้อ คือ ที่อยู่อาศัยมีสถานที่พักผ่อนออกกำลังกาย ($\bar{X}=1.51$, S.D=0.58) และพบว่ามี 5 ข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1) ที่อยู่อาศัยอยู่ห่างจากสถานที่ทำงาน ($\bar{X}= 3.39$, S.D=1.02) 2) ที่อยู่อาศัยมีไฟฟ้าใช้ ($\bar{X}= 3.21$, S.D=0.41) และ 3) มีส่วนที่ถูกลุกลักษณะอนามัย ($\bar{X}= 3.01$, S.D=0.09)

จากข้อมูลที่ได้ค้นพบในเบื้องต้น พบว่าปัญหาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}= 2.01$, S.D=0.46) และปัญหาที่พบ บริเวณที่อยู่อาศัยไม่มีเจ้าหน้าที่เข้ามาดูแล รองลงมาคือ บริเวณที่อยู่อาศัยไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย ทั้งนี้เนื่องจากที่อยู่อาศัยของผู้ใช้แรงงานโดยส่วนใหญ่มักจะเดินทางไปทำงานเช้าและเดินทางกลับที่อยู่อาศัยในช่วงเวลาค่ำหลังเลิกงาน ส่วนสถานที่พักผ่อนอันเนื่องมาจากสถานที่จำกัด

ด้านฝึกฝนการศึกษา

พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านฝึกฝนการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.50$, S.D=0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสามารถอ่านหนังสือภาษาไทยได้ชัดเจน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.62$, S.D=0.71) รองลงมาอยู่ในระดับมาก มีจำนวนสองข้อ คือ 1) คิดเลข เช่น บวก ลบ ได้ ($\bar{X}= 4.48$, S.D=0.76) และ 2) เขียนหนังสือได้ถูกต้อง ($\bar{X}= 4.23$, S.D=0.86) ส่วนระดับปานกลางมี 4 ข้อที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ (1) รู้และเข้าใจแนวทางการดำเนินชีวิตแบบ เศรษฐกิจพอเพียง ($\bar{X}=3.45$, S.D=0.51) (2) ศึกษาข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ ที่เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับแรงงาน หรือสาระความรู้ทั่วไป ($\bar{X}=2.99$, S.D=0.10) และ (3) ติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นเกี่ยวข้องกับแรงงาน อาชีพต่างๆ หรือสาระความรู้ทั่วไป ($\bar{X}=2.78$, S.D=0.42) ส่วนระดับน้อยมีจำนวนหนึ่งข้อ คือ ต้องการที่จะศึกษาต่อในสาขาอาชีพที่ท่านต้องการหรือศึกษาหาความรู้ทั่วไป ($\bar{X}=1.97$, S.D=0.76) ตามลำดับ

จากข้อมูลที่ได้ค้นพบเบื้องต้น พบว่าคุณภาพชีวิตด้านการฝึกฝนการศึกษาอยู่ในระดับปานกลางโดยภาพรวม และมีปัญหาด้านการขาดโอกาสการศึกษาต่อ อันเนื่องมาจากการทำงานของผู้ใช้แรงงานซึ่งต้องทำงานประจำ 6-7 วันต่อสัปดาห์ การที่ผู้ใช้แรงงานจะมีเวลาไปหาความรู้มีน้อยมาก อีกทั้งขาดปัจจัยสนับสนุนทางการศึกษา เช่น ทุนการเรียน เวลาไม่มีหรือมีเวลาอย่างจำกัด ส่วนวันหยุดหนึ่งวันในหนึ่งสัปดาห์นั้นก็ต้องทำหน้าที่ของครอบครัว และพักผ่อนจากการทำงานในโรงงาน จึงทำให้โอกาสไปศึกษาหาความรู้นั้นมีแนวโน้มลดลง และโรงงานก็ไม่ได้สนับสนุนการศึกษาของแรงงานเท่าที่ควร จึงเป็นปัญหาหนึ่งของสภาพแรงงานที่ขาดโอกาสทางการศึกษา

ด้านรายได้ก้าวหน้า

พบว่าระดับ คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านรายได้ก้าวหน้า พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.92$, $S.D=0.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 2 ลำดับแรก คือ มีรายได้เพียงพอต่อการใช้ในครอบครัว ($\bar{X}=1.96$, $S.D=0.23$) รองลงมาคือ รายได้จากการทำงานในโรงงานทำให้สามารถเก็บออมไว้ใช้ในยามจำเป็น ($\bar{X} = 1.65$, $S.D=0.49$) ส่วนระดับน้อยที่สุดมีจำนวนหนึ่งข้อ คือ มีรายได้เสริมจากอาชีพอื่นนอกเหนือรายได้ประจำ ($\bar{X}=1.07$, $S.D=0.28$)

จากข้อมูลที่ได้ค้นพบ ด้านรายได้ก้าวหน้า พบว่าผู้ใช้แรงงานมีรายได้เพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัวและส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง แต่รายได้ที่จะเสริมค่าใช้จ่ายต่างๆ ในครอบครัวอยู่ในระดับน้อย นั้นหมายถึง การได้รับรายได้จากการทำงานในโรงงานนั้นเพียงพอในชีวิตประจำวันเท่านั้น ในส่วนที่จะเป็นรายได้เพิ่มเติมนั้นแทบจะไม่มีหรือมีก็น้อยมาก รายได้ของอาชีพผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม จึงอยู่ในระดับปานกลางที่พอจะจุนเจือครอบครัวได้

ด้านปลูกฝังค่านิยม

ระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านปลูกฝังค่านิยม พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, $S.D=0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.34$, $S.D=0.61$)

จากข้อมูลที่ได้ค้นพบ ด้านการปลูกฝังค่านิยม พบว่าผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ได้มีการปลูกฝังค่านิยมให้กับสมาชิกในครอบครัวและญาติอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะมาจากวัฒนธรรมการดำเนินชีวิตดั้งเดิมอยู่ก่อนแล้ว

ด้านร่วมใจพัฒนา

พบว่าระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านรายได้ก้าวหน้า พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.06$, $S.D=0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไปใช้สิทธิ์เมื่อมีการเลือกตั้งทางการเมือง เช่น อบต. สส. ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$, $S.D=0.39$) รองลงมา มีจำนวนสองข้อ คือ 1) เข้าร่วมมีงานบุญประเพณีต่างๆ ทำกิจกรรมทางศาสนา ($\bar{X} = 2.48$, $S.D=0.77$) และ 2) มีการจัดการระดมเงินกองทุนสำหรับพัฒนาชุมชนในชุมชนที่อยู่อาศัย ($\bar{X} = 1.64$, $S.D=0.49$) ส่วนระดับน้อยที่สุดมีจำนวนหนึ่งข้อ เข้าร่วมทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ ($\bar{X}=1.14$, $S.D=0.36$)

จากข้อมูลที่ได้ค้นพบ ด้านร่วมใจพัฒนาของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า ผู้ใช้แรงงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องด้วยเวลาว่างที่มีน้อยจากการทำงาน หรือกิจกรรมต่างๆ ไม่สอดคล้องกับวันเวลาที่มีการร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาที่เป็นได้ พิจารณาจากการไปใช้สิทธิ์ทางการเมืองของผู้ใช้แรงงาน จะอยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุดก็จะเป็นเรื่องกิจกรรมสาธารณประโยชน์ ที่ผู้ใช้แรงงานมีส่วนร่วมน้อยที่สุด ทั้งนี้สาเหตุของหนีไม่พ้น การเป็นผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม คุณภาพชีวิตอยู่ในการทำงานเป็นเวลายาว เป็นกะเข้า กะบ่าย และ กะดึก ทำให้มีเวลาที่จะให้ความร่วมมือในการพัฒนาต่างๆ ของชุมชนและเมือง น้อยลงตามไปด้วย

สรุปผลการวิจัย คุณภาพชีวิตในแต่ละด้าน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้วมีคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาเป็นรายด้านมีคุณภาพชีวิตอยู่ระดับเท่ากัน คือ คุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับปานกลางมี 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านฝึกฝนการศึกษา ($\bar{X}=3.50$, S.D=0.62) ด้านปลูกฝังค่านิยม ($\bar{X}=3.34$, S.D=0.61) และด้านสุขภาพ ($\bar{X}=2.76$, S.D=0.51) และมีคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับน้อยมี 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านร่วมใจพัฒนา ($\bar{X}=2.06$, S.D=0.50) ด้านที่อยู่อาศัย ($\bar{X}=2.01$, S.D=0.46) ด้านรายได้ก้าวหน้า ($\bar{X}=1.92$, S.D=0.28) ตามลำดับ

จากการศึกษาข้อมูลต่างๆ นำมาประกอบพร้อมด้วยวิเคราะห์หาค่าทางสถิติการวิจัย ทำให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงงานอุตสาหกรรม เป็นอุตสาหกรรมที่เน้นการผลิตเป็นหลักหรือเน้นการใช้แรงงาน (Labor Intensive) จึงทำให้ผู้ใช้แรงงานไม่สามารถผลักดันให้คุณภาพชีวิตของตนและครอบครัวในแต่ละด้านให้ดีขึ้นกว่าระดับที่ค้นพบได้

2.3 ความพึงพอใจในการทำงาน 9 ด้าน

ด้านสวัสดิการ

พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้าน สวัสดิการ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.03$, S.D=0.29) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ (1) ต้องการให้เพิ่มสวัสดิการให้มากกว่าเดิม ($\bar{X}=3.32$, S.D=0.49) (2) รู้เรื่องเกี่ยวกับกฎหมาย สวัสดิการคุ้มครองแรงงาน ($\bar{X}=3.05$, S.D=0.33) และ (3) เคยได้รับสวัสดิการจากการทำงาน ($\bar{X}=2.29$, S.D=0.07)

จากข้อมูลที่ได้ค้นพบ ด้านสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า ผู้ใช้แรงงานต้องการให้เพิ่มสวัสดิการ ($\bar{X}=3.32$, $S.D=0.49$) เนื่องจากผู้ใช้แรงงานพอมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของกฎหมายสวัสดิการคุ้มครองแรงงานอยู่ในระดับปานกลาง เพราะสวัสดิการที่มีอยู่ในปัจจุบันยังถือว่าไม่เพียงพอตามกฎหมายแรงงานกำหนด และการได้รับสวัสดิการจากการทำงานนั้นยังน้อยมากโดยเฉลี่ย และมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีในสถานที่ทำงานในระดับน้อย ทั้งนี้ สถานประกอบการจะต้องพิจารณาถึงการบริหารจัดการกับหน่วยงานของตน ควรสอบถามความคิดเห็นและความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับ และให้ดำเนินการตามระเบียบว่าด้วยข้อบังคับทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงานให้เหมาะสม

ด้านมีโอกาask้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านมีโอกาask้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.81$, $S.D=0.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1) คือ รู้สึกพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ ($\bar{X}=2.13$, $S.D=0.35$) 2) สถานที่ทำงานได้มีการปรับขึ้นเงินเดือน ($\bar{X}=2.00$, $S.D=0.10$) และ 3) สถานที่ทำงานมีการจัดฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ ($\bar{X}=1.97$, $S.D=0.27$) รองลงมา ความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด มีจำนวนสองข้อ คือ ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้กับอาชีพอื่นหรือเมื่อเปลี่ยนงานกระทันหัน ($\bar{X}=1.38$, $S.D=0.51$) รองลงมา คือ งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X}=1.42$, $S.D=0.51$)

จากข้อมูลที่ได้ค้นพบ ด้านมีโอกาask้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.81$, $S.D=0.34$) และปัญหาที่พบ ก็คือ เมื่อต้องเปลี่ยนงานกระทันหันนั้น ไม่สามารถนำความรู้ที่ได้ในโรงงานนั้นๆ ไปทำงานที่อื่นได้ ถึงแม้ว่าจะทำงานมานานก็ไม่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ โอกาสความก้าวหน้าทางการงานน้อยถึงน้อยมากที่สุด และปัญหาที่สำคัญไม่แพ้กันก็คือ ปัญหาค่าแรงงานซึ่งถึงแม้ว่าจะทำงานมาเป็นเวลานาน แต่ก็ไม่ทำให้ค่าแรงเพิ่มหรือปรับเงินเดือนขึ้นได้เท่าที่ควรจะเป็น งานที่ทำก็ไม่อาจคาดเดาได้ว่าจะมีความมั่นคงได้แค่ไหนอาจถูกเลิกจ้างอย่างกระทันหันก็เป็นได้ ดังสถานการณ์แรงงานปัจจุบัน(2551-2552) ดังนั้น ความก้าวหน้าและความมั่นคงทางการงานจึงมีความเป็นไปได้น้อยมาก และเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องหาทางแก้ไขโดยความร่วมมือทั้งภาครัฐเอกชนหรือทุก ๆ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.05$, $S.D=0.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางและระดับน้อยที่สุดเท่ากัน มีจำนวนสามข้อของความพึงพอใจระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ (1) คือ ความสัมพันธ์ที่ระหว่างตัวเองกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.01$, $S.D=0.16$) 2) มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 1.11$, $S.D=0.35$) และ 3) เวลาที่มีปัญหามักปรึกษาเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.74$, $S.D=0.65$) และมีจำนวนสามข้อของความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) เวลาที่มีปัญหามักปรึกษาผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 1.49$, $S.D=0.60$) 2) เคยไม่พอใจกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 1.13$, $S.D=0.38$) และ 3) เคยไม่พอใจต่อผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 1.11$, $S.D=0.35$)

จากข้อมูลที่ได้ค้นพบ ความพึงพอใจในด้าน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่าผู้ใช้แรงงานมีความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลางและระดับน้อยที่สุดเท่ากัน ส่วนที่เป็นปัญหาก็คือ เมื่อมีปัญหาจากการทำงานผู้ใช้แรงงานมักจะปรึกษาเพื่อนร่วมงานมากกว่าที่จะปรึกษาผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.74$, $S.D=0.65$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความคุ้นเคยจากการทำงานในระดับเดียวกันใกล้ชิดกัน จึงสามารถที่จะพูดคุยหรือปรึกษาเรื่องต่าง ๆ ได้

ด้านการได้ทำงานที่ทำทายความสามารถ

ความพึงพอใจในการทำงานของ ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการได้ทำงานที่ทำทายความสามารถ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.26$, $S.D=0.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1) สามารถทำงานได้มากกว่าหนึ่งตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.26$, $S.D= 0.50$) 2) ตำแหน่งงานที่ทำทำทายความสามารถ ($\bar{X} = 2.01$, $S.D= 0.20$) 3) สถานที่ทำงานมีตำแหน่งงานให้เลือกทำหลายตำแหน่ง ($\bar{X} = 1.93$, $S.D= 0.30$) ตามลำดับ ส่วนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางมีหนึ่งข้อ คือ งานที่ทำทายความสามารถจะช่วยเพิ่มศักยภาพและประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น ($\bar{X} = 3.50$, $S.D=0.65$)

จากข้อมูลที่ได้ค้นพบ ด้าน การได้ทำงานที่ทำทายความสามารถ พบว่า ความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานที่ได้ทำงานที่ทำทายความสามารถอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.26$, $S.D=0.43$) เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่จะได้ทำงานตามลักษณะพื้นฐานทางการศึกษา โอกาสที่จะได้ทำงานที่ทำทายความสามารถจึงมีน้อย ตำแหน่งงานก็จะไม่มีมาก ส่วนมากก็จะเป็นคนที่มีวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าหรือทำทายความสามารถมากกว่า ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ซึ่งมีวุฒิทางการศึกษาน้อยจึงมีตำแหน่ง

เดียวที่รองรับได้คือฝ่ายผลิต ความพึงพอใจจึงอยู่ในระดับที่น้อยเป็นส่วนใหญ่ของการที่ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ

ด้านการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมและเสมอภาคในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมและเสมอภาคในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.78$, $S.D=0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย มีจำนวนสามข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1) ได้รับคำชมเชยเมื่อการปฏิบัติงานดี ($\bar{X} = 2.44$, $S.D=0.50$) 2) เคยได้รับคำตักเตือนเมื่อทำผิดระเบียบปฏิบัติ ($\bar{X} = 1.55$, $S.D=0.54$) และ 3) เคยผิดระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 1.53$, $S.D=0.50$) ส่วนระดับน้อยที่สุด มีจำนวนสองข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามความสามารถ ($\bar{X} = 1.11$, $S.D=0.32$) รองลงมาคือ หน่วยงานมักเอาเปรียบในการทำงาน ($\bar{X} = 1.06$, $S.D=0.26$) และพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลาง มีหนึ่งข้อ คือ เคยได้รับการปฏิบัติที่เสมอภาคเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.99$, $S.D=0.16$)

จากข้อมูลที่ได้ค้นพบ ด้าน การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมและเสมอภาคในการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมเสมอภาคในการทำงานนั้นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.78$, $S.D=0.38$) เมื่อพิจารณาจากการปฏิบัติงานของผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ จะเป็นผู้ที่ต้องทำตามกฎข้อบังคับระเบียบการทำงาน ปัญหาก็คือไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามความสามารถ ($\bar{X} = 1.11$, $S.D=0.32$) เนื่องจาก ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ที่อยู่ในระดับที่สูงและมีตำแหน่งงานอยู่อย่างจำกัดในโรงงาน

ด้านวันหยุด/วันชดเชย

ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านวันหยุด /วันชดเชย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.18$, $S.D=0.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ งานที่ได้รับวันหยุดตามปีปฏิทิน ($\bar{X} = 2.91$, $S.D=0.28$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับน้อยทั้งหมด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1) มีวันหยุดในการทำงานต่อหนึ่งสัปดาห์ ($\bar{X} = 2.01$, $S.D=0.07$) 2) สถานที่ทำงานมีวันหยุดพักผ่อนในวันนักขัตฤกษ์ และ 3) ในกรณีที่ทำงานล่วงเวลาท่านได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินค่าล่วงเวลา ($\bar{X} = 2.01$, $S.D=0.10$) ตามลำดับ

จากข้อมูลที่ได้ค้นพบ ด้านวันหยุด/วันชดเชย พบว่า ความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานในการมีวันหยุด/วันชดเชย โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.18$, $S.D=0.16$) ในกรณีที่สถานประกอบการมีงานเร่งด่วน อีกทั้งการทำงานที่ล่วงเวลาก็ได้รับผลตอบแทนน้อย และในส่วนอื่นๆ จะมีเพียงการได้รับวันหยุดตามปฏิทินเท่านั้น และวันหยุดต่อหนึ่งสัปดาห์ก็มีน้อย แต่ก็เป็นเรื่องปกติเพราะเป็นไปตามกฎหมายแรงงานกำหนด และเป็นไปตามที่ผู้ใช้แรงงานได้ตกลงกับนายจ้าง หรือผู้ประกอบการว่าด้วยเรื่องวันหยุด/วันชดเชย (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.2545) ซึ่งพิจารณาจากสภาพการทำงานของผู้ใช้แรงงาน สถานประกอบการมีงานเร่งรีบและรายได้ของผู้ใช้แรงงานนั้นน้อย การทำงานที่เกินเวลาจนไม่มีเวลาในวันหยุดต่างๆ เพราะต้องช่วยขยวขยในการทำงานเพื่อเก็บออมเพิ่มรายได้เพื่อค่าใช้จ่ายต่างๆ นี่จึงอาจเป็นสาเหตุทำให้ผู้ใช้แรงงานมีวันหยุดพักผ่อนที่น้อยลง

ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร

จากตารางที่ 17 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.38$, $S.D=0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงใจอยู่ในระดับปานกลางและน้อย เท่ากันดังนี้ ความพึงใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1) ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับอบายมุขต่าง ๆ เช่น ยาเสพติด ($\bar{X} = 3.16$, $S.D=0.47$) 2) ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเหตุบ้านการเมืองจากสื่อวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ($\bar{X} = 2.99$, $S.D=0.13$) และ 3) ติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับอบายมุขต่าง ๆ เช่น ยาเสพติด ($\bar{X} = 2.88$, $S.D=0.50$) ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในระดับน้อย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1) ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในโรงงาน ($\bar{X} = 0.97$, $S.D=0.91$) 2) ได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ($\bar{X} = 1.95$, $S.D=0.92$) และ 3) ได้ติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในโรงงาน ($\bar{X} = 1.73$, $S.D=0.81$) ตามลำดับ

จากข้อมูลที่ได้ค้นพบ ความพึงพอใจในด้าน การได้รับข้อมูลข่าวสาร พบว่าผู้ใช้แรงงานได้รับและติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สุขภาพความปลอดภัย ข่าวสารเหตุบ้านการเมือง คุณภาพชีวิต อบายมุข ต่าง ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.38$, $S.D=0.62$) เมื่อจำแนกออกเป็นรายด้านก็จะอยู่ในระดับปานกลางและระดับน้อย ที่เท่ากัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้ใช้แรงงานไม่มีเวลามากที่จะได้รับรู้และติดตามข้อมูลข่าวสาร

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.57, S.D=0.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1) เคยได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ($\bar{X} = 1.98, S.D=0.20$) 2) ได้มีส่วนร่วมในการรณรงค์เรื่องความปลอดภัยในโรงงาน ($\bar{X} = 1.95, S.D=0.23$) และ 3) เคยได้มีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือในโรงงาน ($\bar{X} = 1.81, S.D=0.41$) ส่วนความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด มีสองข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานแบบเป็นทีม ($\bar{X} = 1.08, S.D=0.27$) รองลงมา คือ ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 1.05, S.D=0.22$)

จากข้อมูลที่ได้ค้นพบ ความพึงพอใจด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่าผู้ใช้แรงงานไม่มีส่วนในการร่วมแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจ ($\bar{X} = 1.57, S.D=0.26$) แต่ประการใด อันเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ ไม่ว่าจะเป็นด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานและส่วนร่วมในการวางแผนงานแบบเป็นทีม ซึ่งก็อยู่ในระดับที่น้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอำนาจการตัดสินใจต่างๆ นั้นขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา และผู้ใช้แรงงานคือผู้ปฏิบัติตามเท่านั้น

ด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจ

ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.14, S.D=0.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางและระดับน้อย เท่ากัน ดังนี้ ความพึงพอใจระดับกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีรายได้เพียงพอต่อรายจ่ายส่วนตัว ($\bar{X} = 2.98, S.D=0.17$) รองลงมา คือ สถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวมีความมั่นคงในระหว่างการทำงานในโรงงาน ($\bar{X} = 2.69, S.D=0.46$) ส่วนความพึงพอใจระดับน้อย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สมาชิกในครอบครัวมีรายได้จากอาชีพเสริม ($\bar{X} = 1.98, S.D=0.48$) รองลงมา คือ มีรายได้เพียงพอต่อรายจ่ายของครอบครัว ($\bar{X} = 1.97, S.D=0.19$) และส่วนระดับน้อยที่สุดหนึ่งข้อ คือ ต้องการมีรายได้เสริมจะพอใจกับรายได้ที่ได้รับ ($\bar{X} = 1.10, S.D=0.30$)

จากข้อมูลที่ได้ค้นพบ ความพึงพอใจในด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจ พบว่าสถานภาพทางเศรษฐกิจนั้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.14, S.D=0.32$) โดยเฉพาะปัญหาการขาดรายได้เสริมที่จะมาสำรองค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการดำเนินชีวิตทั้งด้านส่วนตัวและครอบครัว เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจกำลังอยู่ในช่วงวิกฤตหลายฝ่าย เช่น วิกฤตปัญหาทางการเมือง เศรษฐกิจในประเทศ

และทั่วโลก ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต เมื่อพิจารณาจากข้อมูลที่ได้รับกับความเป็นจริงที่ผู้วิจัย ได้พบเห็น โดยเฉพาะการขาดสภาพคล่องทางการเงิน ทำให้ครอบครัวต้องทำการกู้เงินจากสถาบัน การเงินเพื่อนำมาต่อยอดในการดำเนินชีวิต และอีกหลายๆ ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงาน เมื่อเกิดภาวะวิกฤตปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นตามมาด้วย เช่น ปัญหา อาชญากรรม ปัญหาครอบครัวแตกแยก ปัญหานี้สิน ปัญหาการตกงาน และอื่นๆ เป็นต้น ล้วนแต่ ส่งผลกระทบต่อสถานภาพทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะเศรษฐกิจของแต่ละครอบครัวของผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม

สรุป ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.13$, S.D=0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความ พึงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีหนึ่งข้อ คือ ด้านสวัสดิการ ($\bar{X}=3.03$, S.D=0.29) ส่วน ด้านที่เหลือผู้ใช้แรงงานมีความพึงใจในระดับน้อยทั้งหมด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X}=2.38$, S.D=0.62) 2) ด้านการได้ทำงานที่ทำทาย ความสามารถ ($\bar{X}=2.26$, S.D=0.43) 3) วันหยุด/วันชดเชย ($\bar{X}=2.18$, S.D=0.16) 4) สถานภาพ ทางเศรษฐกิจ ($\bar{X}=2.14$, S.D=0.32) 5) ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=2.05$, S.D=0.43) 6) ความโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=1.81$, S.D=0.34) 7) การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมเสมอภาคในการทำงาน ($\bar{X}=1.78$, S.D=0.38) และ 8) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X}=1.57$, S.D=0.26) ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี เมื่อ รวมเฉลี่ยในด้านคุณภาพชีวิต ส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.62$, S.D=0.50) และเมื่อ รวมเฉลี่ยในแต่ละด้านความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.13$, S.D=0.36) และเมื่อนำค่าเฉลี่ยทั้ง สองด้านนี้รวมกัน จะได้ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.38$, S.D=0.43) ทั้งนี้โดย ภาพรวมแล้ว คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานยังมีคุณภาพชีวิตที่ค่อนข้างต่ำ และเป็นปัญหาในปัจจุบัน ที่สภาพแรงงานของจังหวัดปราจีนบุรี โดยเฉพาะเขตพื้นที่อำเภอ กบินทร์บุรี ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพื่อนำมาหาค่าสถิติเพื่อให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตที่แท้จริง โดยนำเอาเกณฑ์ความ จำเป็นพื้นฐาน(จปฐ.) บางส่วนที่เกี่ยวข้องมาเปรียบเทียบกับความเป็นจริงตามสถานการณ์แรงงาน ปัจจุบัน ทำให้ทราบว่า คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรม กบินทร์บุรี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 3 สรุปสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขต
อุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

สภาพปัญหา

จากข้อมูลที่ได้ค้นพบ ด้านสภาพปัญหาของผู้ใช้แรงงาน พบว่ามีปัญหาความยากจน
เงินเดือนน้อยค่าใช้จ่ายสูงเป็นผลให้ในแต่ละเดือนรายรับไม่พอกับรายจ่าย คิดเป็นร้อยละ 87.61
ความเสียหายที่เกิดจากภัยน้ำท่วมร้อยละ 31.32 ขาดเงินสนับสนุนทุนในการศึกษาต่อสำหรับ
ตัวเองและบุตร คิดเป็นร้อยละ 30.32 ปัญหา การเบิกจ่ายเงินประกันสังคมสำหรับค่าใช้จ่ายในการ
รักษาพยาบาลเป็นไปอย่างล่าช้า คิดเป็นร้อยละ 9.95 และความลำบากใน การเดินทางในการมา
ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 5.90 มีภาระหนี้สินจากการกู้ยืมแหล่งเงินทุนกับสถาบันการเงินต่างๆ และ
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์คิดเป็นร้อยละ 5.42 ภาระหนี้สินจากการจำนองที่ดินธนาคาร
เกษตรและสหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 3.95 ไม่มีเบี้ยเลี้ยงยังชีพและวันหยุดสำหรับพนักงานตั้งครรภ์
คิดเป็น ร้อยละ 1.18

จะเห็นได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานโดย
ภาพรวม ยิ่งโดยเฉพาะปัญหาเรื่องความยากจน เงินเดือนน้อย รายได้ที่ไม่เพียงพอ มีภาระค่าใช้จ่าย
ต่างๆ สูงเป็นผลให้ในแต่ละเดือนรายรับไม่พอกับรายจ่าย ซึ่งมีความจำเป็นสูงสุดถึงร้อยละ 87.61
รองลงมาก็คือ ปัญหาความเสียหายทางการเกษตร ร้อยละ 31.32 และปัญหาทางด้านการขาดทุน
สนับสนุนการศึกษา ร้อยละ 30.32 ตามลำดับ ทำให้ขาดโอกาสทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นปัญหา
สำคัญด้านใดก็ตาม ต่างก็มีผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงาน
อุตสาหกรรม นี่คือนปัญหาทุกขั้วร้อนของผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของเศรษฐกิจประเทศ และมี
คุณภาพชีวิตที่ไม่ดีนักเมื่อเปรียบเทียบกับความเติบโตทางเศรษฐกิจ หน่วยงานใดที่เกี่ยวข้องน่าจะ
นำประเด็นของสภาพปัญหาไปเป็นแบบแผนกำหนดแนวทางหรือทิศทางแก้ไขเร่งด่วนเพื่อ
ช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากข้อมูลที่ได้ค้นพบ ด้านข้อเสนอแนะหรือความต้องการของผู้ใช้แรงงาน พบว่า มี
ความต้องการที่จะเสนอให้ทางโรงงานปรับขึ้นเงินเดือนให้ เป็นความต้องการอันดับแรก คิดเป็น
ร้อยละ 71.46 รองลงมาคือ เรียกร้องให้รัฐบาลปรับราคาน้ำมัน และสินค้าต่าง ๆ ให้ถูกลงร้อยละ
46.32 ทางโรงงานควรเพิ่มเวลาในการทำโอที จะได้มีรายได้เพียงพอร้อยละ 32.68 องค์กร
บริหารส่วนตำบลควรชดเชยค่าความเสียหายเพื่อช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานที่ประสบภัยน้ำท่วม

ร้อยละ 30.07 เสนอให้นายจ้าง หน่วยงานราชการหรือรัฐบาล เข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนจัดหาทุนในการศึกษาต่อหรือสนับสนุนการศึกษาของผู้ใช้แรงงานหรือบุตรผู้ใช้แรงงานคิดเป็นร้อยละ 29.18 จัดเบี้ยขยันเบี้ยยังชีพ คิดเป็นร้อยละ 12.85 เสนอเรียกร้องให้รัฐบาลจัดสรรที่ดินทำกินให้ประชาชนที่ไม่มีที่ดินทำกินคิดเป็นร้อยละ 4.12 ให้มีสวัสดิการรักษายาพยาบาลฟรีโดยไม่ต้องผ่านการใช้ประกันสังคมเนื่องจากการเบิกจ่ายยุ่งยากและล่าช้ามากคิดเป็นร้อยละ 3.25 ให้โรงงานเพิ่มสวัสดิการรับประทานอาหารกลางวันฟรีเพื่อลดค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ 1.21 อยากให้รัฐบาลช่วยผ่อนผันหนี้สินธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์คิดเป็นร้อยละ 0.88 เสนอให้โรงงานดูแลเอาใจใส่พนักงานที่ตั้งครรภ์ มีเบี้ยเลี้ยงชีพขณะตั้งครรภ์หรือเพิ่มสวัสดิการให้ดีกว่าเดิมคิดเป็นร้อยละ 0.59 อีกทั้ง ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดแหล่งเรียนรู้สร้างเงินสร้างงาน ร้อยละ 0.29

ในด้านข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างผู้ใช้แรงงานในโรงงาน เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี สะท้อนให้เห็นความต้องการที่จะให้โรงงานอุตสาหกรรม ปรับขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ใช้แรงงานถึงร้อยละ 71.46 เป็นความต้องการอันดับแรก นั้นหมายถึง การปรับขึ้นเงินเดือนซึ่งจะช่วยผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในด้านการแก้ปัญหาเร่งด่วนเฉพาะหน้าในสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจทรุด รวมถึงความต้องการให้หน่วยงานทั้งทางภาครัฐ เอกชน และส่วนที่เกี่ยวข้องหันมาให้ความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วนและจริงจัง โดยเฉพาะความเดือนร้อนจากภาวะเศรษฐกิจที่ย่ำแย่ มีค่าใช้จ่ายมากและมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยภาพรวมความต้องการความช่วยเหลือเร่งด่วนอีกข้อ คือขอเรียกร้องให้รัฐบาลปรับราคาน้ำมัน และสินค้าอุปโภคบริโภคต่าง ๆ ให้ถูกลงร้อยละ 46.32 ทั้งนี้พิจารณาได้จากสภาพปัญหาค่าครองชีพที่สูงขึ้นซึ่งรายจ่ายมากกว่ารายรับ และภาวะปัญหาหนี้สิน ไม่มีที่ดินทำกินสวัสดิการต่างๆ อีกทั้งปัจจัยทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน และทุกสถานภาพทางอาชีพอื่นได้รับผลกระทบที่ไม่แตกต่างกัน และต้องการความช่วยเหลือจากทุกๆ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเร่งด่วน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ในครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ระดับคุณภาพชีวิต

ระดับคุณภาพชีวิต ผลการวิจัย พบว่า ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า ลักษณะการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้มากรวมถึงประสบการณ์และทักษะอะไรมากนัก และไม่ต้อง รับผิดชอบอะไรมาก นอกเสียจากทำหน้าที่ตามตำแหน่งของฝ่ายผลิตตามคำสั่งของประเภทงาน ในแต่ละแผนกเท่านั้น สอดคล้องกับฉันทพล ภู่อึ้ง(2540) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการ ทำงานของพนักงาน โรงงานมักกะสัน การรถไฟแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างคือพนักงาน โรงงาน มักกะสันจำนวน 360 คน พบว่า องค์กรประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงใน การทำงาน การบูรณาการด้านสังคม ชรรรมบุญในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับชีวิตด้านอื่นๆ และการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม โดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และใน ส่วนทางด้านความพึงพอใจนั้น เนื่องจากลักษณะการทำงานที่อยู่ในตำแหน่งผลิตตามคำสั่งของงาน และมีความแตกต่างในชนิดของงาน ทำให้ค้นพบปัญหาทางด้าน ที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้ แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี ได้แก่ ปัญหาด้านรายได้น้อย เนื่องจากได้รับผลกระทบวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น ภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้นเป็นเงาตามตัว ปัญหาด้านขาดโอกาสทางการศึกษา ซึ่งได้รับผลมาจากความยากจนไม่มีทุนที่จะศึกษาต่อทำให้ ขาดโอกาสที่จะสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงได้ อีกทั้งปัญหาการเป็นหนี้เป็นสินของ ผู้ใช้ แรงงานที่ได้ทำการกู้ยืม สถาบันการเงินและแหล่งกู้ยืมต่าง ๆ และขาดการได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร น้อย ทำให้ไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนต่อสถานการณ์บ้านเมือง สังคม และเศรษฐกิจ บางครั้งทำให้การปรับตัวของผู้ใช้แรงงานไม่ทันต่อสถานการณ์ และการได้รับวันหยุดต่อสัปดาห์ก็ มีเพียงหนึ่งวัน จึงเป็นสิ่งที่ยากแก่การที่จะทำให้โอกาสในการสร้างคุณภาพชีวิตน้อยลง ตามด้วย ปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติ ทำให้พืชผลทางการเกษตรเสียหาย และปัญหาสินค้าอุปโภคบริโภค ต่าง ๆ มีราคาสูง รวมถึงความมั่นคงจากการทำงานค่อนข้างน้อย จึงทำให้ความพึงพอใจใน คุณภาพ ชีวิตในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับน้อย

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านรายได้ก้าวหน้า มีคุณภาพชีวิตในด้านรายได้ก้าวหน้า อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.92 ทั้งนี้ ผู้ใช้แรงงานได้รับค่าตอบแทนเป็นรายวันตามกฎหมาย แรงงาน หรือค่าแรงขั้นต่ำ 155 บาทต่อวัน ในปี 2551(กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ประกาศเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 8) 1 ม.ค. 2551) ซึ่งถือว่าเป็นค่าตอบแทนที่ค่อนข้างต่ำเมื่อ เปรียบเทียบกับสถานะเศรษฐกิจ โดยเฉพาะค่าครองชีพในปัจจุบัน สอดคล้องกับรัตติยา ศุภจิตกุลชัย (2545) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรม กรรมศึกษา บริษัท ไทยคิควา อินดัสทรีส์ จำกัด พบว่า พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม

ที่มีปัจจัยทางด้านรายได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตต่างกัน

ด้านมีโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย 1.81 ซึ่งโอกาสและความมั่นคงในการทำงานแสดงให้เห็นคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ใช้แรงงาน แต่เนื่องจากข้อค้นพบ เป็นเพราะขาดคุณสมบัติทางการศึกษาโอกาสในด้านความมั่นคงของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมจึงน้อย สถานภาพของผู้ใช้แรงงานเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่อาจหมดสภาพการใช้งานตามกาลเวลาหรืออาจหมดสภาพก่อนถึงเวลาอาจทำให้ถูกปลดออกจากการทำงาน ซึ่งอาจหมายถึง หมดโอกาสสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานได้ เช่นสถานการณ์ปัจจุบันที่ สถานประกอบการที่ประสบปัญหาเศรษฐกิจ และได้รับผลกระทบจากการเมือง ได้ปลดพนักงานและปิดกิจการเป็นจำนวนมาก สอดคล้องกับ ศาสตราจารย์นิคม จันทรวิฑูร(2537 :15-17) ที่ได้กล่าวถึง ระบบความมั่นคงหรือระบบการประกันสังคมในประเทศต่าง ๆ ว่ามิได้เริ่มต้นขึ้นอย่างสมบูรณ์ แบบ แต่จะเริ่มทีละขั้น ๆ โดยทั่วไปมักเริ่มมีอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยในงานก่อน ต่อมาก็มีขยายไปยังการเจ็บป่วยนอกงาน การสงเคราะห์บุตร การตาย จากนั้นก็เริ่มให้ความสนใจในผู้สูงอายุ คือ ประกันชราภาพ อันเป็นเรื่องให้ผลประโยชน์ตอบแทนระยะยาว แต่อย่างไรก็ตามการจะเริ่มในสาขาใดจะขึ้นอยู่กับ สภาพความพร้อมทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และความสามารถทางการบริหารของสถาบันความมั่นคงทางสังคมของประเทศนั้น ๆ เมื่อประเทศพัฒนายิ่งขึ้นก็จะมีค่าใช้จ่ายเพื่อแก้ไขการขาดแคลนรายได้ การรักษาพยาบาล การให้เงินช่วยเหลือใน โครงการที่หลากหลายแต่จะกระตุ้นให้เกิดการช่วยเหลืออื่น ๆ เช่น การช่วยเหลือด้านภาษีพิเศษ การสร้างเสริมด้านที่อยู่อาศัย อาหาร และการขนส่งและยังความมั่นคง ทางสังคมก้าวหน้ามากขึ้น ๆ ก็จะทำหน้าที่เสมือนเป็นกลไกเป็นตัวส่งผ่านทางสังคม ของรายได้สินค้าและบริการต่าง ๆ ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของสังคม และพร้อมกันนั้นก็เป็นมาตรการที่เป็นการป้องกันมากกว่าการแก้ไขปัญหาหรือการเยียวยาต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาความมั่นคงในการกินดี อยู่ดี ของประชาชนยิ่งขึ้น

ด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจ พบว่า รายได้ที่ได้จากการทำงานในโรงงานและรายได้จากการทำเกษตรรวมถึงรายได้เสริม ที่เจือจุนครอบครัวยังไม่เพียงพอและยังคงเป็นปัญหาที่ทำให้สถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวเริ่มไม่มีความมั่นคงในช่วงระยะวิกฤตเศรษฐกิจขาลงรวมถึงผลกระทบจากการเมือง สอดคล้องกับวารินทร์ รัตนเวสส์(2542) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ในคุณภาพชีวิต 7 ด้าน พบว่า แรงงานเหล่านี้มีคุณภาพชีวิตในด้านครอบครัวสูง ส่วนด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจต่ำ

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากการวิจัยที่พบ ด้านคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนที่ถือว่ายังมีปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยลงไป ได้แก่ ที่อยู่อาศัย ร่วมใจพัฒนา รายได้ก้าวหน้า ที่จะต้องได้รับการช่วยเหลือจากทุกภาคส่วน ดังนี้

1. รัฐ ควรเร่งหาทางแก้ไขปัญหาของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม แบบองค์รวม เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
2. รัฐ ควรมีมาตรการ หรือแนวทางการบังคับให้กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้ใช้ผลได้จริง และสอดคล้องกับสถานะสังคม เศรษฐกิจ และจริยธรรมของการทำงานทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

จากการวิจัยที่พบ ด้านความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้ทำงานที่ทำทายความสามารถ วันหยุด/วันชดเชย สถานภาพทางเศรษฐกิจ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมและเสมอภาคในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่ยังคงเป็นปัญหาที่ค้นพบในด้านความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงาน ที่จะต้องได้รับการช่วยเหลือจากทุกภาคส่วนอีกเช่นกัน ดังนี้

1. รัฐควรปรับปรุงอัตราค่าแรงขั้นต่ำให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ พร้อมทั้งหามาตรการตรวจสอบ และบังคับใช้ให้เกิดผลได้จริง และเพิ่มช่องทางให้ผู้ใช้งานที่ถูกเอาเปรียบค่าแรงในทุก ๆ กรณี สามารถเรียกร้องความเป็นธรรมได้สะดวก
2. ผู้ประกอบการ หรือนายจ้าง ควรตรวจสอบสภาพเครื่องมือเครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงสุขภาพอนามัยโดยรวม ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้และปลอดภัย
3. ผู้ประกอบการ หรือนายจ้าง ควรให้ความสำคัญกับแรงงานในเรื่องความคิดเห็น ความสามารถ ให้โอกาส และสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ใช้

แรงงาน ให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ปรับปรุงจริยธรรมโรงงานให้ครอบคลุมความพึงพอใจ
ของผู้ใช้แรงงาน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้เกณฑ์ในการวัดระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานใน โรงงาน
อุตสาหกรรม โดยใช้เกณฑ์วัดระดับคุณภาพชีวิตเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง
น้อย น้อยที่สุด ทำให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมของผู้ใช้แรงงานใน โรงงานอุตสาหกรรม
อยู่ในระดับ น้อย ตามเกณฑ์ชี้วัด ในการทำวิจัยคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงานใน โรงงานอุตสาหกรรม
ครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรทำการศึกษางานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับระดับคุณภาพชีวิตในหลายมิติอีก
ทั้งตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้อง บริบทชุมชน วัฒนธรรมชีวิต สวัสดิการและสภาพสังคมโดยรวม และ
รวมถึงตัวบุคคลทั้งในพื้นที่กลุ่มเป้าหมายและนอกพื้นที่
2. ควรทำการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานประเภทอื่นว่ามีคุณภาพชีวิตอยู่
ในระดับใด และสำรวจข้อมูลเชิงลึกของกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา
3. และควรทำการศึกษาตัวแปร ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของประชากรศึกษา
รวมถึงการทำ (Focus Grop) เพื่อให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตตามความเป็นจริง

บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์, 2545.
- กรมพัฒนาชุมชน สำรวจความจำเป็นพื้นฐาน จปฐ. 2550.(เอกสารอัดสำเนา)
- โกวิทย์ พวงงาม. “ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา ความหมาย เครื่องชี้วัด และทฤษฎีการพัฒนา.” เอกสารประกอบการเรียนการสอนวิชาทฤษฎีการพัฒนาสังคม สาขาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 2548. (อัดสำเนา)
- จรูญ คุณมี. “ประชากรศึกษากับการพัฒนาคุณภาพชีวิต.” เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ เรื่องประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ณ สถาบันประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2539. (อัดสำเนา)
- เจษฎา ธรรมขันติพงศ์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.
- ฉวีวรรณ เรืองอุทัย. “การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานอพยพในจังหวัดสมุทรปราการ.” สารนิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ โครงการสวัสดิการสังคม สมุทรปราการ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, 2541.
- ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ และคณะ. คู่มือฉบับสมบูรณ์ประชากรศึกษา. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2537.
- ชาญชัย อาจิณสมาจาร. พฤติกรรมในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, 2535.
- ณัชพล ภูเต็ง. “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานมักกะสัน.” วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง , 2540.
- ณัฐภัทร กิจผดุง. “คุณภาพชีวิตของเกษตรกรลูกค้าธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) หน่วยอำเภอจอมทอง สาขาจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2543.
- ดิเรก ฤกษ์ห่วย. การพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานครพิมพ์, 2527.
- _____. “การพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ.” วารสารวิทยาสารเกษตรศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์ 1,1(2527):1-7.
- ดิน ปรัชญพทุทธิ. การพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2530.

- ตุลา ปัจฉิมเวช. กรณีศึกษากลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรมลูกจ้างหญิงที่ได้ค่าจ้างแบบราย
เหมาขึ้น:หนทางเอาเปรียบลูกจ้างในอุตสาหกรรมเสื้อผ้า. กรุงเทพฯ:สำนักงานกองทุน
 สนับสนุนการวิจัย , 2546.
- ธีรนุช ติระประกิจ. “แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการคลัง
 ในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546.
- นวลศิริ เปาโลहितย์. “การพัฒนาคุณภาพชีวิต.” ในเอกสารการสอนชุดวิชา การแนะแนวกับการ
พัฒนาคุณภาพชีวิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533.
- นพรัตน์ รุ่งอุทัยศรี. “มิติใหม่แผนพัฒนาบุคลากร.” จุฬาลงกรณ์วารสาร 23,8(กรกฎาคม-
ธันวาคม 2533): 13-19.
- นันทนา ศิริประภาศิริ. “คุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมในกรุงเทพฯ:และ
 ปริมณฑล.” เอกสารประกอบการสัมมนางานวิจัยเพื่อร่วมเฉลิมพระเกียรติเนื่องในวโรกาส
 พระราชพิธีกาญจนาภิเษก เรื่อง คุณภาพชีวิตของคนในกรุงเทพฯ และปริมณฑล สำนักวิจัย
 สถาบันจิตพัฒนาบริหารศาสตร์ 2539. (อัดสำเนา)
- นพพร เนื่องแก้ว. “คุณภาพชีวิตแรงงานของแรงงานชั้นกรรมกรในเขตนิคมอุตสาหกรรม
 มาบตาพุด ระยอง.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ
มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.
- นิคม จันทรวิฑูร. กฎหมายประกันสังคม แนวคิดพัฒนาการและการก้าวหน้าของการดำเนินงาน
ในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.
- _____. “โลกของงาน :ปัญหาของคนยุคปัจจุบัน.” เอกสารประกอบการสอนวิชา
 แรงงานศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ คณะสังคม
 สงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537. (อัดสำเนา)
- นิพนธ์ คันธเสวี. “คุณภาพชีวิตสำหรับสังคมไทย.” เอกสารประกอบการสัมมนาระดับชาติ เรื่อง
 ภาวะสังคมไทย 2525. (อัดสำเนา)
- เนาวรัตน์ และศุภวัลย์ พลายน้อย. สารศึกษาประชากร. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต, 2529.
- นิตา ชูโต. การวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์ พี.เอ็น.การพิมพ์, 2540.
- เบญญา ยอดดำเนิน แอ้ตติกิจ และคณะ. ตำราประกอบการสอนและการวิจัยการศึกษาเชิงคุณภาพ:
เทคนิคการวิจัยภาคสนาม. พิมพ์ครั้งที่ 3. นครปฐม:สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
 มหาวิทยาลัยมหิดล, 2536.

- บุญแสง ชีระภากร. “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน.” จุลสารพัฒนาข้าราชการ 25, 1(ม.ค.-มี.ค.2538) : 12.
- บุญเจือ วงศ์เกษม. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต.” วารสารเพิ่มผลผลิต (ธันวาคม 2529-มกราคม 2530): 43.
- ประทีน ไกรสรโกวิทย์. “ความพึงพอใจสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม การผลิตประเภทขนส่งขนาดต่าง ๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ.” วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ โครงการสวัสดิการสังคม สมุทรปราการ มหาวิทยาลัยเฉลิมพระเกียรติ, 2541.
- ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์. การมีส่วนร่วมของแรงงานกับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตสิ่งแวดล้อม. _____ .แรงงานการมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : มูลนิธิอารมณื พงศ์พังัน, 2535.
- _____ .วิธีวิทยาศึกษาสังคมไทย: วิธีใหม่แห่งการพัฒนา. กรุงเทพฯ:ฝ่ายข้อมูลและเผยแพร่โครงการส่งเสริมองค์การพัฒนาเอกชนไทย, 2535.
- ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง. ทฤษฎีแนวคิดในการพัฒนาประเทศ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2515.
- ผจญ เฉลิมสาร. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางโรงงานนิคมอุตสาหกรรม เวลโกลด์ จังหวัดฉะเชิงเทรา.” ภาคนิพนธ์ปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2538.
- พยนต์ อัมชาลัย. “ภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงานกรรมกรในจังหวัดระยอง ปี 2543.” ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2543.
- พรสุข อัสวนิเวสน์. “คุณภาพชีวิตกับการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร:ศึกษากรณี โรงงาน วัตถุประสงค์ทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหารศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.
- พรพิทักษ์ เจตนะ. “คุณภาพชีวิตตามความจำเป็นพื้นฐานขอครัวเรือนในชุมชนแออัด กรณีชุมชนชอยเสื่อใหญ่อุทิศ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร. ” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาเมือง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม , 2549.

- พิกุล เจียวท่าไม้. “การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของแรงงานไทย จังหวัดลำปาง ก่อนและหลังไปทำงานต่างประเทศ.” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการโครงการสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, 2544.
- พีระ เอี่ยมสุนทร. “การศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอ ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารองค์กร มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2544.
- พัชรภรณ์ ดวงชื่น. “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.
- ฟ้าใส พุ่มเกิด. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับสุขภาพจิตของผู้ช่วยเหลือคนไข้โรงพยาบาลรัตนราชธานี.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาชุมชน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.
- ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์. “การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์:ศึกษกรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.
- มานิช ณรงค์เพชร. “ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อม เขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2548.
- มณีรัตน์ ไพรวงเรือง. “ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- ยรรยง หอมศรีวรานนท์. “ชีวิตทางเศรษฐกิจของแรงงานต่างถิ่น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง.” ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2543.
- เย็นใจ เลหาวนิช. “คุณภาพชีวิต:ความคิดรวบยอดที่สำคัญของประชากรศึกษา.” วารสารประชากรศึกษา 4 (2520) : 36.

ยูวัฒน์ วุฒิเมธี. “คุณภาพชีวิตประชากรกับการพัฒนาชนบท.” วารสารประชากรศึกษา 6, 6 (2522):10-18.

ราชกิจจานุเบกษา (ฉบับกฤษฎีกา). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 311,55 (11 ตุลาคม 2540) :62-63.

รัตติยา นิตย์ภิรมย์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการเขต 2 ฝ่ายปฏิบัติการ 2 ภาคเหนือ กรุงเทพฯ บริษัท ซีพี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2548.

รัตติยา สุภจิตกุลชัย. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา บริษัทไทยคิกูวา อินดัสทรีส์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา , 2545.

ระวี ภาวิไล. “คุณภาพชีวิต.” จดหมายข่าวสภาวะแวดล้อม สถาบันวิจัยสภาพแวดล้อม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กันยายน 2523: (อค์สำเนา)

รายงานคุณภาพชีวิตของคนไทยจากข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน(จปฐ.) คณะกรรมการอำนวยการงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน (พชช.) 2548. (เอกสารอค์สำเนา)

เรณูวรรณ หาญวาทย์. อนามัยชุมชน เล่ม 1. กรุงเทพมหานคร: โครงการสวัสดิการวิชาการสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข , 2540.

วิทยาลัยวิชาการศึกษาและกรรมการฝึกหัดครู. สัมมนาประชากรศึกษากับการปรับปรุงคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิบูลย์กิจ, 2516.

วิชัย ใจแก้ว และคณะ. “การศึกษาภาวะเสี่ยงต่อสุขภาพของคนงานในโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จสำเร็จรูป.” วารสารการส่งเสริมสุขภาพอนามัย 3,36 (2541):49-57.

วิจิตร ระวีวงศ์. ความหมายสวัสดิการแรงงาน ใน สวัสดิการแรงงาน ม.ป.ท., 2525.

วรภรณ์ รัตนเวสส์. “คุณภาพชีวิตของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม: ศึกษากรณีโรงงานสิ่งทอในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ , 2542.

ศิริพรรณ เนตยานุวัฒน์. “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตสามด้า กรุงเทพมหานคร : ศึกษากรณีบริษัท บิ๊กสตาร์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต , 2548.

ศูนย์สารสนเทศกระทรวงมหาดไทย. ข้อมูลแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554. [เข้าถึงเมื่อ]. 22 มกราคม 2552. เข้าถึงได้จาก <http://www.moi.go.th>

ลีปนันท เกตุทัต. “ระบบการศึกษาช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างไร.” เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการครั้งที่ 3 มหาวิทยาลัยมหิดล 2528. (อัดสำเนา)

สมพร แก้วทองค้. “คุณภาพชีวิตของประชาชนในหมู่บ้านจุฬาภรณ์พัฒนาและหมู่บ้านทั่วไป จังหวัดนราธิวาส .” ฝ่ายวางแผนและวิจัย กรมการศึกษานอกโรงเรียน ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคใต้ กระทรวงศึกษาธิการ ,2544. (อัดสำเนา)

สมพจน์ กวางแก้ว. “คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานหญิงในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าในจังหวัดอุดรธานี.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ , 2547.

สรเสรีญ วงษ์ชะอุ่ม. “การพัฒนาที่ผ่านมา:ก้าวหน้าแต่ยังไม่สมดุล.” เอกสารประกอบการเรียนการสอนวิชาทฤษฎีการพัฒนาสังคม สาขาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 2548. (อัดสำเนา)

สมศักดิ์ อยู่รอด. “การสำรวจคุณภาพชีวิตของสมาชิกกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์:กรณีศึกษาเฉพาะกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดแสง ตำบลแสง อำเภอมือง จังหวัดจันทบุรี.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา นโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.

สุนนทิพย์ ใจเหล็ก. “การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกค้า ในบริษัทไทยกับลูกค้าในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น.” วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.

สมใจ นัตรไทย. “คุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้าง.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล, 2543.

สำนักแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี กระทรวงแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี. รายงานความเคลื่อนไหวของกลุ่มข้อมูล ดัชนีชี้วัด 9 ตัว(ความก้าวหน้า มกราคม-มีนาคม 2549) ประกอบการพิจารณา ทบทวนกำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำจังหวัดปราจีนบุรี , 2549.(อัดสำเนา)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. “สำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 25 49.” ข้อมูลพื้นฐานนอกเขตเทศบาล จังหวัดปราจีนบุรี,2549 (อัดสำเนา)

สุพรรณิ ไชยอำพร. “รายงานการวิจัยคุณภาพชีวิตของคนไทยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างชาวเมืองกับชาวชนบท.” คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540. (อัดสำเนา)

สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. ชีวิตทางเศรษฐกิจของคนงานที่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ. กรุงเทพฯ มูลนิธิธอรณัม พงษ์พ้งัน, 2533 .

_____. ปัญหาแรงงานในประเทศไทย. กรุงเทพฯ โรงพิมพ์มัยคัพบลิซซิง, 2538.

สุภางศ์ จันทวานิช และวิชนี ศิลตระกูล. “การพัฒนาแนวคิดและเครื่องชี้วัดสังคมและคุณภาพชีวิต
ในประเทศ. ” ใน อนุชาติ พวงสำลีและอรทัย อาจอ่ำ (บรรณาธิการ), กรุงเทพฯ:สำนักงาน
กองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2539.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2519.
สุวิทย์ ยิ่งวรพันธ์. “ความหมายของสวัสดิการแรงงาน.” เอกสารการสัมมนาเรื่องสวัสดิการแรงงาน
กรุงเทพฯ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2520.

สรรเสริญ เตชะบูรพา. “การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล.” กรุงเทพฯ :วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์, 2545.

เสนาะ ดิยาว. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.

สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคมกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. อนุสัญญา
และข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 72-82 พ.ศ. 2529-2538
กรุงเทพฯ : หจก. เพิ่มเสริมกิจ, 2539.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. “แนวคิดและทิศทางการพัฒนา
ประเทศในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 .” เอกสารประกอบการสัมมนาระดับชาติ,
มีนาคม 2538. (อัดสำเนา)

อัจฉรา นวจินดา. “ความสัมพันธ์ระหว่างความจำเป็นพื้นฐานภาวะทางคหกรรมศาสตร์และ
คุณภาพชีวิต. น.247-270. รายงานผลการวิจัยในการประชุมวิชาการประชากรศาสตร์
แห่งชาติ .” โดยสมาคมนักประชากรไทย วันที่ 9-10 พฤศจิกายน. 2532

อรทัย อาจอ่ำ. การวิจัยและการพัฒนาความจำเป็นพื้นฐานในชุมชนผู้มีรายได้น้อยในเมือง:กรณี
ชุมชนวัดช่องลม. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2536.

อรุณี สุมโนมหาอุดม. “คุณภาพชีวิตการทำงาน:ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, 2542.

อภิชัย ศรีเมือง. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัด
นครศรีธรรมราช. ” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2540.

อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล. การวิจัยเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพชีวิตทั่วไป
กรุงเทพฯ. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติร่วมกับคณะกรรมการแห่งชาติ เพื่อวิจัย
และพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย, 2538.

อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอ่ำ. “การพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทย.” สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), 2539. (อัครสำเนา)

ภาษาอังกฤษ

Callan, K. Kondo. Population and the Quality of Life, Training in population Education in the Pacific, UNESCO Reginal office for Population Education in Asia and the Pacific: Bangkok and UNESCO office for the Pacific and Asia, 1985. 4-17. [Online].
Abstract from: BRS File: LISA Item: 91-3621

Arthur, W.Sherman, and George W.Bohlandes. Managin Human Resource. Ohio: Southwestern Publishing, 1963.

Bluestone. “Implementing Quality of work Life Programmer.” Management Review 7, (July 1977):43-46.

Cacio, W.F. Managing human resource. 4th ed. NEW York:McGraw- Hill,1977.

Chruden, Sherman and Fringe Benefits. Personnel Management. South Western Publishing Company, 1968.

Davis Louis E, et al. Quality of Working Life. London:Collier Macmillan Publishers., 1975.
1977. Enhancing The Quality of Working Life:Developments in The United States. International Labor Review, 116(July-August), 53-56. [Online]. Abstract
from: DIALOG(R) File: ERIC Item: ED368378

Delamontte, Yves, and Takezawa Shin-chi. Quality of Working Life in International perspective. Geneva:International Labour Office., 1984.

ESCAP. Study on the Development of Quality of Life. Indicators in Asia and The Pacific, Bangkok:United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific., 1990.

Graham. Human Resource Management. Great Britian. The Chancer Press, 1978. (1995): 6-11. [Online]. Abstract from: DIALOG(R) File: ERIC Item: EJ 467805

Guest, Robert H, “Quality of work Life-learning form Tarrytown”. Harvard Business Review (July-August 1979):76-87.

Maslow, A.H. Motivation and Personality. New York:Harper&Brothers, 1967.

Mangahas, Marhar. Measuring the Quality of Life:Philippine Social Indicators. Manila: The Development Academy of the Philippine., 1977.

- Ostroot, Nathalie shin Doh, and Synder Wayan. "Quality of Life Percptions In Two Culture." Social Indicators Research 11, 2(August 1982):76-78.
- Sherma, R.C. Population, and Resources. Environment and Quality of Life. New Delhi:Dhanpa trial&Sons, 1988.
- Skrovan Daniel J. Quality of working Life: Perspectives for Business and Public Sector. United States of America: Addison-Wesley Publishing Company. Inc., 1983.
- UNESCO. Population Education in Asia : a Soure book. Booklet 4 :Quality of life themes. _____ . Bangkok:Unesco reginal office education in Asia., 1975.
- Quality of Life :An Orientation of Population Education. Bangkok: UNESCO, 1971.
- Yamane, Taro. Statistic:An Introducation Analysis. 3rd Tokyo : Harper International Education, 1967.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง

ประกาศกระทรวงมหาดไทย

เรื่อง กำหนดงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 2 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 กระทรวงมหาดไทย จึงออกประกาศกำหนดงานต่อไปนี้ เป็นงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของ ลูกจ้าง ตามข้อ 3 (3) แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

1. งานที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ หรือต้องทำในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
2. งานผลิตหรือขนส่งวัตถุเคมีอาจเป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ
3. งานที่ต้องทำเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี
4. งานเชื่อมโลหะด้วยออกซิเจน
5. งานที่ต้องทำเกี่ยวกับกลิ่น ไอ ควัน ก๊าซ ฝุ่น หรือละออง อาจเป็นอันตราย
6. งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือซึ่งผู้ทำ ได้รับความสั่นสะเทือนอาจเป็นอันตราย
7. งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัดอาจเป็นอันตราย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 16 เมษายน พุทธศักราช 2515

พวง สุวรรณรัฐ

ปลัดกระทรวงมหาดไทย ผู้ใช้อำนาจของ

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

(ประกาศในในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 89 ตอนที่ 61 ฉบับพิเศษ หน้า 43 วันที่ 16 เมษายน 2515)

ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 2 (7) และข้อ 14 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 กระทรวงมหาดไทยจึงกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง”

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ 3 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างที่ประกอบกิจการดังต่อไปนี้

1. การทำเหมืองแร่ เหมืองหิน หรือกิจการปิโตรเลียม
2. การทำ ผิด ประกอบ บรรจุ ซ่อม ซ่อมบำรุง เก็บรักษา ปรับปรุง ตกแต่ง เสริมแต่ง ดัดแปลงเพื่อการค้า แปรสภาพ ทำให้เสียหาย หรือทำลายซึ่งวัตถุหรือทรัพย์สินและรวมถึงการต่อเรือ การให้กำเนิด แปลงและจ่ายไฟฟ้า หรือพลังงานอย่างอื่น
3. การก่อสร้าง ต่อเติม ติดตั้ง ซ่อม ซ่อมบำรุง คัดแปลงหรือรื้อถอนอาคาร สนามบิน ทางรถไฟ ทางรถราง ท่าเรือ อุโมงค์ สะพาน เข็มขัดเรือ ทางน้ำ ถนน เขื่อน อุโมงค์ ท่อระบาย ท่อน้ำ โทรเลข โทรศัพท์ ไฟฟ้า ก๊าซหรือประปา หรืองานก่อสร้างอื่นๆ รวมทั้งการเตรียมหรือวางรากฐานของงานก่อสร้าง หรือ โครงสร้างนั้นๆ
4. การขนส่งคนโดยสารหรือสินค้าโดยทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ และรวมถึงการบรรทุกขนถ่ายสินค้าด้วย

ข้อ 4. ประกาศนี้มีให้ใช้บังคับแก่

1. ราชการส่วนกลาง
2. ราชการส่วนภูมิภาค
3. ราชการส่วนท้องถิ่น
4. กิจการอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้อำหนด

ข้อ 5 ในประกาศนี้

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้างในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล

หมายความว่าผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้าง เพื่อรับค่าจ้างไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม และหมายความรวมถึงลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวแต่ไม่รวม ถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

“ความปลอดภัยในการทำงาน” หมายความว่า สภาพการทำงานซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดอุบัติเหตุ การประสบอันตราย โรค การเจ็บป่วย หรือความเดือดร้อน รำคาญเนื่องจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน

“เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน” หมายความว่า ลูกจ้างผู้ซึ่งนายจ้างแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ตามประกาศนี้

“สถานประกอบกิจการ” หมายความว่า หน่วยงานแต่ละแห่งของจ้างที่ดำเนินกิจการตามลำพังเป็นหน่วยๆ และมีลูกจ้างทำงานอยู่

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมแรงงาน

ข้อ 6 ให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปในสถานประกอบกิจการแต่ละแห่ง จัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานอย่างน้อยแห่งละหนึ่งคน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลาที่มีการทำงานดังต่อไปนี้

1. ดูแลให้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง
2. ให้คำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานแก่นายจ้างและลูกจ้าง
3. ควบคุมและดูแลการใช้อุปกรณ์ความปลอดภัยให้ถูกวิธีและให้อยู่ในสภาพที่ใช้ใช้งานได้
4. ตรวจสอบสภาพการทำงานและการปฏิบัติงานของลูกจ้างแล้วรายงานนายจ้างให้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน
5. บันทึก จัดทำรายงาน และสอบสวนเกี่ยวกับอุบัติเหตุและ โรคซึ่งเกิดขึ้นเนื่องเกี่ยวกับการทำงาน
6. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

ข้อ 7 ให้นายจ้างแจ้งชื่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้แต่งตั้ง

การแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างแสดงปริญญาบัตร หรือหลักฐานการศึกษาอบรมและทดสอบหรือหลักฐานการปฏิบัติงานของผู้นั้นด้วย

ข้อ 8 เมื่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานพ้นจากหน้าที่ ให้นายจ้างจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานคนใหม่แทน และแจ้งชื่อต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ภายในหกสิบวันนับแต่วันเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานคนเดิมพ้นหน้าที่

ข้อ 9 ให้นายจ้างส่งรายงานการดำเนินการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานตามแบบที่กฎหมายแรงงานกำหนดต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเป็นประจำทุกหกเดือน ทั้งนี้ ภายในเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนด

ประกาศ ณ วันที่ 6 พฤษภาคม พ.ศ. 2528

พลเอก สิทธิ จิรโรจน์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

(ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 102 ตอนที่ 60 ลงวันที่ 16 พฤษภาคม 2528)

ประกาศกระทรวงมหาดไทย

เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย สำหรับลูกจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 2 (7) แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 กระทรวงมหาดไทย จึงออกประกาศกำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะและมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง ตามข้อ 63 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ดังต่อไปนี้

1. สถานที่ทำงานที่ลูกจ้างทำงานไม่เกินสิบห้าคน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งที ห้องน้ำและส้วมไม่น้อยกว่าอย่างละหนึ่งที

2. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานไม่เกินสี่สิบคน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งที ห้องน้ำไม่น้อยกว่าหนึ่งที และส้วมไม่น้อยกว่าสองที

3. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานไม่เกินแปดสิบคน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าสองที ห้องน้ำไม่น้อยกว่าหนึ่งที ห้องส้วมไม่น้อยกว่าสามที

4. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานเกินแปดสิบคนขึ้นไป น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและส้วม เพิ่มขึ้นอีกอย่างละหนึ่งทีสำหรับจำนวนลูกจ้างทุกๆ ห้าสิบคน เศษของห้าสิบคนถ้าเกินยี่สิบห้าคนให้ถือเป็นห้าสิบคน

5. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทั้งชายและหญิง ห้องน้ำและส้วมสำหรับหญิงไว้เฉพาะตามสมควร ส้วมต้องจัดให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ และให้มีกระดาษชำระหรือน้ำตามสมควร

ข้อ 2 นายจ้างต้องจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาล หรือในการรักษาพยาบาล ตามข้อ 64 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ดังต่อไปนี้

1. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องมีปัจจัยในการปฐมพยาบาล คือ

- 1.1 สายยางรัดห้ามเลือด
- 1.2 กรรไกร
- 1.3 สำลี ผ้าชะมแผล ผ้าพันแผล และผ้าวางพลาสติก
- 1.4 ถ้วยดวงยา
- 1.5 ถ้วยล้างตา

- 1.6 หลอดหยอดตา
- 1.7 ถ้วยน้ำ
- 1.8 ที่ป้ายยา
- 1.9 เข็มกลัด
- 1.10 ปากคีบปากท่อ
- 1.11 ปรอทวัดไข้
- 1.12 ยาแดงใส่แผล ยาเหลืองใส่แผล หรือทิงเจอร์ไอโอดีน
- 1.13 อัลกอฮอล์เอทิลบริสุทธิ์ 70%
- 1.14 ยาแก้ไฟไหม้ น้ำร้อนลวก
- 1.15 น้ำกรดบอริคล้างตา
- 1.16 แอมโมเนียหอม
- 1.17 ยาแก้ปวดหัวตัวร้อน
- 1.18 ทิงเจอร์ฝั้นการบูร
- 1.19 ยาธาตุน้ำขาว
- 1.20 ยาธาตุน้ำแดง
- 1.21 ยาแก้บิด
- 1.22 โซดาไบคาร์บอเนต
- 1.23 วาสลินขาว

2. สถานที่ทำงานอุตสาหกรรม นอกจากปัจจัยในการปฐมพยาบาลตาม (1) แล้วต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาล พยาบาล และแพทย์ ดังต่อไปนี้

ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

1. ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้หนึ่งเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

2. พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคนและ

3. แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อตรวจรักษาพยาบาลเป็นครั้งคราว

ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันหนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

1. สถานพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้สองเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

2. พยาบาลประจำไว้อย่างน้อยสองคน

3. แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน ประจำตามเวลาที่กำหนดไว้ในเวลาทำงานปกติ คราวละไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง

4. ยานพาหนะพร้อมที่จ่านำลูกจ้างส่งสถานพยาบาล โรงพยาบาล หรือสถานอนามัย ชั้นหนึ่งที่น่ายจ้างได้ตกลงไว้ เพื่อให้การรักษาพยาบาลลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยได้โดยพลัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 16 เมษายน พุทธศักราช 2515

พวง สุวรรณรัฐ

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

(ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 89 ตอนที่ 61 ฉบับพิเศษ หน้า 54 วันที่ 16 เมษายน 2515)

ลักษณะ 2

การประกันสังคม

หมวด 1

การเป็นผู้ประกันตน

มาตรา 33 ให้ลูกจ้างซึ่งอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นผู้ประกันตน

ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนอยู่แล้วตามวรรคหนึ่ง เมื่อมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์และยังเป็นลูกจ้างของนายจ้างซึ่งอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตนต่อไป

มาตรา 34 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อประกันตน อัตราค่าจ้าง และข้อความอื่นตามแบบที่เลขาธิการกำหนด ต่อสำนักงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตน

มาตรา 35 ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้าง โดยวิธีเหมาค่าแรงมอบให้แก่บุคคลหนึ่ง บุคคลได้รับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่ประกอบ ธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจ ซึ่งกระทำในสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงานของผู้ประกอบการ และเครื่องมือที่สำคัญสำหรับใช้ทำงานนั้น ผู้ประกอบการเป็นผู้จัดหา กรณีเช่นนี้ผู้ประกอบการย่อมอยู่ในฐานะนายจ้าง ซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ผู้รับเหมาค่าแรงตามวรรคหนึ่ง เป็นผู้ยื่นแบบรายการต่อสำนักงานตามมาตรา 34 ในฐานะนายจ้าง ให้ผู้รับเหมาค่าแรงมีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้เช่นเดียวกับนายจ้าง ในกรณีเช่นนี้ ให้ผู้ประกอบการหลุดพ้นจากความรับผิดชอบในหนี้เงินสมทบ และเงินเพิ่มเพียงเท่าที่ผู้รับเหมาค่าแรงได้นำส่งสำนักงาน

มาตรา 36 เมื่อนายจ้างยื่นแบบรายการตามมาตรา 34 แล้ว ให้สำนักงานออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แก่ นายจ้างและออกบัตรประกันสังคมให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามแบบหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 37 ในกรณีที่ความปรากฏแก่สำนักงาน หรือจากคำร้องของลูกจ้างว่านายจ้างไม่ยื่นแบบรายการตามมาตรา 34 หรือยื่นแบบรายการแล้วแต่ไม่มีชื่อลูกจ้างบางคนซึ่งเป็นผู้ประกันตน

ตามมาตรา 33 ในแบบรายการนั้น ให้สำนักงานมีอำนาจบันทึกรายละเอียดในแบบรายการตาม มาตรา 34 โดยพิจารณาจากหลักฐานที่เกี่ยวข้อง แล้วออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียน ประกันสังคมให้แก่นายจ้างและหรือออกบัตรประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 36 แล้วแต่กรณี

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เลขานุการหรือผู้ซึ่งเลขานุการมอบหมาย จะดำเนินการ สอบสวนก่อนก็ได้

มาตรา 38 ความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 สิ้นสุดลง เมื่อผู้ประกันตนนั้น

1. ตาย
2. สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

ในกรณีที่ผู้ประกันตนที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างตาม (2) ได้ส่งเงินสมทบครบตาม เงื่อนไขเวลาที่จะก่อให้เกิดสิทธิตามบัญญัติในลักษณะ 3 แล้ว ให้ผู้นั้นมีสิทธิตามบทบัญญัติใน หมวด 2 หมวด 3 หมวด 4 และหมวด 5 ต่อไปอีกหกเดือน นับแต่วันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง หรือ ตามระยะเวลาที่กำหนดเพิ่มขึ้น โดยพระราชกฤษฎีกาซึ่งต้องไม่เกินสิบสองเดือน นับแต่วันสิ้นสภาพ การเป็นลูกจ้าง

มาตรา 39 ผู้ใดเคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 โดยจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า สิบสองเดือน และต่อมากความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตามมาตรา 38 (2) ถ้าผู้นั้นประสงค์จะ เป็นผู้ประกันตนต่อไป ให้แสดงความจำนงต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขานุการกำหนดภายในหก เดือน นับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน

จำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่ง ต้องส่ง เข้ากองทุนตามมาตรา 46 วรรคสอง ให้เป็นไปตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้ โดยให้ คำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในขณะนั้นด้วย

ให้ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละครั้งภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดไป

ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งซึ่งไม่ส่งเงินสมทบหรือไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนด ตามวรรคสาม ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่ยังมิได้นำส่ง หรือของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่ นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ สำหรับเศษของ เดือนถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง

มาตรา 40 บุคคลอื่นใดซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา 33 จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตาม พระราชบัญญัตินี้ได้ โดยให้แสดงความจำนงต่อสำนักงาน

หลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับตาม มาตรา 54 ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนให้ตราเป็นพระรา กฤษฎีกา

มาตรา 41 ความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 สิ้นสุดลงเมื่อผู้ประกันตนนั้น

1. ตาย
2. ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 อีก
3. ลาออกจากความเป็นผู้ประกันตนโดยการแสดงความจำนงต่อสำนักงาน
4. ไม่ส่งเงินสมทบสามเดือนติดต่อกัน
5. ภายในระยะเวลาสิบสองเดือนส่งเงินสมทบมาแล้วไม่ครบเก้าเดือน

การสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตาม (4) สิ้นสุดลงตั้งแต่เดือนแรกที่ไม่ส่งเงินสมทบ และการสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตาม (5) สิ้นสุดลงในเดือนที่ส่งเงินสมทบไม่ครบเก้าเดือน

ในกรณีที่ผู้ประกันตนที่สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตาม (3) (4) และ (5) ได้ส่งเงิน สมทบตามเงื่อนไขที่จะก่อให้เกิดสิทธิตามบทบัญญัติในลักษณะ 3 แล้ว ให้ผู้นั้นมีสิทธิตาม บทบัญญัติใน หมวด 2 หมวด 3 หมวด 4 และ หมวด 5 ต่ไปอีกหกเดือนนับแต่วันที่สิ้นสุดความ เป็นผู้ประกันตนมาตรา 42 เพื่อก่อสิทธิแก่ผู้ประกันตนในการขอรับประโยชน์ทดแทนตาม บทบัญญัติลักษณะ 3 ให้นับระยะเวลาประกันตนตามมาตรา 33 และเหลือมาตรา 39 ทุกช่วงเข้า คั่วมัน

มาตรา 43 กิจการใดที่อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัตินี้ แม้ว่าภายหลังกิจการนั้นจะมี จำนวนลูกจ้างลดลงเหลือน้อยกว่าจำนวนที่กำหนดไว้ก็ตาม ให้กิจการดังกล่าวอยู่ภายใต้บังคับ พระราชบัญญัตินี้ต่อไปจนกว่าจะเลิกกิจการ และให้ลูกจ้างที่เหลืออยู่เป็นผู้ประกันตนต่อไป ใน กรณีที่กิจการนั้นได้รับลูกจ้างใหม่เข้าทำงาน ให้ลูกจ้างใหม่นั้นเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย แม้ว่าจะนवलูกจ้างรวมทั้งสิ้นจะไม่ถึงจำนวนที่กำหนดไว้ก็ตาม

มาตรา 44 ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบรายการที่ได้ยื่นไว้ต่อสำนักงาน เปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดเพื่อขอ เปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดไปจากเดือนที่มีการ เปลี่ยนแปลง ดังกล่าว

ให้นำความในมาตรา 37 มาใช้บังคับแก่กรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรานี้โดย อนุโลม

มาตรา 45 ในกรณีที่หนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคม หรือบัตร ประกันสังคมสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดในสาระสำคัญ ให้นายจ้างหรือผู้ประกันตนยื่นคำขอรับ

ใบแทนหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคม หรือใบแทนบัตรประกันสังคม แล้วแต่กรณี ต่อสำนักงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ทราบถึงการสูญหาย ถูกทำลายหรือชำรุดดังกล่าว ทั้งนี้ ตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม

: กรณีศึกษา เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามมี ทั้งหมด 3 ตอน กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนและตรงกับความเป็นจริง

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 7 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพส่วนตัวของท่าน

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	
1.	เพศ	
	() ชาย	() หญิง
2.	อายุ	
	() น้อยกว่า 20 ปี	() 21-25 ปี
	() 26-30 ปี	() 31-35 ปี
	() 36-40 ปี	() 41-45 ปี
	() 46-50 ปี	() 51 ปีขึ้นไป
3.	ระดับการศึกษา	
	() ประถมศึกษา	() มัธยมศึกษาตอนต้น
	() มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	() อนุปริญญา / ปวส.
	() ปริญญาตรี	() อื่น ๆ
4.	ภูมิลำเนา	
	() เป็นคนในเขตอำเภอกบินทร์บุรี โดยกำเนิด	
	() ย้ายถิ่นมาจากเขตอำเภออื่น หรือจังหวัดอื่น (ระบุ)	
5.	สถานภาพสมรส	
	() โสด	() สมรส
	() หย่าร้าง	() หม้าย
6.	สถานภาพครอบครัว	
	() หัวหน้าครอบครัว	() ผู้อาศัย
7.	ที่อยู่อาศัย	
	() มีบ้านที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง	() เช่าห้องแถว
	() อาศัยอยู่กับพ่อแม่	() อื่น ๆ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพการทำงาน คุณภาพชีวิต ความพึงพอใจ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.1 สภาพการทำงาน ของผู้ใช้แรงงานใน โรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 5 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพการทำงานของท่าน

ข้อที่	สภาพการทำงานของผู้ใช้แรงงาน	
1.	จำนวนชั่วโมงในการทำงาน/วัน () ต่ำกว่า 8 ชม./วัน () 10 ชม./วัน	() 8 ชม./วัน () มากกว่า 10 ชม./วัน
2.	ระยะเวลาที่ท่านทำงานในอาชีพนี้ () 1-5 ปี () 11-15 ปี	() 6-10 ปี () มากกว่า 15 ปี
3.	ความปลอดภัยจากการทำงานในอาชีพนี้ () ไม่ปลอดภัย () ปลอดภัย	() ค่อนข้างปลอดภัย () ปลอดภัยมากที่สุด
4.	สภาพแวดล้อม () ไม่ดี () ดี	() ค่อนข้างดี () ดีมาก
5.	การประสบอุบัติเหตุ () ไม่มี () บ่อย	() มี แต่ไม่บ่อย () บ่อยมาก

2.2 คุณภาพชีวิต ของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม แบ่งออกเป็น 6 ด้าน จำนวน 45 ข้อ
 กำชี้แจง โปรดเลือกตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงาน อุตสาหกรรม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านสุขภาพ 12 ข้อ					
1. การเจ็บป่วยในระหว่างการทำงานใน โรงงาน					
2. เมื่อเจ็บป่วยท่านได้ไปทำการรักษา ณ สถานที่พยาบาล					
3. เมื่อเจ็บป่วยท่านได้ซื้อยามาทำการรักษา ด้วย ตัวเอง					
4. ท่านได้ออกกำลังกายอย่างน้อย 3 ครั้ง ต่อ สัปดาห์					
5. ท่านได้ดื่มเครื่องดื่มบำรุงกำลังที่มี ประโยชน์					
6. ท่านสูบบุหรี่ที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อ สุขภาพ					
7. ท่านดื่มสุราหรือของมีนเมา					
8. ท่านเคยเสพยาเสพติดให้โทษ					
9.ในรอบหนึ่งปีมีปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจ ทำให้ท่านเกิด ความเครียด					
10.ท่านได้บริโภคอาหารครบ 5 หมู่					
11.ท่านบริโภคอาหารหรือเครื่องดื่มที่มี เครื่องหมาย ออ.					
12. ท่านดื่มน้ำที่สะอาดวันละ 6-8 แก้ว/วัน					

คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านที่อยู่อาศัย 12 ข้อ					
1. ที่อยู่อาศัยของท่านมีความคงทน แข็งแรง					
2. บริเวณที่อยู่อาศัย มีมลพิษทาง อากาศส่งกลิ่นรบกวน					
3. บริเวณที่อยู่อาศัยมีเสียงดังรบกวน					
4. ที่อยู่อาศัย อยู่ห่างจากสถานที่ทำงาน					
5. ครอบครัวของท่าน มีสมาชิกอยู่ ร่วมกัน					
6. ที่อยู่อาศัยมีสถานที่พักผ่อนออก กำลังกาย					
7. บริเวณที่อยู่อาศัย แวดล้อมไปด้วย แหล่งเสื่อมโทรม					
8. บริเวณที่อยู่อาศัย มีเจ้าหน้าที่ตำรวจ เข้ามาดูแล					
9. บริเวณที่อยู่อาศัย มีอาชญากรรม เกิดขึ้น					
10. เมื่อไม่ได้อยู่ในที่อาศัย ท่านสามารถ ฝากเพื่อนบ้านได้					
11. ที่อยู่อาศัยมีไฟฟ้าใช้					
12. ที่อยู่อาศัยมีส่วนที่ถูกสุขลักษณะ อนามัย					

คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านฝึกฝนการศึกษา 7 ข้อ 1. ท่านได้ศึกษาข้อมูลข่าวสารจาก สื่อ ต่างๆ อาทิ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ที่เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับแรงงานหรือ สาระความรู้ทั่วไป					
2. ท่านได้ติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ จากสื่อ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ที่เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับแรงงานอาชีพ ต่างๆ หรือสาระความรู้ทั่วไป					
3. ท่านรู้และเข้าใจแนวทางการดำเนิน ชีวิตแบบ เศรษฐกิจพอเพียง					
4. ท่านต้องการที่จะศึกษาต่อในสาขา อาชีพที่ท่านต้องการหรือศึกษาหา ความรู้ทั่วไป					
5. ท่านสามารถอ่านหนังสือภาษาไทย ได้ชัดเจน					
6. ท่านสามารถเขียนหนังสือได้ถูกต้อง					
7. ท่านสามารถคิดเลข เช่น บวก ลบ ได้					

คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านรายได้กัวหน้า 4 ข้อ					
1. รายได้ปัจจุบันของท่านเพียงพอต่อการ ใช้จ่ายส่วนตัว					
2. รายได้ปัจจุบันของท่านเพียงพอต่อการ ใช้จ่ายต่อครอบครัว					
3. รายได้จากการทำงานในโรงงานทำให้ ท่านสามารถมีเงินเก็บออมไว้ใช้ในยาม จำเป็น					
4. นอกจากรายได้ประจำแล้ว ท่านมี รายได้เสริมจากอาชีพอื่น					

คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านปลูกฝังค่านิยม 6 ข้อ					
1. ท่านได้แนะนำปลูกฝังแนวคิดให้สมาชิกในครอบครัวและญาติให้มีความภูมิใจในการเกิดเป็นคนไทย					
2. ท่านได้แนะนำปลูกฝังแนวคิดให้สมาชิกในครอบครัวและญาติให้มีความกตัญญู กตเวที					
3. ท่านได้แนะนำปลูกฝังแนวคิดให้สมาชิกในครอบครัวและญาติให้รู้จักประหยัด ซื่อสัตย์ อดออม อดทน					
4. ท่านได้แนะนำปลูกฝังแนวคิดให้สมาชิกในครอบครัวและญาติให้ปฏิบัติหรือดำเนินชีวิตตามหลักจริยธรรม และแนวทางการดำเนินชีวิตวิถีเศรษฐกิจพอเพียง					
5. ท่านได้แนะนำปลูกฝังแนวคิดให้สมาชิกในครอบครัวและญาติให้มีความพอใจในสิ่งที่ตนมี					
6. ท่านได้แนะนำปลูกฝังแนวคิดให้สมาชิกในครอบครัวและญาติพูดภาษาไทย และวัฒนธรรมประเพณีไทยที่งดงาม					

คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านร่วมใจพัฒนา 4 ข้อ					
1. เมื่อมีการเลือกตั้งทางการเมือง เช่น อบต. สส. ท่านได้ไปใช้สิทธิ์					
2. ในแต่ละปีจะมีงานบุญประเพณีต่างๆ ท่านได้เข้าร่วมทำกิจกรรมทางศาสนา					
3. ท่านได้เข้าร่วมทำกิจกรรมสาธารณ ประโยชน์ เช่น กิจกรรมชุมชน “ทำความสะอาดรั้วและถนนรอบ หมู่บ้าน” กิจกรรมทางการศึกษา “ร่วมประชุมแสดงความคิดเห็น”					
4. ในชุมชนที่อยู่อาศัย มีการจัดการ ระดมเงินกองทุนสำหรับพัฒนาชุมชน					

2.3 ความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแบ่งออกเป็น 9 ด้าน

จำนวน 51 ข้อ

คำชี้แจง โปรดเลือกตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ความพึงพอใจในการทำงานของ ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านสวัสดิการ 5 ข้อ					
1. สถานที่ที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน มี สวัสดิการ เหมาะสมตาม พรบ. ที่กำหนด ไว้ในกฎหมาย แรงงาน					
2. ท่านรู้เรื่องเกี่ยวกับกฎหมายสวัสดิการ คุ้มครองแรงงาน					
3. ท่านคิดว่าควรเพิ่มสวัสดิการให้มาก กว่าเดิม					
4. ตัวท่านเองเคยได้รับสวัสดิการจากการ ทำงาน					
5. ท่านพอใจกับสวัสดิการที่มีอยู่ในสถานที่ ทำงาน					

ความพึงพอใจในการทำงานของ ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านมีโอกาสดำรงตำแหน่งและความมั่นคงในการ ทำงาน 6 ข้อ					
1. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ มีโอกาสที่จะได้ เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
2. สถานที่ทำงาน ได้มีการปรับขึ้นเงินเดือน					
3. สถานที่ท่านทำงาน มีการจัดฝึกอบรมเพิ่มเติม ความรู้					
4. ท่านรู้สึกพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้					
5. ท่านคิดว่า งานที่ท่านกำลังทำอยู่ในขณะนี้ มีความมั่นคง					
6. ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ สามารถนำ ความรู้ที่ได้ไปปรับใช้กับอาชีพอื่นหรือเมื่อ เปลี่ยนงานกระทันหัน					

ความพึงพอใจในการทำงานของ ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน 6 ข้อ					
1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา					
2. ท่านเคยไม่พอใจต่อผู้บังคับบัญชา					
3. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตัวท่านกับเพื่อน ร่วมงาน					
4. ท่านเคยไม่พอใจกับเพื่อนร่วมงาน					
5. เวลาท่านมีปัญหา มักปรึกษาผู้บังคับบัญชา					
6. เวลาท่านมีปัญหา มักปรึกษาเพื่อนร่วมงาน					
ด้านการได้ทำงานที่ทำทหายความสามารถ 5 ข้อ					
1. สถานที่ทำงาน มีตำแหน่งงานให้เลือก ทำหลายหลายตำแหน่ง					
2. ตำแหน่งงานที่ท่านทำ ทำทหายความสามารถ ของท่าน					
3. ท่านสามารถทำงาน ได้มากกว่า 1 ตำแหน่ง					
4. ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่ทำทหายเสมอ					
5. งานที่ทำทหายความสามารถ จะช่วยเพิ่ม ศักยภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน มากขึ้น					

ความพึงพอใจในการทำงานของ ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมและ เสมอภาคในการทำงาน 6 ข้อ					
1. ท่านได้รับคำชมเชยเมื่อการปฏิบัติงานดี					
2. ท่านเคยคิดระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน					
3. ท่านเคยได้รับคำตักเตือนเมื่อทำผิด ระเบียบปฏิบัติ					
4. หน่วยงานของท่านมักเอาเปรียบในการทำงาน					
5. ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตาม ความสามารถ					
ด้านวันหยุด/วันชดเชย 5 ข้อ					
1. ท่านมีวันหยุดในการทำงานต่อหนึ่งสัปดาห์					
2. สถานที่ทำงานของท่านมีวันหยุดพักผ่อนใน วันนักขัตฤกษ์					
3. ในกรณีที่ท่านทำงานล่วงเวลาท่านได้รับ ค่าตอบแทนเป็นเงินค่าล่วงเวลา					
4. งานที่ท่านทำได้รับการหยุดตามปีปฏิทิน					
5. ในกรณีที่ท่านทำเหนื่อยใจกับสถานที่ทำงาน ในภาวะงานที่เร่งด่วนซึ่งไม่ได้หยุดพักผ่อน 1 วันต่อสัปดาห์ ท่านได้รับวันหยุดชดเชย หรือไม่เมื่อครบ 1 เดือน					

ความพึงพอใจในการทำงานของ ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร 8 ข้อ					
1. ท่านเคยได้รับข้อมูลข่าวสารเหตุบ้าน การเมืองจากสื่อวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน					
2. ท่านได้ติดตามข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหว เหตุบ้านการเมืองจากสื่อ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือ พิมพ์ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน					
3. ท่านเคยได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสุขภาพ และความปลอดภัยในโรงงาน					
4. ท่านได้ติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสุขภาพ และ ความปลอดภัยในโรงงาน					
5. ท่านเคยได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับ คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน					
6. ท่านได้ติดตามข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับ คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน					
7. ท่านเคยได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับอบายมุข ต่าง ๆ เช่น ยาเสพติดให้โทษ					
8. ท่านเคยติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับอบายมุข ต่าง ๆ เช่น ยาเสพติดให้โทษ					

ความพึงพอใจในการทำงานของ ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 5 ข้อ					
1. ท่านเคยได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ในการทำงาน					
2. ท่านเคยได้มีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือ ในโรงงาน					
3. ท่านได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการ ปฏิบัติงาน					
4. ท่านได้มีส่วนร่วมในการรณรงค์เรื่องความ ปลอดภัยในโรงงาน					
5. ท่านได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานแบบ เป็นทีม					
ด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจ 5 ข้อ					
1. สถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวท่านมี ความ มั่นคงในระหว่างการทำงานในโรงงาน					
2. ถ้าท่านมีรายได้เสริม ท่านพอใจกับรายได้ที่ ท่านได้รับ					
3. สมาชิกในครอบครัวของท่าน มีรายได้จาก อาชีพเสริม					
4. ท่านมีรายได้เพียงพอต่อรายจ่ายส่วนตัว					
5. ท่านมีรายได้เพียงพอต่อรายจ่ายของครอบครัว					

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่ 1 สภาพปัญหา.....

.....

.....

.....

ข้อที่ 2 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค
(Reliability)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	268.0345	219.9631	.0000	.9105
A2	265.0345	219.9631	.0000	.9105
A3	267.9310	217.4236	.2673	.9098
A4	268.0345	219.9631	.0000	.9105
A5	268.0345	219.9631	.0000	.9105
A6	268.0345	219.9631	.0000	.9105
A7	267.0345	219.9631	.0000	.9105
B1	266.0345	219.9631	.0000	.9105
B2	267.0345	219.9631	.0000	.9105
B3	267.0345	219.9631	.0000	.9105
B4	267.0345	219.9631	.0000	.9105
B5	269.0345	219.9631	.0000	.9105
C1	267.0345	219.9631	.0000	.9105
C2	266.1034	218.3103	.0742	.9113
C3	266.2759	212.2783	.5906	.9078
C4	267.7931	213.0985	.2264	.9112
C5	267.0345	219.9631	.0000	.9105
C6	269.0345	219.9631	.0000	.9105
C7	269.0345	219.9631	.0000	.9105
C8	269.0345	219.9631	.0000	.9105
C9	267.0690	219.1379	.0746	.9106
C10	266.7586	214.3325	.1676	.9122
C11	266.1379	210.1946	.5239	.9077
C12	265.0345	219.9631	.0000	.9105
D1	267.0690	218.6379	.2350	.9100
D2	268.0345	210.5345	.1715	.9163
D3	268.1034	211.0961	.3333	.9097
D4	266.2759	218.2783	.0211	.9145
D5	266.6552	216.5197	.0863	.9134
D6	268.5517	213.7562	.3133	.9095
D7	268.9655	218.0345	.2445	.9099
D8	268.8621	219.6946	.0106	.9110
D9	268.9310	217.9236	.2124	.9100
D10	269.0345	219.9631	.0000	.9105
D11	266.3793	208.1724	.8279	.9060
D12	267.0345	219.9631	.0000	.9105
E1	267.0345	219.9631	.0000	.9105
E2	267.1724	217.2906	.2464	.9098
E3	266.6207	217.7438	.1330	.9106
E4	268.0345	219.9631	.0000	.9105
E5	265.0690	217.7808	.3919	.9096

-

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
E6	265.3793	216.7438	.1406	.9111
E7	265.2069	219.8128	.0002	.9111
F1	267.0345	219.9631	.0000	.9105
F2	268.1034	219.7389	.0206	.9107
F3	268.4828	215.6872	.2704	.9097
F4	268.9655	218.0345	.2445	.9099
G1	266.7241	205.9212	.7893	.9055
G2	266.6552	203.5911	.8239	.9048
G3	266.6552	203.5911	.8239	.9048
G4	266.6552	203.5911	.8239	.9048
G5	266.6207	203.2438	.8355	.9046
G6	266.6207	203.2438	.8355	.9046
H1	267.2414	211.7611	.6694	.9074
H2	267.3448	219.1626	.0244	.9118
H3	267.5172	214.6158	.2222	.9106
H4	268.3448	207.9483	.8685	.9058
I1	267.0345	219.9631	.0000	.9105
I2	266.3793	207.4581	.5050	.9077
I3	266.6207	212.1010	.4557	.9083
I4	267.0345	219.9631	.0000	.9105
I5	267.0345	219.9631	.0000	.9105
J1	268.0345	219.9631	.0000	.9105
J2	268.0000	219.6429	.0519	.9105
J3	268.0000	219.6429	.0519	.9105
J4	268.0345	219.9631	.0000	.9105
J5	268.0345	219.9631	.0000	.9105
J6	268.2414	218.6897	.0905	.9107
K1	267.3793	207.5296	.8753	.9057
K2	268.9655	219.0345	.1129	.9103
K3	267.0690	219.5665	.0658	.9104
K4	268.8966	219.3818	.0296	.9111
K5	268.7586	214.1897	.4181	.9088
K6	267.0345	219.9631	.0000	.9105
L1	268.0345	219.9631	.0000	.9105
L2	268.0000	219.0714	.1559	.9102
L3	267.8966	216.5961	.3140	.9095
L4	268.0345	219.9631	.0000	.9105
L5	266.0000	218.7857	.2080	.9101
M1	268.0345	219.9631	.0000	.9105
M2	268.3448	207.9483	.8685	.9058
M3	268.3448	207.9483	.8685	.9058

-

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
M4	267.0345	219.9631	.0000	.9105
M5	269.0345	219.9631	.0000	.9105
M6	269.0345	219.9631	.0000	.9105
N1	268.0345	219.9631	.0000	.9105
N2	268.0345	219.9631	.0000	.9105
N3	268.0345	219.9631	.0000	.9105
N4	267.0345	219.9631	.0000	.9105
N5	267.8276	216.6478	.2592	.9097
O1	267.0000	218.5714	.2472	.9100
O2	267.3448	217.5911	.1548	.9104
O3	267.5862	196.6798	.8417	.9034
O4	267.8621	199.9803	.7631	.9046
O5	267.6552	196.3768	.8601	.9031
O6	267.8621	198.1946	.7997	.9040
O7	266.7586	214.0468	.4290	.9087
O8	267.0690	215.7094	.3295	.9093
P1	268.0345	219.9631	.0000	.9105
P2	268.1034	216.8818	.3969	.9094
P3	268.9310	219.2094	.0717	.9106
P4	268.0345	219.9631	.0000	.9105
P5	268.9310	216.4951	.3697	.9093
Q1	267.2069	212.4557	.6567	.9077
Q2	268.9655	219.6773	.0287	.9106
Q3	268.0345	219.9631	.0000	.9105
Q4	266.9310	217.4951	.2595	.9098
Q5	268.0345	218.6773	.1536	.9102

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items =108

Alpha = .910

ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

- เรื่อง การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา
เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี
1. ดร. นงนุช โรจนเลิศ
ตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม
 2. คุณปริวรรตน์ แสงพิทักษ์
ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข 8 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม
 3. คุณสุนิพนธ์ โพธิ์งาม
ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข 7 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ — นามสกุล นายสุวัชร หวันทา

ที่อยู่ 30/1 หมู่.9 ต.ย่านรี อ.กบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี 25110

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2546 ปริญญาสาสนศาสตรบัณฑิต (ศน.บ.) คณะศึกษาศาสตร์ เอกอังกฤษ
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2542 พระวิทยากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธร
ราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

พ.ศ. 2541-2547 พระวิทยากรประจำวัดสว่างอารมณ์ ต.นาดี อ.กบินทร์บุรี
จ. ปราจีนบุรี

พ.ศ. 2541-2547 พระวิทยากรประจำวัดเขาวงศ์ ต.ย่านรี อ.กบินทร์บุรี
จ. ปราจีนบุรี

พ.ศ. 2542 พระวิทยากร โรงเรียนแคทรายเกษตรพันธุ์พิทยาคาร จ. สมุทรสาคร

พ.ศ. 2543 พระวิทยากร โรงเรียนวัดท่าเสา ต. ท่าเสา อ.กระทุ่มแบน จ. สมุทรสาคร

พ.ศ. 2545 พระวิทยากร โรงเรียนกระทุ่มแบนวิเศษสมุทรวงศ์ อ.กระทุ่มแบน
จ. สมุทรสาคร

พ.ศ. 2546 พระวิทยากรประจำโรงเรียนบ้านเขาด้วน ต.ย่านรี อ.กบินทร์บุรี
จ. ปราจีนบุรี