



คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกใน
อุตสาหกรรมกระดาษ เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

โดย

นางสาวสาวิตรี ดวงรัตน์มณีโชติ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการประกอบการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก
ในอุตสาหกรรมกระดาษ เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

โดย
นางสาวสาวิตรี ดวงรัตน์มณีโชติ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการประกอบการ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2554
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**THE QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING MENTAL HEALTH OF TRUCK
DRIVERS OF THE PAPER INDUSTRY IN BAN PONG INDUSTRIAL ESTATE,
RATCHABURI PROVINCE**

By

Miss Sawitree Duangratmaneechote

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

Master of Business Administration Program in Entrepreneurship

Program of Entrepreneurship

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2011

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมกระดาษเขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ” เสนอโดย นางสาวสาวิตรี ดวงรัตน์มณีโชติ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารัทสนวงศ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์)
...../...../.....

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์)
...../...../.....

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร)
...../...../.....

52602388 : สาขาวิชาการประกอบการ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต / สุขภาพจิต / พนักงานขับรถบรรทุก / อุตสาหกรรมกระดาษ

สาวิตรี ดวงรัตน์มณีโชติ: คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมกระดาษ เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร. 113 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกและเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานขับรถบรรทุก จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสร้างสมการพหุคูณ ใช้สมการถดถอย (Multiple Regression) คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานขับรถบรรทุกส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี การศึกษาระดับประถมศึกษา มีบุคคลในครอบครัวที่เป็นภรรยาหรือผัว 3-5 คน มีภูมิลำเนาอยู่นอกเขตจังหวัดราชบุรี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000 -20,000 บาท มีภาระหนี้สินไม่เกิน 100,000 บาท มีระยะเวลาที่เคยขับรถบรรทุก 1- 5 ปี ขับรถประเภทรถเทเลเลอร์ และไม่ทำประกันชีวิต พนักงานขับรถบรรทุกส่วนใหญ่มีระดับสุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกได้แก่ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน และประเภทรถบรรทุกที่ขับ ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ภรรยาหรือผัว ภูมิลำเนา ภาระหนี้สิน ระยะเวลาที่เคยขับรถ การทำประกันชีวิตไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก และพบว่าคุณภาพชีวิตด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาและการใช้ความสามารถมีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก ส่วนคุณภาพชีวิตในด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตทั่วไป ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก

สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2554

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

52602388 : MAJOR : ENTREPRENEURSHIP

KEY WORD : QUALITY OF WORK LIFE/MENTAL HEALTH/TRUCK DRIVER/
PAPERINDUSTRIAL

SAWITREE DUANGRATMANEECHOTE : THE QUALITY OF WORK LIFE
AFFECTING MENTAL HEALTH OF TRUCK DRIVERS OF THE PAPER INDUSTRY IN BAN
PONG INDUSTRIAL ESTATE, RATCHABURI PROVINCE. INDEPENDENT STUDY ADVISOR :
ASST.PROF.DOWLOY KANJANAMANEESATHIAN. 113 pp.

The purpose of this study was to investigate the quality of work life in affecting the mental health of the truck driver and to compare the personal factors in affecting the quality of work life of a truck driver. The samples were 160 drivers which were solicited by a questionnaire. Data was calculated as Frequency, Percentile, Mean and Standard deviation. Data was subjected to analysis by one-way ANOVA and Multiple Regression.

The results showed that the majority of truck drivers had between 25-30 years old of age, with a primary-school level education and with 1 to 5 year experience in driving a truck. They were the resident of Ratchaburi province, with the family members around 3-5 persons. They had 10,000-20,000 Baht salary, with an amount of debt below 100,000 Baht and with no life insurance. The majority of them had fair level of mental health, which on par with that of the general public but they had moderate quality of life. Remuneration and type of the trucks were two main factors affecting the quality of life of these drivers. It was found that age, education level, family background, financial status and working (driving) hours did not affect the quality of life. However, the quality of life, regarding opportunity in developing their human capacity, affected mental health of these truck drivers. The quality of life with respect to fair and sufficient remuneration, working condition (such as safety and salutary), career advancement and stability in the work, collaboration in the work place, personal right, the relationship between work and general lifestyle and social responsibility did not affect mental health of these truck drivers.

Program of Entrepreneurship
Student's signature.....
Independent Study Advisor's signature.....

Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2011

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จ เรียบร้อยสมบูรณ์ได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ รองศาสตราจารย์ ประสพชัย พสุนนท์ กรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ ประธานกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ ที่ได้สละเวลาอันมีค่ายิ่งในการให้คำปรึกษาแนะนำ และให้แนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จนมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ บริษัทซีเมนต์ไทย โลจิสติกส์ ตลอดจนพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมกระดาษ เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ที่ได้กรุณาอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัว และเพื่อนร่วมงานที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ห่วงใย และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา และขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านและผู้เกี่ยวข้องที่ช่วยสนับสนุนให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
สมมุติฐานการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพจิต	10
ความหมายของสุขภาพจิต	10
ลักษณะของผู้มีสุขภาพจิตดี	11
สุขภาพจิตในที่ทำงาน	15
การประเมินสุขภาพจิต	19
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	23
ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน	23
องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน	25
ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	31
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	33
อุตสาหกรรมกระดาษ	38
ประเภทและชนิดกระดาษ	38
สภาวะการผลิตและการบริโภคกระดาษของไทย	39

บทที่	หน้า
อุตสาหกรรมกระดาษในเขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จ.ราชบุรี	41
การขนส่งในอุตสาหกรรมกระดาษ	42
การขนส่งในอุตสาหกรรมกระดาษ	42
บริษัทซีเมนต์ไทยโลจิสติกส์	43
แนวโน้มตลาดแรงงานของคนขับรถบรรทุกในประเทศไทย	45
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	58
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานขับรถบรรทุก.....	61
ตอนที่ 2 การประเมินสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก	64
ตอนที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก	66
ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน	79
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	87
สรุปผลการวิจัย.....	88
อภิปรายผลการวิจัย	90
ข้อเสนอแนะ	93
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย.....	93
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	94
บรรณานุกรม	95
ภาคผนวก	100
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย.....	101
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	109
ประวัติผู้วิจัย	113

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงประชากรและจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	52
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	61
3 จำนวนและร้อยละระดับสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก.....	64
4 จำนวนและร้อยละตามอาการ ความรู้สึกและความคิดเห็นของพนักงานขับรถ บรรทุก จำแนกรายชื่อ	65
5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก ..	67
6 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำแนกรายชื่อ.....	68
7 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกรายชื่อ	69
8 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก ด้านการมีโอกาสพัฒนาและการใช้ความสามารถ จำแนกรายชื่อ	71
9 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน จำแนกรายชื่อ	73
10 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก ด้านการทำงานร่วมกัน จำแนกรายชื่อ	74
11 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก ด้านสิทธิส่วนบุคคล จำแนกรายชื่อ.....	76
12 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตทั่วไป จำแนกรายชื่อ	77
13 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกรายชื่อ	78
14 เปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ขับรถบรรทุก จำแนกตามอายุ.....	79
15 เปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ขับรถบรรทุก จำแนกตามระดับการศึกษา.....	80

ตารางที่	หน้า
16	เปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ขับรถบรรทุก จำแนกตามภาระทางครอบครัว 80
17	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานขับรถบรรทุก จำแนกตามภูมิลำเนา 81
18	เปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ขับรถบรรทุก จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 81
19	เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานขับรถบรรทุกจำแนกตามรายได้ต่อเดือน 82
20	เปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ขับรถบรรทุก จำแนกตามภาวะหนี้สิน 82
21	เปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ขับรถบรรทุก จำแนกตามระยะเวลาที่เคยขับรถบรรทุก 83
22	เปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ขับรถบรรทุก จำแนกตามประเภทบรรทุกที่ขับ 83
23	เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานขับรถบรรทุกจำแนกประเภทบรรทุกที่ขับ 84
24	เปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ขับรถบรรทุก จำแนกตามการทำประกันชีวิต 84
25	การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อ สุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก 85

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์ปัจจุบัน ภาคธุรกิจมีการแข่งขันทางการค้ามากขึ้นทำให้ต้องการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานธุรกิจในทุกๆด้าน เพื่อลดต้นทุน การดำเนินงานเพื่อเพิ่มระดับการให้บริการและโอกาสทางการขายให้แก่ธุรกิจ โดยการหาเครื่องมือและกลยุทธ์ต่างๆเข้ามาช่วยในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ อาทิเช่น การพยากรณ์ปริมาณยอดขาย การวางแผนการผลิตหรือนำเข้าสินค้ากรณีที่เป็นสินค้าสำเร็จรูป การพัฒนาระบบการจัดจำหน่ายสินค้าเพื่อความได้เปรียบให้กับธุรกิจ ทั้งเครื่องมือและกลยุทธ์ที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ธุรกิจขนส่งระบบโลจิสติกส์เป็นกิจกรรมหนึ่งที่มีบทบาทอย่างยิ่งต่อองค์กรธุรกิจในยุคการแข่งขันปัจจุบัน กล่าวคือ ได้มีการให้ความสำคัญเรื่องการบริหารงานด้านโลจิสติกส์ซึ่งครอบคลุมถึงการดำเนินงานก่อนข้างกว้างและมีบทบาทต่อการดำเนินธุรกิจ โดยสาระสำคัญสามารถกล่าวได้ว่าการบริหารงานด้านโลจิสติกส์นั้นเพื่อให้เกิดความแม่นยำและเที่ยงตรงของสถานที่(Place) และเวลา(Time) ภายใต้การประหยัดต่อขนาดในการบริหารงานขององค์กร(วิทยา สุหฤทธิดำรง 2546) โดยอาศัยกระบวนการที่สำคัญในด้านการร่วมมือระหว่าง ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง(Collaborative) การติดต่อประสานงาน(Coordinate) การร่วมมือกัน(Cooperation) ทั้งนี้กล่าวโดยสรุปว่ากระบวนการบริหารงานด้านโลจิสติกส์เป็นการประสานงานระหว่างกิจกรรมของหน่วยงานในภาคธุรกิจต่างๆ และมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อธุรกิจ เห็นได้จากภาคธุรกิจได้ให้ความสำคัญในเรื่องโลจิสติกส์มากขึ้น เนื่องมาจากต้นทุนการบริหารของกิจกรรมดังกล่าวมีมูลค่าสูง หากภาคธุรกิจสามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด จะสามารถลดต้นทุนการดำเนินงานได้อย่างมาก(ดนยา ฉันทนะเลิศวิไล 2542) โลจิสติกส์จึงหมายถึงกระบวนการขนส่งสินค้า หรือกระจายสินค้าไปยังลูกค้าเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าด้วยระยะเวลาในการจัดส่งสั้นที่สุดและต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของสินค้าเป็นอันดับหนึ่ง สินค้าที่จัดส่งต้องถึงมือผู้รับปลายทางด้วยสภาพเรียบร้อยสมบูรณ์ ตรงต่อเวลา และมีความพอใจทั้งด้านผู้ว่าจ้างและผู้รับสินค้า

ในการขนส่งสินค้านั้น พนักงานขับรถถือว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญและมีความจำเป็นมาก เพราะพนักงานขับรถจะเป็นตัวกลางระหว่างผู้ผลิตสินค้า กับผู้สั่งซื้อสินค้า พนักงานขับรถต้อง

ทำงานบริการด้วยใจ เพราะถ้าหากผู้สั่งซื้อสินค้าไม่พอใจในบริการขนส่งอาจส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะไม่ซื้อสินค้าชิ้นนั้น และอาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของผู้ผลิตสินค้า พนักงานขับรถจึงต้องมีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อจะได้งานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีข้อผิดพลาดจากการทำงานหรืออุบัติเหตุบนท้องถนน (อรรถพล ชินภูวค 2553) พนักงานขับรถจึงควรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมีองค์ประกอบความจำเป็นพื้นฐานตามปัจจัยสี่ มีสุขภาพร่างกายจิตใจที่แข็งแรง มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานส่งผลให้มีสุขภาพจิตที่ดี ถ้าพนักงานขับรถคุณภาพชีวิตที่ดี และมีสุขภาพจิตที่ดีจะมีความตั้งใจในการทำงานส่งผลให้กระบวนการขนส่งสินค้าเป็นไปอย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of working life) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (quality of life) เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น เพื่อก่อให้เกิดปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของงานดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง องค์กรต่าง ๆ จึงมักมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสุขภาพจิตของบุคลากร เพื่อให้เป็นคนดี คนเก่ง และให้มีคุณภาพของการทำงานที่ดีเป็นเป้าหมายสำคัญ (อภิญญา วิจิตรเศรษฐกุล 2552)

อุตสาหกรรมกระดาษ เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี มีโรงงานผลิตกระดาษจำนวน 3 โรงงาน คือบริษัทเอสซีจี เปเปอร์ มหาชนจำกัด บริษัทสยามคราฟท์ อุตสาหกรรมจำกัดและบริษัทผลิตภัณฑ์กระดาษไทย จำกัด (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี 2555) โดยมีบริษัทซีเมนต์ไทยโลจิสติกส์รองรับการจัดการขนส่งสินค้าไปยังลูกค้าหรือโรงพิมพ์ต่าง ๆ ด้านการขนส่งกระดาษบริษัทซีเมนต์ไทยโลจิสติกส์ จะจัดหาผู้รับเหมาที่รับจ้างขนส่งผู้รับเหมาของอุตสาหกรรมนี้มีทั้งหมด 7 ราย มีรถที่วิ่งอยู่ในระบบขนส่ง 267 คัน มีพนักงานขับรถบรรทุก 267 คน การรับงานจากบริษัทซีเมนต์ไทยโลจิสติกส์จะผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ในตอนเช้าผู้รับเหมาต้องแจ้งจำนวนรถที่จะรับงานได้ในแต่ละวันว่ามีกี่คันบริษัทซีเมนต์ไทยโลจิสติกส์จะจัดงานมาให้ตามจำนวนกำลังรถโดยเฉลี่ยงานให้ผู้รับเหมาแต่ละรายเท่า ๆ กันตามจำนวนรถผู้รับเหมาพิมพ์ใบรับงานให้พนักงานขับรถนำไปขึ้นสินค้าในโรงงานในการรับพนักงานขับรถเข้าทำงานผู้รับเหมาต้องส่งประวัติของพนักงานขับรถไปให้บริษัทซีเมนต์ไทยโลจิสติกส์เพื่อรับการอบรมขั้นตอนการขึ้นสินค้าที่ถูกต้องและปลอดภัยก่อนที่จะได้รับอนุญาตให้เข้าไปขึ้นสินค้า และยังจัดให้มีการตรวจสอบความปลอดภัยของรถทุก 3 เดือนและตรวจร่างกายพนักงานขับรถทุกคนปีละ 1 ครั้ง (จักรพล ฌารไสว 2554) ผู้วิจัยในฐานะผู้รับเหมาที่รับจ้างขนส่งจากบริษัทซีเมนต์ไทยโลจิสติกส์จึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกและมองเห็นสภาพความเป็นอยู่และการใช้ชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกเป็นเวลานานจึงมีความสนใจที่จะศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมผลิตกระดาส เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรีเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลถึงสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกและส่งผลถึงประสิทธิภาพในการขนส่งสินค้าให้ผู้รับปลายทางให้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานขับรถบรรทุกที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมกระดาส เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกในด้านความรู้สึกจากสภาพจิตใจที่รู้สึกเป็นสุขหรือเป็นทุกข์ การรับรู้ภาวะสุขภาพ สมรรถภาพของจิตใจ ความมั่นใจเมื่อเผชิญปัญหา การควบคุมจิตใจ คุณภาพของจิตใจและปัจจัยสนับสนุนเช่นความรู้สึกปลอดภัย ความรู้สึกเป็นสุขในครอบครัว การดูแลสุขภาพและการอาสาช่วยเหลือสังคม

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานขับรถบรรทุกในเขตอุตสาหกรรมผลิตกระดาส เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ซึ่งรับจ้างขนส่งจากบริษัทซีเมนต์ไทยโลจิสติกส์ มีพนักงานขับรถบรรทุก 267 คน (จักรพล ฆารไสว 2554)

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (independent variables)

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ภาระทางครอบครัว ภูมิลำเนา รายได้ต่อเดือน ภาวะหนี้สิน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการมีโอกาสในการพัฒนา และใช้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตทั่วไป และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตัวแปรตาม (dependent variables)

1. สุขภาพจิต ได้แก่ ความรู้สึกรู้สีกจากสภาพจิตใจที่รู้สึกเป็นสุขหรือเป็นทุกข์ การรับรู้ ภาวะสุขภาพ สมรรถภาพของจิตใจ ความมั่นใจเมื่อเผชิญปัญหา การควบคุมจิตใจ คุณภาพของ จิตใจและปัจจัยสนับสนุนเช่นความรู้สึกลดลง ความรู้สึกเป็นสุขในครอบครัว การดูแลสุขภาพ และการอาสาช่วยเหลือสังคม

ขอบเขตด้านเวลาและสถานที่

การศึกษาวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตด้านเวลาในการทำวิจัยระหว่างเดือนตุลาคม 2554 – มีนาคม 2555 โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานขับรถบรรทุก ณ บริษัทเอสซีจี เปเปอร์ จำกัด (มหาชน) บริษัทสยามคราฟท์อุตสาหกรรมจำกัดและบริษัทผลิตภัณฑ์กระดาษไทย จำกัด ซึ่งทั้ง 3 บริษัท ตั้งอยู่เลขที่ 19 หมู่ 19 ตำบลท่าผา อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ไว้ดังนี้

พนักงานขับรถบรรทุก หมายถึง ผู้รับจ้างที่ทำหน้าที่ขับรถบรรทุก ซึ่งรับจ้างขนส่งสินค้าสังกัดบริษัทซีเมนต์ไทยโลจิสติกส์ และรับจ้างขนส่งสินค้าให้กับอุตสาหกรรมกระดาษ ในเขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

รถบรรทุก หมายถึง รถที่ใช้ในการขนส่งสินค้าประเภทอุตสาหกรรมกระดาษในเขตอุตสาหกรรมบ้านโป่งจังหวัดราชบุรี ซึ่งมีน้ำหนักบรรทุกเกิน 1,600 กิโลกรัมขึ้นไปได้แก่ รถหกล้อ รถสิบล้อ และรถเทเลอร์

อุตสาหกรรมกระดาษ เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี หมายถึง โรงงาน อุตสาหกรรมที่ประกอบกิจการผลิตภัณฑ์กระดาษ ในเขตอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรีซึ่งมีจำนวน

ทั้งสิ้น 3 บริษัท ได้แก่ บริษัท เอส ซี จี เปเปอร์ จำกัด (มหาชน) บริษัทสยามคราฟท์อุตสาหกรรม จำกัด และบริษัท ผลิตภัณฑ์กระดาษไทย จำกัด

บริษัทซีเมนต์ไทยโลจิสติกส์ หมายถึง บริษัทที่รับเหมาขนส่งสินค้าประเภทกระดาษ และบรรจุภัณฑ์ ซึ่งรับเหมาขนส่งสินค้าให้กับอุตสาหกรรมกระดาษ เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานขับรถบรรทุก ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ภาระทางครอบครัว ภูมิลำเนา รายได้ต่อเดือน และภาวะหนี้สิน

อายุ หมายถึง อายุเต็มของพนักงานขับรถบรรทุก แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ อายุต่ำกว่า 40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 51 -60 ปี

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิกการศึกษาสูงสุดของพนักงานขับรถบรรทุก แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อนุปริญญาและเทียบเท่า ปริญญาตรีและสูงกว่า

ภาระทางครอบครัว หมายถึง บุคคลในครอบครัวที่พนักงานขับรถบรรทุก ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ มีบุคคลในครอบครัวไม่เกิน 3 คน มีบุคคลในครอบครัว 3-5 คน และมีบุคคลในครอบครัวเกิน 5 คน ขึ้นไป

ภูมิลำเนา หมายถึง บ้านเกิดของพนักงานขับรถบรรทุก แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือมีภูมิลำเนาในจังหวัดราชบุรี และภูมิลำเนาออกจังหวัดราชบุรี

รายได้ต่อเดือน หมายถึง เงินรายได้ที่พนักงานขับรถบรรทุกได้รับต่อเดือนรวมรายได้ทั้งรายได้หลักและรายได้เสริมอื่น ๆ ด้วย แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท รายได้มากกว่า 20,001 บาท

ภาวะหนี้สิน หมายถึง ภาวะที่พนักงานขับรถบรรทุกและครอบครัวมีหนี้สินทั้งหนี้ในระบบและหนี้นอกระบบซึ่งเป็นหนี้ที่ต้องเสียดอกเบี้ย แบ่งออกเป็น 3 ช่วงคือ ไม่มีหนี้สิน มีหนี้สินต่ำกว่า 100,000 บาท มีหนี้สินมากกว่า 100,001 บาท

ระยะเวลาที่เคยขับรถบรรทุก หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานขับรถบรรทุกเคยขับรถบรรทุกรับจ้างตั้งแต่เริ่มขับจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 4 ระยะ ได้แก่ 1-5 ปี 6-10 ปี 11- 15 ปี และ 16-20 ปี

ประเภทรถบรรทุกที่ขับ หมายถึง ประเภทรถบรรทุกที่พนักงานขับรถบรรทุกรับจ้างขับในธุรกิจขนส่งอุตสาหกรรมกระดาษ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ รถบรรทุก 6 ล้อ รถบรรทุก 10 ล้อ และรถเทรลเลอร์

การทำประกันชีวิต หมายถึง การที่พนักงานขับรถบรรทุกซื้อกรมธรรม์ประกันชีวิต หรือประกันสุขภาพกับบริษัทที่ขายประกันชีวิต ซึ่งแบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ ไม่ทำประกันชีวิต ทำประกันชีวิต ทำประกันสุขภาพ และทำทั้งประกันชีวิตและประกันสุขภาพ

สุขภาพจิต หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

ระดับสุขภาพจิต หมายถึง ภาวะสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามตามดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (Thai Mental Health Indicator Version 2007 หรือ TMHI Version 2007) ฉบับสั้น 15 ข้อ (TMHI- 15) และแปลความหมาย 3 ระดับคือ ระดับสุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป ระดับสุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป และระดับสุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการดำเนินชีวิตด้านการทำงาน ซึ่งวัดจากความรู้สึกรับรู้ของการรับรู้ของพนักงานขับรถบรรทุก ตามตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้านประกอบด้วย

1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง รายได้ประจำ ได้แก่งานค่าจ้างเดือน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเลี้ยงชีพ หรือวันหยุดชดเชย ฯลฯ ที่พนักงานขับรถบรรทุกจะได้รับจากการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตภาพของตน และได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับพนักงานขับรถบรรทุกด้วยกัน
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และได้รับการคุ้มครองในด้านการประกันชีวิต
3. ด้านการพัฒนาความสามารถ หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานขับรถบรรทุกปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และให้โอกาสในการเข้ารับการอบรมในเรื่องความปลอดภัยบนท้องถนน
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง พนักงานขับรถบรรทุกได้รับการส่งเสริมให้มีความประจำ และมีโอกาสบรรจุเป็นพนักงานขับรถของบริษัท
5. ด้านการทำงานร่วมกัน หมายถึง พนักงานขับรถบรรทุกมีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานด้วยดี รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการให้พนักงานขับรถบรรทุกได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขต ที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกซึ่งกันและกัน หรือมีโอกาสกำหนดเกณฑ์ในการทำงานร่วมกันบุคคลต้องได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัว

7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตทั่วไป หมายถึง พนักงานขับรถบรรทุกสามารถกำหนดเวลาในการทำงานของตนเองได้อย่างเหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินในลักษณะที่ต้องรับผิดชอบต่อสังคมเช่น การปฏิบัติตามกฎจราจร การไม่ดื่มสุราหรือของมึนเมาขณะขับรถ

ระดับคุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับความรู้สึกรู้สึกของพนักงานขับรถบรรทุกซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถาม แล้วนำคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาแสดงผล โดยแบ่งเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 5 ระดับคือ ระดับต่ำ ระดับค่อนข้างต่ำ ระดับปานกลาง ระดับค่อนข้างสูง และระดับสูง

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงระดับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมผลิตกระดาษ เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

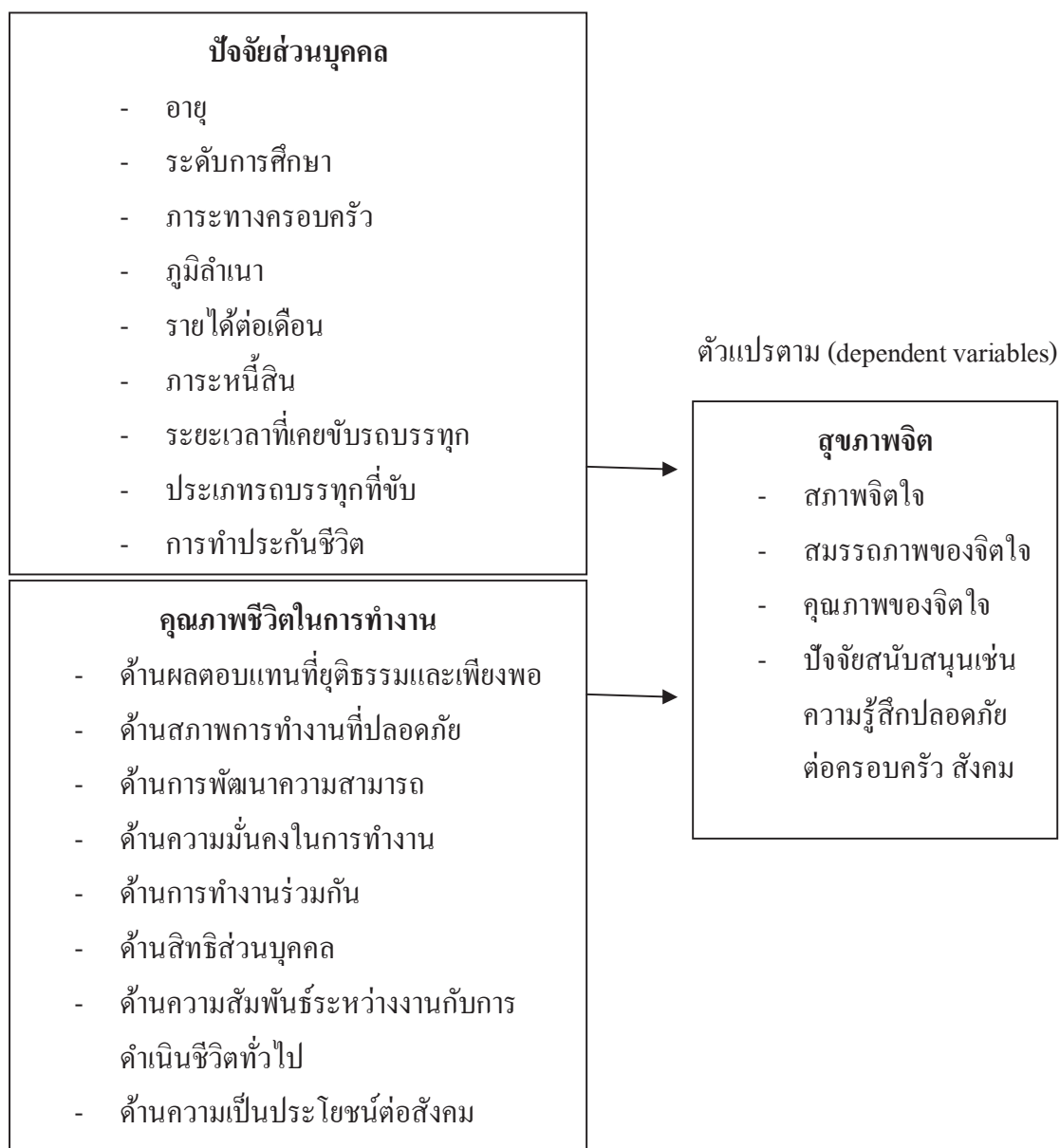
2. ผลการวิจัยทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมผลิตกระดาษ เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

3. ผลการวิจัยทำให้ทราบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมผลิตกระดาษ เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรีซึ่งสำนักงานขนส่งสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการวางแผนประกอบการด้านขนส่ง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปเป็นฐานในการพัฒนาสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกให้อยู่ในสภาพที่พร้อมปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและปลอดภัยต่อชีวิต ทรัพย์สินของตนเองและส่วนรวม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลถึงสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก ดังแผนภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ (independent variables)



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมกระดาษ เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพจิต
 - 1.1 ความหมายของสุขภาพจิต
 - 1.2 ลักษณะของผู้มีสุขภาพจิตดี
 - 1.3 สุขภาพจิตในที่ทำงาน
 - 1.4 การประเมินสุขภาพจิต
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 2.2 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 2.3 ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. อุตสาหกรรมผลิตกระดาษ
 - 3.1 ชนิดและประเภทของกระดาษ
 - 3.2 สถานะการผลิตและการบริโภคกระดาษของไทย ปี 2554
 - 3.3 อุตสาหกรรมกระดาษในเขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
4. การขนส่งในอุตสาหกรรมกระดาษ
 - 4.1 การขนส่งในอุตสาหกรรมกระดาษ
 - 4.2 บริษัทซีเมนต์ไทย โลจิสติกส์
 - 4.2.1 รูปแบบบริการของบริษัทซีเมนต์ไทย โลจิสติกส์
 - 4.2.2 ความรับผิดชอบต่อสังคม
 - 4.3 แนวโน้มตลาดแรงงานคนขับรถบรรทุกในประเทศไทย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพจิต

1.1 ความหมายของสุขภาพจิต

กรมสุขภาพจิต (2545 : 15-25) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตว่า สุขภาพจิตคือ สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

อัมพร โอตระกูล (2540) ให้ความหมายของสุขภาพจิตว่า สุขภาพจิตคือสภาพชีวิตที่เป็นสุขมีความสมบูรณ์ทั้งทางกายและทางใจสามารถปรับตัวหรือความต้องการของตนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมเข้ากับบุคคลที่อยู่ร่วมกันและสังคมที่เกี่ยวข้องด้วยดี โดยไม่ก่อความเดือดร้อนให้แก่ตนเองและผู้อื่น ทั้งยังก่อให้เกิดผลดีและประโยชน์สุขแก่ตนเอง

สุวรี ศิวะแพทย์ (2549 : 26) กล่าวว่าสุขภาพจิตเป็นผลของการปรับตัว ซึ่งเป็นวิธีการที่คนเราแสดงปฏิกิริยา ตอบโต้ใน การปรับตัวให้เป็นไปตามความต้องการของตัวเอง เพื่อนฝูงหรือสังคม หรือในการเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่ตัวเอง ตั้งแต่แรกเกิดจนวาระสุดท้ายของชีวิต เป็นเครื่องที่จะกำหนดแบบของ บุคลิกภาพ ซึ่งรวมทั้ง สุขภาพจิต ที่มีคุณภาพของคนเราด้วย

World Health Organization (2001: 5) ระบุว่าสุขภาพจิต เป็นความสามารถของบุคคลที่จะปรับตัวให้มีความสุข อยู่กับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ดี มีสัมพันธภาพอันดีงามกับบุคคลอื่น และดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสุขอย่างสุขสบาย รวมทั้งสนองตอบความต้องการของตนเองในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงได้ โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ

Dogra (2001 : 17) กล่าวว่า สุขภาพจิตหมายถึง ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล สามารถพัฒนาด้านจิตใจ เรียนรู้ อย่างฉลาดและมีศีลธรรม

สรุปได้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเองให้อยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีความสุข มีความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหา สามารถเผชิญกับความเครียดในชีวิต และยังคงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความพอใจ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก จึงหมายถึงการที่พนักงานขับรถบรรทุกมีสภาพชีวิตที่เป็นสุขมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย และจิตใจ สามารถปรับตัวหรือความต้องการของตนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมเข้ากับบุคคลอื่นที่อยู่ร่วมกัน เป็นผู้มีอารมณ์ที่มั่นคง สามารถจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง

1.2 ลักษณะของผู้มีสุขภาพจิตดี

สุชา จันทร์เอม (2540 : 141) กล่าวว่าคนที่มีสุขภาพจิตดี หมายถึง คนที่สามารถปรับตัวเข้ากับคนอื่น ๆ หรือสิ่งแวดล้อมได้ดี (Adjusted person) มีความสามารถในการสร้างสรรค์ (Productive person) มีทัศนคติที่ดีต่อสังคม รู้จักใช้ความสามารถของตนทำประโยชน์ให้สังคมอย่างเต็มที่ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีชีวิตชีวาด้วยความสนุกสนานรื่นเริง (Zest for life)

Jahoda (1958 , อ้างถึงใน ลิขิต กาญจนารักษ์ 2547 : 27) กล่าวว่าการที่จะเป็นผู้มีสุขภาพจิตดีจะต้องมีลักษณะ 6 ประการคือ

1. เป็นผู้มีความเข้าใจและยอมรับความจริงเกี่ยวกับตัวเอง
2. เป็นผู้ที่รับรู้โลกภายนอก สภาพแวดล้อมของตนอย่างถูกต้องกับความเป็นจริง
3. เป็นผู้ที่ไม่มีความขัดแย้งในใจและเป็นผู้มีความสามารถจัดการกับความเครียดของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เป็นผู้ที่พัฒนาศักยภาพด้านร่างกาย เซว้ปัญญา สังคม ของตนเองขึ้นมาเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี
5. เป็นผู้ที่มีความเชื่อตรงต่อตัวเอง และรู้ว่าในชีวิตนี้ตนต้องการอะไร
6. เป็นผู้ตระหนักในความสำคัญของการเพิ่มพูนศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ และพยายามผลักดันตนเองไปสู่จุดแห่งความพึงพอใจ

กำธร จำทอง (2541 : 20) กล่าวว่าการมีสุขภาพจิตดีหรือเสื่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ร่างกาย (Body) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่รองรับสภาวะจิตใจ ความแข็งแรงของร่างกาย ความไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ ย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อสุขภาพจิต
2. บุคลิกภาพ (Personality) เป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นตั้งแต่วัยเด็กให้มีลักษณะเช่นไร อันได้แก่ การมีวุฒิภาวะสมกับวัย การเชื่อมั่นในตนเอง การมีคุณธรรม สิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นเครื่องช่วยให้เกิดการปรับตัวได้
- 3.สติปัญญา (Intelligence) เป็นผลจากการศึกษาอบรม สั่งสอนหรือมีของตนเองมาตั้งแต่กำเนิด เป็นเครื่องช่วยให้มีความสามารถและใช้เหตุผลในการดำเนินชีวิต และการปรับตัวได้ในสภาวะและการใช้ดุลยพินิจของแต่ละบุคคลมากกว่า
4. สิ่งแวดล้อม (Environment) เป็นสิ่งที่ทุกคนย่อมตกอยู่ภายใต้อิทธิพลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเริ่มต้นที่ครอบครัว ชุมชน ประเทศชาติเป็นสิ่งแวดล้อมทางสังคม นอกจากนี้สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ซึ่งต่างก็มีส่วนช่วยเสริมหรือบั่นทอนสุขภาพจิตและการปรับตัวของบุคคลอย่างมาก

ปราณี งามสุด (2542 : 211-222) กล่าวว่า ผู้มีสุขภาพจิตดี หมายถึงผู้ซึ่งมีอารมณ์มั่นคงสามารถควบคุมตนเองให้แสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม มีความสามารถในการทำตัวให้ผสมผสานกลมกลืนกับผู้แวดล้อม โดยยังมีความเป็นตัวของตัวเอง ยอมรับตนเอง ยอมรับผู้อื่น ทำตนได้ตามสบายในทุกสภาพการณ์

ขนิษฐา วิเศษสาร (2540) ได้อธิบายลักษณะของผู้มีสุขภาพจิตดีไว้เป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. มีสุขภาพกายดี ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บทางร่างกาย
2. มีเจตคติที่ดีต่อตนเอง เป็นผู้ที่ยอมรับตนเอง เคารพตนเองและผู้อื่น และมีปรัชญาชีวิต

3. มีบุคลิกภาพเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สามารถอดทนต่อแรงกดดันต่างๆ ทั้งจากภายในและภายนอก

4. สามารถเผชิญกับความจริง ยอมรับและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้โดยไม่หลีกเลี่ยง
5. มีอารมณ์มั่นคง ไม่แปรปรวนง่าย
6. มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน มีความกระตือรือร้น ไม่มีความเบื่อหน่าย ไม่มีความท้อแท้ ทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยความพึงพอใจ
7. เป็นผู้รู้จักหาประโยชน์จากประสบการณ์ต่าง ๆ รู้จักแสวงหาความรู้หรือพัฒนาปรับปรุงความสามารถของตนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้ตนเอง

8. มีความยืดหยุ่น ยืดหยุ่นทางสายกลาง เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต
9. มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นได้

ลิขิต กาญจนารักษ์ (2547 : 33) ได้สรุปเกี่ยวกับการพิจารณาคุณลักษณะของการมีสุขภาพจิตที่ดีได้ดังนี้

1. ด้านเชาว์ปัญญา ความสามารถในการรู้คิด การรับรู้ การเข้าใจ และความคิดสร้างสรรค์

คนที่มีสุขภาพจิตดีจะมีคุณลักษณะ เป็นคนที่มีความสามารถทางสมอง และเชาว์ปัญญาอยู่ในเกณฑ์ปกติ มีความสามารถในการรู้คิดที่สมเหตุสมผล มีการรับรู้ที่สอดคล้องกับความจริง ไม่มีความเชื่อผิด การหลงผิด และจะคิดสร้างสรรค์แต่ในสิ่งที่เป็นคุณประโยชน์ การแก้ปัญหาชีวิตจะเป็นไปในทางสร้างสรรค์มากกว่าทำลาย

2. ด้านอารมณ์

การที่คนสามารถปรับตัว เผชิญต่อความเครียด ความสับสนวุ่นวาย ความกดดันทางด้านจิตใจได้เป็นอย่างดี สามารถรักษาอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม คนที่มีสุขภาพจิตดีมักได้รับ

การยอมรับว่าเป็นคนที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความสมดุลในอารมณ์และสามารถเอาชนะความขัดแย้งในใจของตนเองได้

3. ด้านสังคมสัมพันธ์

คนที่มีสุขภาพจิตดีเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถเรียนรู้ที่จะรักคนอื่น และทำให้คนอื่นรักและยอมรับตนได้ สามารถผูกมิตรและมีความเป็นกันเองกับคนทั่วไปในสิ่งแวดล้อมของตนได้ ไม่เก็บตัว ไม่แยกตัวอยู่คนเดียวและไม่แสวงหากิจกรรมทางสังคมมากเกินไปจนเกินพอดี เมื่อจะคบกับใครมีความจริงใจ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนหรือเพื่อการเอารัดเอาเปรียบคนอื่น เป็นผู้ที่มีการยาทาในสังคมยอมรับและเข้าใจได้ดีในความรู้สึกของคนอื่น

4. ด้านการงานอาชีพ

คนที่มีสุขภาพจิตดีจะรักการทำงานและเมื่อทำงานก็ทำอย่างเต็มความสามารถ และเต็มความรับผิดชอบของตน ไม่เกี่ยงงานในหน้าที่ ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบไปให้คนอื่น การมองเห็นคุณค่าแห่งความสามารถของตนกับการทำงาน ยอมรับงานของตนว่าเป็นงานที่มีคุณค่าในตัวของมันเอง นอกจากการทำงานในอาชีพแล้วการได้มีงานอดิเรกทำก็ทำให้มีความรู้สึกผ่อนคลาย ใช้เวลาออกไปในทางสร้างสรรค์ มีคุณค่า ภาควุมใจ การได้ทำงานช่วยเหลือสังคมทำให้เกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรี มีเกียรติ เห็นว่าตนเป็นคนที่มีประโยชน์ต่อสังคม

5. ด้านความรัก

คนที่มีสุขภาพจิตดีคือคนที่สามารถจะรักได้อย่างแท้จริง ความรักในที่นี้มีความหมาย 2 อย่างคือ 1) การรักตัวเอง คนที่มีสุขภาพจิตดีจะรักตัวเองอย่างพอดี ไม่มากเกินไปจนกลายเป็นเห็นแก่ตัว และไม่น้อยเกินไปจนไม่ยอมรับตัวเอง 2) การรักคนอื่น ซึ่งหมายถึงการยอมรับ การแสดงเมตตาจิตใส่ใจคนอื่นที่อยู่รอบข้างเมื่อความรักทั้งสองประสานกันก็เกิดความสุข เกิดเป็นความเชื่อถือว่าไว้วางใจ การยอมรับซึ่งกันและกันมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

6. ด้านความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับภาวะ “ตน”

คนที่มีสุขภาพจิตดี จะมีความรู้สึกเกี่ยวกับ “ตน” ที่เป็นกลางค่อนข้างไปทางบวกเกินไป จะอยู่ในลักษณะถือตัว เห็นว่าตนเองเป็นใหญ่ ดีมากไปจนใครก็สู้ไม่ได้ ถ้ามองตัวเองเป็นลบมาก ๆ ก็หมายความว่าไม่เห็นความดีของตน เป็นคนที่ขาดคุณค่าในตัว ไม่กล้าแสดงตน ไม่เป็นสุข เพราะเห็นว่าตนไม่ได้เลย

7. ด้านการจัดการกับแวดล้อม

สิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งเร้าที่มีผลกระทบต่อสุขภาพจิตได้มากที่สุดคนที่สุขภาพจิตดีจะคำนึงอยู่เสมอว่า พฤติกรรมของตนย่อมมีผลกระทบไปถึงผู้ที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมนั้น เช่น การแสดงพฤติกรรมของพ่อแม่ มีผลต่อพฤติกรรมของลูก พฤติกรรมของครูมีผลต่อพฤติกรรมของ

นักเรียน เมื่อเราอยู่ในวงสังคม หากเราเป็นคนมีอารมณ์ขัน เพื่อนๆ ก็จะพลอยได้รับผลกระทบจากการเป็นคนมีอารมณ์ขันของเราด้วย คนที่สุขภาพจิตดีจะต้องมีความรู้สึกไวและแสดงออกในทางสร้างสรรค์ที่จะให้คนในสิ่งแวดล้อมพลอยเป็นสุขไปด้วย

8. ด้านแรงจูงใจ ความหวังและกำลังใจ

คนที่มีสุขภาพจิตดีจะเป็นคนที่มีกำลังใจ รู้สึกว่าตนมีพลังใจอย่างมากมายที่ต้องการจะทำให้เกิดความสำเร็จ คนที่สุขภาพจิตไม่ดีจะไม่มีความรู้สึกต้องการหรือรู้สึกอยากที่จะทำให้เกิดความสำเร็จมองไม่เห็นทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นคนเปื้อน่ายต่อเหตุการณ์และเปื้อน่ายชีวิต คนที่สุขภาพจิตดีจะเป็นคนที่มีความกระตือรือร้นต่อชีวิตและการกระทำของตน ไม่มีความรู้สึกสิ้นหวังหรือการท้อแท้เปื้อน่าย

นิภา นิธยาน (2530) กล่าวว่าผู้มีสุขภาพจิตดีจะมีลักษณะดังนี้

1. รู้จักเผชิญต่อความจริงของชีวิต ไม่ว่าจะชอบหรือไม่ชอบ
2. เป็นผู้มีอิสระ มีเหตุผลอันถูกต้องของตนเอง
3. สามารถให้ความรักผู้อื่นโดยทั่ว ๆ ไป
4. รู้จักไว้วางใจอย่างมีเหตุผลต่อผู้อื่น และรับฟังข้อวิจารณ์ที่เกี่ยวกับตนเองได้
5. มีการแสดงออกทางอารมณ์พอสมควร รู้จักโกรธเกลียด และรู้จักยับยั้งความโกรธเกลียดด้วยเหตุผล ไม่ปล่อยอารมณ์รุนแรง
6. มีความสามารถที่จะคิดถึงอนาคต โดยรู้จักพิจารณาอย่างรอบคอบ
7. รู้จักผ่อนคลายทางใจ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และพักผ่อนอย่างเพียงพอ
8. รู้จักปรับปรุงตนเองให้เข้ากับงานได้ พยายามหาทางก้าวหน้าอยู่เสมอ
9. รู้จักเอ็นดูและอดทนต่อเด็ก ไม่รำคาญเสียงหัวเราะ และร้องไห้ของเด็ก
10. รู้จักปรับปรุงตนเองเกี่ยวกับเรื่องเพศ เข้าใจและไม่มีความผิดปกติทางเพศ
11. สามารถศึกษาและสร้างอารมณ์ต่าง ๆ ให้เจริญ เข้าใจและรู้จักควบคุมอารมณ์เพื่อความเจริญแห่งตนได้

สรุปได้ว่า ผู้มีสุขภาพจิตดีต้องรู้จักปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ผู้มีสุขภาพจิตดีจึงเป็น ผู้ที่ปรับตัวได้ดี เป็นผู้รู้จักและเข้าใจผู้อื่นได้ดีและสามารถเผชิญกับปัญหา และความจริงแห่งชีวิตได้ดี ส่วนผู้ที่สุขภาพจิตไม่ดีก็คือ ผู้ที่ปรับตัวได้ไม่ดี (Mal - adjusted person) จะเป็นบุคคลที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับ ผู้ที่ปรับตัวได้ดี (Well adjusted person) นั่นเอง ไม่รู้จักและไม่เข้าใจตนเอง ไม่รู้จักและไม่เข้าใจผู้อื่น ตลอดจนไม่สามารถเผชิญปัญหาและความจริงแห่งชีวิตได้ ทำให้ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข คนปกติ

เมื่อตกอยู่ในภาวะหรือเหตุการณ์ที่กระทบกระเทือนจิตใจอย่างรุนแรง จะทำให้เกิดความตึงเครียดเป็นเวลานาน พฤติกรรมอาจเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เช่น มีอารมณ์แปรปรวน มีความคิดสับสน การรับรู้ผิดไปจากปกติ จนทำให้ไม่สามารถ ประกอบกิจกรรม เพื่อดำรงชีวิตที่ปกติได้ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดปัญหา สุขภาพจิต ปัญหาจะมีความรุนแรงมากขึ้นขึ้นอยู่กับสาเหตุของปัญหา และระยะเวลาที่ได้รับความกระทบกระเทือนจิตใจมีปัจจัยมากมายที่ก่อให้เกิดปัญหา สุขภาพจิต เพราะจิตใจของมนุษย์เป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อน เกิดความรู้สึกนึกคิดอยู่ตลอดเวลา แล้วแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม พฤติกรรมที่แสดงออกนั้นจะแปรเปลี่ยนไปตามสิ่งเร้าที่มากระทบ ส่งผลให้มี สุขภาพจิต ในรูปแบบต่าง ๆ กัน คืออาจมี สุขภาพจิตดี สุขภาพจิตไม่ดีหรือเจ็บป่วยเป็นโรคประสาท โรคจิต หรือมีปัญหา สุขภาพจิต เป็นต้น

1.3 สุขภาพจิตในที่ทำงาน

ชานะซัง (2553 : 16) กล่าวถึงวิธีการสร้างสุขภาพจิตที่ดีในที่ทำงานไว้ 7 วิธีดังนี้

1. หมั่นสร้างความภูมิใจในหน้าที่การงานของตนเองแม้ว่างานที่เราทำอยู่ทุกวันนี้จะเป็นงานที่เราจำเป็นต้องทำ แต่ไม่ใช่งานที่เราคิดว่าเป็นตัวเรา เราก็ควรจะหาข้อดี เพื่อมาสร้างความภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำ เพื่อที่เราจะได้ทำงานนั้นๆ อย่างมีความสุข เชื่อสัจย์ต่อหน้าที่ในที่นี้หมายถึง ตั้งใจทำงานนั้นๆ อย่างเต็มที่ไม่วอกแวก เพราะเห็นแก่อานิสงส์จาง จนทำให้เราสูญเสียความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานของตนเอง

2. คิดริเริ่มใหม่ๆ หาวิธีสนุกสนานมาพัฒนาปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอ หมั่นคิดสร้างสรรค์อะไรใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับงานที่ทำ เพราะนอกจากงานจะพัฒนาไปข้างหน้าแล้ว สมรรถนะเรายังได้ทำงานอยู่ตลอด นั้นจะส่งผลให้เรามีความรู้สึกรักผูกพันกับงาน และอยากทำมันให้สำเร็จอยู่เสมอด้วย

3. สร้างมิตรในที่ทำงาน ไม่ใช่ตัวเองเป็นศูนย์กลางเป็นที่ตั้งไปทั้งหมดต้องหัดฟังความคิดเห็นของคนอื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อคนรอบข้างบ้าง อย่าใช้ความรู้สึกตัวเองเป็นใหญ่ หรือใช้ตัวเองเป็นบรรทัดฐานในการตัดสินคนอื่นไปเสียหมด เพราะบางครั้งงานที่เราทำ กับสิ่งที่เขาทำอาจจะไม่เหมือนกัน ทำให้เราเข้าใจในสิ่งที่เขาทำไม่ได้เต็มที่ควรจะทำงานของตนเองให้ดีที่สุด การมองโลกในแง่ดี เอาใจใส่คนรอบข้างบ้าง จะทำให้คุณไม่รู้สึกโดดเดี่ยวเดียวดาย ทั้งๆ ที่มีคนมากมายอยู่ในที่ทำงาน

4. ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมให้น่าอยู่เพื่อช่วยให้คลายเครียด และไม่ปล่อยให้งานมากเกินไปการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญ ทั้งบรรยากาศทางด้านจิตใจและบรรยากาศของที่ทำงาน หากเราเดินเข้ามาในที่ทำงานที่สะอาด ตกแต่งสวยงาม อากาศถ่ายเทสะดวก และพบ

กับรอยยิ้มและเสียงหัวเราะของเพื่อนร่วมงาน นั่นก็ย่อมดีกว่าที่ทำงานที่มีแต่คนป่วยนั่งทำงานหน้า
คำคร่ำครีดย และใส่หน้ากากเข้าหากัน คอยทิ่มแทงกันข้างหลังเป็นแน่ ดังนั้นควรเอาใจเขามาใส่ใจ
เรา อยากเห็นบรรยากาศในที่ทำงานแบบไหน ก็ควรเริ่มสร้างจากตัวเองเสียตั้งแต่ตอนนี้

5. ทำงานให้เร็วเหนือเหนื่อยและมีคุณภาพที่สุดการที่เราทำงานที่ได้รับมอบหมาย
มาทันที และไม่ได้มุ่งที่จะแข่งความก้าวหน้ากับคนอื่น ๆ ย่อมไม่ก่อให้เกิดความริษยา ที่นำมาซึ่งการ
ขาดความสามัคคี จนไม่สามารถประสานงานกันได้ ย่อมทำให้เราทำงานได้อย่างราบรื่น เหนื่อย
น้อยลง เพราะมีคนมากมายพร้อมจะช่วยทำในสิ่งที่เรานัดน้อยหน่อย และงานชิ้นนั้นๆ ก็จะเสร็จ
อย่างมีคุณภาพได้เร็วตามกำหนด

6. น้ำใจ มีมารยาท พุดจาไพเราะอ่อนหวาน หรือหาบุคคลมาช่วยคลายเครียดบ้าง
เรื่องนี้สำคัญเพราะน้ำใจ และการพุดจากันดีๆ ย่อมส่งผลถึงจิตใจคนที่ทำงาน ให้เกิดความอ่อนโยน
เข้าหากัน และบางครั้งเรื่องตลกก็ช่วยลดคลายพฤติกรรมคนที่มาจากต่างที่ให้เข้าหากันได้รวดเร็วขึ้น
เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเป็นทีมอย่างยิ่ง

7. แบ่งเวลาให้งานกับครอบครัวอย่างลงตัว ไม่คร่ำเคร่งจนเกินไปทำงานหนักแล้ว
เราก็ควรมีเวลาวางให้กับครอบครัว พักผ่อนและถ่ายทอดความสนใจให้แก่กัน เพื่อความสุขใน
ครอบครัว เพราะสิ่งนี้จะส่งผลมาถึงประสิทธิภาพในการทำงานของเราด้วย

กรมสุขภาพจิต (2544 : 15-33) ได้กล่าวถึงปัญหาในการทำงานที่พบบ่อยและมีผล
ต่อสุขภาพจิตของพนักงานไว้ดังนี้

1. ปัญหาลักษณะงาน เช่นงานบริการ งานหนักหรือมากเกินไป งานเร่งด่วน
งานซ้ำซาก จำเจ ไม่ตรงกับความสามารถ งานที่ต้องรับผิดชอบสูง งานเป็นกะ เป็นต้น
2. ปัญหาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่นมีความขัดแย้งกับผู้บริหารหรือ
หัวหน้างานเข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่ได้ ไม่พอใจลูกน้อง มีปัญหากับลูกค้าหรือผู้รับบริการ เป็นต้น
3. ปัญหาบรรยากาศในการทำงาน เช่น ไม่โปร่งใส ไม่เป็นธรรม ตัวใครตัวมัน
เช่นแบ่งพรรคแบ่งพวก ขาดโอกาสก้าวหน้า กลัวระเบียบเคร่งครัดมากเกินไป การแข่งขันสูง เป็นต้น
4. ปัญหาครอบครัว เช่น ห่วงลูกที่ยังเล็ก ขัดแย้งกับคู่สมรส เงินไม่พอใช้สมาชิก
ในบ้านเจ็บป่วยด้วยโรคร้ายแรงหรือเรื้อรัง
5. ปัญหาสิ่งแวดล้อมในการทำงานเช่น สถานที่ทำงานสกปรกกรุงรัง คับแคบ
แออัด อับชื้น มีเสียงดังรบกวน มีกลิ่นเหม็น มีฝุ่นควันมาก แสงสว่างไม่เพียงพอ อากาศร้อนหรือ
เย็นเกินไป มีสารพิษ ขาดเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

ปัญหาเหล่านี้ เมื่อเกิดขึ้นแล้วพนักงานจะไม่มีความสุขในการทำงาน เกิดความคับข้องใจ อึดอัดใจ หงุดหงิด ก้าวร้าว หรือไม่ก็ซึมเศร้า และอาจมีอาการเจ็บป่วยทางกายจนเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ทำงานได้ไม่เต็มที่ หรือทำงานผิดพลาดจนเป็นผลเสียต่อหน่วยงาน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (2554) กล่าวว่า ปัญหาสุขภาพจิตในการทำงานแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มหลักๆ คือ

1. เกิดจากตัวคนทำงานเองคือความเครียดหรือบางคนทำงานหนักมาก จนทนไม่ไหว
2. ปัญหาเรื่องความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เช่น ไม่ถูกกับเพื่อนร่วมงาน เป็นเพื่อนกันไม่ถูกกันหรือประสานงานกันไม่ได้ ถูกเพื่อนร่วมงานกลั่นแกล้ง
3. ปัญหาระดับองค์กร เช่น ไม่ชอบนโยบายขององค์กร สวัสดิการไม่ดี

สิ่งที่พบมากและเป็นปัญหามากที่สุด คือ ความเครียดของบุคลากร ซึ่งเป็นเรื่องส่วนตัว ทั้งนี้งานวิจัยออกมาว่าถ้าหากบุคลากรเครียดมากจะทำให้ไม่มีความสุขในการทำงานและทำให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่ค่อยดี ซึ่งจะมีผลต่อองค์กรโดยตรง ในขณะที่ปัญหาความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ไม่ถูกกับเพื่อนร่วมงาน การกลั่นแกล้งกัน การไม่ชอบนโยบายขององค์กรจะมีน้อยกว่า

ศิริทิพย์ พอมน้อย (2551) กล่าวว่า องค์กรประกอบที่ทำให้คนมีสุขภาพจิตดีในการทำงานมีดังนี้

1. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยคือความมั่นคงการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่งการงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง
3. สถานที่ทำงานและการจัดการหมายถึงสภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะทางกายภาพทั่วไป และลักษณะของการจัดการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานนั้น ๆ รวมถึงชื่อเสียงและเกียรติภูมิของสถานที่ทำงานนั้นด้วย
4. อัตราค่าจ้างที่ได้รับ ผู้ปฏิบัติงานชายจะให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากกว่าผู้ปฏิบัติงานหญิงและผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐบาล

5. ลักษณะงานที่ทำคือลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไปเช่น งานสอน งานบริการ งานบริหาร เป็นต้น ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ

6. การนิเทศงานหมายถึงการติดตามดูแลให้การปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศงานมีความสำคัญและสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจต่องานได้ การนิเทศงานภายในหน่วยงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายงานและลาออกจากงานได้

7. ลักษณะทางสังคมคือการใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น

8. สภาพการทำงานหมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่นลักษณะของแสง เสียง การถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงทำงาน ฯลฯ ซึ่งองค์ประกอบด้านนี้ผู้ปฏิบัติงานหญิงจะให้ความสำคัญมากกว่าชาย

9. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่นเงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนโอกาสพิเศษ สวัสดิการต่าง ๆ

10. บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องไม้เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ทำงาน สะอาด รู้สึกปลอดภัย สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สามารถจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานทุกอย่างต้องมีทีมงาน มีเพื่อนร่วมงาน มีผู้บังคับบัญชาหรือเจ้านาย ถ้าผู้ทำงานสามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุกระดับได้ การทำงานนั้นก็จะมีความสุข

12. การยอมรับนับถือ คนทำงานทุกคนต้องการให้คนอื่นยอมรับนับถือให้เกียรติ มีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความจริงใจต่อกัน

13. การสื่อสาร การสื่อสารในงานมีสองอย่าง แบบใช้คำพูดกับแบบไม่ใช้คำพูด การสื่อสารในงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้รวดเร็วทันเหตุการณ์ แบบใช้คำพูดมีหลักการ คือต้องพูดจริง พูดตรงไปตรงมา พูดเปิดเผย ส่วนการสื่อสารที่ไม่ใช้คำพูดได้แก่ ประกาศ หนังสือเวียน โน้ตเล็ก ๆ กระดาษเตือนความจำ การติดต่อสื่อสารจะช่วยสร้างความเข้าใจให้ตรงกันแก่ผู้ร่วมงานทำให้งานสะดวกหรือเกิดอุปสรรคน้อยลง

14. การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้ โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า การได้เข้ารับการอบรมในโครงการต่าง ๆ เหล่านี้เป็นการพัฒนาตน

สรุปได้ว่าการมีสุขภาพจิตดีในที่ทำงานเป็นการสร้างความสุขให้กับตนเอง โดยหมั่นสร้างความภูมิใจในหน้าที่การงาน คิดหาวิธีปรับปรุงงานให้มีวิธีการทำงานที่สนุก ไม่เครียด สร้างสัมพันธภาพที่ดี และมีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน สร้างโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และให้ผู้ทำงานเกิดความรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน สร้างขวัญและกำลังใจตามโอกาสที่เหมาะสม และจัดหาสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนโอกาสพิเศษ สวัสดิการต่าง ๆ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกจึงมุ่งหวังที่จะให้พนักงานขับรถบรรทุกเป็นผู้มีสุขภาพจิตดี สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ และรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.4 การประเมินสุขภาพจิต

อภิชัย มงคลและคณะ (2547) ได้ทำการศึกษารื่องค์ชนีชีวิตสุขภาพจิตคนไทย (ระดับบุคคล) ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวได้กำหนดองค์ประกอบด้วย

1. สภาพจิตใจ (Mental state) หมายถึงสภาพจิตใจที่เป็นทุกข์หรือสุข การรับรู้สภาวะของสุขภาพของตน ความเจ็บป่วยทางด้านร่างกายที่ส่งผลกระทบต่อทางด้านจิตใจ

1.1 ความรู้สึกในทางที่ดี (General well positive affect) หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นสุขที่บุคคลรับรู้จากชีวิตเป็นอารมณ์ด้านบวกในลักษณะของภาพรวมทั้งหมดไม่เฉพาะเจาะจงในบางเรื่องเช่นเรื่องครอบครัว แต่เป็นการมองในภาพรวมว่าบุคคลมีความรู้สึกในทางที่ดีเพียงใด เช่นความพึงพอใจ ความรู้สึกพอดี (balance) สงบมีความสุข มีความหวัง มีความบันเทิงใจและสนุกสนานกับสิ่งดี ๆ ในชีวิตมุมมองของแต่ละคนและความรู้สึกเกี่ยวกับอนาคตจะมีความสำคัญมาก

1.2 ความรู้สึกในทางที่ไม่ดี (General well-being negative affect) หมายถึง ความรู้สึกที่ไม่ดี ซึ่งเกิดขึ้นในบุคคลนั้น เช่นความสลดหดหู่ ความรู้สึกผิดพลาด อยากร้องไห้ ลึนหวัง ประหม่ววิตกกังวล และขาดความรู้สึกยินดีในชีวิต โดยจะรวมไปถึงว่าความรู้สึกที่ไม่ดีเหล่านั้นทำให้บุคคลเกิดความทุกข์ทรมานเพียงใดและมีผลต่อการทำงานในแต่ละวันเพียงใดทั้งยังครอบคลุมไปถึงคนที่มีปัญหาทางจิตใจเช่น อาการซึมเศร้า คลั่ง หรืออาการวิตกกังวล

1.3 การรับรู้ภาวะสุขภาพและการเจ็บป่วยทางจิตใจ (Perceive ill-health and mental illness) หมายถึง ความเจ็บป่วยและการรับรู้ภาวะความเจ็บป่วยทางกายและทางจิตใจซึ่งส่งผลกระทบต่อความรู้สึกทางจิตโดยรวมถึงความพึงพอใจ ความกังวลที่มีต่อสุขภาพและความสมบูรณ์ของร่างกายพึงพาการรักษาทางการแพทย์ หรือการรักษาอื่น ๆ (เช่นฝังเข็ม การใช้

สมุนไพร) เพื่อช่วยให้ร่างกายและจิตใจมีความเป็นอยู่ที่ดี การรักษาในบางครั้งจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในทางลบเช่นอาการข้างเคียงที่เกิดจากการใช้ยาต้านมะเร็ง) ในการที่บางกรณีจะไปเพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคคลนั้น (เช่นการใช้ยาแก้ปวดในผู้ป่วยโรคมะเร็ง) นอกจากนี้ยังรวมไปถึงวิธีการรักษาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ยาแต่ยังจำเป็นต้องใช้ยาเครื่องช่วยจังหวะการทำงานของหัวใจ แขนขาเทียม

2. สมรรถภาพของจิตใจ (Mental capacity) หมายถึงความสามารถของจิตใจในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อดำเนินชีวิตอย่างเป็นปกติสุข

2.1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal relationships) หมายถึงความรู้สึกเกี่ยวกับมิตรภาพ ความรักที่บุคคลต้องการจะได้รับจากบุคคลอื่น รวมทั้งการเอาใจใส่ดูแล การรู้จักให้บุคคลอื่นที่มีความสามารถและมีโอกาสที่จะรักหรือถูกรัก และสามารถสร้างความใกล้ชิดสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งในด้านร่างกายและอารมณ์ สามารถแบ่งปันความรู้สึกร่วมกันทั้งเรื่องความสุขและความทุกข์กับคน

2.2 ความสามารถที่จะบรรลุความสำเร็จตามความคาดหวัง (Expectation achievement congruence) หมายถึงความรู้สึกพึงพอใจ มั่นใจในความสามารถของตนที่จะประสบความสำเร็จและมีชีวิตตามที่ตนได้คาดหวังไว้

2.3 ความมั่นใจในการเผชิญปัญหา (Confidence in coping) หมายถึงความมั่นใจว่าจะจัดการกับปัญหาและสถานการณ์ที่คับขันและไม่คาดฝันได้อย่างเหมาะสมการประเชิญปัญหา มีหลายระดับ ทั้งปัญหาเฉพาะหน้าที่รุนแรง ปัญหาการปรับตัวต่อการเป็นอยู่ใหม่ หรือสังคมใหม่ซึ่งมองเห็นความสามารถของบุคคลนั้นต่อการแก้ไขปัญหานั้นได้ดีเพียงใด ทั้งนี้ นอกจากปรับตัวได้กับสภาพนั้น ๆ แล้ว ยังสามารถทำหน้าที่อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมอีกด้วยและหาสาเหตุที่เป็นเรื่องอยากที่จะแก้ไขที่ยังสามารถทำใจยอมรับได้

2.4 การควบคุมจิตใจของตนเองไม่มีประสิทธิภาพ(Inadequate mental mastery) หมายถึงความรู้สึกว่าตนไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะควบคุมจิตใจหรือไม่มีความสามารถที่จะจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตแต่ละวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่ารบกวนสมดุลทางจิตใจ (well-being)

3. คุณภาพของจิตใจ (Mental quality) หมายถึงคุณลักษณะที่ดีงามของจิตใจในการดำเนินชีวิตอย่างเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมแม้บางครั้งต้องเสียสละความสุขสบายหรือทรัพย์สินส่วนตัวบ้างก็ตาม

3.1 เมตตา กรุณา เสียสละ (Kindness and altruism) หมายถึง ความต้องการให้ผู้อื่นมีความสุขและช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ สามารถเป็นผู้ให้ตั้งแต่การให้น้ำใจ ให้ความช่วยเหลือเป็นที่พึงของผู้อื่นได้ มีความเสียเพื่อประโยชน์ส่วนรวม หรือผู้อื่น โดยไม่หวังผลตอบแทน

3.2 การนับถือตนเอง (Self esteem) หมายถึงความรู้สึกของบุคคลนั้นที่มีต่อตนเอง ตั้งแต่ความรู้สึกต่อตนเองในทางบวกไปจนถึงความรู้สึกในทางลบรวมถึงความรู้สึกที่มีคุณค่าในตนเอง นับถือตนเอง มีความรู้สึกต่อตนเอง มีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจตนเองได้

3.3 ความศรัทธา (Faith) หมายถึง สิ่งยึดเหนี่ยวสูงสุดในชีวิตจิตใจที่ช่วยเหลือให้มีความเชื่อมั่นว่าเมื่อเกิดวิกฤติหรือยุ่งยากใจแล้ว สิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจนี้จะช่วยให้ตนเองเข้มแข็งมีกำลังใจดีขึ้นและมีศรัทธาในการทำความดีช่วยให้มีทิศทางในการดำเนินชีวิตที่ดี

3.4 ความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิต (Creative think and enthusiasm) หมายถึง ความสามารถของบุคคลนั้นในการริเริ่มสิ่งแปลกๆในทางที่ดี เพื่อให้การดำเนินชีวิตประจำวันมีคุณค่าตลอดจนมีความมุ่งมั่น พยายาม ความใส่ใจในการดำเนินชีวิตเพื่อให้เกิดความสุข ความพึงพอใจต่อตนเอง

4. ปัจจัยสนับสนุน (Supporting factors) หมายถึง ปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคคลมีความสุขสภาพจิตใจที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนในครอบครัว ชุมชน การทำงาน รายได้ ศาสนา ความเชื่อของแต่ละบุคคล ความสามารถในการทำงาน ตลอดจนสิ่งแวดล้อมและความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

4.1 การสนับสนุนทางสังคม (Social support) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยและความรู้สึกว่ามีเครือข่ายทางสังคมคอยช่วยเหลือ จะเน้นถึงสภาพแวดล้อมและสังคม ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือทั้งในยามปกติและยามคับขันโดยเพื่อนๆ หรือคนอื่นๆ ในสังคม มีส่วนร่วมรับผิดชอบและร่วมกันทำงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพียงใดเมื่อบุคคลนั้นตกอยู่ในภาวะวิกฤต

4.2 การสนับสนุนจากครอบครัว (Family support) หมายถึง ความรู้สึกเป็นสุขที่ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากครอบครัวและมีความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

4.3 ความปลอดภัยในร่างกายและความมั่นคงในชีวิต (Physical safety security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในชีวิตและความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ สิ่งที่ถูกคุกคามความมั่นคง ปลอดภัย เกิดได้หลายสาเหตุ เช่น จากบุคคลอื่นๆ จากการกดขี่ทางการเมืองการปกครองชุมชน โดยปราศจากการบังคับ กักขัง มั่นใจในการบริหารของผู้นำชุมชนและความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอีกด้วย

4.4 การดูแลสุขภาพและสวัสดิการทางสังคม : การให้บริการและคุณภาพของบริการ (Health and social care) หมายถึง การดูแลสุขภาพและบริการทางสังคมในละแวกใกล้เคียง

ตามมุมมองของบุคคล การบริการในเรื่องสุขภาพและความพร้อมของบริการที่เคยได้รับหรือคาดหวังว่าจะได้รับ โดยรวมถึงอาสาช่วยเหลือชุมชน (องค์กรที่เกี่ยวกับศาสนา วัด ชุมรม มูลนิธิ ฯลฯ) ซึ่งอาจจะจัดเสริมให้มีเพิ่มเติมขึ้นหรืออาจจะเป็น ระบบดูแลสุขภาพที่พอมืออยู่ในสภาพแวดล้อมของบุคคลเหล่านั้นรวมทั้งความยากง่ายเพียงใดกับการไปใช้บริการสุขภาพและบริการทางสังคมที่อยู่ในท้องถิ่น ในเรื่องที่จะไม่เกี่ยวกับวิธีการรักษา

อภิชัย มงคลและคณะ (2552) ระบุว่าดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (Thai Mental Health Indicator Version 2007 หรือ TMHI Version 2007) หมายถึงแบบวัดสุขภาพจิตที่สร้างขึ้นเพื่อประเมินภาวะสุขภาพจิตของบุคคล โดยพัฒนามาจากกรอบแนวคิดของความหมายสุขภาพจิต องค์ประกอบของสุขภาพจิตและองค์ประกอบย่อยของสุขภาพจิต ซึ่งมีค่าปกติของคนไทยหมายถึงเกณฑ์มาตรฐานในการกำหนดว่าบุคคลใดมีสุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป สุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป และสุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป กำหนดโดยพิจารณาจากการกระจายของคะแนนภาวะสุขภาพจิตที่ได้จากการใช้ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตที่พัฒนาขึ้น ลักษณะของแบบประเมินจะมี 2 แบบ คือ

1. แบบประเมินฉบับสั้น 15 ข้อ (TMHI-15) เหมาะสำหรับการประเมินที่ต้องการใช้เวลาไม่มากนัก
2. แบบประเมินฉบับสมบูรณ์ 55 ข้อ (TMHI-55) เหมาะสำหรับการประเมินที่มีเวลามากพอ และต้องการคำตอบที่สมบูรณ์

สรุปได้ว่าการประเมินสุขภาพจิตของคนไทยมีเครื่องมือคือดัชนีชี้วัดสุขภาพจิต 2 แบบคือแบบประเมิน ฉบับสั้น 15ข้อ และแบบประเมินฉบับสมบูรณ์ 55 ข้อ ซึ่งเป็นการประเมินสุขภาพจิตที่ครอบคลุมสภาวะจิตใจทุกด้านได้แก่ด้านสภาพจิตใจ ที่หมายถึง สภาพจิตใจที่เป็นสุขหรือทุกข์ การรับรู้สภาวะสุขภาพของตน ความเจ็บป่วยทางด้านร่างกายที่ส่งผลกระทบถึงจิตใจ ด้านสมรรถภาพของจิตใจ หมายถึง ความสามารถของจิตใจในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น คุณภาพของจิตใจ หมายถึงคุณลักษณะที่ดึงดูดใจในการดำเนินชีวิตอย่างเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม และปัจจัยสนับสนุนอื่น ๆ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้เครื่องมือดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (Thai Mental Health Indicator Version 2007 หรือ TMHI Version 2007) ฉบับฉบับสั้น 15 ข้อ (TMHI-15) ซึ่งพัฒนาโดยอภิชัย มงคลและคณะ (2552) เป็นแบบประเมินสุขภาพจิตด้วยตนเองสร้างขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดสุขภาพจิตหมายถึงสภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาดตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุม

ถึงความ ดีงามภายในจิตใจ ภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การให้คะแนนแบบประเมินแบ่งเป็น 2 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 ได้แก่คำถามข้อ 1 2 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 แต่ละข้อให้คะแนนดังนี้
ไม่เลย = 1 คะแนน เล็กน้อย = 2 คะแนน มาก = 3 คะแนน มากที่สุด = 4 คะแนน

กลุ่มที่ 2 ได้แก่คำถามข้อ 3 4 5 แต่ละข้อให้คะแนนดังนี้
ไม่เลย = 4 คะแนน เล็กน้อย = 3 คะแนน มาก = 2 คะแนน มากที่สุด = 1 คะแนน

การแปลผลคะแนน ดังนี้ชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อมีคะแนนเต็ม 60 คะแนน

51 – 60 คะแนน หมายถึง มีสุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป (Good)

44 – 50 คะแนน หมายถึง มีสุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป (Fair)

43 คะแนนหรือน้อยกว่า หมายถึง มีสุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป (Poor)

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1 ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานมีนักวิชาการ นักวิจัย และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้ ดังนี้

Guest (1979, อ้างถึงใน เรืองฤทธิ์ สุวรรณอำไพ 2549 : 12) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงปฏิกิริยาของบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลนั้นเกิดจากประสบการณ์ในการทำงานนั้น หมายความว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทน หรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตบุคคล

อุทัย นิปัจการสุนทร (2546 : 29) กล่าวว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุขทั้งทางร่างกาย ทางจิตใจ สังคม มีจังหวะชีวิตที่เหมาะสมทั้งในเรื่องของการดำรงชีวิต งาน การพักผ่อน นันทนาการ รวมทั้งมีความสร้างสรรค์พัฒนาตนเองและสังคมให้ร่วมกันอย่างมีความสุข และปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงระยะเวลา

Bain (1976, อ้างถึงใน พรสุข อัสวนิเวศน์ 2541 : 16-17) กล่าวว่าคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถแยกความหมายออกได้เป็น 3 คำ คือ คุณภาพ (Quality) ชีวิต (Life) การทำงาน (Working) จากความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้กล่าวถึง คำว่า คุณภาพ หมายถึงความเป็นเลิศ (Degree of Excellence) ที่มีปริมาณมากน้อย

ต่างกัน เป็นลักษณะความดี ลักษณะประจำของบุคคลหรือสังคม หรือลักษณะที่แสดงถึงผลการกระทำหรือผลของกระบวนการประกอบกระทำที่ยังเกิดผลดีเลิศ และความเป็นเลิศนี้ โดยการวัดได้จากการเปรียบเทียบผลของการกระทำกับเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งแต่ละวิชาชีพได้กำหนดไว้

พรสุข อัสวนิเวศน์ (2541 : 19) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทักษะคติ หรือความรู้สึกของบุคคลซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานของเขา ทำให้เขามีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสนองตอบความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรและสมาชิกในรูปแบบต่างๆ หากองค์กรใดสมาชิกมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมามากมาย ดังเช่น ความไม่พึงพอใจในตัวเอง การถ่วงงาน การลดลงของผลผลิต พฤติกรรมองค์การในทางลบ ตลอดจนการลาออกจากองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์กรในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียเวลาที่จะต้องฝึกอบรมบุคลากรให้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในงานอันส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรของงานและขององค์กรได้

วีระวงษ์ ไบแย้ม (2549 : 12) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งปัจจัยภายในได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การบริหารงานที่ดีมีคุณธรรมนั่นเอง

เสนาะ ดิยาวี (2544 : 7) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่บ่งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพโดยทั่วไปที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน การที่ผู้บริหารดำเนินการต่างๆ ที่จะสร้างสภาพแวดล้อมต่างๆในที่ทำงานที่เอื้อให้เกิดผลผลิตสูง ในขณะเดียวกันคนที่ทำงานก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานของบุคคลที่ได้รับ การตอบสนองความต้องการ หรือความคาดหวังจากการทำงานและเกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าจากการทำงานนั้นๆ ก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง ทำให้ทำงานได้บรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังทำให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกจึงหมายความว่าพนักงานขับรถบรรทุกมีการดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี

มีความสุขทั้งทางร่างกาย ทางจิตใจ สังคม มีจังหวะชีวิตที่เหมาะสมทั้งในเรื่องของการดำรงชีวิต งาน การพักผ่อน นันทนาการ รวมทั้งมีความสร้างสรรค์พัฒนาตนเองและสังคมให้ร่วมกันอย่างมีความสุข และปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงระยะเวลา

2.2 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการดำเนินงานโดยทั่วไป มีปัจจัยและองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายประการ ซึ่งบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายท่าน ดังนี้

วอลตัน (Walton 1974, อ้างถึงใน ชลลดา ศรีประสิทธิ์ 2546 : 19-20) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะได้รับความปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อม และสิ่งแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล คือ โอกาสในการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติเพื่อพร้อมที่จะปฏิบัติงาน และใช้ศักยภาพในการทำงานให้เต็มที่ ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความรู้สึกทำทนายในการทำงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการคงไว้และเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง มีแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคตได้และมีโอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถจนประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัว และผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง

5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน คือผู้ปฏิบัติได้มีความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร เป็นส่วนหนึ่งของสังคม องค์กรมีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานไม่แบ่งชั้นวรรณะ

6. สิทธิส่วนบุคคล คือ การได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติ หรือการมีหลักรัฐธรรมนูญเป็นแนวทางในการทำงานร่วมกัน ได้รับความเสมอภาพในการทำงาน และสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้

7. จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม คือ กิจกรรมการทำงานของบุคคลหนึ่งควรจะมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น เป็นการแบ่งเวลาที่เหมาะสมสำหรับตนเอง งาน ครอบครัวและอื่น ๆ

8. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ

เลวิน (Lewin 1981, อ้างถึงใน สืบศักดิ์ สืบสกุล 2542 : 47) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Pay and Benefits)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (Conditions of Employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment Stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of Work)
5. การปกครองตนเอง (Autonomy)
6. การยอมรับ (recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Supervision)
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals Procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of resources to get Work Done)
10. ความอาวุโส (Seniority in Employment)

เดสเลอร์ (Dessler 1991, อ้างถึงใน อารี สังข์ศิลป์ชัย 2548 : 28) กล่าวว่าองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานมีด้วยกันทั้งสิ้น 10 ประการ ดังนี้

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมั่นคง
3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน
5. มีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
7. มีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน

8. มีโอกาสได้รับความดีความชอบ

9. มีสภาพสังคมที่ดี

10. มีความเป็นธรรมและยุติธรรม

เคอร์ซ และ คิวลีย์ (Kerce and Kewley 1993, อ้างถึงใน รัตนา รongทองกุล 2543 :

15) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม (Overall Job Satisfaction)

2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (Facet Satisfaction)

2.1 ค่าจ้าง (Pay)

2.2 ผลตอบแทน (Benefit)

2.3 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Condition)

2.4 โอกาสที่จะก้าวหน้า (Chances for Advancement)

2.5 ความมั่นคงในงาน (Job Security)

2.6 เพื่อนร่วมงาน (Coworker)

2.7 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Surrounding)

2.8 ทรัพยากรและเครื่องมือ (Resources and Equipment)

2.9 โอกาสที่จะพัฒนาทักษะ (Chance to Develop Skill)

2.10 การนิเทศงาน (Supervisor)

2.11 โอกาสในการเจริญงอกงามและพัฒนาส่วนบุคคล (Opportunity for Personal Growth and Development)

3. คุณลักษณะงาน (Job Characteristic) ได้แก่

3.1 ความหลากหลายของทักษะ (Variety of Skill)

3.2 เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity)

3.3 ความสำคัญของงาน (Task Significance)

3.4 ความเป็นอิสระ (Autonomy)

3.5 ผลป้อนกลับ (Feedback)

4. ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน (Job Involvement)

4.1 ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม

4.2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย

4.3 โอกาสในการเรียนรู้และใช้ทักษะใหม่ ๆ

4.4 โอกาสในความก้าวหน้าและความเติบโตในสายอาชีพ

4.5 ได้รับการป้องกันสิทธิส่วนบุคคล

4.6 ความภูมิใจในงานและองค์กร

เวอร์เทอร์ และเดวิส (Werther and Davis 1982: 66-67, อ้างถึงใน อุทัย นิปีการสุนทร 2546 : 33-34) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงานและสถานที่ทำงาน เหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในงานหรือ คุณภาพชีวิตการทำงานของคน นอกจากนั้นปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรม เช่น การรับรู้ ค่านิยม ทักษะ ความพร้อมของร่างกาย และจิตใจ

2. ปัจจัยด้านบริหาร เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์การต่าง ๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมายวัตถุประสงค์ การบริหารจัดการ หน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ระเบียบข้อบังคับ และบรรยากาศในองค์การ บริหารจัดการ เป็นบรรยากาศในองค์การอย่างหนึ่งโดยแต่ละองค์การจะมีการบริหารจัดการและพฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารที่แตกต่างกันซึ่งคนสามารถรับรู้ได้ขณะปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยด้านภาวะแวดล้อม เป็นสภาพแวดล้อมในองค์การที่ครอบคลุมไปถึง สถานที่ คน ระบบและวัฒนธรรมในองค์การ และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ นโยบายของรัฐ สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพผลของการทำงานและเป็นสภาพแวดล้อมที่ทำให้คนอยากทำงาน และไม่อยากทำงาน สภาพแวดล้อมจึงนับเป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานสภาพแวดล้อมในองค์การจะครอบคลุมถึง

3.1 สถานที่ ได้แก่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ แสงสว่าง อุณหภูมิ

3.2 คน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน

3.3 ระบบ ได้แก่ ระบบการทำงานเป็นทีม ระบบการทำงานเป็นขั้นตอน สวัสดิการ ระบบการตัดสินใจ และระบบการให้ความดีความชอบ

3.4 วัฒนธรรมขององค์การ ได้แก่ ระเบียบวินัย จริยธรรมในการทำงาน และความซื่อสัตย์ สภาพแวดล้อมที่มีความพร้อมก็จะเอื้อต่อการทำงานของคนในองค์การ สามารถจูงใจให้คนทำงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลต่อองค์การให้ผลิตผลงานที่มีคุณภาพ

กษมา ทองขลิบ (2550 :13 อ้างถึงในสุนันท์ ลิ้มรัตนพันธ์ 2553 : 32) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าเป็นระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจซึ่งจะเกิดขึ้นได้ถ้ามีองค์ประกอบ 5 ประการดังนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้พนักงานมีอิสระในระดับหนึ่งเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณค่าแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การและมีส่วนช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้
3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมระดับองค์การไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์กร ค่านิยม และรับรู้ว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรนั้น ๆ
4. ความก้าวหน้าและพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงาน รวมไปถึงผลพลอยได้จากงานเช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความรู้ ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงาน และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน
5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากงานเป็นผลมาจากการทำงานเช่นเงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งประโยชน์อื่นๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การงาน

นอกจากองค์ประกอบดังกล่าวแล้วยังมีสิ่งที่สำคัญอีก 2 ประการคือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และศักดิ์ศรีของความเป็นคน ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติต่อตนเองอย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีความเป็นคน

วอลตัน (Walton 1973 , อ้างถึงใน สุนันท์ ลิ้มรัตนพันธ์ 2553 : 30) ได้กำหนดองค์ประกอบ ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลว่าประกอบไปด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิตเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นและได้รับความยุติธรรมตามความรับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานเหมือนกัน
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับความปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างพอเพียง อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีการป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ รวมถึงการควบคุมสิ่งรบกวนจากแสงเสียง และกลิ่น
3. โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล (Immediate opportunity to use and development human capacities) หมายถึง โอกาสในการสร้างเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล เพื่อพร้อมที่จะปฏิบัติงาน และใช้ศักยภาพในการทำงาน

อย่างเต็มที่โดยผู้ปฏิบัติได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน ตั้งแต่มีส่วนร่วมในการวางแผนและลงมือปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน จนเกิดการรับรู้ในสิ่งใหม่หรือความรู้ใหม่ รู้จักใฝ่หาความรู้ อีกทั้งทั้งแนวทางการปฏิบัติและเลือกที่จะปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดอันเป็นที่ยอมรับในสังคม

4. โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Future opportunity for continued growth and security) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มขีดความสามารถของตนเอง มีแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น โดยให้ได้รับการเตรียมความรู้ความสามารถและทักษะ เพื่อรองรับหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น จนประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนั้นสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานว่ามีความมั่นคง ไม่ถูกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบจนขาดความมั่นใจในงานที่รับผิดชอบ

5. การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social integration in the work organization) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงาน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ สมาชิกให้การยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี

6. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน (Constitutionalism in the work organization) หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงาน ควรได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องมีการกำหนดแนวทางที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน และต้องเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน โดยพิจารณาจากลักษณะความเป็นส่วนตัว ผู้ปฏิบัติที่จะปกป้องข้อมูลเฉพาะส่วนตน ครอบครัว ซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแต่อย่างใด มีอิสระในการพูดและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการปฏิบัติต่อผู้บริหาร

7. การทำงานและการดำรงชีวิตโดยรวม (Work and the total life space) หมายถึง บุคคลควรได้จัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ

8. การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (The social relevance of work life) หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่มีคุณค่า เห็นความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ

สรุปได้ว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านบริหาร และปัจจัยด้านภาวะแวดล้อมซึ่งหมายถึงการมีค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ การมีโอกาสดำเนินการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล การเกิดความมั่นคงในการทำงาน การมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำรงชีวิตทั่วไป และการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton 1973 , อ้างถึงใน สุนันท์ ลิ้มรัตนพันธ์ 2553 : 30) เนื่องจาก วอลตัน (Walton 1973) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในแนวทางความเป็นบุคคลและสภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคม ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของทั้งบุคคลและสังคมได้ โดยแบ่งคุณภาพชีวิตออกเป็น 8 ด้านได้แก่การมีค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ การมีโอกาสดำเนินการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล การเกิดความมั่นคงในการทำงาน การมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำรงชีวิตทั่วไป และการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม

2.3 ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน

แฮคแมน และสัทเทอร์ (Hackman and Suttle 1977 : 9 , อ้างถึงในธีรสิทธิ์ สุขเจริญ 2550 : 26-27) กล่าวว่าประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานอย่างมาก ได้แก่

1. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน
3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงาน

นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกาย สุขภาพจิต การพัฒนาตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

ชูเลอร์ บั้วเทลล์ และยังบลัด (Schuler, Beuutell and Youngblood 1989 , อ้างถึงใน นุสรุสา สาขานาญ 2552 :19-20) กล่าวว่า ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดอัตราการขาดงานลดน้อยลง

2. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น

3. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เนื่องจากอัตราการขาดงานน้อยลง

4. ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนด้านประกันสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน ปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้นซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดี เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กรจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร

7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

กรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg and Baron 1995 : 647 , อ้างถึงใน ปณิชา ศีสวัสดิ์ 2550 : 37-38) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้านได้แก่ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงานทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรเช่นผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างแรงจูงใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ทำให้ได้ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรจึงสามารถกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อบุคคล งาน และหน่วยงาน

ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลให้พนักงานขบถบรรทุกเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อบริษัท และนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกาย สุขภาพจิต การพัฒนาตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

2.4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา อาจเป็นไปทางสูงขึ้นหรือลดลง เนื่องจากลักษณะงานขององค์กร และ/หรือ ความคาดหวังของคนในองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป (ชลลดา ศรีประสิทธิ์ 2546 : 24) และการเปลี่ยนแปลงอาจเป็นผลจากปัจจัยอื่นที่ไม่ใช่งาน เช่น ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ความเครียดจากเรื่องอื่นที่ไม่ใช่งาน และความหมายของงานในแต่ละคนที่แตกต่างกันไปตามประสบการณ์และช่วงเวลาของชีวิต (รัตนารองทองกุล 2543 : 21) สำหรับในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 3 ด้าน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหาร และปัจจัยด้านภาวะแวดล้อม ดังนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

2.1.1 อายุ เป็นสิ่งสะท้อนถึงประสบการณ์ของบุคคลทั้งในชีวิตส่วนตัว และการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประการ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิตกว้างไกลและลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย การได้ทำงานกับบุคคลหลายประเภท ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น มีทักษะความชำนาญสูงขึ้น ความคิดในการกระทำกิจกรรมต่างๆ มีความรอบคอบมากขึ้น ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น บุคคลที่มีอายุ 20 ปี โดยปกติมักจะมีความต้องการในเรื่องชื่อเสียง เกียรติยศ แสวงหาโอกาส มีความทะเยอทะยาน และก้าวร้าว ต้องการโอกาสทำดี ส่วนบุคคลที่มีอายุช่วง 30-45 ปี มีความต้องการประสบความสำเร็จ บางคนในกลุ่มในช่วงอายุนี้นี้ต้องการความมั่นคงทางจิตใจ และจะสนใจในเกียรติภูมิขององค์กรและงานที่ทำอยู่ บุคคลที่อยู่ในกลุ่มช่วงอายุ 45-55 ปี จะชื่นชมกับผลประโยชน์พิเศษใหม่ๆ ที่จะได้รับจากค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ (ศรีัญญา ชัยแสง 2545 : 23)

2.1.2 สถานภาพสมรส บุคคลที่มีสถานภาพสมรสคู่ จะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจาก คู่สมรส มีที่ปรึกษา ระบายความรู้สึกคับข้องใจในการทำงาน มีความรักความเข้าใจ และความเห็นใจซึ่งกันและกัน ช่วยกันตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและความเบื่อหน่ายในการทำงานได้ (ผานิต สกุลวัฒนะ 2537 : 22)

2.1.3 รายได้ หมายถึง รายรับทั้งหมดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ค่าตอบแทนวิชาชีพ ค่าตอบแทนอัตราค่าจ้างคนด้านสาธารณสุข รายได้พิเศษ ซึ่งจากแนวความคิดพื้นฐานตามทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ (Maslow 1970) ที่กล่าวว่า ความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ฯลฯ เป็นพื้นฐานที่มาก่อนความต้องการอย่างอื่น มาสโลว์ (Maslow 1970, อ้างถึงใน รัตนารองทองกุล 2543

: 21) ซึ่งความต้องการเหล่านี้จะได้รับการตอบสนองได้ต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานอันได้แก่ เงินรายได้ ดังนั้นรายได้จึงมีความสัมพันธ์ต่อการดำรงชีวิต รายได้ที่ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบันทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจในครอบครัวได้ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสมและเพียงพอจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการระหว่าง 1-29 ปีมีความเห็นว่าสภาพจิตใจงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางในขณะที่ข้าราชการที่มีอายุราชการตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป เห็นว่างานที่ปฏิบัติมีสภาพจิตใจในระดับมาก (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ 2540 , อ้างถึงใน ชลลดา ศรีประสิทธิ์ 2546 : 25)

สรุป ปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคคลมีหลายปัจจัยด้วยกัน อายุ สถานภาพ สมรส รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานก็เป็นปัจจัยด้านหนึ่งในหลายๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพราะพยาบาลวิชาชีพ คือ ทรัพยากรบุคคลซึ่งมีชีวิตจิตใจ พร้อมทักษะความชำนาญและความสามารถที่จะเข้ามาปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ โดยมุ่งหวังที่จะให้ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ได้รับความปลอดภัย มีความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความสุขในชีวิตโดยรวม และเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.2. ปัจจัยด้านการบริหาร

2.2.1 การบริหารจัดการ เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์กรมีองค์ประกอบหลักของการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร และต่อการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เดรสเลอร์ (Dressler 1977, อ้างถึงใน ชลลดา ศรีประสิทธิ์ 2546 : 28) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารควรมีหลัก 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การตั้งเป้าหมาย การพัฒนากฎระเบียบ ขั้นตอนการดำเนินงาน และการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2. การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง การแบ่งงานออกเป็นฝ่ายต่างๆ มีการกระจายอำนาจ การกำหนดช่วงการบังคับบัญชา สายการบังคับบัญชา การติดต่อประสานงานกับฝ่ายต่างๆหรือหน่วยงานสาขา

3. การบริหารงานบุคคล (Staffing) หมายถึง การกำหนดคุณสมบัติบุคคล การสรรหา การคัดเลือก การตั้งมาตรฐานในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา

4. การเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร (Leading) หมายถึง การทำให้บุคคลอื่นทำงาน การรักษาวินัยและกำลังใจ การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

5. การควบคุมกำกับ (Controlling) หมายถึง การตั้งมาตรฐานและการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับมาตรฐาน เพื่อให้ปฏิบัติถูกต้อง

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2547 : 4-5) กล่าวว่า การบริหาร คือ กลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) , การจัดองค์การ (Organizing), การสั่งการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์การ (ซึ่งก็คือ 6 M'S นั่นเอง) คือ คน (man), เงิน (money), วัสดุอุปกรณ์ หรือเครื่องจักร (material/machine), ข้อมูลข่าวสารสนเทศ (management information system), กระบวนการหรือวิธีการ (method) และการบริหาร (management) เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลครบถ้วน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548 : 5) กล่าวว่า iva การบริหารจัดการ การบริหาร การพัฒนา แม้กระทั่งการบริหารการบริการแต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ (1) ส่วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ (2) มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิดหรือการวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล และ (3) มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยคำตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบาย แผน แผนงาน โครงการ (policy, plan, program, project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

สรุป การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการบริหารในองค์กร ที่มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและทิศทางการบริหารงานขององค์กร มีการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการปฏิบัติงานในแต่ละฝ่าย มีสายการบังคับบัญชา และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่แน่นอนและชัดเจน มีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรตามตำแหน่งหน้าที่และความรู้ความสามารถอย่าง

เหมาะสม นอกจากนั้นการจัดการและการกระจายอัตรากำลังต้องเป็นไปอย่างเพียงพอเหมาะสม และยุติธรรม โดยมีผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน ที่มีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความร่วมมือร่วมใจและเกิดพลังในการที่จะทำงานร่วมกัน นอกจากนั้นต้องมีระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานชัดเจน โดยมีผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน เป็นผู้ประเมินติดตาม

2.2.2 ลักษณะงาน ลักษณะงานที่ดี จะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายในในการทำงานของบุคคล ซึ่งทำให้เขารู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง และถ้าหากผลงานไม่ดี บุคคลก็จะพยายามมากขึ้น เพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพที่ดี

แฮกแมน และ โอลด์แมน (Hackman and Oldman 1980, อ้างถึงใน อนงค์ สระบัว 2546 : 18) กล่าวถึง มิติหลักของลักษณะงานไว้ 5 ลักษณะ ดังนี้

1. ความหลากหลายของงาน (Skill variety) หมายถึง ลักษณะงานที่มีความท้าทายผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะและความสามารถปฏิบัติงานนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ทักษะหลายอย่างในการปฏิบัติงาน จะช่วยหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่น่าเบื่อหน่าย ซ้ำซาก ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง

2. ความมีเอกลักษณ์ในงาน (Task identity) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติให้สำเร็จตามเอกลักษณ์ของชิ้นงาน โดยต้องปฏิบัติงานนั้นด้วยตนเองตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งงานเสร็จ และมีผลลัพธ์ของงานอย่างชัดเจน

3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง ลักษณะของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ หรือการทำงานของบุคคลทั้งในและนอกองค์กร ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องปฏิบัติงานนั้นด้วยความรอบคอบและระมัดระวัง

4. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระ โดยไม่ต้องมีบุคคลอื่นควบคุม สามารถกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

5. การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ข้อมูลโดยตรงและชัดเจนถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หรือผลกระทบจากการทำงานของเขาว่าทำงานได้เพียงใด ซึ่งผู้ให้ข้อมูลดังกล่าวอาจจะเป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาก็ได้

เวอร์เทอร์ และ เดวิส (Werther and Davis 1982, อ้างถึงใน ชลลดา ศรีประสิทธิ์ 2546 : 30) กล่าวว่า ลักษณะงานเป็นปัจจัยด้านบริหาร ซึ่งองค์กรใดที่มีการออกแบบงาน โดยที่

ลักษณะงานที่มีความหมายมีคุณค่า มีความท้าทาย จะช่วยให้บุคคลทำงานมีความพึงพอใจ และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล ดังนั้นถ้าบุคคลรับรู้ว่า องค์กรมีการออกแบบงานที่มีส่วนของงานที่น่าสนใจ งานมีความหมายและท้าทาย ก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน และสิ่งที่ตามมา คือ ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น ลักษณะงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

สรุป ลักษณะงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึก ว่า ลักษณะของงานที่ทำมีความหลากหลาย ทำความท้าทายความสามารถของผู้ปฏิบัติ ต้องใช้ความสามารถและทักษะหลายๆอย่างในการปฏิบัติงาน งานที่มีลักษณะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะด้าน และมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งผู้ปฏิบัติมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่ต้องมีผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างานคอยควบคุมทุกครั้ง รวมทั้งมีโอกาสดำเนินการผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางาน

2.3. ปัจจัยด้านภาวะแวดล้อม

ภาวะแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญเพื่อลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Herzberg 1959, อ้างถึงใน รัตนา ร่องทองกุล 2543 : 23) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจะกระตุ้นให้เกิดความสบายใจ ทำให้บุคคลเกิดความสุข มีความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมจึงน่าจะมีผลต่อคุณภาพของงานและเป็นปัจจัยหนึ่งของคุณภาพชีวิต

2.3.1 สภาพแวดล้อม หมายถึง บรรยากาศสภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในสถานที่ทำงานอันมีส่วนเกื้อกูลหรือส่งเสริมการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย แสงสว่าง การระบายอากาศที่ดี การปราศจากเสียงรบกวน เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา จัดให้มีที่พักอาศัย มีความสะดวกปลอดภัยในการเดินทางมาทำงาน มีร้านอาหาร ร้านค้าสวัสดิการเพียงพอ สภาพแวดล้อมต่างๆภายในที่ทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่มีผลกระทบต่อสุขภาพความปลอดภัย และขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ ที่พักอาศัย ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ที่ดีเพียงพอ เหมาะสม สะดวกสบาย ปลอดภัย และบรรยากาศในการทำงานที่ดีเอื้ออำนวยจะมีส่วนช่วยให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะรู้สึกว่าได้รับความมั่นคงปลอดภัย

2.3.2 สังคม ด้านสังคมเป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นนามธรรม ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวและของสังคม เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม ต้องการที่จะเข้าไปมีความผูกพันในสังคม ต้องการที่จะเข้าไปมีความผูกพันในสังคม ต้องการที่จะ

มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสังคม รวมถึงความต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้นด้วย เช่น ต้องการที่จะร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงาน หรือมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการความมั่นคงปลอดภัยได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

สรุป ปัจจัยด้านภาวะแวดล้อม ครอบคลุมถึงสถานที่ แสง เสียง เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่พักอาศัย การเดินทางมาทำงาน ร้านค้า ร้านสวัสดิการ บรรยากาศองค์การ และ วัฒนธรรมในองค์การรวมถึงความต้องการทางด้านสังคม ด้านครอบครัว ความมั่นคงปลอดภัย การได้รับการยอมรับ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของครอบครัว เพื่อนร่วมงาน สังคม หากมีปัจจัยด้านภาวะแวดล้อมที่ดี เหมาะสม และเพียงพอ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของคุณภาพชีวิตการทำงาน และสามารถจูงใจให้คนทำงาน ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ อันจะส่งผลต่อองค์การให้ผลิตผลงานที่มีคุณภาพ

3. อุตสาหกรรมกระดาษ

3.1 ประเภทและชนิดกระดาษ

สมาคมการพิมพ์ไทย (2553) กล่าวว่า อุตสาหกรรมกระดาษสามารถแบ่งประเภท และชนิดกระดาษที่ใช้งานอยู่ในประเทศไทยแบ่งได้ 3 ลักษณะคือ

1. แบ่งตามลักษณะการผลิต สามารถจำแนกเป็น 3 ชนิดคือ

1.1 กระดาษหนังสือพิมพ์ (Newsprints)

1.2 กระดาษไม่เคลือบผิว (Uncoated paper) มี 2 ชนิดคือ 1. กระดาษที่ทำจากเยื่อเคมีล้วนหรือกระดาษปลอดไม้ (Wood free paper) ใช้สำหรับงานพิมพ์คุณภาพสูงเช่นกระดาษปอนด์

2. กระดาษที่มีเยื่อกระดาษผสม (Grownwood containing paper) ใช้เป็นวัสดุพิมพ์ที่มีราคาถูกเช่น ใบแทรก แบบฟอร์มทางธุรกิจ

2. แบ่งตามมาตรฐานผลิตภัณฑ์ ที่สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม กำหนดไว้ จำแนกได้ 4 ประเภทคือ

2.1 กระดาษพิมพ์และเขียน (มอก. 287-2533) ได้แก่กระดาษพิมพ์และเขียน (Printing and writhing paper) กระดาษ เอ็ม จี (Machine glazed paper) กระดาษอาร์ตหรือกระดาษเคลือบผิว (Art paper or coated paper) กระดาษอัดสำเนา (Mimeograph paper) กระดาษแมนิโฟลด์ (Manifold paper) กระดาษวาดเขียน (Drawing paper) และกระดาษปก (Cover paper)

2.2 กระดาษแข็งเพื่อการพิมพ์ (มอก. 283-2521) ได้แก่กระดาษกล่อง (Box paper) ซึ่งมี 2 ชนิดคือ ชนิดเคลือบ และไม่เคลือบ

2.3 กระดาษเหนียว (มอก. 170-2529) บางครั้งเรียก กระดาษคราฟท์ (Kraft paper) หรือกระดาษน้ำตาลแบ่งได้เป็น 5 ชนิดคือ กระดาษถูชั้นเดียว กระดาษถูหลายชั้น(มีทั้งชนิดธรรมดา และชนิดยัดได้) กระดาษผิวกล่อง(สำหรับทำผิวแผ่นกระดาษลูกฟูก กระดาษเวทเสตงค์ (Wet strength paper) และกระดาษริบคราฟท์ (Ribbed –Kraft paper)

2.4 กระดาษทำลูกฟูก (Corrugating medium) (มอก. 321-2522) เป็นวัตถุดิบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำกล่องจึงนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขนส่งผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมต่าง ๆ

3. แบ่งตามลักษณะการใช้งาน จะสามารถแบ่งประเภทของกระดาษได้ดังนี้

- 3.1 กระดาษคราฟท์
- 3.2 กระดาษพิมพ์และเขียน
- 3.3 กระดาษแข็งและกล่อง
- 3.4 กระดาษอนามัย
- 3.5 กระดาษหนังสือพิมพ์

3.2 สถานะการผลิตและการบริโภคกระดาษของไทย ปี 2554

สมาคมการพิมพ์ไทย (2554) ระบุว่า อุตสาหกรรมกระดาษปี 2554 คาดว่าจะมีแนวโน้มขยายตัวต่อเนื่อง โดยเฉพาะกระดาษคราฟท์และพิมพ์เขียน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยหนุนจากกระแสรั้งสิ่งแวดลอมที่ทำให้บรรจุภัณฑ์กระดาษเป็นที่นิยม แนวโน้มปี 2554 ปริมาณการใช้น่าจะขยายตัวขึ้นประมาณร้อยละ 5-7 (YoY) โดยสินค้าหลักที่ช่วยผลักดันจะเป็นการดาษคราฟท์และกระดาษพิมพ์เขียน เนื่องจากมีฐานการบริโภคขนาดใหญ่ และสินค้าที่มีความเชื่อมโยงกับการขยายตัวในหลายอุตสาหกรรม เพราะเป็นวัตถุดิบในการผลิตบรรจุภัณฑ์และสิ่งพิมพ์ต่างๆปี 2553 ปริมาณการผลิตและการบริโภคกระดาษเพิ่มขึ้น 4.4 ล้านตันหรือร้อยละ 3.1 (YoY) การขยายตัวเป็นผลมาจากภาวะเศรษฐกิจที่ปรับตัวดีขึ้น ทั้งภาคครัวเรือนและการผลิต ทำให้ความต้องการใช้กระดาษเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะบรรจุภัณฑ์เพื่อการขนส่งและสิ่งพิมพ์กระดาษที่ใช้ในการบริโภคจะเป็นกระดาษที่ผลิตในประเทศเป็นส่วนใหญ่ แต่ยังคงมีการนำเข้าจากต่างประเทศจากสาเหตุดังนี้

1. ปริมาณที่ผลิตได้ไม่เพียงพอต่อความต้องการ เช่น กระดาษแข็ง
2. มีความต้องการใช้กระดาษที่มีคุณภาพสูง เช่นกระดาษพิมพ์เขียนคุณภาพสูง และกระดาษอนามัยสำหรับตกแต่งโต๊ะอาหาร

3. การเข้ามาแข่งขันด้านราคาจากประเทศผู้ผลิตรายใหญ่ในภูมิภาคโดยเฉพาะจีนและอินโดนีเซีย เนื่องจากได้สิทธิพิเศษด้านภาษีนำเข้าจากข้อตกลงการค้าเสรีเมื่อแยกตามประเภทกระดาษ แนวโน้มในแต่ละประเภทมีดังนี้

3.1 กระดาษกราฟ คาดว่าการใช้จะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เนื่องจาก

3.1.1 อุตสาหกรรมในประเทศขยายตัวขึ้น ตามเศรษฐกิจที่ดีขึ้น

3.1.2 คุณสมบัติของกระดาษกราฟที่เหมาะสมในการนำมาทำเป็นบรรจุภัณฑ์ในการส่งสินค้า

3.1.3 กระแสของการตื่นตัวในการรักษาสภาพแวดล้อมของโลก

3.2 กระดาษพิมพ์เขียน คาดว่าจะมีแนวโน้มปริมาณการใช้เพิ่มขึ้น เนื่องจาก

3.2.1 การขยายตัวของภาคธุรกิจ

3.2.2 การขยายตัวของธุรกิจสิ่งพิมพ์เช่น การโฆษณาผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และนโยบายส่งเสริมการอ่านของภาครัฐ

3.2.3 การขยายตัวของการส่งออกสิ่งพิมพ์ ซึ่งเป็นผลจากมาตรการส่งเสริมให้ไทยเป็นศูนย์กลางในการพิมพ์ของอาเซียนอย่างไรก็ตามยังมีปัจจัยลบจากสื่อสิ่งพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ได้รับความนิยมเพิ่มขึ้น

3.3 กระดาษแข็ง คาดว่าจะมีแนวโน้มการใช้เพิ่มขึ้นเนื่องจาก

3.3.1 ความต้องการสินค้าอุปโภคบริโภคที่เพิ่มขึ้น และภาคการส่งออกที่ขยายตัวขึ้น

3.3.2 ความต้องการใช้กระดาษแข็งในงานพิมพ์เพื่อการโฆษณาประชาสัมพันธ์ที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น จากการที่ความเชื่อมั่นของผู้บริโภคปรับตัวดีขึ้น

3.4 กระดาษหนังสือพิมพ์ คาดว่าจะมีปริมาณการใช้เพิ่มขึ้นไม่มากนัก เนื่องจากผู้บริโภคมีทางเลือกเพื่อรับข่าวสารจากหลายช่องทางเช่น โทรศัพท์ SMS และหนังสือพิมพ์ออนไลน์

3.5 กระดาษอนามัย ได้แก่ กระดาษชำระ กระดาษเช็ดหน้า กระดาษเช็ดมือและเช็ดปาก โดยคาดว่าจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากประชากรที่เพิ่มขึ้น การขยายตัวของบ้านและอาคารที่สร้างเสร็จ และการขยายตัวของธุรกิจบริการต่างๆ เช่น ท่องเที่ยว และร้านอาหาร

4. ปัจจัยเสี่ยงต่อการขยายตัว คือ แนวโน้มต้นทุนการผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น เนื่องจาก

4.1 ราคาวัตถุดิบในการผลิตกระดาษทั้งเยื่อใยสั้น เยื่อใยยาว เศษกระดาษ และสารเคมีจะปรับตัวสูงขึ้นตามตลาดโลก

4.2 ราคาพลังงานที่เพิ่มขึ้น

4.3 ต้นทุนการลดมลพิษจากการผลิต เป็นต้นทุนที่เพิ่มมา ทำให้ราคาขายกระดาษสูงขึ้น และผู้บริโภคลดการใช้กระดาษลง เนื่องจากมีทางเลือกในการเก็บเอกสารในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์เพิ่มขึ้น

5. การส่งออกกระดาษ กระดาษพิมพ์เขียนมีสัดส่วนสูงสุด (ร้อยละ 55.9) รองลงมาคือกระดาษกราฟ และกระดาษอนามัย ส่วนกระดาษแข็งนั้นยังมีสัดส่วนการส่งออกที่น้อยมาก เนื่องจากการผลิตยังไม่เพียงพอต่อความต้องการในประเทศ การส่งออกในปี 2554 นั้นคาดว่าจะขยายตัว เนื่องจากตลาดหลักส่วนใหญ่เป็นตลาดเอเชียที่มีตัวเลขเติบโตทางเศรษฐกิจที่สูง

6. การนำเข้า สินค้าที่นำเข้ามากที่สุดได้แก่ กระดาษพิมพ์เขียน (ร้อยละ 44.9) กระดาษกราฟ (ร้อยละ 17.9) กระดาษอนามัย (ร้อยละ 14.7) กระดาษแข็ง (12.7) และกระดาษหนังสือพิมพ์ (ร้อยละ 9.7) ในปี 2554 คาดว่าการนำเข้าจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามความต้องการใช้ในประเทศ หากเป็นด้านกระดาษแข็ง จะนำเข้าเนื่องจากปริมาณการผลิตไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้ในประเทศ

สรุปได้ว่า สถานะการผลิตและการบริโภคกระดาษของไทยคาดว่าจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากประชากรที่เพิ่มขึ้น การขยายตัวของบ้านและอาคารที่สร้างเสร็จ และการขยายตัวของธุรกิจบริการต่างๆ เช่น ท่องเที่ยว และร้านอาหาร ทำให้ปริมาณการผลิตยังไม่เพียงพอกับความต้องการใช้ภายในประเทศ โดยชนิดกระดาษที่ยังมีปริมาณความต้องการเพิ่มขึ้นได้แก่ กระดาษกราฟ กระดาษแข็ง กระดาษพิมพ์เขียน และกระดาษอนามัย ส่วนกระดาษหนังสือพิมพ์ คาดว่าปริมาณความต้องการไม่เพิ่มมากนักเนื่องจากผู้บริโภคสามารถรับข่าวสารได้จากหลายช่องทางเช่น วิทยุโทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต

เนื่องจากสถานะผลิตและการบริโภคกระดาษของไทยที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้นส่งผลให้ต้องใช้ระบบขนส่งผลิตภัณฑ์กระดาษเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมกระดาษจึงมีส่วนเกี่ยวข้องในธุรกิจการขนส่งผลิตภัณฑ์กระดาษตั้งแต่สถานที่ผลิตไปยังผู้รับปลายทาง จึงคาดว่าธุรกิจระบบขนส่งน่าจะมีปริมาณเพิ่มขึ้นตามไปด้วยเช่นกัน

3.3 อุตสาหกรรมกระดาษในเขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี (2555) ระบุว่าอุตสาหกรรมกระดาษในเขตอุตสาหกรรมบ้านโป่งจังหวัดราชบุรี มีโรงงานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการผลิตกระดาษจำนวน 3 โรงงานได้แก่

1. บริษัท เอส ซี จี เปเปอร์ จำกัด (มหาชน) ทะเบียนโรงงานเลขที่ 3-38(1)-1/26 รบ. 2552 ที่ตั้ง 19 ถนนแสงชูโต หมู่ 19 ตำบลท่าผา อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ประกอบกิจการผลิตเยื่อกระดาษ กำลังการผลิต 23,000 ตัน

2. บริษัท สยามคราฟท์ อุตสาหกรรม จำกัด ทะเบียนโรงงานเลขที่ 3-38(2)-1/12 รบ. 2555 ที่ตั้ง 19 ถนนแสงชูโต หมู่ 19 ตำบลท่าผา อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ประกอบกิจการผลิตภัณฑ์กระดาษเหนียว ผลิตภัณฑ์กระดาษ กำลังการผลิตกระดาษห่อของ 4,439 ตัน กระดาษลูกฟูก 5,314 ตัน กระดาษสำเร็จรูป 4,463,500 ตัน กระดาษถุงปูน 13,640 ตัน เยื่อขานอ้อย 9,678 ตัน

3. บริษัท ผลิตภัณฑ์กระดาษไทย จำกัด ทะเบียนโรงงานเลขที่ 3-38(2)-1/28 รบ. 2551 ที่ตั้ง 19 ถนนแสงชูโต หมู่ 19 ตำบลท่าผา อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ประกอบกิจการผลิตกระดาษพิมพ์เขียน กระดาษเขียน กำลังการผลิต กระดาษพิมพ์ 45,000 ตัน กระดาษอาร์ต 33,000 ตัน

สรุปได้ว่าอุตสาหกรรมกระดาษในเขตอุตสาหกรรมบ้านโป่งจังหวัดราชบุรี มีโรงงานผลิตกระดาษจำนวน 3 โรงงานและตั้งอยู่ในพื้นที่เดียวกัน ซึ่งเป็นบริษัทในกลุ่มธุรกิจเดียวกันแต่แยกประเภทธุรกิจตามประเภทของกระดาษที่ผลิต

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานขับรถบรรทุกทุกที่ขับรถขนส่งผลิตภัณฑ์กระดาษให้กับบริษัท เอส ซี จี เปเปอร์ จำกัด (มหาชน) บริษัท สยามคราฟท์ อุตสาหกรรม จำกัด และบริษัท ผลิตภัณฑ์กระดาษไทย จำกัด

4. การขนส่งในอุตสาหกรรมกระดาษ

4.1 การขนส่งในอุตสาหกรรมกระดาษ

อุตสาหกรรมกระดาษ เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี มีโรงงานผลิตกระดาษจำนวน 3 โรงงาน คือ บริษัท เอส ซี จี เปเปอร์ จำกัด (มหาชน) บริษัท สยามคราฟท์ อุตสาหกรรม จำกัด และบริษัท ผลิตภัณฑ์กระดาษไทย จำกัด โดยมีบริษัท ซีเมนต์ไทย โลจิสติกส์ รองรับการจัดการขนส่งสินค้าไปยังลูกค้าหรือโรงพิมพ์ต่าง ๆ ด้านการขนส่งกระดาษ บริษัท ซีเมนต์ไทย โลจิสติกส์ จะจัดหาผู้รับเหมาที่รับจ้างขนส่ง ผู้รับเหมาของอุตสาหกรรมนี้มีทั้งหมด 7 ราย มีรถที่วิ่งอยู่ในระบบขนส่ง 267 คัน มีพนักงานขับรถบรรทุก 267 คน โดยแบ่งเป็นประเภทรถบรรทุก 6 ล้อ รถบรรทุก 10 ล้อ และรถเทลเลอร์ การรับงานจากบริษัท ซีเมนต์ไทย โลจิสติกส์

จะผ่านระบบ Internet ในตอนเช้าผู้รับเหมาต้องแจ้งจำนวนรถที่จะรับงานได้ในแต่ละวันว่ามีกี่คัน บริษัทซีเมนต์ไทยโลจิสติกส์ จะจัดงานมาให้ตามจำนวนกำลังรถโดยเฉลี่ยงานให้ผู้รับ เมาแต่ละ รายเท่า ๆ กัน ตามจำนวนรถ ผู้รับเหมาพิมพ์ใบรับงานให้พนักงานขับรถนำไปขึ้นสินค้าในโรงงาน ในการรับพนักงานขับรถเข้าทำงาน ผู้รับเหมาต้องส่งประวัติของพนักงานขับรถไปให้บริษัทซีเมนต์ ไทยโลจิสติกส์ เพื่อรับการอบรมขั้นตอนการขึ้นสินค้าที่ถูกต้องและปลอดภัย ก่อนที่จะได้รับ อนุญาตให้เข้าไปขึ้นสินค้า และยังจัดให้มีการตรวจสอบความปลอดภัยของรถทุก 3 เดือนและตรวจ ร่างกายพนักงานขับรถทุกคนปีละ 1 ครั้ง(จักรพล ฆารไสว, 2554)

4.2 บริษัท ซีเมนต์ไทย โลจิสติกส์ (SCG Logistics)

บริษัท ซีเมนต์ไทย โลจิสติกส์ (SCG Logistics) เป็นบริษัทในกลุ่มธุรกิจสยาม ซีเมนต์กรุ๊ป (siam cement group หรือ SCG) โดยให้บริการจัดการทางด้านโลจิสติกส์ในประเทศไทย ในก่อนช่วงวิกฤตเศรษฐกิจในช่วงปี พ.ศ.2540 บริษัทเป็นเพียงหน่วยงานสนับสนุนให้กับ บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ในการขนส่งสินค้า หลังจากช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ ในปี พ.ศ. 2541 จึงมีการปรับโครงสร้างองค์กร ให้แยกหน้าที่ในการดำเนินงานการขนส่งออกมาจัดตั้งเป็น บริษัท โดยใช้ชื่อว่า บางซื่อ ขนส่ง และเปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท ซีเมนต์ไทย โลจิสติกส์ จำกัด ใน ปี พ.ศ.2543 จากนั้นได้มีการเปลี่ยนแปลงชื่อบริษัทเป็น เอสซีจี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ใน ปี พ.ศ.2547 เพื่อการสร้าง Brand ร่วมกันภายใต้ชื่อ SCG

บริษัทซีเมนต์ไทยโลจิสติกส์(SCG Logistics)มุ่งมั่นนำเสนอบริการด้านโลจิสติกส์ และการขนส่งสินค้าอย่างเต็มรูปแบบ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ด้วยระบบการบริหารจัดการที่ มีประสิทธิภาพ การมีเครือข่ายที่ครอบคลุม รวมถึงการให้บริการคลังสินค้าที่มีมาตรฐาน นอกจากนั้นยังมีและเสริมสร้างความการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ เพื่อตอบสนอง ความต้องการของลูกค้า การบริหารจัดการที่มีคุณภาพดังกล่าวส่งผลให้บริษัทเติบโตอย่างต่อเนื่อง

4.2.1 รูปแบบบริการของบริษัทซีเมนต์ไทย โลจิสติกส์

บริษัทซีเมนต์ไทย โลจิสติกส์ (SCG Logistics) บริการด้านโลจิสติกส์ หลากหลายประเภทโดยออกแบบผสมผสานวิธีการที่หลากหลายบนพื้นฐานความต้องการของลูกค้า แต่ละราย มีการติดตามผลและปรับปรุงกระบวนการเพื่อความพึงพอใจของลูกค้าและจัดรูปแบบ การบริการดังนี้

1. **Logistics Solution Design** บริการให้คำปรึกษาและออกแบบการขนส่งให้ ตรงกับลักษณะสินค้าและความต้องการของของลูกค้าแต่ละราย

2. **Stock Pile** สถานที่กองเก็บสินค้าเทกอง ให้บริการจัดเก็บ คัดกรอง เพื่อกระจายสู่โรงงานปลายทาง

3. **Transportation Management** ระบบจัดการเครือข่ายการจัดส่งสินค้าเพื่อประสิทธิภาพสูงสุด โดยใช้การขนส่งสินค้าหลายทางหรือ Multi Modal ทางรถ เรือ และรถไฟ ช่วยประหยัดพลังงานและช่วยรักษา สิ่งแวดล้อม

4. **Customs Service** บริการด้านพิธีศุลกากรสำหรับการนำเข้าส่งออก โดยระบบ E-Custom และ EDI

5. **Warehouse** บริการคลังสินค้าขนาดใหญ่ Import Export Service Center บนพื้นที่กว่า 80,000 ตารางเมตร อยู่ที่แหลมฉบัง

6. **Cross Border Terminal** บริการส่งสินค้าข้ามชายแดนจากจังหวัดหนองคาย ผ่านประเทศลาวไปจนถึงประเทศเวียดนาม และจากจังหวัดมุกดาหาร

7. **Logistics Network in Indo-China** เครือข่ายโลจิสติกส์ในกลุ่มประเทศอินโดจีนให้บริการขนส่งในกัมพูชาและเวียดนาม

4.2.2 ความรับผิดชอบต่อสังคม ของบริษัทซีเมนต์ไทย โลจิสติกส์

1. การเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม SCG Logistics เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด SCG Logistics จึงใช้วิธีการขนส่งเพื่อลดการใช้เชื้อเพลิง และมลพิษทางอากาศ อาทิการขนส่งหลายรูปแบบโดยใช้พาหนะที่มีอัตราการบริโภคน้ำมันน้อย เช่น รถไฟ หรือ เรือ ร่วมกับรถบรรทุกในการขนส่ง การลดการขนส่งเที่ยวเปล่า โดยบริหารให้รถบรรทุกขนส่งสินค้าทั้งขาไปและขากลับเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้น้ำมัน นอกจากนี้ ยังใช้การขนส่งสินค้ารวมเที่ยวโดยรวบรวมสินค้าของลูกค้าหลายๆรายแล้วใช้รถบรรทุกขนาดใหญ่ส่งไปยังศูนย์กระจายสินค้า แล้วจัดส่งด้วยรถบรรทุกเล็กไปยังลูกค้าปลายทางต่อไป เป็นการลด Green House Gas (GHG) ทำให้ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยลง

2. การใส่ใจในความปลอดภัย ในด้านความปลอดภัย นอกจากการบำรุงรักษา และตรวจสอบสภาพของยานพาหนะที่ใช้ในการขนส่งให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานสม่ำเสมอ การพัฒนาพนักงานขับรถ ถือเป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดของธุรกิจการขนส่ง โดย SCG Logistics ได้ก่อตั้งสถาบันพัฒนาพนักงานขับรถ (Driver Institute) ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรสำหรับพนักงานขับรถในระดับต่างๆขึ้น นอกจากนี้ SCG Logistics ได้สร้างศูนย์พักรถ (Public Truck Station) กระจายตามภูมิภาคต่างๆของประเทศเพื่อให้พนักงานขับรถได้พักผ่อนเมื่อต้องขับรถ

ทางไกล ทำให้พร้อมที่จะขับรถอย่างปลอดภัย การเดินทางของชุมชนมีความปลอดภัยมากขึ้น ตามหลักการดำเนินธุรกิจของ SCG เพื่อการเติบโตร่วมกันขององค์กรและสังคมอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่าการขนส่งในอุตสาหกรรมกระดาษ ในเขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรีใช้ระบบการขนส่งโดยบริษัทซีเมนต์ไทย โลจิสติกส์ รับการจัดการขนส่งสินค้าไปยังลูกค้าหรือโรงพิมพ์ต่าง ๆ โดยการขนส่งทางบก

ดังนั้น การขนส่งผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมกระดาษในเขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรีจึงเกี่ยวข้องกับพนักงานขับรถบรรทุกที่ทำหน้าที่ขนส่งสินค้าจากโรงงานไปยังผู้รับปลายทาง

4.3 แนวโน้มตลาดแรงงานของคนขับรถบรรทุกในประเทศไทย

กิตติพร จันทร (ม.ป.ป.) กล่าวว่าตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย พ.ศ. 2550-2554 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) มีวิสัยทัศน์ต่อการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทยให้ก้าวสู่ระดับมาตรฐานสากล เพื่อส่งเสริมการเป็นศูนย์กลางธุรกิจและการค้าของภูมิภาคอินโดจีนต้องพัฒนาระบบและบุคลากรให้เหมาะสมเพียงพอจึงจะเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์นั้น ซึ่งระบบโลจิสติกส์ในประเทศไทยใช้การขนส่งสินค้าทางบกมากที่สุดกว่า 87% ของปริมาณขนส่งสินค้าทั้งหมดในประเทศที่เหลือ 13 % เป็นการขนส่งสินค้าทางน้ำในประเทศ ชายฝั่งทะเล ทางรถไฟ และทางอากาศ ดังนั้นรูปแบบหลักของการขนส่งสินค้าในระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทยคือการขนส่งทางถนนโดยใช้รถบรรทุกเพื่อกระจายสินค้าไปสู่ตลาดจนถึงผู้บริโภคจึงกล่าวได้ว่าคนขับรถบรรทุกมีบทบาทสำคัญเช่นกัน

ตลาดแรงงาน มีความหมายตามพื้นที่ว่าเป็นแหล่งหรือสถานที่ที่เป็นตลาดแรงงานในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งอย่างชัดเจน และตามกระบวนการ ซึ่งหมายถึงผู้ประกอบการในฐานะนายจ้างและผู้ใช้แรงงานในฐานะลูกจ้างสามารถทำความเข้าใจกันได้ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม ในเรื่องเกี่ยวกับจำนวนแรงงานที่ต้องการจ้างหรือผลตอบแทนเกี่ยวกับการจ้างตลอดจนเงื่อนไขหรือสภาพการทำงานในเวลาใดเวลาหนึ่ง จึงกล่าวได้ว่าตลาดแรงงานของคนขับรถบรรทุกในประเทศไทยคือกระบวนการจ้างงานระหว่างนายจ้างกับคนขับรถบรรทุกนั่นเอง

รถบรรทุกและใบอนุญาตขับรถบรรทุก

ตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบกได้แบ่งรถออกเป็น 3 ประเภท ประเภทแรก รถโดยสารประจำทาง รถโดยสารไม่ประจำทาง และรถโดยสารส่วนบุคคล ประเภทที่ 2 รถบรรทุก แบ่งย่อยเป็นรถบรรทุกไม่ประจำทางและรถบรรทุกส่วนบุคคล และประเภทสุดท้ายรถขนาดเล็ก

รถบรรทุกไม่ประจำทาง หมายถึง รถที่ใช้ในการขนส่งสัตว์หรือสิ่งของเพื่อสินจ้าง โดยไม่กำหนดเส้นทาง

รถบรรทุกส่วนบุคคล หมายถึง รถที่ใช้ในการขนส่งสัตว์หรือสิ่งของเพื่อการค้าหรือธุรกิจซึ่งมีน้ำหนักเกิน 1,600 กิโลกรัมขึ้นไป

การจดทะเบียนรถบรรทุกใหม่ตั้งแต่พ.ศ. 2552 ถึง พ.ศ. 2554 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตลอด(กลุ่มสถิติขนส่ง กองแผนงาน กรมการขนส่งทางบก, 2554) พบว่า มีรถบรรทุกมาจดทะเบียนในปี 2552 จำนวน 28,885 คัน ปี 2553 จำนวน 34,594 คัน และปี 2554 จำนวน 36,741 คัน จะเห็นได้ว่าแต่ละปีมีจำนวนรถบรรทุกมาจดทะเบียนเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 10 ดังนั้น สัดส่วนของพนักงานขับรถบรรทุกจะแปรผันตรงกับจำนวนรถบรรทุก เนื่องจากรถบรรทุก 1 คัน จะต้องมีพนักงานขับรถบรรทุก 1 คนแสดงว่าคนขับรถบรรทุกมีการเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 10 เช่นกัน

การขอรับใบอนุญาตผู้ประจำรถตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบกได้แบ่งออกเป็น 4 ประเภทคือ 1. ผู้ขับรถ (Driver License) 2. นายตรวจ (Inspector License) 3. ผู้เก็บค่าโดยสาร (Conductor License) และ 4. ผู้บริการ (Bus Hostess) ซึ่งใบอนุญาตผู้ขับรถยังแบ่งได้อีก 4 ชนิดคือ

ชนิดที่ 1 ใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถสำหรับผู้ขับรถบรรทุกที่มีน้ำหนักและน้ำหนักบรรทุกไม่เกิน 3,500 กิโลกรัมหรือสำหรับผู้ขับรถโดยสารที่ใช้ขนส่งผู้โดยสารไม่เกิน 20 คน

ชนิดที่ 2 ใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถสำหรับผู้ขับรถบรรทุกที่มีน้ำหนักและน้ำหนักบรรทุกรวมกันเกิน 3,500 กิโลกรัมหรือสำหรับผู้ขับรถโดยสารที่ใช้ขนส่งผู้โดยสารเกินกว่า 20 คน

ชนิดที่ 3 ใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถสำหรับผู้ขับรถซึ่งโดยสภาพใช้สำหรับลากจูงรถอื่นหรือ ล้อเลื่อนที่บรรทุกสิ่งใด ๆ บนล้อเลื่อนนั้น

ชนิดที่ 4 ใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถสำหรับผู้ขับรถที่ใช้ขนส่งวัตถุอันตรายตามประเภทหรือ ชนิดและลักษณะการบรรทุกตามที่อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

แต่ละชนิดยังแบ่งเป็นประเภทส่วนบุคคล (บ.) และทุกประเภท (ท.) สำหรับผู้ที่มีใบอนุญาตขับรถสามารถขับรถตามชนิดที่ตนมีหรือขับรถชนิดที่ต่ำกว่าได้เช่น ผู้ที่มีใบอนุญาตขับรถชนิดที่ 4 สามารถขับรถบรรทุกชนิดที่ 1 – ชนิดที่ 4 ได้ จากสถิติจำนวนใบอนุญาตขับรถของกรมการขนส่งทางบก ในปี 2554 พบว่า มีจำนวนผู้ขับรถสะสมทั้งหมด 2,966,687 คน แยกเป็นชนิดที่ 1 จำนวน 68,344 คน ชนิดที่ 2 จำนวน 2,253,981 คน ชนิดที่ 3 จำนวน 553,912 คน และชนิดที่ 4 จำนวน 90,450 คน

สัดส่วนระหว่างจำนวนใบอนุญาตขับรถบรรทุกกับจำนวนรถบรรทุกได้สัดส่วน ดังนี้ ปี 2552 จำนวนรถบรรทุก 28,885 คัน ผู้ขอใบอนุญาตขับรถบรรทุก 41,489 คนคิดเป็นสัดส่วน 1.44 ปี 2553 จำนวนรถบรรทุก 34,594 คัน ผู้ขอใบอนุญาตขับรถบรรทุก 42,053 คนคิดเป็นสัดส่วน 1.22 ปี 2554 จำนวนรถบรรทุก 36,741 คัน ผู้ขอใบอนุญาตขับรถบรรทุก 40,046 คนคิดเป็นสัดส่วน 1.09

จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่าสัดส่วนระหว่างจำนวนรถบรรทุกและจำนวนผู้ขอใบอนุญาตขับรถบรรทุกมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จึงแสดงว่าแนวโน้มตลาดแรงงานของคนขับรถบรรทุกจะมีเพิ่มขึ้นตามความต้องการในระบบการขนส่งสินค้าที่ยังนิยมการขนส่งทางบกนั่นเอง

จากแนวโน้มตลาดแรงงานของคนขับรถบรรทุกที่เพิ่มขึ้น จึงนำมาเป็นข้อมูลในการศึกษาคุณภาพชีวิต ที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมกระดาด เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนวรรณ มากรักษา (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบสุขภาพจิตของข้าราชการสำนักงานสรรพากร : กรณีศึกษาเขตพื้นที่นครปฐมและเขตพื้นที่สมุทรสาคร พบว่าข้าราชการสำนักงานสรรพากรเขตพื้นที่นครปฐมและเขตพื้นที่สมุทรสาครมีระดับสุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ส่งผลต่อสุขภาพจิตของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม และสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนส่งผลต่อสุขภาพจิตของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดาลัด จันทรเสนา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชากรที่เป็นข้าราชการและพนักงานของรัฐที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดลำพูน จำนวน 214 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการดำรงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลอยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์

กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ทำงานและรายได้ มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่การบริหารจัดการและลักษณะงานและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่สถานที่ คน ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ธีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรีอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านคุณลักษณะงานโดยรวมและการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ รายได้ เงินเดือน ประสบการณ์ทำงาน การศึกษาสูงสุดและสถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า คุณลักษณะงานโดยรวม เอกลักษณะของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลป้อนกลับจากงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้าน บรรยากาศองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

5. การทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า การจะเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ควรเพิ่มการให้ความอบอุ่นและการสนับสนุน ร่วมกับการเพิ่มสิ่งสนับสนุนด้านมาตรฐานการปฏิบัติการในองค์กรให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานถึงร้อยละ 50.70

ปณิชา ดีสวัสดิ์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึกผลการ วิจัยพบว่า พนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึกมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า

1. พนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึกที่มีเพศ ระดับการศึกษา ลักษณะงานและระดับชั้นต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. อายุ อายุงาน และระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3. ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และแรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กฤษฎา พงษ์รัตน์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานขับรถ พนักงานคุ้มกัน และหัวหน้าประจำรถยนต์คุ้มกันทรัพย์สินมีค่าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า อายุ อายุการทำงาน รายได้ และระดับการศึกษาของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ฐิติพร จงราเชนทร์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสุขภาพจิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในกิจการประมงทะเลและต่อเนื่องจากประมงทะเลอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีสุขภาพจิตในเกณฑ์ปกติ โดยปัญหาที่พบมากที่สุดคือนอนไม่หลับเพราะกังวล รู้สึกตึงเครียดอยู่ตลอดเวลา รู้สึกว่าไม่ได้ทำตัวให้เป็นประโยชน์ รู้สึกว่าไม่สามารถเอาชนะความยากลำบากได้ และไม่สามารถมีสมาธิจดจ่อกับสิ่งที่กำลังทำอยู่ได้ เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านเพศ พบว่าเพศหญิงมีภาวะสุขภาพจิตดีกว่าเพศชาย โดยพบว่าคะแนนสุขภาพจิตที่สูงสัมพันธ์กับการนับถือศาสนาพุทธ การมีคู่ครอง การมีประวัติดื่มสุราและกาเฟ การอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลานาน การมีวันหยุดโดยไม่ได้รับค่าแรง และการทำงานในกิจการห้องเย็น นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับดีมากจะมีภาวะสุขภาพจิตดีกว่าผู้ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับปานกลางหรือดี และพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างหรือผู้ประกอบการเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายค่าคะแนนสุขภาพจิตของแรงงานต่างด้าวได้มากที่สุด รองลงมาได้แก่การทำงานในกิจการห้องเย็น

เสาวณีย์ คำคูณ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรสำนักงานบุคลากรท่าเรือกรุงเทพฯ กรมบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรในด้านบูรณาการทางสังคม ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

สุทิน ไชยรินทร์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีผลการวิจัยพบว่า พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีอายุงาน ภาระทางครอบครัว ระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่ทำงานในแผนกที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยุทธนา อุ่นเกษม (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมปิโตรเคมี : กรณีศึกษา บริษัทอะโรเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยด้านที่มีคุณภาพชีวิตสูงสุดคือด้านความปลอดภัยในการทำงาน รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ ด้านสภาพการทำงาน ส่วนในด้านความก้าวหน้าในการทำงานพบว่ามีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานคือเพศ สถานภาพการสมรส อายุงาน

ฟ้าใส พุ่มเกิด (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับสุขภาพจิตของผู้ช่วยเหลือคนไข้ โรงพยาบาลรัตนราชธานี จากการศึกษาพบว่า ผู้ช่วยคนไข้โรงพยาบาลนพรัตนราชธานีมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง มีสุขภาพจิตอยู่ในระดับเทียบเท่ากับคนทั่วไป ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรส สถานะทางเศรษฐกิจและอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อายุ ระดับการศึกษา และกลุ่มงาน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสส่งผลต่อสุขภาพจิตของผู้ช่วยเหลือคนไข้โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี

รัตติยา สุภจิตกุลชัย (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัทไทยคิควา อินดัสทรีส์ จำกัด พบว่า พนักงาน

ปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมมีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยทางด้านรายได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าการศึกษเกี่ยวกับสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจาก “มนุษย์” หรือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีหน้าที่ดูแลและควบคุมการทำงานของทุกระบบของเครื่องมือ เครื่องจักร และเทคโนโลยีต่างๆ หากองค์กรใดมีบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้มีสุขภาพจิตดีทำให้ มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกรักใคร่ มีจิตใจที่พร้อมรับในการทำงานในทุกสถานภาพทุกโอกาสและทุกเวลา มีขวัญและกำลังใจที่ดี ย่อมสามารถส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้องค์การเกิดการพัฒนาและเพิ่มผลผลิต และให้การบริการที่ดีมีประสิทธิภาพ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกในด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการมีโอกาพัฒนาและการใช้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตทั่วไป และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมกระดาษ เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ศึกษา
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานขับรถบรรทุกซึ่งรับงานเหมาจากบริษัท ซีเมนต์ไทย โลจิสติกส์ เป็นบริษัทที่รับจ้างขนส่งผลิตภัณฑ์กระดาษในอุตสาหกรรมกระดาษ เขตอุตสาหกรรม บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยมีผู้รับเหมา 7 ราย มีรถบรรทุกที่วิ่งอยู่ในระบบขนส่ง 267 คัน มีพนักงานขับรถบรรทุก 267 คน (จักรพล ฆารไสว 2554)

1.2 กลุ่มตัวอย่างและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานขับรถบรรทุกที่รับงานเหมาจากบริษัท ซีเมนต์ไทย โลจิสติกส์ มีวิธีการกำหนดขนาดและคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานขับรถบรรทุกทั้งหมด 267 คน โดยใช้สูตรคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane 1996 , อ้างถึงใน บุญธรรมกิจปริดา บริสุทษ์ 2535) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มีความคลาดเคลื่อนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\ \text{เมื่อ} \quad n &= \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} \\ N &= \text{จำนวนประชากร} \\ e &= \text{ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้} \\ \text{สูตร} \quad n &= \frac{267}{1+267(0.05)^2} \\ N &= 159.88 \end{aligned}$$

จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาได้เท่ากับ 159.88 คน ในการศึกษานี้จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน

2. วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานขับรถบรรทุกโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยหาสัดส่วนตามประเภทรถบรรทุก จากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental random sampling) (บุญธรรม จิตตอนันต์ 2546) ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงประชากรและจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประเภทรถ	จำนวนพนักงานขับรถ	จำนวนตัวอย่าง
1. รถหกล้อ	70	41
2. รถสิบล้อ	67	40
3. รถเทเลเลอร์	130	79
รวม	267	160

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ภาระทางครอบครัว ภูมิฐานะ รายได้ต่อเดือน ภาวะหนี้สิน ระยะเวลาที่เคยขับรถบรรทุก ประเภทรถบรรทุกที่ขับ และการทำประกันชีวิต

2. สุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกคันนี้ชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (Thai Mental Health Indicator Version 2007 หรือ TMHI Version 2007) ฉบับสั้น 15 ข้อ (TMHI-15) ซึ่งพัฒนาและปรับปรุงโดยอภิชัย มงคลและคณะ (2552)

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกเป็น 8 ด้านได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาและการใช้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตทั่วไป และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 วิธีการสร้างเครื่องมือ

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมกระดาษ เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานรวมทั้งปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้ความหมายที่กระชับ ชัดเจนง่ายต่อการวิเคราะห์และสรุปผล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ใช้รวบรวมข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานขับรถบรรทุก เป็นคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ภาระทางครอบครัว ภูมิลำเนา รายได้ต่อเดือน ภาระหนี้สิน ระยะเวลาที่เคยขับรถบรรทุก ประเภทรถที่ขับ และการทำประกันชีวิต

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสำรวจสุขภาพจิตพนักงานขับรถบรรทุก ผู้วิจัยใช้ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (Thai Mental Health Indicator Version 2007 หรือ TMHI Version 2007) ฉบับสั้น 15 ข้อ (TMHI-15) ซึ่งพัฒนาและปรับปรุงโดยอภิชัย มงคลและคณะ (2552) เป็นแบบประเมินสุขภาพจิตด้วยตนเองสร้างขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดสุขภาพจิตหมายถึงสภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความ ดีงามภายในจิตใจ ภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การให้คะแนนแบบประเมินแบ่งเป็น 2 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 คำถามเชิงบวกได้แก่คำถามข้อ 1 2 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 ให้
คะแนนดังนี้

ไม่เลย	= 1 คะแนน
เล็กน้อย	= 2 คะแนน
มาก	= 3 คะแนน
มากที่สุด	= 4 คะแนน

กลุ่มที่ 2 คำถามเชิงลบ ได้แก่คำถามข้อ 3 4 5 ให้คะแนนดังนี้

ไม่เลย	= 4 คะแนน
เล็กน้อย	= 3 คะแนน
มาก	= 2 คะแนน
มากที่สุด	= 1 คะแนน

การแปลผลคะแนน ดังนี้ชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ มีคะแนนเต็ม 60 คะแนน

51 – 60 คะแนน	หมายถึง มีสุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป (Good)
44 – 50 คะแนน	หมายถึง มีสุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป (Fair)
43 คะแนนหรือน้อยกว่า	หมายถึง มีสุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป (Poor)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกซึ่ง
ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากสุนันท์ ลิ้มรัตนพันธ์ (2553) ชิริสิทธิ์ สุขเจริญ (2550) และ
สุทิน ไชยรินทร์ (2549) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ตามองค์ประกอบ 8 ด้าน
รวมข้อคำถาม 38 ข้อ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	จำนวน 5 ข้อ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาและการใช้ความสามารถ	จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	จำนวน 5 ข้อ
5. ด้านการทำงานร่วมกัน	จำนวน 5 ข้อ
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	จำนวน 4 ข้อ
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตทั่วไป	จำนวน 5 ข้อ
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	จำนวน 4 ข้อ

โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่มีคำตอบให้เลือกตอบ ตามการประเมินของ Likert (Likert's rating scale) เพื่อวัดประเด็นต่าง ๆ สำหรับคำตอบแบ่งออกเป็น 5 ระดับโดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับต่ำ	ให้ค่า 1 คะแนน
ระดับ 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับค่อนข้างต่ำ	ให้ค่า 2 คะแนน
ระดับ 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับปานกลาง	ให้ค่า 3 คะแนน
ระดับ 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับค่อนข้างสูง	ให้ค่า 4 คะแนน
ระดับ 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับสูง	ให้ค่า 5 คะแนน

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกผู้วิจัยกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก 5 ระดับคือ ระดับต่ำ ระดับค่อนข้างต่ำ ระดับปานกลาง ระดับค่อนข้างสูง และระดับสูง คำนวณโดยใช้สูตรตามแนวคิดของเบสท์ (Best 1977 , อ้างถึงใน ขนิษฐา สุนาคราช 2549 : 40- 41) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับที่ต้องการ}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

จากเกณฑ์การแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายความว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกอยู่ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายความว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายความว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายความว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายความว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกอยู่ในระดับสูง

3.2 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและนำไปตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ก่อนที่จะนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ดังนี้

3.2.1 ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้อง เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถาม ในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คนตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน พิจารณาลงความเห็นและให้คะแนนดังนี้

- + 1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัย
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัย
- 1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามข้อนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัย

หลังจากนั้นให้นำคะแนนที่ได้ในแต่ละข้อมาแทนค่าในสูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\text{ผลรวมของคะแนนความคิดเห็น}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}}$$

ถ้าค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้ในข้อใดมีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ 0.5 คำถามข้อนั้นก็มีความสอดคล้องกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัย แต่ถ้าคำถามข้อใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า .05 คำถามข้อนั้นจะถูกตัดออกไป

3.2.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้(Try-out) กับพนักงานขับรถบรรทุกของโรงงานน้ำตาลราชบุรี ซึ่งเป็นเขตใกล้เคียงและสภาพการทำงานใกล้เคียงกัน จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ(Item Analysis)และใช้วิธีการหาความสอดคล้องภายใน(Internal consistency method) โดยใช้สูตรของ Pearson Product Moment และหาความเชื่อมั่นรวม โดยใช้วิธีการของครอนบาค (Cronbach Coefficient) (บุญธรรม จิตต์อนันต์ 2546) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 สุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8518

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9147

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมกระดาษ เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรีผู้วิจัยกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

4.2 ขออนุญาตจากผู้จัดการบริษัท ซีเมนต์ไทย โลจิสติกส์ เพื่อขอเก็บข้อมูลจากพนักงานขับรถบรรทุกโดยแจกแบบสอบถามและเก็บคืนด้วยตนเอง โดยกำหนดระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2555

4.3 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานขับรถบรรทุก ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ถ้าแบบสอบถามไม่สมบูรณ์จะไม่นำมาวิเคราะห์

2. นำแบบสอบถามที่ได้มาบันทึกข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows จากนั้นประมวลและวิเคราะห์ผลตามค่าสถิติต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยการแจกแจงความถี่ และใช้ค่าสถิติ ร้อยละ

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลสุขภาพจิตของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การแจกแจงความถี่ และใช้ค่าสถิติ ร้อยละ

2.3 วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.4 วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก โดยใช้ ค่า t - test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ภูมิภาค และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ใช้ทดสอบเปรียบเทียบตัวแปรอิสระซึ่งจำแนกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่อายุ ระดับ

การศึกษา ภาระทางครอบครัว รายได้ ภาวะหนี้สิน ระยะเวลาที่เคยขับรถบรรทุก ประเภทรถบรรทุกที่ขับ และการทำประกันชีวิต

2.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก โดยใช้สมการถดถอย (Multiple Regression Analysis)

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมกระดาษ เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ และมีนาคม 2555 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบจำนวน 160 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานขับรถบรรทุกประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ภาระทางครอบครัว ภูมิลำเนา รายได้ต่อเดือน ภาวะหนี้สิน ระยะเวลาที่ขับรถบรรทุกประเภทบรรทุกที่ขับ และการทำประกันชีวิต

ตอนที่ 2 การประเมินสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก

ตอนที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกในด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ด้านการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการมีโอกาพัฒนาและใช้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตทั่วไป และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมุติฐาน

โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานขับรถบรรทุก

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานขับรถบรรทุก ที่นำมาทำการศึกษาประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ภาระทางครอบครัว ภูมิลำเนา รายได้ต่อเดือน ภาวะหนี้สิน ระยะเวลาที่ขับรถบรรทุก ประเภทรถบรรทุกที่ขับ และการทำประกันชีวิต

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 160)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
25 - 30 ปี	49	30.6
31 - 35 ปี	44	27.5
36 - 40 ปี	30	18.8
41 - 45 ปี	25	15.6
46 - 50 ปี	7	4.4
51 ปี ขึ้นไป	5	3.1
2. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	95	59.4
มัธยมศึกษา	57	35.6
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	8	5.0
ปริญญาตรีและสูงกว่า	0	0.0
3. ภาระทางครอบครัว		
ไม่เกิน 3 คน	42	26.3
3 - 5 คน	82	51.2
มากกว่า 5 คน	36	22.5

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n = 160)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
4. ภูมิลำเนา		
อยู่ในเขตจังหวัดราชบุรี	57	35.6
อยู่นอกเขตจังหวัดราชบุรี	103	64.4
5. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	29	18.1
10,001 – 20,000 บาท	120	75.0
มากกว่า 20,000 บาท	11	6.9
6. ภาวะหนี้สิน		
ไม่มีหนี้สิน	25	15.6
มีหนี้สินไม่เกิน 100,000 บาท	120	75.0
มีหนี้สินเกิน 100,000 บาท	15	9.4
7. ระยะเวลาที่เคยขับรถบรรทุก		
1 – 5 ปี	61	38.1
6 – 10 ปี	59	36.9
11 – 15 ปี	34	21.3
16 ปี ขึ้นไป	6	3.8
8. ประเภทรถบรรทุกที่ขับ		
รถบรรทุก 6 ล้อ	41	25.6
รถบรรทุก 10 ล้อ	40	25.0
รถเทรลเลอร์	79	49.4
9. การทำประกันกับบริษัท		
ไม่ทำประกัน	69	43.1
ทำประกันชีวิต	49	30.6
ทำประกันสุขภาพ	14	8.8
ทำประกันชีวิตและประกันสุขภาพ	28	17.5

ตารางที่ 2 สามารถอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลได้ดังนี้

1. อายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุระหว่าง 25 – 30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 อายุระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 อายุระหว่าง 36 - 40 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 อายุระหว่าง 41 – 45 ปีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 อายุระหว่าง 46 – 50 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 และอายุ 51 ปี ขึ้นไปจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1
2. ระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 จบการศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 57คนคิดเป็นร้อยละ 35.6 และจบการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่าจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ส่วนและไม่พบข้อมูลพนักงานขับรถบรรทุกที่จบปริญญาตรีและสูงกว่า
3. ภาระทางครอบครัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีบุคคลในครอบครัวที่เป็นภาระรับผิดชอบ 3 -5 คน จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 มีบุคคลที่เป็นภาระรับผิดชอบไม่เกิน 3 คน จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 และมีบุคคลที่เป็นภาระรับผิดชอบ มากกว่า 5 คนขึ้นไปจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5
4. ภูมิลำเนา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภูมิลำเนานอกเขตจังหวัดราชบุรี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดราชบุรีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6
5. รายได้ต่อเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รายได้ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9
6. ภาวะหนี้สิน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีหนี้สินไม่เกิน 100,000 บาท จำนวน 120 คนคิดเป็นร้อยละ 75.0 ไม่มีหนี้สิน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 มีหนี้สินมากกว่า 100,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4
7. ระยะเวลาที่เคยขับรถบรรทุก พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เคยขับรถบรรทุกมานาน 1-5 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 เคยขับรถบรรทุกนาน 6 -10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 เคยขับรถบรรทุกนาน 11-15 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 เคยขับรถบรรทุกนานกว่า 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8
8. ประเภทรถบรรทุกที่ขับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ขับรถเทเลเลอร์ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 ขับรถบรรทุก6 ล้อ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 และขับรถบรรทุก 6 ล้อ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0

9. การทำประกันกับบริษัท พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ทำประกันจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 ทำประกันชีวิต จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 ทำประกันชีวิตและประกันสุขภาพทั้งสองอย่าง จำนวน 28 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.5 และทำประกันสุขภาพ จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.8

ตอนที่ 2 การประเมินสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก

การประเมินสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกโดยใช้ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (Thai Mental Health Indicator Version 2007 หรือ TMHI Version 2007) ฉบับสั้น 15 ข้อ (TMHI-15)

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละ ของระดับสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก

(n = 160)

ระดับสุขภาพจิต	จำนวน	ร้อยละ
สุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป (Poor)	59	36.9
สุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป (Fair)	81	50.6
สุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป (Good)	20	12.5
รวม	160	100.0

ตารางที่ 3 ระดับสุขภาพจิตพนักงานขับรถบรรทุก พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป (Fair) จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 มีสุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป (Poor) จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 และมีสุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป (Good) จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละ ตามอาการ ความรู้สึกและความคิดเห็นพนักงานขับรถบรรทุก
จำแนกรายข้อ

(n = 160)

ข้อความ	ระดับอาการ /ความรู้สึก /ความคิดเห็น			
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	เล็กน้อย จำนวน (ร้อยละ)	ไม่เลย จำนวน (ร้อยละ)
1. พนักงานรู้สึกพึงพอใจในชีวิต	33 (20.6)	92 (57.5)	34 (21.3)	1 (0.6)
2. พนักงานรู้สึกสบายใจ	22 (13.8)	91 (56.9)	43 (26.9)	4 (2.5)
3. พนักงานรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการ ดำเนินชีวิตประจำวัน*	37 (23.1)	105 (65.6)	14 (8.8)	4 (2.5)
4. พนักงานรู้สึกผิดหวังในชีวิต*	56 (35.0)	85 (53.1)	18 (11.3)	1 (0.6)
5. พนักงานรู้สึกว่าชีวิตมีแต่ความทุกข์*	35 (21.9)	112 (70.0)	12 (7.5)	1 (0.6)
6. พนักงานทำใจยอมรับได้สำหรับปัญหา ที่ยากจะแก้ไข	13 (8.1)	59 (36.9)	77 (48.1)	11 (6.9)
7. พนักงานมั่นใจว่าควบคุมอารมณ์ได้เมื่อ มีเหตุการณ์ร้ายแรง	16 (10.0)	73 (45.6)	68 (42.5)	3 (1.9)
8. มีความมั่นใจที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ ร้ายแรงที่เกิดขึ้นในชีวิต	27 (16.9)	66 (41.3)	56 (35.0)	11 (6.9)
9. พนักงานรู้สึกเห็นใจเมื่อผู้อื่นมีทุกข์	29 (18.1)	92 (57.5)	34 (21.3)	5 (3.1)
10. พนักงานรู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือ ผู้อื่นที่มีปัญหา	33 (20.6)	98 (61.3)	27 (16.9)	2 (1.3)
11. พนักงานให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่นเมื่อ มีโอกา	36 (22.5)	89 (55.6)	33 (20.6)	2 (1.3)

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n = 160)

ข้อความ	ระดับความรู้สึก /ความคิดเห็น			
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	เล็กน้อย จำนวน (ร้อยละ)	ไม่เลย จำนวน (ร้อยละ)
12.พนักงานรู้สึกภูมิใจในตนเอง	60 (37.5)	75 (46.9)	25 (15.6)	0 (0.0)
13. พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยเมื่ออยู่ใน ครอบครัว	60 (37.5)	75 (46.9)	25 (15.6)	0 (0.0)
14. หากพนักงานป่วยหนักเชื่อว่า ครอบครัวจะดูแลท่านอย่างดี	70 (43.8)	61 (38.1)	29 (18.1)	0 (0.0)
15. สมาชิกในครอบครัวมีความรัก และผูกพันต่อกัน	77 (48.1)	68 (42.5)	14 (8.8)	1 (0.6)

* ข้อความเชิงลบ

ตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีอาการ/ความรู้สึก/ความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ สมาชิกในครอบครัวท่านมีความรักและผูกพันต่อกัน คิดเป็นร้อยละ 48.1 รองลงมาคือหากพนักงานป่วยหนักเชื่อว่าครอบครัวจะดูแลท่านอย่างดี คิดเป็นร้อยละ 43.8 ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างไม่เคยมีอาการ หรือความรู้สึกและไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ คือท่านยอมรับได้สำหรับปัญหาที่ยากจะแก้ไข คิดเป็นร้อยละ 6.9 และท่านมั่นใจที่จะเผชิญกับเหตุร้ายแรงที่จะเกิดขึ้นในชีวิต คิดเป็นร้อยละ 6.9

ตอนที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก

ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกที่นำมาศึกษาประกอบด้วยคุณภาพชีวิตในด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการมีโอกาสพัฒนาและใช้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตทั่วไป และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตพนักงานขับรถบรรทุก

(n = 160)

คุณภาพชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	2.92	.60	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.15	.70	ปานกลาง
ด้านการมีโอกาพัฒนาและการใช้ความสามารถ	3.56	.56	ค่อนข้างสูง
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.82	.57	ค่อนข้างสูง
ด้านการทำงานร่วมกัน	3.26	.71	ปานกลาง
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.23	.75	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตทั่วไป	3.15	.76	ปานกลาง
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	2.73	.78	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.23	.44	ปานกลาง

ตารางที่ 5 ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกมีคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.23 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีคุณภาพชีวิตในระดับค่อนข้างสูง 2 ด้านเรียงลำดับคือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ย 3.82 และด้านการมีโอกาพัฒนาและใช้ความสามารถ ค่าเฉลี่ย 3.56 และพบว่า พนักงานขับรถบรรทุกมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง 6 ด้านเรียงลำดับคือ ด้านการทำงานร่วมกัน ค่าเฉลี่ย 3.26 ด้านสิทธิส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย 3.23 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตทั่วไปค่าเฉลี่ย 3.15 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ค่าเฉลี่ย 3.15 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 2.92 และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ค่าเฉลี่ย 2.73

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกในด้าน
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำแนกรายข้อ

(n = 160)

ข้อความ	จำนวนและร้อยละ(-) ของระดับคุณภาพชีวิต					$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
	สูง	ค่อนข้าง สูง	ปาน กลาง	ค่อนข้าง ต่ำ	ต่ำ			
1. ค่าจ้างและสวัสดิการ ที่ได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงาน	4 (2.5)	37 (23.1)	96 (60.0)	17 (10.6)	6 (3.8)	3.10	.76	ปาน กลาง
2. ค่าจ้างและสวัสดิการที่ ได้รับเพียงพอกับ รายจ่ายของครอบครัว	6 (3.8)	24 (15.0)	109 (68.1)	14 (8.8)	7 (4.4)	3.05	.75	ปาน กลาง
3. พนักงานได้รับค่าจ้าง และสวัสดิการอย่าง ยุติธรรมเมื่อเทียบกับ บริษัทอื่นที่มีลักษณะ งานคล้ายกัน	5 (3.1)	39 (24.4)	92 (57.5)	17 (10.6)	7 (4.4)	3.11	.80	ปาน กลาง
4. ค่าจ้างและสวัสดิการที่ ได้รับคุ้มค่าต่อการเสี่ยง ภัยในการ ทำงานเช่น ความเครียดหรือภัย ต่างๆ	4 (2.5)	31 (19.4)	80 (50.0)	29 (18.1)	16 (10.0)	2.86	.92	ปาน กลาง
5. พนักงานมีเงินเหลือเก็บ ไว้ใช้ยามฉุกเฉิน	4 (2.5)	14 (8.8)	64 (40.0)	53 (33.1)	25 (15.6)	2.49	.60	ค่อนข้าง ต่ำ
รวม						2.92	.60	ปาน กลาง

ตารางที่ 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม
และเพียงพอ ภาพรวมในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.92 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคุณภาพชีวิตอยู่
ในระดับปานกลาง 4 ข้อ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ 1 ข้อ เรียงลำดับคือ

พนักงานได้รับค่าจ้างและสวัสดิการอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน ค่าเฉลี่ย 3.11 ระดับปานกลาง

ค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน ค่าเฉลี่ย 3.10 ระดับปานกลาง

ค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายของครอบครัว ค่าเฉลี่ย 3.05 ระดับปานกลาง

ค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับคุ้มค่าต่อการเสี่ยงภัยในการทำงานเช่นความเครียดหรือภัยต่างๆ ค่าเฉลี่ย 2.86 ระดับปานกลาง

พนักงานมีเงินเหลือเก็บไว้ใช้ยามฉุกเฉิน ค่าเฉลี่ย 2.49 ระดับค่อนข้างต่ำ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกในด้าน

สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกรายข้อ

(n = 160)

ข้อความ	จำนวนและร้อยละ(-) ของระดับคุณภาพชีวิต					$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
	สูง	ค่อนข้างสูง	ปานกลาง	ค่อนข้างต่ำ	ต่ำ			
6. รถบรรทุกที่พนักงานขับมีสภาพพร้อมใช้งานและได้รับการตรวจสภาพเป็นประจำ	13 (8.1)	45 (28.1)	69 (43.1)	24 (15.0)	9 (5.6)	3.18	.97	ปานกลาง
7. เมื่ออุปกรณ์หรืออะไหล่รถชำรุดจะซ่อมแซม หรือเปลี่ยนใหม่ทันที	15 (9.4)	41 (25.6)	67 (41.9)	24 (15.0)	13 (8.1)	3.13	1.04	ปานกลาง
8. บริษัทจัดสวัสดิการตรวจสอบสุขภาพพนักงานขับรถบรรทุกเป็นประจำทุกปี	47 (29.4)	56 (35.0)	45 (28.1)	5 (3.1)	7 (4.4)	3.82	1.03	ค่อนข้างสูง
9. การเข้าออกบริษัทมีเวร – ยาม ตรวจสอบความปลอดภัยทุกครั้ง	12 (7.5)	32 (20.0)	57 (35.6)	19 (11.9)	40 (25.0)	2.73	1.24	ปานกลาง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

(n = 160)

ข้อความ	จำนวนและร้อยละ(-) ของระดับคุณภาพชีวิต					$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
	สูง	ค่อนข้างสูง	ปานกลาง	ค่อนข้างต่ำ	ต่ำ			
10. พนักงานทำประกันชีวิตกับบริษัทที่มั่นคง	18 (11.3)	40 (25.0)	48 (30.0)	19 (11.9)	35 (21.9)	2.92	1.30	ปานกลาง
รวม						3.15	.70	ปานกลาง

ตารางที่ 7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในภาพรวมระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.15 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 1 ข้อ และระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับคือ

บริษัทจัดสวัสดิการตรวจสอบสุขภาพพนักงานขับรถบรรทุกเป็นประจำทุกปีค่าเฉลี่ย 3.82 ระดับค่อนข้างสูง

รถบรรทุกที่ขับมีสภาพพร้อมใช้งานและได้รับการตรวจสอบเป็นประจำ ค่าเฉลี่ย 3.18 ระดับปานกลาง

เมื่ออุปกรณ์หรืออะไหล่รถชำรุดพนักงานจะซ่อมแซมหรือเปลี่ยนใหม่ทันที ค่าเฉลี่ย 3.13 ระดับปานกลาง

พนักงานทำประกันชีวิตกับบริษัทที่มั่นคง ค่าเฉลี่ย 2.92 ระดับปานกลาง

การเข้าออกบริษัท มีเวร – ยาม ตรวจสอบความปลอดภัยทุกครั้ง ค่าเฉลี่ย 2.73 ระดับปานกลาง

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกในด้าน
การมีโอกาพัฒนาและใช้ความสามารถ จำแนกรายข้อ

(n = 160)

ข้อความ	จำนวนและร้อยละ(-) ของระดับคุณภาพชีวิต					$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
	สูง	ค่อนข้าง สูง	ปาน กลาง	ค่อนข้าง ต่ำ	ต่ำ			
11. พนักงานได้รับการ อบรมเกี่ยวกับความ ปลอดภัยในการขับ รถบรรทุก	45 (28.1)	67 (41.9)	44 (27.5)	1 (0.6)	3 (1.9)	3.94	.86	ค่อนข้าง สูง
12. พนักงานสามารถทำ ให้ลูกค้าเกิดความ ประทับใจในบริการ ขนส่ง	47 (29.4)	68 (42.5)	41 (25.6)	2 (1.3)	2 (1.3)	3.98	.84	ค่อนข้าง สูง
13. พนักงานเคยเป็นผู้ แนะนำถ่ายทอด ประสบการณ์ขับ รถบรรทุกให้ผู้อื่นฟัง	15 (9.4)	51 (31.9)	76 (47.5)	14 (8.8)	4 (2.5)	3.37	.86	ปาน กลาง
14. พนักงานมีโอกาสใช้ ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานและ แสดงความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	7 (4.4)	41 (25.6)	98 (61.3)	13 (8.1)	1 (0.6)	3.25	.69	ปาน กลาง
15. พนักงานนำ ประสบการณ์ ในการ ขับรถมาใช้ในการ ปรับปรุงคุณภาพงาน	7 (4.4)	53 (33.1)	82 (51.3)	15 (9.4)	3 (1.9)	3.29	.77	ปาน กลาง
รวม						3.56	.56	ค่อนข้าง สูง

ตารางที่ 8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีโอกาสพัฒนาและ การใช้ความสามารถภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.56 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 2 ข้อ และระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับคือ

พนักงานสามารถทำให้ลูกค้าเกิดความประทับใจในบริการขนส่งค่าเฉลี่ย 3.98 ระดับ ค่อนข้างสูง

พนักงานได้รับการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการขับรถบรรทุกค่าเฉลี่ย 3.94ระดับ ค่อนข้างสูง

พนักงานเคยเป็นผู้แนะนำถ่ายทอดประสบการณ์ขับรถบรรทุกให้ผู้อื่นฟังค่าเฉลี่ย 3.34 ระดับปานกลาง

พนักงานนำประสบการณ์ ในการขับรถมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพงาน ค่าเฉลี่ย 3.29 ระดับปานกลาง

พนักงานมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและแสดงความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ค่าเฉลี่ย 3.25 ระดับปานกลาง

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกในด้าน
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน จำแนกรายข้อ

(n = 160)

ข้อความ	จำนวนและร้อยละ(-) ของระดับคุณภาพชีวิต					$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
	สูง	ค่อนข้าง สูง	ปาน กลาง	ค่อนข้าง ต่ำ	ต่ำ			
16. พนักงานได้รับ ใบอนุญาต ขับรถ ถูกต้องตามประเภท ของรถที่ขับ	88 (55.0)	49 (30.6)	21 (13.1)	0 (0.0)	2 (1.3)	4.38	.80	สูง
17. พนักงานได้รับความ ไว้วางใจให้ขับรถขนส่ง สินค้าเป็นประจำและ ต่อเนื่อง	64 (40.0)	63 (39.4)	28 (17.5)	3 (1.9)	2 (1.3)	4.15	.86	ค่อนข้าง สูง
18. พนักงานได้รับค่าจ้าง ตรงตามกำหนดเป็น ประจำทุกเดือน	66 (41.3)	55 (34.4)	29 (18.1)	8 (5.0)	2 (1.3)	4.09	.95	ค่อนข้าง สูง
19. พนักงานได้รับโอกาส ในการทำงานดีกว่า พนักงานขับรถบรรทุก รายอื่น	6 (3.6)	41 (25.6)	78 (48.8)	23 (14.4)	12 (7.5)	3.04	.92	ปานกลาง
20. ลักษณะงาน มีความ มั่นคง ไม่มีปัญหาการ เลิกจ้าง	20 (12.5)	59 (36.6)	65 (40.6)	6 (3.8)	10 (6.3)	3.46	.97	ค่อนข้าง สูง
รวม						3.82	.57	ค่อนข้าง สูง

ตารางที่ 9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคง
ในงานภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.82 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคุณภาพชีวิตอยู่ใน
ระดับสูง 1 ข้อ ระดับค่อนข้างสูง 2 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับคือ

พนักงานได้รับใบอนุญาต ขับรถถูกต้องตามประเภทของรถที่ท่านขับค่าเฉลี่ย 4.38
ระดับสูง

พนักงานได้รับความไว้วางใจให้ขับรถขนส่งสินค้าเป็นประจำและต่อเนื่องค่าเฉลี่ย 4.15
ระดับค่อนข้างสูง

พนักงานได้รับค่าจ้างตรงตามกำหนดเป็นประจำทุกเดือนค่าเฉลี่ย 4.09 ระดับค่อนข้าง
สูง

ลักษณะงาน มีความมั่นคง ไม่มีปัญหาการเลิกจ้างค่าเฉลี่ย 3.46 ระดับค่อนข้างสูง

พนักงานได้รับโอกาสในการทำงานดีกว่าพนักงานขับรถบรรทุกรายอื่นค่าเฉลี่ย 3.04
ระดับปานกลาง

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกในการ
ทำงานร่วมกัน จำแนกรายข้อ

(n = 160)

ข้อความ	จำนวนและร้อยละ(-) ของระดับคุณภาพชีวิต					$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ
	สูง	ค่อนข้าง สูง	ปาน กลาง	ค่อนข้าง ต่ำ	ต่ำ			
21. เพื่อนร่วมงานของ พนักงานให้ความ ช่วยเหลือในการ ทำงานอย่างดี	9 (5.6)	43 (26.9)	88 (55.0)	16 (10.0)	4 (2.5)	3.23	.80	ปาน กลาง
22. บรรยากาศระหว่าง เพื่อนร่วมงานมีความ เป็นกันเองอบอุ่นและ เอื้ออาทรกัน	14 (8.8)	42 (26.3)	82 (51.3)	19 (11.9)	3 (1.9)	3.28	.85	ปาน กลาง
23. เมื่อมีปัญหาในการ ทำงานพนักงานได้รับ คำแนะนำอย่างถูกต้อง จากเพื่อนร่วมงานหรือ นายจ้าง	18 (11.3)	39 (24.4)	86 (53.8)	14 (8.8)	3 (1.9)	3.34	.86	ปาน กลาง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

(n = 160)

ข้อความ	จำนวนและร้อยละ(-) ของระดับคุณภาพชีวิต					$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ
	สูง	ค่อนข้าง สูง	ปาน กลาง	ค่อนข้าง ต่ำ	ต่ำ			
24. พนักงานมีโอกาสได้ สร้างความ สัมพันธ์ภาพอันดีกับ พนักงานฝ่ายอื่น ๆ	11 (6.9)	52 (32.5)	78 (48.8)	14 (8.8)	5 (3.1)	3.31	.84	ปาน กลาง
25. พนักงานมีความรู้สึก ว่าพนักงานขับรถคน อื่นเป็นเสมือนญาติที่ น้อง	11 (6.9)	34 (21.3)	93 (58.1)	14 (8.8)	8 (5.0)	3.16	.71	ปาน กลาง
รวม						3.26	.71	ปาน กลาง

ตารางที่ 10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกัน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.26 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับคือ

เมื่อมีปัญหาในการทำงานพนักงานได้รับคำแนะนำอย่างถูกต้องจากเพื่อนร่วมงานหรือนายจ้างค่าเฉลี่ย 3.34 ระดับปานกลาง

พนักงานมีโอกาสได้สร้างความสัมพันธ์ภาพอันดีกับพนักงานฝ่ายอื่น ๆ ค่าเฉลี่ย 3.31 ระดับปานกลาง

บรรยากาศระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองอบอุ่นและเอื้ออาทรกันค่าเฉลี่ย 3.28 ระดับปานกลาง

เพื่อนร่วมงานของพนักงานให้ความช่วยเหลือในการทำงานอย่างดีค่าเฉลี่ย 3.23 ระดับปานกลาง

พนักงานมีความรู้สึกที่พนักงานขับรถคนอื่นเป็นเสมือนญาติพี่น้องค่าเฉลี่ย 3.16 ระดับปานกลาง

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกในด้าน
สิทธิส่วนบุคคล จำแนกรายข้อ

(n = 160)

ข้อความ	จำนวนและร้อยละ(-) ของระดับคุณภาพชีวิต					$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
	สูง	ค่อนข้าง สูง	ปาน กลาง	ค่อนข้าง ต่ำ	ต่ำ			
26. เพื่อนร่วมงานให้ เกียรติและเคารพสิทธิ ส่วนบุคคลไม่ก้าวก่าย เรื่องส่วนตัวของ พนักงาน	13 (8.1)	40 (25.0)	77 (48.1)	22 (13.8)	8 (5.0)	3.18	.94	ปาน กลาง
27. พนักงานได้รับสิทธิ ปฏิบัติงานตาม ขอบเขตที่รับผิดชอบ	18 (11.3)	47 (29.4)	81 (50.6)	12 (7.5)	2 (1.3)	3.42	.83	ค่อนข้าง สูง
28. พนักงานมีสิทธิ ปฏิเสธงานที่เกิน ความสามารถ ของพนักงาน	11 (6.9)	32 (20.0)	81 (50.6)	23 (14.4)	13 (8.1)	3.03	.97	ปาน กลาง
29. พนักงานได้รับการ แจ้งข่าวสาร จากทาง บริษัทเป็นประจำ	21 (13.1)	44 (27.5)	69 (43.1)	16 (10.0)	10 (6.3)	3.31	1.02	ปาน กลาง
รวม						3.23	.75	ปาน กลาง

ตารางที่ 11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล
ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.23 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับ
ค่อนข้างสูง 1 ข้อ และระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับคือ

พนักงานได้รับสิทธิปฏิบัติงานตามขอบเขตที่รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.42 ระดับค่อนข้าง
สูง

พนักงานได้รับการแจ้งข่าวสาร จากทางบริษัทเป็นประจำ ค่าเฉลี่ย 3.31 ระดับปาน
กลาง

เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัว ของ
พนักงานค่าเฉลี่ย 3.18 ระดับปานกลาง

พนักงานมีสิทธิปฏิเสธงานที่เกินความสามารถของพนักงานค่าเฉลี่ย 3.03 ระดับ
ปานกลาง

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกในด้าน
ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตทั่วไป จำแนกรายข้อ

(n = 160)

ข้อความ	จำนวนและร้อยละ(-) ของระดับคุณภาพชีวิต					$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
	สูง	ค่อนข้าง สูง	ปาน กลาง	ค่อนข้าง ต่ำ	ต่ำ			
30. การทำงานไม่เป็น อุปสรรคต่อชีวิต ครอบครัว	21 (13.1)	37 (23.1)	72 (45.0)	22 (13.8)	8 (5.0)	3.26	1.01	ปานกลาง
31. พนักงานมีสุขภาพจิต และสุขภาพทาง ร่างกายแข็งแรงดี	36 (22.5)	42 (26.3)	67 (41.9)	12 (7.5)	3 (1.9)	3.60	.97	ค่อนข้าง สูง
32. การขับรถบรรทุกไม่ ทำให้เกิดปัญหา ครอบครัว	25 (15.6)	37 (23.1)	70 (43.8)	23 (14.4)	5 (3.1)	3.34	1.00	ปานกลาง
33. พนักงานมีเวลาพอ สำหรับร่วมกิจกรรมใน ครอบครัว	13 (8.1)	24 (15.0)	60 (37.5)	46 (28.8)	17 (10.6)	2.81	1.07	ปานกลาง
34. พนักงานมีโอกาส พบปะสังสรรค์กับ เพื่อน ๆ หรือออกงาน สังคมได้ตามต้องการ	12 (7.5)	17 (10.6)	66 (41.3)	50 (31.3)	15 (9.4)	2.76	1.02	ปานกลาง
รวม						3.15	.76	ปานกลาง

ตารางที่ 12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตทั่วไป ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.15 เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่ามีความคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 1 ข้อ และระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับคือ

พนักงานมีสุขภาพจิตและสุขภาพทางร่างกายแข็งแรงดี ค่าเฉลี่ย 3.60 ระดับค่อนข้างสูง

การขับรถบรรทุก ไม่ทำให้เกิดปัญหาครอบครัว ค่าเฉลี่ย 3.34 ระดับปานกลาง

การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อชีวิตครอบครัว ค่าเฉลี่ย 3.26 ระดับปานกลาง

พนักงานมีเวลาพอสำหรับร่วมกิจกรรมในครอบครัว ค่าเฉลี่ย 2.81 ระดับปานกลาง

พนักงานมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ๆ หรือออกงานสังคมได้ตามต้องการ ค่าเฉลี่ย 2.76 ระดับปานกลาง

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกในด้าน
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกรายข้อ

(n = 160)

ข้อความ	จำนวนและร้อยละ(-) ของระดับคุณภาพชีวิต					$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ
	สูง	ค่อนข้าง สูง	ปาน กลาง	ค่อนข้าง ต่ำ	ต่ำ			
35. พนักงานมีส่วนร่วม ทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับสังคม	9 (5.6)	13 (8.1)	67 (41.9)	51 (31.9)	20 (12.5)	2.63	.99	ปาน กลาง
36. พนักงานมีความ เสียสละและยินดีที่จะ มีส่วนร่วมในการทำ ประโยชน์ให้สังคม	15 (9.4)	17 (10.6)	72 (45.0)	46 (28.8)	10 (6.3)	2.88	1.00	ปาน กลาง
37. พนักงานมีส่วนร่วม บริจาค บัณฑิต สิ่งของ ช่วยเหลือสังคม	7 (4.4)	15 (9.4)	82 (51.3)	42 (26.3)	14 (8.8)	2.74	.90	ปาน กลาง
38. พนักงานได้รับการ ยกย่องเชิดชูเกียรติจาก สังคม	8 (5.0)	9 (5.6)	84 (52.5)	44 (27.5)	15 (9.4)	2.69	.90	ปาน กลาง
รวม						2.73	.78	ปาน กลาง

ตารางที่ 13 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.73 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับคือ

พนักงานมีความเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการ ทำประโยชน์ให้สังคม ค่าเฉลี่ย 2.88 ระดับปานกลาง

พนักงานมีส่วนร่วมบริจาคปัจจัยสิ่งของช่วยเหลือสังคม ค่าเฉลี่ย 2.74 ระดับปานกลาง

พนักงานได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติจากสังคม ค่าเฉลี่ย 2.69 ระดับปานกลาง

พนักงานมีส่วนร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสังคม ค่าเฉลี่ย 2.63 ระดับปานกลาง

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมุติฐาน

4.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมกระดาษในเขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยใช้ค่า t - test ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ภูมิภาค และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่สามารถจำแนกได้ตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ภาระทางครอบครัว รายได้ต่อเดือน ภาวะหนี้สิน ระยะเวลาที่เคยขับรถบรรทุก ประเภทบรรทุกที่ขับ และการทำประกันชีวิต สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ .05

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	5	.920	.184	.465	.802
ภายในกลุ่ม	154	60.980	.396		
รวม	159	61.900			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 14 พนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	2	2.005	1.003	2.628	.075
ภายในกลุ่ม	157	59.895	.381		
รวม	159	61.900			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 พนักงานขับรถบรรทุกที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก จำแนกตามภาระทางครอบครัว

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	2	.437	.219	.559	.573
ภายในกลุ่ม	157	61.463	.391		
รวม	159	61.900			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 พนักงานขับรถบรรทุกที่มีภาระทางครอบครัวต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก จำแนกภูมิลำเนา

ภูมิลำเนา	จำนวน(คน)	$\bar{X}$	S.D.	t	sig
อยู่ในเขตจังหวัดราชบุรี	57	3.19	.479	-.533	.594
อยู่นอกเขตจังหวัดราชบุรี	103	3.24	.962		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 พนักงานขับรถบรรทุกที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	2	3.035	1.517	4.047*	.019
ภายในกลุ่ม	157	58.865	.375		
รวม	159	61.900			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 พนักงานขับรถบรรทุกที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD ได้ผลดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-20,000 บาท	20,000 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.20	-	.0681	-.4796*
10,000-20,000 บาท	3.27	-.0681	-	-.5477*
มากกว่า 20,000 บาท	3.72	.4796*	.5477*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 พบว่าพนักงานขับรถบรรทุกที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท ($\bar{X} = 3.72$) มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าพนักงานขับรถบรรทุกที่มีรายได้ 10,000 -20,000 บาท ($\bar{X} = 3.27$) และพนักงานขับรถบรรทุกที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10 ,000 บาท ($\bar{X} = 3.20$) ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก จำแนกตามภาวะหนี้สิน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	2	.893	.447	1.149	.319
ภายในกลุ่ม	157	61.007	.389		
รวม	159	61.900			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20 พนักงานขับรถบรรทุกที่มีภาวะหนี้สินต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก จำแนกตามระยะเวลาที่เคาะขับรถบรรทุก

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	3	.965	.322	.823	.483
ภายในกลุ่ม	156	60.935	.391		
รวม	159	61.900			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21 พนักงานขับรถบรรทุกที่มีระยะเวลาที่เคาะขับรถบรรทุกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก จำแนกตามประเภทรถบรรทุกที่ขับ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	2	2.476	1.238	3.271*	.041
ภายในกลุ่ม	157	59.424	.378		
รวม	159	61.900			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 22 พนักงานขับรถบรรทุกที่ขับรถประเภทต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD ได้ผลดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก จำแนกตามประเภทรถที่ขับ

ประเภทรถที่ขับ	$\bar{X}$	รถบรรทุก 6 ล้อ	รถบรรทุก 10 ล้อ	รถเทเลเลอร์
รถบรรทุก 6 ล้อ	3.36	-	-.3409*	-.1127
รถบรรทุก 10 ล้อ	3.02	.3409*	-	-.2282
รถเทเลเลอร์	3.26	.1127	.2282	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 23 พบว่าพนักงานขับรถบรรทุกที่ขับรถบรรทุก 6 ล้อ ($\bar{X} = 3.36$) มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าพนักงานที่ขับรถบรรทุก 10 ล้อ ($\bar{X} = 3.02$) ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก จำแนกตามการทำประกันชีวิต

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	3	2.789	.930	2.453	.065
ภายในกลุ่ม	156	59.111	.379		
รวม	159	61.900			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 24 พนักงานขับรถบรรทุกที่ทำประกันชีวิตต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ระดับคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	b	SE _b	beta	t	p-value
ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	-2.92	.160	-.027	-.183	.855
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.130	.132	.138	.985	.326
ด้านการมีโอกาสพัฒนาและการใช้ความสามารถ	.449	.157	.385	2.863*	.005
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	.217	.155	.191	1.404	.162
ด้านการทำงานร่วมกัน	7.206	.181	.077	.398	.691
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	.127	.136	.147	.936	.351
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตทั่วไป	.272	.141	.324	1.885	.061
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.904	.813	-.611	1.112	.268
ค่าคงที่ .540 ; SE _{est} = ± .62 R = .403 ; R ² = .162 ; F = 3.654 ; p-value = .001					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 25 จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกในด้าน การมีโอกาสพัฒนาและการใช้ความสามารถมีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .403 และร่วมกันศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 16.2 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการศึกษาเท่ากับ ± .62 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (p-value .855) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (p-value .326) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (p-value .162) ด้านการทำงานร่วมกัน (p-value .691) ด้านสิทธิส่วนบุคคล (p-value .351) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต

ทั่วไป (p-value .061) และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (p-value .268) ไม่ส่งผลกระทบต่อระดับ
สุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมกระดาษ เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรีครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่พนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมกระดาษ เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี จำนวน 160 คน ได้มาโดยวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานขับรถบรรทุกโดยกำหนดขนาดตัวอย่างและหาสัดส่วนตามประเภทบรรทุก จากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการประยุกต์จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 การประเมินสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก และตอนที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.9147

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขออนุญาตจากผู้จัดการบริษัท ซีเมนต์ไทย โลจิสติกส์ เพื่อขอเก็บข้อมูลจาก พนักงานขับรถบรรทุกโดยแจกแบบสอบถามและเก็บคืนด้วยตนเอง ได้ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2555 สามารถรวบรวมแบบสอบถามได้ครบ 160 ชุด แล้วทำการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำข้อมูลไปทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ค่า t -test สำหรับเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่จำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สำหรับเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่จำแนกได้ตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และใช้สมการถดถอย (Multiple Regression Analysis) ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมกระดาษ เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรีครั้งนี้สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานขับรถบรรทุกส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.6 การศึกษาระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 59.4 มีบุคคลในครอบครัวที่เป็นภาระรับผิดชอบ 3-5 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 มีภูมิลำเนาอยู่นอกเขตจังหวัดราชบุรี คิดเป็นร้อยละ 64.4 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000 -20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 75.0 มีภาระหนี้สินไม่เกิน 100,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 75.0 มีระยะเวลาที่เคยขับรถบรรทุก 1- 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.1 ขับรถประเภทเทเลเลอร์ คิดเป็นร้อยละ 49.4 และไม่ทำประกันชีวิต คิดเป็นร้อยละ 43.1 (ตารางที่ 2)

2. การประเมินสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก

การประเมินสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกโดยใช้ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย ฉบับสั้น 15 ข้อ พบว่าพนักงานขับรถบรรทุกมีสุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 50.6 มีสุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 36.9 และมีสุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 12.5 (ตารางที่ 3)

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกพบว่า ภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.23 (ตารางที่ 4) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตภาพรวมระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.92 โดยมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตสูงสุดคือท่านได้รับค่าจ้างและสวัสดิการอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน ค่าเฉลี่ย 3.11 และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตต่ำสุดคือท่านมีเงินเหลือเก็บออมไว้ใช้ยามฉุกเฉิน ค่าเฉลี่ย 2.49 (ตารางที่ 5)

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตภาพรวมระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.15 โดยมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตสูงสุดคือบริษัทจัดสวัสดิการตรวจสุขภาพ พนักงานขับรถบรรทุกประจำปี ค่าเฉลี่ย 3.82 และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตต่ำสุดคือการเข้าออกบริษัท - มีเวรยามตรวจสอบความปลอดภัยทุกครั้ง ค่าเฉลี่ย 2.73 (ตารางที่ 6)

ด้านการมีโอกาสดำเนินงานและการใช้ความสามารถ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตภาพรวมระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.56 โดยมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตสูงสุดคือท่านสามารถทำให้ลูกเกิดความรู้สึกประทับใจในบริการขนส่งของท่าน ค่าเฉลี่ย 3.98 และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตต่ำสุดคือ ท่านมีโอกาสดำเนินงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานและแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ย 3.25 (ตารางที่ 7)

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตภาพรวมระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.82 โดยมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตสูงสุดคือท่านได้รับใบอนุญาตขับรถถูกต้องตามประเภทรถที่ท่านขับ ค่าเฉลี่ย 4.38 และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตต่ำสุดคือ ท่านได้รับโอกาส ในการทำงานดีกว่าพนักงานขับรถบรรทุกคนอื่น ค่าเฉลี่ย 3.04 (ตารางที่ 8)

ด้านการทำงานร่วมกัน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตภาพรวมระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.26 โดยมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตสูงสุดคือเมื่อมีปัญหาในการทำงานท่านได้รับคำแนะนำอย่างถูกต้องจากเพื่อนร่วมงานหรือนายจ้าง ค่าเฉลี่ย 3.34 และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตต่ำสุดคือท่านมีความรู้ดีกว่าพนักงานขับรถคนอื่นเป็นเสมือนญาติพี่น้องของท่าน ค่าเฉลี่ย 3.16 (ตารางที่ 9)

ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตภาพรวมระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.23 โดยมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตสูงสุดคือ ท่านได้รับสิทธิปฏิบัติงานตามขอบเขตที่รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.42 และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตต่ำสุดคือ ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่เกินความสามารถของท่าน ค่าเฉลี่ย 3.03 (ตารางที่ 10)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตทั่วไป พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตภาพรวมระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.15 โดยมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตสูงสุดคือท่านมีสุขภาพจิตและสุขภาพทางร่างกายแข็งแรงดี ค่าเฉลี่ย 3.60 และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตต่ำสุด คือ ท่านมีโอกาสดำเนินงานสร้างสรรค์กับเพื่อน ๆ หรือออกงานสังคมได้ตามต้องการค่าเฉลี่ย 2.76 (ตารางที่ 11)

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตภาพรวมระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.73 โดยมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตสูงสุดคือ ท่านมีความเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้สังคมค่าเฉลี่ย 2.88 และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตต่ำสุด คือ ท่านมีส่วนร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสังคม ค่าเฉลี่ย 2.63 (ตารางที่ 12)

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ขับรถบรรทุกจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานขับรถบรรทุกที่มี อายุ ระดับการศึกษา ภาระทางครอบครัว ภูมิลำเนา ภาวะหนี้สิน ระยะเวลาที่เคยขับรถบรรทุก และการทำประกันชีวิต ต่างต่างก็มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานขับรถบรรทุกที่มี รายได้ต่อเดือน และประเภทรถบรรทุกที่ขับแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน (ตารางที่ 13-23)

สมการพยากรณ์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกในด้านการมีโอกาสด้านพัฒนา และการใช้ความสามารถมีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก ส่วนด้านอื่นๆ ไม่สามารถพยากรณ์สุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกได้

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมกระดาษ เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรีผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาค้นคว้าแล้วจึงขอเสนอประเด็นสำคัญในการอภิปรายดังนี้

1. สุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก

จากผลการประเมินสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกพบว่าพนักงานขับรถบรรทุกส่วนใหญ่มีสุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 50.6 รองลงมามีสุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 36.9 และมีสุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 12.5 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนวรรณ มากรักษา (2553 : 44-45) ที่พบว่าข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ นครปฐม และเขตพื้นที่สมุทรสาครส่วนใหญ่มีระดับคะแนนสุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมามีระดับคะแนนสุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 34.9 และมีสุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 14.8 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติพร จงราชนทร์ (2550) ที่ได้ศึกษาสุขภาพจิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในกิจการประมงทะเล พบว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีสุขภาพจิตในเกณฑ์ปกติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลดาวัลย์ ประทีปชัยกุล และคณะ (2551 : 155) ที่ได้ศึกษาภาวะสุขภาพและพฤติกรรม เสริมสร้างสุขภาพของบุคลากร : กรณีศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ภาวะสุขภาพจิตของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับดีเท่ากับคนทั่วไปมากที่สุด ร้อยละ 46.60

สอดคล้องกับงานวิจัยของฟ้าใส พุ่มเกิด (2547) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับสุขภาพจิตของผู้ช่วยเหลือคนไข้โรงพยาบาลรัตนราชธานี พบว่าผู้ช่วยเหลือคนไข้มีสุขภาพจิตอยู่ในระดับเท่ากับคนทั่วไป

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกพบว่าภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานสูงสุด และมีคุณภาพชีวิตด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดาดีด จันทเสนา (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูนพบว่าคุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทิน ไชยสุรินทร์ (2549) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและพนักงานที่ทำงานในแผนกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวัชร หวันทา (2551) ที่ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตติยา สุกจิตกุลชัย (2545) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติ การบริษัทไทยคิควา อินดัสทรี จำกัด พบว่าพนักงานปฏิบัติการในโรงงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยปัจจัยทางด้านรายได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ภาระทางครอบครัว ภูมิลำเนา ภาวะหนี้สิน ระยะเวลาที่เคยขับรถบรรทุก และการทำประกันชีวิต ไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเนื่องและประเภทรถบรรทุกที่ขับมีผลต่อค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก

รายได้ต่อเนื่อง พบว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเนื่อง 20,000 บาทขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าคนที่ไม่มีรายได้ต่อเนื่อง 10,000 -20,000 บาทและผู้ที่มีรายได้ต่อเนื่อง ต่ำกว่า 10,000

บาทซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดาลัด จันทรเสนา (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูนพบว่าคุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลางและปัจจัยด้านรายได้มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตติยา สุภจิตกุลชัย (2545) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทไทยคิควา อินดัสทรี จำกัด พบว่าปัจจัยทางด้านรายได้ของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับสุนันท์ ลิ้มรัตนพันธ์ (2553) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรภาค 6 พบว่าอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรภาค 6

ประภทรถที่ขับ พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่ขับรถ 6 ล้อมีคุณภาพชีวิตสูงกว่าพนักงานขับรถบรรทุก 10 ล้อ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทิน ไชยสุรินทร์ (2549) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่ทำงานในแผนกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกพบว่าคุณภาพชีวิตในด้านการมีโอกาสพัฒนาและการใช้ความสามารถมีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกซึ่งสอดคล้องกับ ลิจิต กาญจนารักษ์ (2547:33) ได้สรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะของการมีสุขภาพจิตที่ดีในด้านการงานอาชีพ โดยกล่าวว่า คนที่มีสุขภาพจิตดีจะรักการทำงานและเมื่อทำงานก็ทำอย่างเต็มความสามารถและเต็มความรับผิดชอบของตนไม่เกียจงาน ในหน้าที่ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบไปให้คนอื่น มองเห็นคุณค่าแห่งความสามารถของตนกับการทำงานและยังสอดคล้องกับศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2551) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบที่ทำให้คนมีสุขภาพจิตดีในการทำงานได้แก่การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้ โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า การได้เข้าอบรมในโครงการต่าง ๆ เหล่านี้เป็นต้น

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก พบว่าด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตทั่วไป และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก สอดคล้องกับเสาวณีย์ คำคุณ (2550) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรสำนักงานสุลการท่าเรือกรุงเทพฯ กรมสุลการ ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สุลการ

ในด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่ารายได้ต่อเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก ดังนั้นผู้ประกอบการหรือนายจ้าง ควรกำหนดค่าแรงงานให้พนักงานขับรถบรรทุก โดยกำหนดค่าแรงขั้นต่ำที่เพียงพอต่อการดำรงชีพโดยทั่วไปเพราะพนักงานขับรถบรรทุกต้องรับผิดชอบในการขนส่งสินค้าให้ถึงจุดหมายปลายทางอย่างปลอดภัยและให้บริการลูกค้าอย่างประทับใจการกำหนดค่าแรงงานที่เหมาะสมจะช่วยให้พนักงานขับรถมีความพึงพอใจและมีความเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและควรจัดสวัสดิการให้พนักงานขับรถบรรทุกให้เหมาะสมเช่นบ้านพักอาศัย ที่มีความปลอดภัยเนื่องจากผลการวิจัยยังพบว่าพนักงานขับรถบรรทุกส่วนใหญ่มีภูมิลำเนานอกเขตพื้นที่จังหวัดราชบุรี นอกจากนี้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างอาจจัดสวัสดิการอื่น ๆ เช่นการให้กู้ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำ จัดทุนการศึกษา สำหรับบุตรพนักงานขับรถบรรทุก

2. จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานขับรถบรรทุกส่วนใหญ่ไม่ทำประกันชีวิต ดังนั้นจึงควรส่งเสริมพนักงานขับรถบรรทุกให้ทำประกันชีวิตกับบริษัทประกันชีวิตที่มั่นคง เพื่อความมั่นคงของครอบครัว เนื่องจากพนักงานขับรถบรรทุกต้องขับรถขนส่งสินค้าในระยะทางไกล และส่วนใหญ่ขนส่งสินค้าช่วงกลางคืนจึงมีความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุได้บ่อยกว่าผู้ประกอบการอาชีพอื่นถึงแม้ผลการวิจัยจะพบว่าการทำประกันชีวิตจะไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกแต่เพื่อสร้างความอุ่นใจให้แก่ครอบครัวของพนักงานขับรถบรรทุก การทำประกันชีวิตจึงเป็นเรื่องที่ควรส่งเสริม

3. จากผลการวิจัยยังพบว่าพนักงานขับรถบรรทุกร้อยละ 36.9 มีสุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป จึงควรส่งเสริมให้พนักงานขับรถบรรทุกให้มีสุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป การที่พนักงานขับรถบรรทุกมีสุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไปนับว่าเป็นสิ่งที่จะต้องเร่งแก้ไขเป็นอย่างยิ่งเพราะถ้าสังคมมีผู้มสุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป เป็นจำนวนมากจะส่งผลให้เกิดการแก่งแย่ง แข่งขัน และแย่งชิงทรัพยากรเกิดการเห็นแก่ตัว ไม่มีความสุขกับการทำงาน ดังนั้นจึงควรส่งเสริมสุขภาพจิตพนักงานขับ

รถบรรทุก ทั้งในด้านการส่งเสริมให้มีเงินเก็บออมไว้ใช้ยามฉุกเฉิน การตั้งเวร – ยามตรวจสอบความปลอดภัยในการเข้าออกบริษัท การเปิดโอกาสให้พนักงานขับรถบรรทุกมีโอกาสแสดงความคิดเห็น การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานขับรถบรรทุกกับพนักงานฝ่ายอื่น ๆ ในบริษัท เช่น การจัดงานรื่นเริงปีใหม่ การจัดแข่งขันกีฬาภายใน

4. ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตด้านการมีโอกาสพัฒนาและใช้ความสามารถส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกควรเปิดโอกาสให้พนักงานขับรถได้พัฒนาตนเองและใช้ความสามารถ อย่างเหมาะสม เพราะการเปิดโอกาสให้พนักงานขับรถได้พัฒนาตนเองโดยการจัดอบรมด้านการขับขี่ที่ปลอดภัยหรืออบรมการให้บริการสู่ความเป็นเลิศ หรือการเปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถเช่นการมอบหมายภารกิจให้รับผิดชอบตามความเหมาะสม ก็จะช่วยให้พนักงานขับรถมีความรู้สึกภาคภูมิใจ ส่งผลให้มีสุขภาพจิตดีตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานประเภทอื่น เพื่อให้ทราบข้อมูลแบบเจาะลึกและนำผลการศึกษาวินิจฉัยไปปรับปรุงแก้ไขได้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย

2. ควรศึกษาค่าครองชีพที่เหมาะสมสำหรับพนักงานขับรถบรรทุกเพื่อให้รัฐบาลกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำในการจ้างงานพนักงานขับรถบรรทุก

3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องการส่งเสริมสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกแบบเจาะลึก โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้อยู่ในระดับสูง ที่จะส่งผลถึงสุขภาพจิตที่ดีเท่ากับคนปกติ

บรรณานุกรม

- กฤษฎา พงษ์รัตน์. "คุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานขับรถ พนักงานคุ้มกัน และหัวหน้าประจำรถยนต์คุ้มกันทรัพย์สินมีค่าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร." สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550.
- กิตติพร จันทร. "แนวโน้มตลาดแรงงานของคนขับรถบรรทุกในประเทศไทย." 29 กรกฎาคม 2554. (อัดสำเนา)
- กรมสุขภาพจิต. **แบบคัดกรองทางสุขภาพจิต**. กรุงเทพฯ : สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2545.
- กำธร จำทอง. **สุขภาพจิตและการพัฒนาตน**. นครศรีธรรมราช : โรงพิมพ์พิมพ์รุ่งเรือง, 2541.
- กนิษฐา วิเศษสาร. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2540.
- จักรพล ฆารไสว. ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกกระดานกราฟท์ ส่วนกระจายสินค้าภาคตะวันตก. สัมภาษณ์ 2 ธันวาคม 2554.
- ชลลดา ศรีประสิทธิ์. "คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์." วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2546.
- ชานะซัง[นามแฝง]. "7 วิธีมีสุขภาพดี ๆ ในที่ทำงาน". **ALL Magazine**. 4, 7 (กรกฎาคม 2553) : 16.
- คนยา นันธนะเลิศวิไล. "การพัฒนาลัทธิสังคมนิยมในประเทศไทย:กรณีศึกษาสำหรับสินค้าอุปโภคประจำวัน." วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมการผลิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- ดาลัด จันทรเสนา. "ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดลำพูน." การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.
- ธนวรรณ มากรักษา. "การเปรียบเทียบสุขภาพจิตของข้าราชการสำนักงานสรรพากร : กรณีศึกษาเขตพื้นที่นครปฐม และเขตพื้นที่สมุทรสาคร." การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.

ธีรสิทธิ์ สุขเจริญ. "คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี."

การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการสังคมและ

การจัดการระบบสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.

นิภา นิธยาน. **การปรับตัวและบุคลิกภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2530.

นุสรา สาขานาญ. "สภาพแวดล้อมในการทำงานและสภาวะสุขภาพของพนักงานที่ทำพรมเช็ดเท้า

และไม่ฝุ่น ตำบลโนนทัน อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น." วิทยานิพนธ์ปริญญา

สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2552.

บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ. **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์สามเจริญพาณิชย์ (กรุงเทพฯ) จำกัด, 2535.

บุญธรรม จิตต่อนันต์. **การวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย

เกษตรศาสตร์, 2546.

ปณิชา ดีสวัสดิ์. "ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน

และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึก." วิทยานิพนธ์

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.

ปราณี รามสูต. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี, 2542.

พรสุข อัสวนิเวศน์. "คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีโรงงานวัดดู

ระเบิดทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและ

พลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์." วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.

ฟ้าใส พุ่มเกิด. "คุณภาพชีวิตการทำงานกับสุขภาพจิตของผู้ช่วยเหลือคนไขโรงพยาบาลรัตนราช

ธานี." วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนสังคม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.

ยุทธนา อุ่นเกษม. "คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมปิโตรเคมี : กรณี

ศึกษา บริษัทอะโรเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)." ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหา

บัณฑิต สาขาวิชาพัฒนสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2548.

รัตติยา ศุภจิตกุลชัย. "คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม

กรณีศึกษาบริษัทไทยคิวาอินดัสทรีส์ จำกัด." วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.

- รัตนารองทองกุล. "คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลศรีนครินทร์คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น." วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2543.
- เรืองกฤษฎี สุวรรณอำไพ. "คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย." วิทยานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2549.
- ลดาวลัย ประทีปชัยกูร พชรिया ไชยลังกา และปิยะนุช จิตตานุท. "ภาวะสุขภาพและพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์." **สงขลานครินทร์เวชสาร** 26, 2 (มี.ค. – เม.ย. 2551) : 18.
- ลิขิต กาญจนารณ. **สุขภาพจิต**. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. **การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยนิติธรรม, 2548.
- วิทยา สุหฤทธิดำรง. **ลอจิสติกส์และการจัดการโซ่อุปทานอธิบาย...ง่ายนิดเดียว**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2546.
- วีระวงษ์ ใบแย้ม. "คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์." การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549.
- ศรัญญา ชัยแสง. "ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่." วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545.
- ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. **ความสุขในการทำงาน**. [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2551 สืบค้นจาก <http://www.oknation.net>.
- สมาคมการพิมพ์ไทย. **อุตสาหกรรมกระดาษของไทย**. [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2553 สืบค้นจาก <http://www.thaiprint.org/thaiprint/index>.
- สมาคมการพิมพ์ไทย. **สภาวะการผลิตและการบริโภคกระดาษของไทย**. [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2554 สืบค้นจาก <http://www.thaiprint.org/thaiprint/index>.
- สืบศักดิ์ สืบสกุล. "คุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรภาค 2." วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2542.

- สุชา จันทรเฒ. **จิตวิทยาทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ 10 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2540.
- สุทิน ไชยรินทร์. "คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี." **วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา**, 2549.
- สุนันท์ ลิ้มรัตนพันธ์. "ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรภาค 6." **การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2553.
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. **การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- สุวัชร หวันทา. "การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี." **วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2551.
- สุวัรี ศิวะแพทย์. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : โอเอส พริ้นติ้งเฮาส์, 2549.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. **ปัญหาสุขภาพจิตในการทำงาน**. [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2554. สืบค้นจาก <http://www.thaihealth.or.th/healthcontent>.
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี. "รายชื่อโรงงานอุตสาหกรรมกระดาศในเขตอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี". 23 มกราคม 2555. (พิมพ์คัด)
- เสนาะ ดิยาว. **หลักการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.
- เสาวณีย์ คำคูณ. "คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรสำนักงานศุลกากรท่าเรือ กรุงเทพฯ กรมศุลกากร." **วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**, 2550.

อนงค์ สระบัว. "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร." วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546.

อภิชัย มงคล และคณะ. รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย
ฉบับใหม่. ขอนแก่น : โรงพิมพ์พระธรรมจันต์95, 2547.

_____. รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย
(Version 2007). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย,
2552.

อภิญา วิจิตรเศรษฐกุล. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล
นครปฐม." การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.

อรรถพล ชินภูวดล. "การศึกษาด้านทุนการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุก กรณีศึกษา
บริษัท เอ็กซ์ วาย แซด ขนส่ง จำกัด." รายงานการวิจัยหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์เชิงยุทธศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2553.

อัมพร โอตระกุล. สุขภาพจิต. กรุงเทพฯ : บริษัท วิทยาพัฒน์ จำกัด , 2540.

อารีย์ สังข์ศิลป์ชัย. "คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครปฐม." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2548.

อุทัย นิปัจการสุนทร. "คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัด
อุบลราชธานี." วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
สาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2546.

Dogra, N. **Multidisciplinary Handbook of Child and Adolescent Mental Health for Front
Line Professionals.** London : GBR; Jessica Kingsley Publishers, 2001.

World Health Organization. **World Health Report 2001 : Mental health : New Understanding
New Hope.** New York : World Health Organization, 2001.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก
ในอุตสาหกรรมกระดาษ เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมกระดาษ เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก โดยคำตอบในแบบสอบถามไม่มีข้อใดผิดหรือถูก และไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามจึงขอความร่วมมือจากท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความตามที่เป็นจริง

1. อายุของท่าน

☐ 25 - 30 ปี	☐ 31 - 35 ปี
☐ 36 - 40 ปี	☐ 41 - 45 ปี
☐ 46 - 50 ปี	☐ 51 ปี ขึ้นไป
2. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ประถมศึกษา	☐ มัธยมศึกษา
☐ อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	☐ ปริญญาตรีและสูงกว่า
3. ภาระทางครอบครัวหมายถึงบุคคลในครอบครัวที่ท่านรับผิดชอบค่าใช้จ่ายรวมทั้งตัวท่าน

☐ ไม่เกิน 3 คน	☐ 3 - 5 คน
☐ มากกว่า 5 คน	
4. ภูมิลำเนาของท่าน

☐ อยู่ในเขตจังหวัดราชบุรี	☐ อยู่นอกเขตจังหวัดราชบุรี
--	---
5. รายได้ต่อเดือนของท่าน รวมทั้งรายได้หลักและรายได้พิเศษอื่น ๆ ทั้งหมด

☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท	☐ ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท
☐ มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป	

6. ภาวะหนี้สินของท่าน หมายถึงหนี้สินทั้งหนี้ในระบบและหนี้นอกระบบ
 - () ไม่มีหนี้สิน
 - () มีหนี้สิน ต่ำกว่า 100,000 บาท
 - () มีหนี้สินมากกว่า 100,001 บาท
7. ระยะเวลาที่ท่านเคยขับรถบรรทุกมานานเท่าใด
 - () 1 – 5 ปี
 - () 6 – 10 ปี
 - () 11 – 15 ปี
 - () 16 – 20 ปี
8. ประเภทของรถบรรทุกที่ท่านขับในปัจจุบัน
 - () รถบรรทุก 6 ล้อ
 - () รถบรรทุก 10 ล้อ
 - () รถเทเลเลอร์
9. ปัจจุบันท่านได้ทำประกันชีวิตกับบริษัทประกันชีวิตหรือไม่
 - () ไม่ทำ
 - () ทำประกันชีวิต
 - () ทำประกันสุขภาพ
 - () ทำประกันชีวิตและประกันสุขภาพทั้งสองประเภท

ตอนที่ 2 การประเมินสุขภาพจิตคนไทย

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่มีข้อความตรงกับตัวท่านมากที่สุดและขอความร่วมมือตอบให้ครบทุกข้อ คำถามต่อไปนี้จะถามถึงประสบการณ์ของท่านในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันให้ท่านสำรวจตัวท่านเองและประเมินเหตุการณ์ อาการ ความคิดเห็น และความรู้สึกของท่านว่าอยู่ในระดับใดแล้วตอบลงในช่องคำตอบที่เป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด โดยคำตอบจะมี 4 ตัวเลือกคือ

- ไม่เลย หมายถึง ไม่เคยมีเหตุการณ์ อาการความรู้สึก หรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ
- เล็กน้อย หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อาการความรู้สึกหรือเห็นด้วยเรื่องนั้น ๆ เพียงเล็กน้อย
- มาก หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อาการความรู้สึกหรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ มาก
- มากที่สุด หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อาการความรู้สึกหรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ มากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความรู้สึก / ความคิดเห็น			
		มากที่สุด	มาก	เล็กน้อย	ไม่เลย
1.	ท่านรู้สึกพึงพอใจในชีวิต				
2.	ท่านรู้สึกสบายใจ				
3.	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายท้อแท้กับการดำเนินชีวิตประจำวัน				
4.	ท่านรู้สึกผิดหวังในชีวิต				
5.	ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีแต่ความทุกข์				
6.	ท่านทำใจยอมรับได้สำหรับปัญหาที่ยากจะแก้ไข				
7.	ท่านมั่นใจว่าควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีเหตุการณ์ร้ายแรง				
8.	ท่านมั่นใจที่จะเผชิญกับเหตุร้ายแรงที่เกิดขึ้นในชีวิต				
9.	ท่านรู้สึกเห็นใจเมื่อผู้อื่นมีทุกข์				
10.	ท่านรู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหา				
11.	ท่านให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่นเมื่อมีโอกาส				
12.	ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเอง				
13.	ท่านรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยเมื่ออยู่ในครอบครัว				
14.	หากท่านป่วยหนัก เชื่อว่าครอบครัวจะดูแลท่านอย่างดี				
15.	สมาชิกในครอบครัวท่านมีความรักและผูกพันต่อกัน				

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคุณภาพชีวิตที่ตรงกับสภาพชีวิตของ

ท่านมากที่สุดตามความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง ระดับต่ำ
- 2 หมายถึง ระดับค่อนข้างต่ำ
- 3 หมายถึง ระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง ระดับค่อนข้างสูง
- 5 หมายถึง ระดับสูง

ข้อ	ข้อความ	ระดับคุณภาพชีวิต				
		5	4	3	2	1
1.	1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ค่าจ้างและสวัสดิการที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน					
2.	ค่าจ้างและสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอกับรายจ่ายของครอบครัว					
3.	ท่านได้รับค่าจ้างและสวัสดิการอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน					
4.	ค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับคุ้มค่าต่อการเสี่ยงภัยในการทำงานเช่นความเครียดหรือภัยต่างๆ					
5.	ท่านมีเงินเหลือเก็บไว้ใช้ยามฉุกเฉิน					
6.	2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รถบรรทุกที่ท่านขับมีสภาพพร้อมใช้งานและได้รับการตรวจสอบสภาพเป็นประจำ					
7.	เมื่ออุปกรณ์หรืออะไหล่รถชำรุดท่านจะซ่อมแซมหรือเปลี่ยนใหม่ทันที					
8.	บริษัทจัดสวัสดิการตรวจสอบสภาพพนักงานขับรถบรรทุกเป็นประจำทุกปี					

ข้อ	ข้อความ	ระดับคุณภาพชีวิต				
		5	4	3	2	1
9.	การเข้าออกบริษัท มีเวร – ยาม ตรวจสอบความปลอดภัยทุกครั้ง					
10.	ท่านทำประกันชีวิตกับบริษัทที่มั่นคง					
11.	3. ด้านการมีโอกาพัฒนาและการใช้ความสามารถ ท่านได้รับการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการขับรถบรรทุก					
12.	ท่านสามารถทำให้ลูกค้าเกิดความประทับใจในบริการขนส่งของท่าน					
13.	ท่านเคยเป็นผู้แนะนำถ่ายทอดประสบการณ์ขับรถบรรทุกให้ผู้อื่นฟัง					
14.	ท่านมีโอกาใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
15.	ท่านนำประสบการณ์ในการขับรถมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพงาน					
16.	4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ท่านได้รับใบอนุญาตขับรถถูกต้องตามประเภทของรถที่ท่านขับ					
17.	ท่านได้รับความไว้วางใจให้ขับรถขนส่งสินค้าเป็นประจำและต่อเนื่อง					
18.	ท่านได้รับค่าจ้าง ตรงตามกำหนดเป็นประจำทุกเดือน					
19.	ท่านได้รับโอกาสในการทำงานดีกว่าพนักงานขับรถบรรทุกคนอื่น					
20.	ลักษณะงานของท่านมีความมั่นคง ไม่มีปัญหาการเลิกจ้าง					

ข้อ	ข้อความ	ระดับคุณภาพชีวิต				
		5	4	3	2	1
	<u>5. ด้านการทำงานร่วมกัน</u>					
21.	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการทำงานอย่างดี					
22.	บรรยากาศระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองอบอุ่นและเอื้ออาทรกัน					
23.	เมื่อมีปัญหาในการทำงานท่านได้รับคำแนะนำอย่างถูกต้องจากเพื่อนร่วมงานหรือนายจ้าง					
24.	ท่านมีโอกาสได้สร้างความสัมพันธ์ภาพอันดีกับพนักงานฝ่ายอื่น ๆ					
25.	ท่านมีความรู้สึกที่พนักงานขับรถคนอื่นเป็นเสมือนญาติพี่น้องของท่าน					
	<u>6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล</u>					
26.	เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของท่าน					
27.	ท่านได้รับสิทธิปฏิบัติงานตามขอบเขตที่รับผิดชอบ					
28.	ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่เกินความสามารถของท่าน					
29.	ท่านได้รับการแจ้งข่าวสาร จากทางบริษัทเป็นประจำ					
	<u>7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตทั่วไป</u>					
30.	การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อชีวิตครอบครัว					
31.	ท่านมีสุขภาพจิตและสุขภาพทางร่างกายแข็งแรงดี					
32.	การขับรถบรรทุก ไม่ทำให้เกิดปัญหาครอบครัว					
33.	ท่านมีเวลาพอสำหรับร่วมกิจกรรมในครอบครัว					
34.	ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ๆ หรือออกงานสังคมได้ตามต้องการ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับคุณภาพชีวิต				
		5	4	3	2	1
	8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
35.	ท่านมีส่วนร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสังคม					
36.	ท่านมีความเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้สังคม					
37.	ท่านมีส่วนร่วมบริจาค บัณฑิต สิ่งของช่วยเหลือสังคม					
38.	ท่านได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติจากสังคม					

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของท่านให้ดีขึ้น

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

นางสาวสาวิตรี ดวงรัตน์มณีโชติ

ภาคผนวก ข

แสดง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธี CRONBACH

ตาราง 25 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาผลการทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถาม การประเมินสุขภาพจิต
ของพนักงานขับรถบรรทุก

ข้อคำถามที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	41.3367	29.0678	.6444	.8341
2	41.6667	29.4713	.5927	.8370
3	41.0667	32.6851	.1262	.8620
4	41.0667	29.1678	.5565	.8386
5	41.2000	33.3379	.1762	.8546
6	41.9000	31.6793	.2965	.8522
7	41.7000	30.2862	.5166	.8414
8	41.7667	31.0126	.2522	.8594
9	41.3000	29.3897	.5964	.8367
10	41.3000	29.5276	.6367	.8353
11	41.4000	28.8000	.6579	.8330
12	41.2667	29.0989	.5658	.8380
13	41.2000	29.0621	.6938	.8321
14	41.2333	29.7023	.4649	.8439
15	41.2333	28.8057	.5465	.8392

จำนวนตัวอย่าง = 30 ราย

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = .8518

ตารางที่ 26 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาผลการทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตของ
พนักงานขับรถบรรทุก

ข้อคำถามที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	126.9333	255.3057	.3077	.9140
2	127.3000	253.3897	.3205	.9140
3	126.8667	251.1540	.4168	.9129
4	127.1000	251.9552	.4006	.9131
5	127.9667	257.8264	.1162	.9171
6	126.7000	254.2862	.3171	.9140
7	126.8333	247.2471	.4562	.9125
8	126.8000	254.7172	.1966	.9164
9	127.6333	261.4126	.0153	.9212
10	127.6333	238.4471	.5844	.9107
11	126.7333	245.6506	.6037	.9107
12	126.6000	250.8000	.5076	.9121
13	126.9667	254.9989	.6539	.9101
14	127.0667	248.6851	.6714	.9108
15	127.000	252.1379	.4193	.9129
16	126.1667	256.6264	.2282	.9149
17	126.4667	255.9816	.2683	.9144
18	126.6333	253.5506	.2720	.9149
19	127.4000	254.6621	.2292	.9155
20	126.9667	256.5851	.1964	.9155

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ข้อคำถามที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha if Item Deleted
21	127.0667	244.5471	.6703	.9099
22	126.9333	240.5471	.7962	.9082
23	126.9000	249.6793	.5374	.9117
24	127.0667	242.6161	.7932	.9087
25	127.0667	242.5471	.7130	.9093
26	127.1000	240.9897	.7756	.9085
27	126.9000	246.7828	.6688	.9104
28	127.3333	240.2299	.7778	.9083
29	126.8333	243.3161	.5874	.9106
30	127.1000	248.6448	.5759	.9113
31	126.8667	252.6023	.3588	.9136
32	126.8000	252.7172	.4185	.9130
33	127.2667	243.4437	.6128	.9103
34	127.6000	238.8000	.6944	.9089
35	127.8667	242.6023	.5646	.9109
36	127.5333	242.2575	.7148	.9092
37	127.8333	254.9713	.2517	.9149
38	127.9000	262.2310	.0245	.9189

จำนวนตัวอย่าง = 30 ราย

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = .9147

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล

นางสาวสาวิตรี ดวงรัตน์มณีโชติ

ที่อยู่ปัจจุบัน

29/11 หมู่ 5 ตำบลปากแรต อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

ที่ทำงาน

บริษัทนครเดช ทรานสปอร์ต จำกัด

ที่ตั้ง เลขที่ 57 หมู่ 19 ตำบลท่าผา อำเภอบ้านโป่ง

จังหวัดราชบุรี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2545

มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนาวิรุติ

พ.ศ. 2549

ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พ.ศ. 2552

ศึกษาต่อระดับปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการประกอบการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2549 - ปัจจุบัน

บริษัทนครเดช ทรานสปอร์ต จำกัด