

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน  
โรงงานแปรรูปไม้ยางพาราในจังหวัดสงขลา  
Factors Related To Quality of Working Life of Workers in a  
Rubber Wood Processing Factory, Songkhla Province

ชาลิตา พรหมมาตร์<sup>1\*</sup> จีราพัชร์ พลอยนิลเพชร<sup>2</sup> และเบญจทิรา รัชตพันธนากร<sup>3</sup>  
Chalita Prommart<sup>1\*</sup> Jirapatch Ploynilpetch<sup>2</sup>  
and Benthira Ratchataphanthanakorn<sup>3</sup>

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแปรรูปไม้ยางพาราในจังหวัดสงขลา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแปรรูปไม้ยางพาราในจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานแผนกผลิตของโรงงานแปรรูปไม้ยางพาราชนิดไม้อัดทางวิศวกรรมในจังหวัดสงขลา จำนวน 173 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์ ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแปรรูปยางพาราในจังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่าด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนี้ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวม พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา อายุงาน และประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

<sup>1</sup> สาขาวิชาสาธารณสุขชุมชน คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

<sup>2</sup> สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

<sup>3</sup> สำนักวิชาการสาธารณสุข ฝ่ายสนับสนุนงานวิจัย สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

\* Corresponding author e-mail: chalitachusurisaeng@gmail.com

การศึกษานี้จะเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อให้พนักงานโรงงานแปรรูปไม้ยางพาราในจังหวัด สงขลามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตในการทำงาน, การสนับสนุนเรื่องความปลอดภัย, การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

### Abstract

The purpose of this research were to study the quality of work life among employees of rubber wood processing factory in Songkhla province, relationship between personal factors and quality of work life, relationships between support for safe working of organization and perception of work environment to quality of work life among employees of rubber wood processing factory in Songkhla province. The samples included 173 employees of rubber wood processing factory in Songkhla province and selected by using accidental sapling method. Data were collected through questionnaires. Statistical analysis included, percentage, average, standard deviation, Chi-Square, ANOVA and Pearson's correlation coefficient.

The result found that overall level of quality of work life among employees of rubber wood processing factory in Songkhla province was moderate. When considering each dimension of quality of work life the result showed that the benefit to society had the highest mean of score whereas the fair compensation was lowest mean of score. Furthermore the relationship between personal factors and quality of work life found that personal factors such as educational level, length of working and the accidental experience were related to the quality of work life statistically significant at the .05. The relationship between support for safe working of organization and quality of working life was moderate statistically significant at the .05. The relationship between perception of work environment and the quality of work life was moderate statistically significant at the .05.

**Keywords:** Quality of work life, Support for safe working of organization, perception of work environment

### บทนำ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน และสิ่งแวดลอมในการทำงาน ว่าสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความมั่นคงก้าวหน้า และสามารถผสมผสานการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัวและมีความสุขในการทำงาน (ศุภนิจ ธรรมวงศ์, 2548) หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ดีก็จะก่อประโยชน์โดยตรงในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลผลิตสูงและเพิ่มประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งล้วนเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการ (Greenberg and Baron, 1995)

สำหรับภาคธุรกิจในประเทศไทยได้มีการนำเทคโนโลยีและเครื่องจักรที่ทันสมัยมาใช้ในกระบวนการผลิตภาคอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น บางครั้งพนักงานขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องของอุบัติเหตุอันตรายจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจก่อให้เกิดโรคได้ เช่น ทำงานในสภาวะที่มีสารเคมีปนเปื้อน เสียงดัง ความร้อนสูง มีฝุ่นละออง เป็นต้น สภาพดังกล่าวทำให้แรงงานต้องดำเนินชีวิตอยู่ในสภาพที่ต่ำกว่ามาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แรงงานไทยพึงได้รับ (อนุชา ภาวยน, 2548) ซึ่งต่างกับประเทศในแถบอเมริกาและยุโรปจะให้ความสำคัญกับคุณภาพ ชีวิตในการทำงานมากกว่าประเทศในแถบเอเชียเพราะเป็นประเทศที่มีโครงสร้างเป็นระบบอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรมไม้อย่างพาราเป็นอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้ให้กับภาคใต้และประเทศไทย ประเทศไทยจึงเป็นประเทศที่อุตสาหกรรมไม้อย่างพารามีมูลค่าสูง โดยเฉพาะในจังหวัดสงขลามีโรงงานแปรรูปไม้อย่างพาราจำนวน 66 แห่ง ส่วนใหญ่เป็นโรงเลื่อยไม้ที่อาศัยกระบวนการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรขนาดใหญ่ ซึ่งการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการผลิตนั้น หากไม่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยก็จะทำให้มีความเสี่ยงต่ออันตรายมากขึ้น (กิตติพัฒน์ กาญจนสินธุ์, 2553) นอกจากนี้เทคโนโลยีอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่ทันสมัยก็ยังส่งผลให้พนักงานอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเสี่ยงสูงขึ้น อาจมีการสัมผัสกับวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นอันตราย ทำให้พนักงานเกิดอุบัติเหตุ บาดเจ็บและเสียชีวิตได้ (Nahrgang, J, D., & Morgeson, F, P., 2010) จากรายงานจำนวน ผู้บาดเจ็บจากการทำงานของจังหวัดสงขลา เมื่อปี พ.ศ. 2554-2557 พบจำนวนผู้บาดเจ็บจากการทำงานมากเป็นอันดับหนึ่งของภาคใต้ (สำนักงานประกันสังคม, 2558) แต่ที่ผ่านมากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสนับสนุนความปลอดภัยและการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานยังคงมีน้อย

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแปรรูปไม้อย่างพาราในจังหวัดสงขลา โดยเฉพาะปัจจัยการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแปรรูปไม้อย่างพาราในจังหวัดสงขลา ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับฝ่ายบริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา ปรับปรุงแผนงานเกี่ยวกับการบริหารความปลอดภัย ลดความเสี่ยงต่อการประสบอันตรายจากการทำงาน เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต่อไป

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ พนักงานแผนกผลิตของโรงงานแปรรูปไม้อย่างพาราคาชนิดไม้อัดทางวิศวกรรมในจังหวัดสงขลา จากบริษัท สยามไฟเบอร์บอร์ด จำกัด และบริษัท กรีนริเวอร์โฮลดิ้งประเทศไทย จำกัด รวมจำนวนทั้งสิ้น 304 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานแผนกผลิตของโรงงานแปรรูปไม้ยางพาราชนิดไม้อัดทางวิศวกรรมในจังหวัดสงขลา จากบริษัท สยามไฟเบอร์บอร์ด จำกัด และบริษัท กรีนริเวอร์โฮลดิ้งประเทศไทย จำกัด จำนวน 173 คน โดยคัดเลือกเฉพาะพนักงานที่เป็นคนไทย สามารถอ่าน ฟัง และเขียนภาษาไทยได้ คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วนตามลักษณะหน่วยงาน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยในการทำงานจากองค์กร การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

## 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติเชิงพรรณนาหาค่าร้อยละ (percent) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. วิเคราะห์ระดับการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยในการทำงานขององค์กร การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### 3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยสถิติไค-สแควร์ (Chi-square) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแปรรูปไม้ยางพาราในจังหวัดสงขลา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง และการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วม และการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด รายละเอียดปรากฏดังตาราง ที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแปรรูปยางพาราในจังหวัดสงขลา ภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.38	0.67	ต่ำ
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	2.56	0.43	ปานกลาง
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	2.89	0.53	ปานกลาง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง	2.78	0.96	ปานกลาง
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วม	2.86	0.50	ปานกลาง
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	2.67	0.71	ปานกลาง
7. สิทธิของพนักงาน	2.73	0.57	ปานกลาง
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	2.94	0.71	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>2.73</b>	<b>0.45</b>	<b>ปานกลาง</b>

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแปรรูปไม้ยางพาราในจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา อายุงาน และประสบการณ์ การเกิดอุบัติเหตุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานแปรรูปไม้ยางพาราในจังหวัดสงขลา

ปัจจัยส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิตการทำงาน								รวม
	การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วม	ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	สิทธิของพนักงาน	ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	
1. เพศ	5.43	2.84	0.88	2.97	6.25	2.35	12.12*	9.93*	4.47
2. อายุ	18.82*	18.82*	4.51	16.23*	18.82*	6.85	5.73	7.06	8.57
3. สถานภาพสมรส	10.66	8.53	4.51	16.26*	18.82*	6.85	5.73	7.06	8.57
4. ระดับการศึกษา	17.78*	10.18	7.80	9.21	8.80	22.74*	24.45*	44.98*	22.11*
5. อายุงาน	28.83*	23.83*	1.10	9.69*	8.30	7.86*	13.25*	9.31*	14.89*
6. รายได้ต่อเดือน	10.54	3.69	7.80	6.03	8.27	2.35	9.22	6.80	5.20
7. ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ	3.74	3.74	6.25	3.91	5.13	15.51*	17.76*	8.92*	8.46*

\* p < 0.05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแปรรูปไม้ยางพาราในจังหวัดสงขลา พบว่า การ

สนับสนุนเรื่องความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.49 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับ ความสัมพันธ์
การสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน	0.49*	ปานกลาง

\*  $p < 0.05$

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแปรรูปไม้ยาพาราในจังหวัดสงขลา พบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.59 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับ ความสัมพันธ์
การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.59*	ปานกลาง

\*  $p < 0.05$

### อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแปรรูปไม้ยาพาราในจังหวัดสงขลา ปรากฏดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแปรรูปยาพาราในจังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากพนักงานในโรงงานแปรรูปไม้ยาพาราส่วนใหญ่ร้อยละ 89 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี แต่ลักษณะงานในโรงงานแปรรูปไม้ยาพาราส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องใช้แรงงานประเภทไร้ฝีมือและอาศัยเครื่องจักรในการทำงาน พนักงานจึงอาจไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ศึกษาเล่าเรียนมาอย่างเต็มที่ การแสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการทำงานจึงมีน้อยทำให้โอกาสความก้าวหน้าในงานลดน้อยตามด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชูลี จันงผล (2553) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ปโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวมปรากฏดังนี้

2.1 ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายความว่า หากพนักงาน มีระดับการศึกษาต่างกันก็จะมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าส่วนใหญ่พนักงานจบ

การศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา คือ ระดับ ปวส. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำงานตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีลักษณะงานที่ต่างกัน โดยผู้ที่จบการศึกษาในระดับสูงกว่าอาจทำหน้าที่เป็นหัวหน้างาน ต้องมีความรับผิดชอบในงานสูงได้รับค่าตอบแทนสูงเพียงพอต่อการค่าใช้จ่าย มีความพอใจกับการจัดเวลาในการทำงานและเวลาว่างจากงานในแต่ละวัน ได้รับการให้เกียรติจากผู้ร่วมงานและการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลจากโรงงาน ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ ในขณะที่ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอาจทำหน้าที่เป็นเพียงพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งได้รับค่าตอบแทนและสิทธิต่างๆ ต่ำกว่า หรืออาจความรู้สึกถึงความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ อาจมีน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ นีซัง (2555) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 อายุงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายความว่า หากพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญต่อพนักงานที่ทำงานให้แก่โรงงานมาเป็นเวลานาน โดยไม่คิดจะลาออกหรือไปทำงานที่อื่น โดยมีการปรับขึ้นค่าตอบแทนให้อย่างต่อเนื่อง จึงทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับค่าตอบแทนจากบริษัทเพียงพอและคุ้มค่ากับความพยายาม ความทุ่มเทในการทำงาน และการทำงานให้แก่บริษัทในระยะเวลานาน ทำให้พนักงานรับรู้ในสิ่งที่บริษัทพยายามทำเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่พนักงาน เช่น การกวดขันเรื่องการป้องกันอันตราย การจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับให้พนักงานใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้อายุงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล ไอ้สวนศรี (2554) พบว่า อายุงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรี

2.3 ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายความว่า ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุที่ต่างกันก็มีความสัมพันธ์แตกต่างกัน การศึกษารั้งนี้ พบว่า ร้อยละ 86.13 ไม่เคยได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน เมื่อไม่เคยได้รับอุบัติเหตุก็รู้สึกมั่นใจ ปลอดภัยอยากทำงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนไม่ต้องการให้เกิดขึ้น เพราะเมื่อเกิดขึ้นแล้วย่อมส่งผลเสียต่อร่างกายชีวิตและทรัพย์สินไม่มากนักน้อยตามความรุนแรงของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น ผู้บริหารจึงได้ให้ความสำคัญในเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน และการฝึกอบรมให้ความรู้การปฏิบัติงานอย่างไรจึงจะเกิดความปลอดภัย ทำให้อุบัติเหตุเกิดขึ้นในโรงงานน้อย โดยผลจากการศึกษาจะเห็นได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เทพกร พิทยาภินันท์ (2558) กล่าวว่า เมื่อผู้บริหารทุกระดับมีจิตสำนึกและรับผิดชอบในเรื่องความปลอดภัย และถือปฏิบัติเช่นเดียวกับการบริหารงานอื่น ๆ แล้วก็คาดได้ว่า พนักงานระดับปฏิบัติงานจะได้รับความคุ้มครองดูแลทั้งในด้านการป้องกันอุบัติเหตุและสุขภาพอนามัย เช่นเดียวกับ กิตติกุล เสาร์มณี (2533) กล่าวว่า ต้องพยายามส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีจิตสำนึกและทัศนคติ ตลอดจนความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยและร่วมมือในการดูแลให้สถานที่ทำงานนั้นปลอดภัยตลอดเวลา

3. การสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายความว่า ถ้าโรงงานมีการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยในการทำงานมาก ก็จะทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมากขึ้น ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะว่า โรงงานแปรรูปไม้ยางพาราในจังหวัดสงขลามีการดำเนินการเพื่อสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยในการทำงานให้แก่พนักงานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย เช่น จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพอนามัยประจำปีให้กับพนักงานในโรงงาน จัดอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เช่น หมวกนิรภัย หน้ากาก เพื่อให้พนักงานใช้ในการทำงาน ติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัยและตรวจสอบอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งาน อยู่ตลอดเวลา ติดแผ่นป้ายแสดงสถิติอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการทำงาน ให้การดูแลช่วยเหลือพนักงานเมื่อได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน เป็นต้น จึงทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพัฒน์ กาญจนสินี (2553) พบว่า ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ นฤมล ใสสวนศรี (2554) ปัจจัยการสนับสนุนด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ โคเฮน และ วิลล์ (Cohen and Wills, 1985) กล่าวว่า แรงสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพของตนเอง

4. การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายความว่า หากพนักงานมีรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความพร้อมมากหรือมีความเหมาะสมเพิ่มมากขึ้นก็จะทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น มีกฎ ระเบียบในการทำงาน การมีแสงสว่างที่เพียงพอ การจัดวางเครื่องจักรสะดวกต่อการใช้งาน เวลาในการทำงานมีความเหมาะสม เป็นต้น ย่อมทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีด้วย เช่น การได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน เกิดความพอใจในการจัดเวลาว่างและเวลาว่าง ไม่เกิดความเครียดจากการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมิตา เหมือนครุฑ (2550) การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแปรรูปไม้ยางพาราในจังหวัดสงขลา ได้ทำการศึกษาจากพนักงานโรงงานแปรรูปไม้ยางพาราในจังหวัดสงขลา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุไม่เกิน 30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีอายุงาน 1-10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 9,000 ถึง 15,000 บาท และไม่เคยได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแปรรูปยางพาราในจังหวัดสงขลา พบว่า ภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง และการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกับสังคม ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา อายุงาน และประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3. การสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรจะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่ถูกต้อง และเมื่อองค์กรหรือผู้บริหารได้ให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัย จะส่งผลให้พนักงานมีความตระหนักในเรื่องความปลอดภัยเพิ่มขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากความปลอดภัยในการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งในคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้น เมื่อองค์กรมีการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยในการทำงานก็จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทั้งเป็นรูปธรรมและนามธรรม โดยจะมีอิทธิพลต่อพนักงานในองค์กรทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม เป็นแรงผลักดันต่อพฤติกรรมทั้งทางบวกและทางลบได้

#### ข้อเสนอแนะ

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารโรงงานแปรรูปไม้ยางพาราในจังหวัดสงขลา ควรหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร เช่น

1. แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ดูแลความปลอดภัยในการทำงานแต่ละระดับเพื่อให้การคุ้มครองดูแลป้องกันอุบัติเหตุ และกำชับให้เจ้าหน้าที่ควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในโรงงานเกิดความปลอดภัย ไม่กระทบต่อทั้งพนักงาน ผู้เกี่ยวข้อง ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

2. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีสภาพที่ดีและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น ความสะอาดของห้องน้ำและโรงอาหาร การปรับปรุงสถานที่จอดรถให้เพียงพอและจัดให้มีมาตรการรักษาความปลอดภัย เพื่อป้องกันรถเกิดความเสียหาย และการโจรกรรมอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น

3. การกำหนดอัตราเงินเดือน การปรับเพิ่มเงินเดือนหรือจัดสรรเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) รวมถึงค่าล่วงเวลาให้เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย สอดรับกับสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน รวมทั้งการนำวุฒิการศึกษาและอายุงานของพนักงานมาใช้เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนในแต่ละรอบปี เนื่องจากระดับการศึกษา และอายุงานมีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

4. เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัย หรือตั้งกฎระเบียบข้อบังคับ แนวทางหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยเพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน และการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับอุตสาหกรรม การแปรรูปไม้ยางพาราซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ

5. จัดให้มีมาตรการเพื่อเพิ่มความปลอดภัยในการทำงานให้มีมากขึ้น เช่น จัดให้มีการประเมินความเสี่ยง เพื่อหาทางป้องกันและแก้ไขปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงอันตรายของ

พนักงาน จัดทำคู่มือความปลอดภัยในการทำงาน จัดทำข่าวสารความปลอดภัยที่เป็นกรณีตัวอย่าง  
อุบัติเหตุดังกล่าวการทำงาน เป็นต้น

### กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือจากคณาจารย์หลายท่าน ที่ได้ให้  
คำปรึกษา ข้อเสนอแนะและตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง  
ดร.จีราพัชร พลอยนิลเพชร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ ดร.เบญจทิรา รัชตพันธนาการ  
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ชิตเจน จันทระพัฒน์ ดร.นิรชร ชูดีพัฒน์ และ ดร.กัลยา ต้นสกุล  
ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ ตลอดจนผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราใน  
จังหวัดสงขลา ได้แก่ บริษัท สยามไฟเบอร์บอร์ด จำกัด และบริษัท กรีนริเวอร์ โฮลดิ้ง ประเทศไทย  
จำกัด ที่ให้ความอนุเคราะห์ให้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน และขอขอบคุณพนักงานโรงงาน  
แปรรูปไม้ยางพาราทั้ง 2 บริษัท ที่ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย และท้ายที่สุดนี้  
ขอขอบคุณทุกกำลังใจจากบุคคลในครอบครัว เพื่อน พี่ น้อง ที่ช่วยเหลือให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จไป  
ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันถึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่เวที แต่  
บิดามารดา บุรพจารย์ ที่เคารพรัก ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

### เอกสารอ้างอิง

- กิตติกุล เสาร์มณี. (2533). การรณรงค์ความปลอดภัยในการทำงานในการบริหารงานความ  
ปลอดภัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กิตติพัฒน์ กาญจนสินธุ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความปลอดภัยและอาชีวอนามัยพฤติกรรม  
ความปลอดภัยกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท วีเชิร์ฟ โลจิสติกส์ จำกัด.  
วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร  
เกษม
- เทพกร พิทยาภินันท์. (2558). สุขศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์. สงขลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- นฤมล ไช้สวนศรี. (2554). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงาน  
อุตสาหกรรม จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
พยาบาลอาชีวอนามัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิวัฒน์ นิชัง. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด  
ซี.บี.เพนท์. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศุภนิจ ธรรมวงศ์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงานกับ  
คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานประกันสังคม, (2558). รายงานประจำปี 2557 กองทุนเงินทดแทน. กระทรวงแรงงาน.

- สุมิตา เหมือนครุฑ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อนุชา ภาวายน. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อัญชุลี จำนงผล. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Cohen, S. and Wills, T.A. (1985). "Stress, social support, and the buffering hypothesis." *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- Greenberg, J & Baron, R. A. (1995). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. 5<sup>th</sup> ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Nahrgang, J, D., & Morgeson, F, P., (2010). "Safety at Work: A Meta-Analytic Investigation of the Link Between Job Demands, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes." *Journal of Applied Psychology*. 1-24. Retrieved from [https://www.msu.edu/~morgeson/nahrgang\\_morgeson\\_hofmann\\_2011.pdf](https://www.msu.edu/~morgeson/nahrgang_morgeson_hofmann_2011.pdf)

