



การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้าง
โครงการบ้านจัดสรร ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

โดย

พิทยา สุขจินดา

รัศมี รัตนประชา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Copyright © by Rajamangala University of Technology Rattanakosin

All rights reserved

สนับสนุนงบประมาณโดย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ประจำปีงบประมาณ 2556



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Copyright © by Rajamangala University of Technology Rattanakosin

All rights reserved

A STUDY OF QUALITY OF LIFE IN WORK FORCE OF WORKERS IN
THE HOUSING-ESTATE CONSTRUCTION PROJECT IN TAB TAI
SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, HUA-HIN
DISTRICT, PRACHUAB KHIRI KHAN PROVINCE



By

Pittaya Sukjinda

Rassamee Ratanapracha

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Copyright © by Rajamangala University of Technology Rattanakosin

All rights reserved

Granted by

Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Fiscal Year 2013

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเล่มนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่ได้สนับสนุนทุนวิจัย

ขอขอบพระคุณรองอธิการบดีวิทยาเขตวังไกลกังวล ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ชี้แนะ แก้ไข ข้อบกพร่อง และให้ข้อคิดที่ดี ทำให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาของท่านและกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณบดีอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี รองคณบดีคณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีทุกท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำ ชี้แนะ แก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากงานวิจัยเล่มนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแต่บุพการี ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณ ที่ได้ให้การศึกษา อบรม และช่วยเหลือผู้วิจัยจนสามารถประสบความสำเร็จในการศึกษาจนถึงวันนี้

พิทยา สุขจินดา และคณะ

มีนาคม 2557

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Copyright © by Rajamangala University of Technology Rattanakosin

All rights reserved

บทคัดย่อ

รหัสโครงการ : Social 010/2556
ชื่อโครงการ : การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรร
ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ชื่อนักวิจัย : พิทยา สุขจินดา รัศมี รัตนประชา

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรร
ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ
ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้าง ประชากรที่ใช้
ในการศึกษาคือแรงงานก่อสร้างที่ทำงานในโครงการบ้านจัดสรร ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
ทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อทราบถึงข้อมูลด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและ
ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงงานก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรรเป็นเพศชาย ร้อยละ 67.0 มากกว่าเพศหญิง ลักษณะ
งานส่วนใหญ่เป็นช่าง (ช่างไฟ ช่างไม้ ช่างปูน ช่างทาสี ช่างเหล็ก) ร้อยละ 64.5 ในส่วนของรายได้
ส่วนใหญ่เดือนละ 9,000-12,000 บาท ร้อยละ 55.5

2. แรงงานก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรรมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.83$) เมื่อ
พิจารณารายการประกอบคุณภาพชีวิตแต่ละด้านพบว่า ด้านการได้รับตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรมมี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.00$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 2.90$)
และองค์ประกอบคุณภาพชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย
($\bar{x} = 2.68$)

All rights reserved

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต แรงงานก่อสร้าง

E-mail Address : p_sukjinda@rmutr.ac.th, nratanapracha@rmutr.ac.th

ระยะเวลาโครงการ : ตุลาคม 2555 – 30 กันยายน 2556

Abstract

Code of project : Social 010/2556

Project name : A Study of Quality of Life in Work Force of Workers in the Housing-Estate Construction Project in Tab Tai Subdistrict Administrative Organization, Hua-Hin District, Prachuab Khirihan Province

Researcher name : Pittaya Sukjinda, Rassamee Ratanapracha

This research aimed to study personal information and quality of life level of workers in the housing-estate construction project in Tab Tai Subdistrict Administrative Organization, Hua-Hin District, Prachuab Khirihan Province. The samples were 200 people.

The research instrument used was a questionnaire asking about personal information and quality of life level in the 8 working aspects: 1) fair paid for work, 2) work progress and work stability, 3) competency development, 4) social worth and collaborative working, 5) worker rights, 6) equilibrium between the work and the individual life, 7) social engagement and 8) good environment and safety. The statistics of the analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The results of the research were as follows:

1. Most of the workers working in the housing-estate construction project were male (67.0%) and mostly worked as electricians, carpenters, masons, painters and metalworkers (64.5%). The monthly income mostly ranged from 9,000 to 12,000 baht(55.5%).

2. The mean of the quality of life level in the work was 2.83. It was at a moderate level. In terms of each aspects, fair paid for work had the highest mean ($\bar{x} = 3.00$), the second highest mean was work progress and work stability ($\bar{x} = 2.90$), and the lowest mean was good environment and safety ($\bar{x} = 2.68$)

Keywords: Quality of life, workers

E-mail Address : p_sukjinda@rmutr.ac.th, nratanapracha@rmutr.ac.th

Period of project : October 2012 – September 2013

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่ 1	1
บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
2. วัตถุประสงค์การวิจัย	3
3. คำถามการวิจัย	4
4. กรอบแนวคิดการวิจัย	4
5. ขอบเขตการวิจัย	5
6. นิยามศัพท์	5
7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
8. แนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์	6
9. สรุป	6

บทที่ 2	ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
	1. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้	7
	2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	11
	3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	15
	4. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานก่อสร้าง	27
	5. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	34
	6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
บทที่ 3	ระเบียบวิธีการวิจัย	42
	1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
	2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	43
	3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
	4. การวิเคราะห์ข้อมูล	43
	สารบัญญ (ต่อ)	
		หน้า
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
	1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล	45
	2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	47
บทที่ 5	สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	55
	1. สรุปผลการวิจัย	55
	2. อภิปรายผล	56
	3. ข้อเสนอแนะ	57
บรรณานุกรม		58

ภาคผนวก

ณ

63

ประวัติผู้วิจัย

71



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
สารบัญตาราง

Copyright © by Rajamangala University of Technology Rattanakosin

ตารางที่

	หน้า
1 แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	45
2 แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	46
3 แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส	46
4 แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการศึกษา	46
5 แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้	47
6 แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาทำงาน	47

7	แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะงานปัจจุบัน	47
8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานก่อสร้าง	48
9	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานก่อสร้างในด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม	48
10	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานก่อสร้างในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	49
11	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ก่อสร้างในด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล	50
12	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ก่อสร้างในด้านการได้รับคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	51
13	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ก่อสร้างในด้านสิทธิของพนักงาน	51
14	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ก่อสร้างในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	52
15	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ก่อสร้างในด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	52
16	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ก่อสร้างในด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ดีที่มีความปลอดภัย	54

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Copyright © by Rajamangala University of Technology Rattanakosin

All rights reserved

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัย	4



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Copyright © by Rajamangala University of Technology Rattanakosin

All rights reserved

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยถือว่าเป็นประเทศหนึ่งที่มีอัตราการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมในอัตราที่สูงโดยเฉพาะภาคการผลิต ประกอบกับอุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทยเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะด้านโครงสร้างกายภาพ และเป็นอุตสาหกรรมที่สามารถใช้เป็นตัววัดความเจริญทางเศรษฐกิจของสังคมได้อย่างหนึ่ง (ธนภฤตชัยถวัลย์ และรัศมีน กัลยาศิริ, 2556 : 347) จะเห็นได้จากการลงทุนในภาคการก่อสร้างของประเทศไทยมีมูลค่าประมาณปีละ 8 แสนล้านบาท และมีธุรกิจก่อสร้างที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลไทยมากกว่า 80,000 ราย นอกจากนั้นตลาดของภาคการก่อสร้างยังมีแนวโน้มในการเติบโตตามการขยายตัวของเศรษฐกิจ และแผนการพัฒนาโครงการขนาดใหญ่ (Builder News, 2556 : 1) ซึ่งการพัฒนาที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ต้องใช้แรงงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการก่อสร้าง จึงส่งผลให้มีความต้องการแรงงานก่อสร้างเพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี (ชุติกานุจน์ ศิริคำ, 2551 : 1)

ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในภูมิภาคยังมีอัตราการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งน่าจะเป็นสาเหตุมาจากการการเติบโตของกิจกรรมเศรษฐกิจ และจากแผนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมของภาครัฐซึ่งช่วยเปิดพื้นที่ศักยภาพของตลาดอสังหาริมทรัพย์ในหลายจังหวัด โดยเฉพาะหัวเมืองจังหวัดชายทะเล เช่น อำเภอกันตัง จังหวัดกระบี่ ซึ่งการพัฒนาที่อยู่อาศัยในจังหวัดเหล่านี้ส่วนหนึ่งรองรับความต้องการซื้อที่อยู่อาศัยของคนในประเทศแล้ว ยังเน้นกลุ่มเป้าหมายไปยังชาวต่างชาติที่ต้องการซื้ออสังหาริมทรัพย์ในประเทศไทย (ธนากรไทยพาณิชย์, 2557 : 1)

อาชีพใช้แรงงานด้านการก่อสร้างเป็นอาชีพที่ควบคู่ไปกับการขยายตัวของเศรษฐกิจ ทำรายได้ให้กับผู้ประกอบการก่อสร้างอย่างสม่ำเสมอ เพราะการก่อสร้างในแต่ละโครงการต้องมีการจ้างแรงงานจำนวนมากมาทำงานให้แล้วเสร็จตามสัญญาจ้างงานก่อสร้าง ถือได้ว่าแรงงานก่อสร้างเป็นฟันเฟืองที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการก่อสร้างเป็นอย่างมาก ดังนั้น แรงงานก่อสร้างจึงควรได้รับความสนใจ ให้ความสำคัญ การดูแลคุ้มครองและส่งเสริมคุณภาพการทำงานให้ดีขึ้น

ในข้อเท็จจริงปรากฏว่า แรงงานก่อสร้างในประเทศไทยส่วนใหญ่ด้อยโอกาส ด้อยการศึกษา ไร้ฝีมือ รับค่าแรงต่ำและยากจน ขาดประสบการณ์เกี่ยวกับงานฝีมือ มีผลทำให้แรงงานเหล่านี้ไม่สามารถต่อรองกับนายจ้างได้ สภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานยังไม่ถูกหลักชีวอนามัย แรงงานก่อสร้างจำนวนไม่น้อยที่ทำงานในสภาพที่ไม่ปลอดภัย เนื่องจากสภาพแวดล้อมและลักษณะงานไม่ปลอดภัยจากวัสดุก่อสร้าง หรือสภาพงานที่เสี่ยงอันตราย (สุรศักดิ์ ราสี, 2546 : 3) สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ แสดงให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างไม่ได้รับการดูแลจากนายจ้าง ตามมาตรา 6 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 (2554 : 7) ที่ต้องจัดและดูแลสถานประกอบกิจการและลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย ทำให้มีผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ รวมถึงการปรับตัวด้านต่าง ๆ อันอาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้างได้

การมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสำคัญต่อบุคคล และสังคมเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากคุณภาพชีวิต คือ ความพึงพอใจ ความเป็นอยู่ที่ดี มีสุขภาพดี มีสุขภาพจิตดี มีอาหารการกินดี มีสิ่งของหรือเงินใช้ ตามความจำเป็น อยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี มีความสุข (ศรีเมือง พลั่งฤทธิ์, 2552 : 1) บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมมีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตให้ดีขึ้นในทุกๆ ด้านอยู่ตลอดเวลา เป็นต้นว่า ด้านการศึกษาอาชีพ รายได้ สุขภาพอนามัย คุณธรรม จริยธรรม รวมไปถึงประสิทธิภาพในการทำงาน (สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ, 2551 : 2) คุณภาพชีวิต เป็นผลรวมของการดำรงชีวิตภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ที่บุคคลสามารถประเมิน และรับรู้ได้ด้วยตนเอง คุณภาพชีวิตแบ่งเป็น 3 ประการ คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม ทางด้านร่างกาย บุคคลจะต้องมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ อันเป็นผลตอบสนองมาจากปัจจัยพื้นฐาน ทางด้านจิตใจ คือ บุคคลจะต้องมีสภาวะจิตใจที่สมบูรณ์ร่าเริงแจ่มใส ไม่วิตกกังวล มีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตตนเอง ครอบครัว และสังคมสิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัยในชีวิต และทางด้านสังคม คือบุคคลสามารถดำรงชีวิตภายใต้บรรทัดฐาน และค่านิยมของสังคมในฐานะเป็นสมาชิกของสังคมได้อย่างปกติสุข

แต่ในทางปฏิบัติพบว่าแรงงานก่อสร้างประสบกับปัญหาการทำงาน การดำรงชีวิต ประกอบกับการทำงานต้องอยู่ในบริเวณก่อสร้างหรือใกล้กับบริเวณก่อสร้างที่มีสภาพแวดล้อมไม่ดีเท่าที่ควร (สุรศักดิ์ ราสี, 2546 : 2) ภาพของแรงงานก่อสร้างมักปรากฏเป็นข่าวในสื่อต่าง ๆ เป็นระยะ เช่น แรงงานก่อสร้างประสบอุบัติเหตุ มีอาชญากรรมเกิดขึ้นในสถานที่ก่อสร้าง เกิดโรคติดต่อสิ่งแวดล้อมในสถานที่ก่อสร้างไม่ถูกสุขลักษณะ แรงงานก่อสร้างส่วนใหญ่มีพื้นฐานการศึกษาต่ำ ขาดความรู้ ความชำนาญ และขาดประสบการณ์เกี่ยวกับงานฝีมือ เมื่อมีปัญหาสุขภาพ เจ็บป่วย หรือ

บาดเจ็บจากการทำงาน จึงไม่สามารถต่อรองหรือเลือกงานได้มากนัก จึงเกิดเป็นคำถามขึ้นว่า ขณะนี้ผู้ประกอบการก่อสร้างได้กำไรจากงานก่อสร้างต่าง ๆ แรงงานก่อสร้างมีคุณภาพชีวิตเป็นอย่างไร

จากข้อมูลสถิติกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน จะเห็นได้ว่าในแต่ละปีมีผู้ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานเป็นจำนวนมาก โดยในปี 2555 มีผู้ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานจำแนกเป็นการเสียชีวิต 717 คน ทุพพลภาพ 19 คน สูญเสียอวัยวะบางส่วน 1,818 คน ได้รับบาดเจ็บหยุดงานเกิน 3 วัน 36,166 คน ได้รับบาดเจ็บหยุดงานไม่เกิน 3 วัน 93,106 คน และเมื่อรวมทุกกรณี มีผู้ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน จำนวน 131,826 คน (กลุ่มงานกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน, 2556 : 80) เมื่อจำแนกเป็นรายจังหวัด ปี 2555 ในส่วนของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำแนกตามความรุนแรง มีผู้ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานจำแนกเป็นการเสียชีวิต 2 คน ทุพพลภาพ 0 คน สูญเสียอวัยวะบางส่วน 8 คน ได้รับบาดเจ็บหยุดงานเกิน 3 วัน 222 คน ได้รับบาดเจ็บหยุดงานไม่เกิน 3 วัน 347 คน มีผู้ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานรวมทุกกรณี จำนวน 579 คน (กลุ่มงานกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน, 2556 : 83) และเมื่อนับเฉพาะการประสบอันตรายกรณีร้ายแรง มีจำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 40.06 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอยู่ในระดับปานกลาง

โครงการบ้านจัดสรรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์แต่ละโครงการประกอบด้วยผู้ใช้แรงงานก่อสร้างกว่า 30 คน บางส่วนขาดความรู้และการดูแลเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของตนเอง อีกทั้งมีพฤติกรรมเสี่ยงที่ไม่เหมาะสมในการทำงานก่อสร้าง ซึ่งอาจทำให้เกิดการบาดเจ็บ หรือการประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานลดลง หรือไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ ท่ามกลางวิกฤตทางเศรษฐกิจเช่นนี้ ความไม่ปลอดภัยในการทำงานของคนงานก่อสร้างย่อมส่งผลกระทบต่อตัวผู้ใช้แรงงานโดยตรง และส่งผลข้างเคียงถึงทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น ประเทศชาติต้องสูญเสียงบประมาณในการจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ได้รับบาดเจ็บที่มีประกันสังคม รวมถึงเกิดความล่าช้าในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการ และผู้บริโภค จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะผู้ที่ทำงานด้านการก่อสร้างมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานในด้านการรับผิดชอบดูแล และควบคุมงานก่อสร้าง ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้าง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างในโครงการบ้านจัดสรรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัย หวังว่าผลที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้ จะเป็น

ประโยชน์ในการพัฒนาและกำหนดแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้างในอนาคต อันจะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในวัยแรงงานให้มีคุณภาพ เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 2 ประการ ดังต่อไปนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลในการทำงานของแรงงานก่อสร้างของโครงการบ้านจัดสรรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างของโครงการ บ้านจัดสรรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3. คำถามการวิจัย

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลในการทำงานของแรงงานก่อสร้างของโครงการบ้านจัดสรรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่อะไรบ้าง
2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างของโครงการบ้านจัดสรรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่อะไรบ้าง

4. กรอบแนวคิดการวิจัย





ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ แรงงานก่อสร้างที่ทำงานในโครงการบ้านจัดสรร ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แรงงานก่อสร้างที่ทำงานในโครงการบ้านจัดสรร ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 200 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง
3. ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ค่าจ้าง ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งขณะปฏิบัติงานก่อสร้าง

6. นิยามศัพท์

เพื่อความเข้าใจศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยตรงกัน จึงให้คำนิยามและขอบเขตของคำศัพท์เฉพาะต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิต หมายถึง คุณภาพชีวิต คือ สภาพความเป็นอยู่ที่ดีที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นความพอใจในการดำรงชีวิตและมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย สิ่งแวดล้อมที่ดี ที่จะสามารถส่งผลให้ชีวิตมีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้อย่างดี

2. แรงงานก่อสร้าง หมายถึง ช่างปฏิบัติงานหรือช่างฝีมือเป็นแรงงานที่มีฝีมือ ทำงานตามความชำนาญเฉพาะสาขาของตน เช่น ช่างไม้ ช่างปูน ช่างสี และคนงาน เป็นแรงงานที่ไม่มีฝีมือทำงานทุกประเภทที่ไม่ต้องใช้ฝีมือ เช่น งานแบกหาม งานขุดดิน รื้อถอน ปรับพื้นที่ เฉพาะแรงงานก่อสร้างที่ทำงานในโครงการบ้านจัดสรร ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 200 คน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

หลังจากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทำให้เกิดประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในการทำวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

1. ได้ทราบคุณลักษณะส่วนบุคคลในการทำงานของแรงงานก่อสร้างของโครงการบ้านจัดสรรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. ได้ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างของโครงการบ้านจัดสรร ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. นำผลของการวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้าง

8. แนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

แนวทางในการนำผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ นำไปใช้ประโยชน์ได้ดังต่อไปนี้

1. ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการทำงานของแรงงานก่อสร้างและขยายผลการศึกษาวิจัยต่อไป
2. ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของแรงงานก่อสร้าง

9. สรุป

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรร ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล และศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างของ โครงการบ้านจัดสรรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

แรงงานก่อสร้างเป็นปัจจัยหลักและฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานก่อสร้างให้ เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างงานก่อสร้าง แรงงานก่อสร้างจึงควรได้รับความสนใจ ให้ ความสำคัญ ได้รับการดูแลคุ้มครองและส่งเสริมคุณภาพการทำงานให้ดีขึ้น

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ แรงงานก่อสร้างที่ทำงานในโครงการบ้านจัดสรร ในเขตองค์การ บริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 300 คน ได้มาโดยการเลือก แบบเจาะจง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Copyright © by Rajamangala University of Technology Rattanakosin

All rights reserved

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการดำเนินการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้

1.1 ประวัติตำบลทับใต้

ตำบลทับใต้เริ่มก่อตั้งเมื่อใดนั้นไม่หลักฐานปรากฏชัดเจน ทราบแต่เพียงว่าในสมัยกรุงศรีอยุธยาซึ่งเป็นช่วงประเทศไทยกำลังทำศึกสงครามกับประเทศพม่า ในขณะนั้น กองกำลังทหารหลวงของไทย ซึ่งตั้งอยู่ที่บริเวณทุ่งหลวง จังหวัดราชบุรี ได้ออกมาลาดตระเวนและได้ทราบข่าวว่าทหารพม่าได้ยกกองทัพมาโดยใช้เส้นทางด้านทิศใต้ ผ่านทางด้านสิงขร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์เป็นเส้นทางเดินทัพที่จะเข้ามาตีกรุงศรีอยุธยา กองทหารชุดลาดตระเวนของไทยจึงได้ยกกำลังมาตามลำห้วย ซึ่งปัจจุบันเรียกลำห้วยนี้ว่า ลำห้วยสามพันนาม และมาตั้งกองทัพอยู่ที่บริเวณนั้น เรียกชื่อกองทัพนี้ว่า ทัพใต้ และเมื่อสงครามสงบลงชาวบ้านจึงพากันอพยพมาสร้างบ้านเรือนอยู่ตรงบริเวณนั้น และตั้งชื่อหมู่บ้านว่า บ้านทัพใต้ หรือทับใต้ โดยมีผู้ใหญ่บ้านคนแรกชื่อ ผู้ใหญ่ทองสุข ไม่ทราบนามสกุล ต่อมาได้ยกฐานะเป็น ตำบลทับใต้ มาจนถึงปัจจุบัน

ตำบลทับใต้ได้ยกฐานะขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ จากสภาตำบลทับใต้ เมื่อปีพุทธศักราช 2538 และมีนายกองการบริหารตำบลทับใต้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหาร

1.2 สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้

1.2.1 ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้อยู่ในเขตภาคตะวันตกของประเทศไทย ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 13 ตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และตำบลทับใต้ยังเป็นสถานที่ตั้งของสถานที่ราชการที่สำคัญ คือ ที่ว่าการอำเภอหัวหิน

1.2.2 อาณาเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้

องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ มีเนื้อที่ 139.09 ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขต ดังนี้



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Copyright © by Rajamangala University of Technology Rattanakosin

All rights reserved

ทิศเหนือ	ติดกับตำบลหินเหล็กไฟ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ทิศใต้	ติดกับตำบลวังกะพง อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ทิศตะวันออก	ติดกับเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ทิศตะวันตก	ติดกับตำบลหนองพลับและตำบลบึงนคร อำเภอหัวหิน จังหวัด

ประจวบคีรีขันธ์

โดยพื้นที่ส่วนใหญ่ เป็นพื้นที่ราบลุ่มบริเวณกว้าง บางส่วนเป็นพื้นที่ราบเชิงเขา สำหรับพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่สำหรับการทำเกษตรกรรม เช่น การทำไร่สับปะรด นาข้าว อ้อย ว่างหางจระเข้ เป็นต้น ซึ่งเป็นพืชทางเศรษฐกิจที่สำคัญก่อให้เกิดรายได้แก่ประชาชนในเขตตำบลทับใต้เป็นรายได้หลัก

1.2.3 เขตการปกครอง

ตำบลทับใต้ ประกอบด้วยหมู่บ้านจำนวน 14 หมู่บ้าน ประกอบด้วย

1. บ้านหนองพรานพุก
2. บ้านทับใต้
3. บ้านทุ่งยาว
4. บ้านวังข่อย
5. บ้านหนองไผ่
6. บ้านห้วยมงคล
7. บ้านหนองหญ้าปล้อง
8. บ้านป่าเสลา
9. บ้านเขาควง
10. บ้านวังกะทะ
11. บ้านทุ่งเสื่อนอน
12. บ้านดอนเสือหมอบ
13. บ้านมาลัยทับใต้
14. บ้านเขาเสวยราชย์

1.3 ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาในช่วงระยะเวลาสามปี (พ.ศ. 2557 – 2559) โดยเรียงลำดับการดำเนินการก่อนหลัง (งานนโยบายและแผน, 2556 : 51-52) ดังนี้

1.3.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- 1) สร้างเสริมความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพ
- 2) ส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากของชุมชน
- 3) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตสวัสดิการและการให้สงเคราะห์แก่ประชาชน
- 4) พัฒนาศักยภาพคน ครอบครัวและชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้
- 5) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจัดระเบียบสังคม และการรักษาความ

สงบเรียบร้อย

- 6) จัดให้มีสถานที่จัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายและนันทนาการ

1.3.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1) ก่อสร้าง ปรับปรุงและบำรุงรักษาถนน ตรอก ซอย สะพาน และ ท่อระบายน้ำ
- 2) ก่อสร้าง ปรับปรุงอาคาร และป้ายประชาสัมพันธ์ต่างๆ
- 3) ปรับปรุง ก่อสร้างสถานที่ออกกำลังกายภายในตำบลทับใต้

1.3.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

- 1) ก่อสร้างปรับปรุงฝายต้นน้ำลำธาร
- 2) ก่อสร้างปรับปรุงระบบประปาและท่อระบายน้ำ
- 3) การแก้ปัญหาภัยแล้ง

1.3.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง-การบริหาร

- 1) พัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงาน
- 2) พัฒนาผู้บริหารและสมาชิกสภา
- 3) ก่อสร้าง ปรับปรุงที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล
- 4) ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติราชการ
- 5) จัดซื้อครุภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

1.3.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

- 1) ส่งเสริมกิจกรรมสาธารณสุข
- 2) ส่งเสริมการกีฬาและการออกกำลังกาย

1.3.6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- 1) ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์เด็กเล็กและโรงเรียนในตำบลทับใต้
- 2) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความรู้และการศึกษาแก่ประชาชนตำบลทับใต้
- 3) การอนุรักษ์ ฟื้นฟู ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

1.3.7 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 1) สร้างจิตสำนึกและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

2) การจัดการขยะอย่างเหมาะสม

ยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้เป็นการแปลงนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับต่าง ๆ มาเป็นวาระระดับพื้นที่ ซึ่งแนวคิดในการกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ยึดหลักการพัฒนาที่ตอบสนองต่อนโยบาย สอดคล้องและเชื่อมโยงกับทิศทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2556 – 2558) และยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลเมืองหัวหิน ซึ่งสอดคล้องและเชื่อมโยงในส่วนของยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านๆ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ
 - 1.1 ปรับปรุงภูมิทัศน์พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและสวนสาธารณะ
 - 1.2 เพิ่มศักยภาพในการเป็นเมืองแห่งการท่องเที่ยว
2. ยุทธศาสตร์ด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน
 - 2.1 พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม การจราจร และไฟฟ้า
 - 2.2 และปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพ การขยายระบบผลิตและจำหน่ายน้ำประปาพร้อมพัฒนาคุณภาพน้ำประปา
3. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ
 - 3.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน
 - 3.2 พัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.3 อนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น กิจกรรมพระราชพิธี รัฐพิธี และความเป็นไทย
 - 3.4 ส่งเสริมและพัฒนากีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็ก เยาวชน และประชาชน
4. ยุทธศาสตร์ด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - 4.1 พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
 - 4.2 เพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ด้านสาธารณสุขแก่ เด็ก เยาวชน และประชาชน
 - 4.3 ส่งเสริม พัฒนา สร้างจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและการจัดการธรรมชาติเพื่อการป้องกันและลดปัญหามลพิษ
 - 4.4 พัฒนาระบบการจัดการน้ำเสีย ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
5. ยุทธศาสตร์ด้านสวัสดิการสังคม ชุมชน และคุณภาพชีวิต

5.1 น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

5.2 เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน

5.3 จัดสวัสดิการให้กับประชาชนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

5.4 ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

5.5 พัฒนาระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

6. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ

6.1 ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิ เสรีภาพของประชาชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

6.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพ

6.3 พัฒนาศักยภาพในการบริหารและปฏิบัติการสำหรับบุคลากรทุกระดับ

6.4 พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค เกิดความพึงพอใจสูงสุด

6.5 พัฒนาสถานที่ปฏิบัติงานให้เหมาะสม

6.6 จัดหาครุภัณฑ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

จะเห็นว่าเทศบาลเมืองหัวหินและองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานในส่วนของการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม ได้แก่ ถนน ตรอก ซอย สะพาน รวมไปถึง ไฟฟ้าสาธารณะ พร้อมทั้งมีแนวทางในการอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสร้างจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและการจัดการธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนาดังกล่าว เป็นการสร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากของชุมชน เนื่องจากมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจสู่ชุมชน ทำให้ให้ชุมชนเข้มแข็งขึ้นและสามารถพึ่งตนเองได้ ส่งผลให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตได้ปรากฏเป็นครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (2515-2519) เนื่องจากประเทศไทยในขณะนั้นมีระบบเศรษฐกิจก้าวหน้าในอัตราสูงและระดับเงินทุนสำรองเพิ่มขึ้น แต่การกระจายรายได้กลับไม่เป็นธรรม คนส่วนใหญ่ของประเทศยังยากจน

ดังนั้นประเทศจึงควรที่จะได้รับการพัฒนาในแง่การสร้างคุณภาพชีวิตให้แก่คนในสังคม โดยรัฐบาลได้ดำเนินการส่งเสริมความเป็นธรรมของสังคม ลดความแตกต่างของรายได้ ยกระดับการผลิตและรายได้ของประชาชนให้สูงขึ้น จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศในทุกๆ ด้าน

2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตนั้น มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความของคำว่าคุณภาพชีวิตกันอย่างกว้างขวาง ส่วนมากความหมายเหล่านั้นจะมีความหมายที่สอดคล้องหรือคล้ายคลึงกัน จะแตกต่างกันไปบ้างก็เป็นบางส่วน ดังนั้น จึงปรากฏว่า ยังไม่มีคำจำกัดความของคำว่า คุณภาพชีวิตที่แน่นอนตายตัว นอกจากจะเป็นการให้คำจำกัดความที่นักวิชาการได้ให้ไว้ ดังนี้

องค์การยูเนสโก (1978 อ้างถึงใน นงเยาว์ อรุณศิริวงศ์, 2546 : 5) ได้ให้นิยามของคุณภาพชีวิตไว้ว่า ความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ มีความสุข ความพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้น ๆ ได้แก่ อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม รายได้ ที่อยู่อาศัย และทรัพยากร

ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคนอื่นๆ (2555 : 10) ได้ให้นิยามของคุณภาพชีวิตไว้ว่าคุณภาพชีวิตไม่ได้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ของแต่ละบุคคล แต่ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ทางความจำเป็น ความต้องการ และความปรารถนาของคนในแต่ละท้องถิ่นและสังคม

ในส่วนของ ศิริ ฮามสุโพธ (2543: 14 อ้างถึงใน ญัฐพงศ์ นามวงษา, 2552 : 9) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตเอาไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง คุณภาพในด้านสุขภาพ สังคม เศรษฐกิจ การศึกษา การเมือง และศาสนา ซึ่งเป็นคาเทียบเคียงไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัวแน่นอน กล่าวคือทุกคนหรือทุกประเทศอาจกำหนดมาตรฐานต่างๆ กันไปตามความต้องการ และความต้องการ คุณภาพชีวิตนี้ย่อมจะเปลี่ยนแปลงไปได้ตามกาลเวลาและกาลเทศะ คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระ และไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม เป็นชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสามารถดำรงชีวิตที่ขอบธรรมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และค่านิยมสังคม ตลอดจนแสวงหาสิ่งที่ตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้องภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่

ศรีเมือง พลึงฤทธิ์ (2552 : 1) ได้ให้นิยามของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความพึงพอใจ ความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข มีสุขภาพดี มีสุขภาพจิตดี มีอาหารการกินดี มีสิ่งของหรือเงินใช้ตามความจำเป็น อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

นงเยาว์ อรุณศิริวงศ์ (2546: 6) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า การที่บุคคลมีระดับการดำรงชีวิตที่เหมาะสม ตามสภาพความจำเป็นของพื้นฐานของสังคม ซึ่งสนองต่อความต้องการทางร่างกาย จิตใจ สังคม และความคิดอย่างเพียงพอ จนก่อให้เกิดการมีสุขภาพทางร่างกายและจิตใจที่ดี

Landesman (1986) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตมี 2 ส่วนที่แยกออกจากกันชัดเจน คือ คุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในชีวิต Landesman มองว่า คุณภาพชีวิตเป็นเชิงวัตถุวิสัย (Objectivity) จะวัดในด้านความเป็นอยู่ของคนแต่ละคน ได้แก่ สุขภาพ ความร่ำรวย สภาพความเป็นอยู่ การเข้าร่วมกิจกรรมในสังคม และความพึงพอใจในชีวิตเป็นเชิงอัตวิสัย (Subjectivity) เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความเชื่อและความต้องการ

ในขณะที่ Borthwick-Duffy (1992) กล่าวไว้ว่าคุณภาพชีวิตคือความเป็นอยู่ของแต่ละบุคคล คุณภาพชีวิตคือความพึงพอใจที่มีต่อสภาพชีวิตของตนเอง และคุณภาพชีวิตเกิดขึ้นได้จากการที่บุคคลแต่ละคนมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความพึงพอใจต่อสิ่งนั้น

เช่นเดียวกันกับ Emerson (1985 : 282) ได้ให้นิยามของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตคือความพึงพอใจในด้านคุณค่า เป้าหมาย และความต้องการ ตามความสามารถหรือชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง

ส่วน Felce และ Perry (1995 : 51) ได้กล่าวไว้ในงานวิจัยว่า คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่แสดงออกมาให้เห็นในหลายมิติ ซึ่ง Felce และ Perry แบ่งออกเป็น 5 มิติ คือ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางสังคม สุขภาวะทางอารมณ์ และการพัฒนาการและการมีส่วนร่วม

ในส่วนของ ศิริ ฮามสุโพธ (2543: 14 อ้างถึงใน ญัฐพงศ์ นามวงษา, 2552 : 9) ได้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตเอาไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง คุณภาพในด้านสุขภาพ สังคม เศรษฐกิจ การศึกษา การเมือง และศาสนา ซึ่งเป็นคาเทียบเคียงไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัวแน่นอน กล่าวคือทุกคนหรือทุกประเทศอาจจะกำหนดมาตรฐานต่างๆ กันไปตามความต้องการ และความต้องการ คุณภาพชีวิตนี้ย่อมจะเปลี่ยนแปลงไปได้ตามกาลเวลาและกาลเทศะ คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระ และไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม เป็นชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสามารถดำรงชีวิตที่ขอบธรรมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และค่านิยมสังคม ตลอดจนแสวงหาสิ่งที่ตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้องภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่

จากความหมายของคุณภาพชีวิตดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต คือ สภาพความเป็นอยู่ที่ดีที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นความพอใจในการดำรงชีวิตและมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยสิ่งแวดล้อมที่ดี ที่จะสามารถส่งผลให้ชีวิตมีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้อย่างดี

2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

การมีคุณภาพชีวิตที่ดีต้องมีองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคคลมีชีวิตที่ดี มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ

อรรถวรรณ น้อยวัฒน์ (2555 : 1) คุณภาพชีวิตที่ดีนั้นประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. ด้านร่างกาย ได้แก่ โครงสร้างทางร่างกาย และสุขภาพร่างกาย รวมถึงด้านบุคลิกภาพด้วย
2. ด้านจิตใจ ได้แก่ สภาพจิตใจและสุขภาพจิต รวมถึงด้านคุณธรรมและจริยธรรมด้วย
3. ด้านสังคม ได้แก่ สถานะทางสังคม ยศ ตำแหน่ง เกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับนับถือ รวมถึงการมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วย
4. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ สถานะทางเศรษฐกิจ การเงิน และรายได้ที่มั่นคง จากองค์ประกอบของชีวิตเหล่านี้ ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามลักษณะกฎของธรรมชาติ คือ มีการเกิด มีแก่ มีเจ็บ และมีการตายจากไป จึงทำให้มนุษย์เกิดความต้องการด้านต่างๆ ที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อมุ่งความสำเร็จให้แก่ตนเองสืบต่อไป เมื่อนำเรื่องสุขภาพมาพิจารณาประกอบกับเรื่ององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตแล้วจะพบว่า องค์ประกอบของการมีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม เป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตที่ดี

ในส่วนของ ศิริ ฮามสุโพธ (2543 : 14 อ้างถึงใน ญัฐพงศ์ นามวงษา, 2552 : 9) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตแบ่งเป็น 3 ประการ คือ

1. ทางด้านร่างกาย คือ บุคคลจะต้องมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ อันเป็นผลตอบสนองมาจากปัจจัยพื้นฐาน
2. ทางด้านจิตใจ คือ บุคคลจะต้องมีสภาวะจิตใจที่สมบูรณ์ ราบรื่นแจ่มใส ไม่วิตกกังวล มีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตตนเอง ครอบครัว และสังคมสิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัยในชีวิต
3. ทางด้านสังคม คือ บุคคลสามารถดำรงชีวิตภายใต้บรรทัดฐาน และค่านิยมของสังคมในฐานะเป็นสมาชิกของสังคมได้อย่างปกติสุข

Campbell (1972 : 51 อ้างถึงในสมใจ ฉัตรไทย, 2543 : 32) ได้กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบที่บ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตต้องมี 3 ด้าน คือ

1. องค์ประกอบด้านกายภาพ ประกอบด้วยปัจจัยด้านมลภาวะ ความหนาแน่นของประชากรและสภาพที่อยู่อาศัย
2. องค์ประกอบด้านสังคม ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ความมั่นคงของครอบครัว

3. องค์ประกอบด้านจิตวิทยา ประกอบด้วยปัจจัยด้านความพอใจ ความสำเร็จ ความผิดหวัง และความคับข้องใจในชีวิต

องค์การอนามัยโลก ได้ให้คำนิยามของคำว่าสุขภาพไว้ว่า เป็นภาวะความสมบูรณ์ของร่างกาย จิตใจและการมีสุขภาวะที่ดี ไม่ใช่เป็นเพียงการปราศจากโรคภัยไข้เจ็บเท่านั้น และได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต เป็น 6 ด้าน คือ

1. ด้านร่างกาย (Physical health domain) ได้แก่
 - 1.1 การรับรู้ถึงพลังกำลังและการอ่อนล้า
 - 1.2 การรับรู้ถึงความเจ็บปวดและความสุขสบาย
 - 1.3 การรับรู้ถึงสภาพการนอนหลับและพักผ่อน
2. ด้านจิตใจ (Psychological domain) ได้แก่
 - 2.1 การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง
 - 2.2 การรับรู้ความรู้สึกทางบวกและทางลบ
 - 2.3 การรับรู้ถึงคุณค่าในตนเอง
3. ด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคล (Level of independence domain)
 - 3.1 การรับรู้ความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น
 - 3.2 การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน
 - 3.3 การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน
 - 3.4 การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน
4. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relations domain)
 - 4.1 การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น
 - 4.2 การรับรู้ถึงการได้รับความช่วยเหลือจากสังคม
5. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment domain)
 - 5.1 การรับรู้ว่าตนมีความเป็นอยู่อย่างอิสระ มีความปลอดภัย และมั่นคงในชีวิต
 - 5.2 การรับรู้ถึงความสะดวกในการคมนาคม
 - 5.3 การรับรู้ถึงการอยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี
 - 5.4 การรับรู้ถึงการที่ตนมีกิจกรรมในเวลาว่าง
6. ด้านความเชื่อส่วนบุคคล (Spirituality/Religion/Personal beliefs domain)
 - 6.1 การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่าง ๆ ของตน
 - 6.2 การรับรู้เกี่ยวกับจิตวิญญาณ ศาสนา ที่มีผลต่อการดำรงชีวิต

เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย (WHOQOL – BREF – THAI) ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2545 : 2) กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ 4 ด้าน คือ

1. ด้านร่างกาย (Physical domain) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคลซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึกสุขสบาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้ การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าคุณไม่ต้องการถึงพยายาต่างๆ หรือการรักษาทางการแพทย์อื่น ๆ เป็นต้น

2. ด้านจิตใจ (Psychological domain) คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ และความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความเศร้า หรือกังวล การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่าง ๆ ของตน ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ถึงความเชื่อด้านวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิต มีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค เป็นต้น

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าคุณได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศ หรือการมีเพศสัมพันธ์

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าคุณได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงิน สถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่าคุณมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสาร หรือฝึกฝนทักษะต่าง ๆ การรับรู้ว่าคุณได้มีกิจกรรมสันทนาการ และมีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น

โดยสรุป ปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม

3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มนุษย์มีความต้องการเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกัน เนื่องจากเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายของแต่ละคนมีความแตกต่างกันไป บางคนทำงานเพื่องาน บางคนทำงานเพื่ออุดมการณ์ บางคนทำงานเพราะงานนั้นเป็นสิ่งที่ท้าทายหรือเป็นสิ่งแปลกใหม่

3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อการทำงานที่ ทำ และส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวความคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ ดังนี้

สุรศักดิ์ ราษี (2546 : 28) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การทำงานของคนๆ หนึ่ง ที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีความพอใจต่อสภาพการทำงานมากน้อยแค่ไหน บางคนสนใจเนื้อหาของงาน บางคนสนใจที่สภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นความก้าวหน้าในอนาคต และลักษณะงานที่แตกต่างกันออกไป อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและครอบครัว และทำงานในหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคล มีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดี

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : 18 อ้างถึงใน สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง, 2551 : 2) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

Werther และ Davis (1993 : 532) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง การมีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และมีงานที่น่าสนใจ มีความท้าทาย และเปงานงานที่มีรางวัลตอบแทน

ในขณะที่ มาสรีน ศุกลปักข์ และคนอื่น ๆ (2554 : 37) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลที่รับรู้ได้จากประสบการณ์ทำงานของตนเอง โดยเห็นว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจอย่างเพียงพอและยุติธรรม และมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

อารักษ์ สุขสวัสดิ์ (2545 : 18 อ้างถึงใน ธนิตย์ มีวาสนา, 2551 : 11) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือการมีปัจจัยพื้นฐานที่เพียงพอและสามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุข ตาม

อรรถภาพของแต่ละบุคคลซึ่งมีมาตรฐานที่แตกต่างกัน อันเนื่องจากพื้นฐานความคิด ค่านิยม และสิ่งแวดล้อมที่ตนดำรงอยู่ นอกจากนี้ยังหมายถึงการรับรู้ความเป็นอยู่ดี ผลรวมของความพึงพอใจในชีวิต ความเป็นไปตามต้องการ ภาพรวมของประสบการณ์ชีวิต การได้รับ การตอบสนองตามเป้าหมายของชีวิต ความมีประโยชน์ต่อสังคม หรือคุณค่าของชีวิต ภาพรวมของสถานการณ์ต่าง ๆ ของชีวิต ความสุขทั่วไป ความสมดุระหว่างความคาดหวังและการได้รับการตอบสนอง ในบางขณะ คุณภาพชีวิตอาจหมายถึงในเชิงวัตถุวิสัยหรือในรูปธรรม เช่น รายได้ สภาพบ้านเรือน หรือโชใน ความหมายเชิงจิตวิสัยหรือในรูปนามธรรม เช่น ทศนคติ ความพึงพอใจในการรับรู้ในด้านต่าง ๆ

ธนิตย์ มีวาสนา (2553 : 12) ให้นิยามของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ เป็นเงื่อนไขสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร บุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ และต้องการได้รับการตอบสนองตามพื้นฐานของตน ทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ ซึ่งหากคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้รับการตอบสนอง ความต้องการ โดยผสมผสานระหว่างงานกับชีวิตไว้อย่างกลมกลืน บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานและมีชีวิตที่มีความสุข ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน และบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

Hackman และ Suttle (1974 : 14 อ้างถึงใน ธนยพัฒน์ พิรุณไพบรย, 2554 : 14-15) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือเจ้าของบริษัท การมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากจะทำให้คนมีความพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลต่อสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุลดลง และในขณะที่ Skrovan (1983 : 11 อ้างถึงใน ธนยพัฒน์ พิรุณไพบรย, 2554 : 15) ได้ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการที่องค์กรใช้ในการทำให้สมาชิกทุกระดับขององค์กร ได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมขององค์กร วิธีการทำงาน และผลลัพธ์จากการทำงาน กระบวนการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายในการส่งเสริมความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในขณะที่ทำงานของพนักงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ มีความสุขและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร

3.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การมีคุณภาพชีวิตที่ดีช่วยส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีลักษณะสำคัญตามที่นักวิชาการได้แสดงแนวคิดไว้ดังนี้

Dubrin (1981 : 514-515 อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541 : 21-22 และ สุรศักดิ์ ราชิ, 2546 : 29-30) ประธานของสถาบันการทำงานในอเมริกาได้กำหนดเกณฑ์ 7 ประการ ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. รายได้ (Pay) คุณภาพชีวิตในการทำงานในส่วนของรายได้ จะอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม เชื่อว่า แรงจูงใจที่เกิดจากรายได้จะเป็นเครื่องจูงใจในการทำงานที่มีความสำคัญและมีความหมายมากต่อพนักงาน

2. ผลประโยชน์ของแรงงาน (Employee benefits) โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา มีความคาดหวังในการได้รับสิทธิประโยชน์ในหลาย ๆ สถานประกอบการได้กลายเป็นข้อต่อรองระหว่างแรงงานและผู้ว่าจ้างเนื่องจากผู้ว่าจ้างที่จะควบคุมรายจ่าย และฝ่ายแรงงานก็ต้องการผลประโยชน์เพิ่มขึ้น

3. ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) แรงงานทุกคนต่างต้องการงานที่มีความมั่นคง การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในส่วนของความมั่นคงในการทำงานต้องอาศัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผล การเก็บรวบรวมข้อมูลแรงงานต้องมีระเบียบที่ดีและทันสมัย

4. ทางเลือกในการทำงาน (Alternative work schedules) การให้ลูกจ้างเลือกเวลาในการทำงานที่สะดวกต่อตัวแรงงาน ได้แก่ การให้เข้าทำงานและเลิกงานในเวลาที่ถูกจ้างต้องการ ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองความต้องการของแรงงานได้สูงที่สุด

5. ความเครียดจากการทำงาน (Occupation stress) ความเครียดที่เกิดจากการทำงานเป็นแง่มุมใหม่ที่มีความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต แรงงานที่ได้รับผลกระทบจากความเครียด และความไม่สะดวกสบายจากการทำงาน จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง

6. การมีส่วนร่วมของแรงงาน (Worker participation) ลูกจ้างส่วนใหญ่ต่างมีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งค่านิยมนี้นับจะได้รับความนิยมนมากขึ้น และยังเป็นผลต่อผู้ว่าจ้าง

7. ระบอบประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy in the workplace) แนวโน้มของความต้องการของพนักงานในการนำระบอบประชาธิปไตยเข้ามาใช้ในสถานที่ทำงานมีสูงขึ้น โดยผู้นำในแต่ละองค์กรจะต้องรับฟังความต้องการความคิดเห็นของแรงงานในองค์กร ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย จะมีผลดีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บุญเจือ วงษ์เกษม (2530 : 20-30 อ้างถึงใน สุรศักดิ์ ราษี, 2546 : 29) ได้สรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระ ในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีผลต่อคุณภาพการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การยอมรับ มีการเรียนรู้ว่าบุคคลแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กรและมีส่วนช่วยเหลือต่อความล้มเหลวขององค์กร
3. มีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นเป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ขององค์กรนั้น ๆ
4. การก้าวหน้าและการพัฒนาเป็นผลได้มาจากการทำงาน รวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะการทำงานและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน
5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงานซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่งขั้นฐานะ ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่ การงานรวมทั้งประโยชน์จะเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ
6. สภาพการทำงานที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีของความเป็นคน ทุกคนต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและศักดิ์ศรีของความเป็นคนในทุกสภาพการณ์

Walton (1975: 12-15 อ้างถึงใน สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์, 2546 :12 – 14 และ กนกวรรณ ชูชีพ, 2551 : 34) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน และได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในหนังสือ Criteria for Quality of Working life แบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้วยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่น ในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้น เกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทน ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัยซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีเกณฑ์การพิจารณา คือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังจะได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะ เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัว หรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกทำหายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) คือการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปราศจากการมือคุดและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. สิทธิของพนักงาน (Employee Rights) คือ การมีสิทธิในเรื่องส่วนบุคคล การมีอิสระในการพูด การแสดงความคิดเห็น การใช้สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งสิทธิที่พนักงานควรได้รับจากองค์กร ควรมีความเสมอภาคกัน

7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and Total Life Space) คือ ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานอย่างไร ทั้งในเรื่องของเวลา พฤติกรรม ทักษะคติ โดยเฉพาะบทบาท และการแบ่งเวลาชีวิตครอบครัว การพักผ่อน ดังนั้นควรมีการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก (Social Relevance of Work) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึก ว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้น เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

Hackman และ Suttle (1974 : 14 อ้างถึงใน ฉันทวัฒน์ พิรุณไพบร, 2554 : 18-19) อธิบายถึงหลักการสำคัญในการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (The principle of security) หลักการนี้เป็นการตอบสนองความต้องการของคนงานที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่างๆ อันเกี่ยวกับสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งต่อภาวะทางร่างกายและเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ นอกจากนี้ ยังวิตกต่อรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ความมั่นคงในการทำงานระยะยาว กล่าวคือ ต้องการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความก้าวหน้าในการทำงาน

2. หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (The principle of equity) เป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่ของการบริการหรือการผลิต ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงาน และการปันผลกำไรให้แก่กองทุนอย่างเป็นธรรม ซึ่งนายจ้างควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของคนงาน และส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพ อนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงานอันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้ เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

3. หลักปัจเจกบุคคล (The principle of individualization) เป็นการส่งเสริมให้ ความคนงานรู้จักพัฒนาตนเอง ให้มีพัฒนาการทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือ หรือความชำนาญงาน และควรให้พนักงานได้มีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับสิ่งที่ทำอยู่ได้มากที่สุดตามขอบเขต คือ สามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจ หรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้ จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงานทั้งในแง่จิตใจ และแง่วัตถุ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพส่วนบุคคล รวมทั้งทางด้านสังคมในทางอ้อม จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงานด้วย

4. หลักประชาธิปไตย (The principle of democracy) เป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่างๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจเฉพาะตัวงานเท่านั้น หลักการนี้สอดคล้องกับสิทธิเสรีภาพในเรื่องสิทธิในการพูดหรือแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานจะทำให้เปิดโอกาสคนงานได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง มีการควบคุมและร่วมมือในการทำงานเป็นทีม

Skrovan (1983 : 1-3 อ้างถึงใน ฉันทพัฒน์ พิรุณไพบรย์, 2554 : 20) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. Development คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการหรือการดำเนินการด้านต่างๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วยซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชนและแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2. Dignity คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับความสามารถ หรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น การที่บุคคลใดๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่า ตนมีความสำคัญต่อองค์กรก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตเพิ่มมากขึ้น

3. Daily Practice คือ การฝึกฝนงานเป็นประจำและสม่ำเสมอ โดยที่บุคคลทั่วไปจะต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมง ในการทำงานแต่ละวัน ย่อมมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคล

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน ความเสมอภาค และระบอบประชาธิปไตยในการทำงาน

3.3 มิติของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มิติของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อ การรับรู้และความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน โดยมีแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้

Harri (1995 อ้างถึงใน ไฉไล ผาเงิน, 2542 : 8-9) ได้อธิบายรายละเอียด 7 มิติของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. มิติความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงาน หมายถึง เป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติต่อสิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงานช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติมีความสุขกาย และจิตใจที่ดี และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านแสง เสียง การระบาย

และถ่ายเทอากาศ อุณหภูมิ ความสะอาด เครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์ต่าง ๆ และการจัดสถานที่ทำงาน

2. มิติการได้รับความสนับสนุนที่ดีในการทำงาน เป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติเกี่ยวกับการได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากบุคคลต่าง ๆ ในที่ทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารทุกฝ่าย ผู้ป่วย ญาติ และผู้เกี่ยวข้อง

3. มิติการมีภาระงานที่เหมาะสม หมายถึง เป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานว่าลักษณะงาน ปริมาณงานที่ได้รับมีขอบเขตมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน ได้แก่ งานในความรับผิดชอบ การติดต่อประสานงาน การประชุม การสอน และงานนอกเวลา

4. มิติการมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นการที่บุคคลรับรู้ว่าคุณภาพการทำงานมีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ไม่ขัดแย้งกัน หรือขัดแย้งน้อย ซึ่งการมีอิสระในการปฏิบัติงาน การแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5. มิติการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในที่งาน เป็นการรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตที่ดีกับบุคลากรในที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกัน และตำแหน่งที่ต่างกัน ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการติดต่อประสานงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในและนอกหน่วยงาน

6. มิติความรู้สึกไม่เครียดจากการทำงาน เป็นความรู้สึกหรือรับรู้ว่างานแต่ละงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติยังไม่ก่อให้เกิดความเครียดแก่ตนเอง การประเมินความรู้สึกเครียดหรือไม่เครียดได้จากการประเมินค่าระดับความเครียดในการทำกิจการการทำงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่โดยไม่เครียดถือว่าคุณภาพชีวิตการทำงานดี

7. มิติการมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานว่า ได้ใช้เวลากับการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม ประเมินได้จากการรับรู้ของผู้ปฏิบัติจากการใช้เวลาในการทำงานว่า มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสมดุล นั่นคือผู้ปฏิบัติใช้เวลากับการทำงานในสัดส่วนที่เหมาะสมและผู้ปฏิบัติสามารถมีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัว แสดงถึงการมีความสุขกับการทำงาน ไม่ต้องการย้ายงาน รู้สึกว่างานไม่น่าเบื่อแสดงว่าผู้ปฏิบัติมีคุณภาพชีวิตการทำงานดี

ธนิต มีวาสนา (2553 : 19-21) ได้กล่าวไว้ว่า Berstein เสนอแนวคิดของมิติคุณภาพชีวิตการทำงานมี 14 มิติ คือ

1. มิติรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานเป็นความแตกต่างที่สำคัญอย่างหนึ่ง ซึ่งนำมาเพื่อลดความกดดัน ความเสี่ยงกับปัญหาทางการเงิน ถึงแม้ว่าบางสิ่งที่ต้องพิจารณาอันดับแรกในการจูงใจคนทั่วไป แต่ทุกคนส่วนใหญ่ก็ยังคงต้องคิดพิจารณาก่อนการใช้จ่ายอย่างเพียงพอ และทำให้สามารถมีชีวิตในการทำงานดีขึ้น

2. มิติตามมั่นคงในการทำงาน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ทำชีวิตการทำงานดี ลดความกดดันในชีวิตของงานที่ทำ ไม่วิตกกังวล รวมไปถึงการวางแผนกำลังคนในอนาคต และทำให้สามารถมีชีวิตในการทำงานดีขึ้น

3. มิติตั้งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องและสำคัญ เป็นความต้องการขององค์กรที่ต้องการมีสิ่งแวดล้อมที่ดี และปลอดภัย เพราะว่าจะนำมาซึ่งความสำเร็จในงานที่ทำ อีกทั้งจะต้องมีผู้เชี่ยวชาญในด้านความปลอดภัยรวมถึงประเด็นทางด้านความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานมีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์

4. มิติตการรับรองความสำเร็จจากงานที่ทำ เพื่อนำไปสู่การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน และรวมถึงรางวัลอื่น ๆ ซึ่งเป็นธรรมดาของทุกองค์กรที่จะต้องมีการจูงใจ เพื่อพนักงานจะได้กระตือรือร้นเพื่อความสำเร็จ ซึ่งจะนำมาซึ่งตำแหน่ง รายได้ และรางวัลของความสำเร็จอื่น ๆ

5. มิติตการขจัดปัญหาความคับข้องใจในงาน หรือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นความวิตกกังวลอย่างหนึ่งของทุกระดับ เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้เกิดความขัดข้องใจ เมื่อลูกจ้างแจ้งไปยังสภาพแรงงานพนักงานก็จะได้รับการดูแล ซึ่งเป็นเหตุผลหนึ่งที่จะช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอันมาจากความคับข้องใจออกไป และรวมถึงปัญหาจากงานที่ทำด้วย

6. มิติตการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แม้ว่าบางครั้งดูเหมือนว่า จะไม่มีรูปแบบอย่างเป็นทางการก็ตาม หัวหน้างานสามารถที่จะพูดคุยกับลูกจ้าง เพื่อให้มีการสนทนาโต้ตอบที่จะนำไปปรับปรุง และฝึกฝนตนเองที่จะเป็นผู้บริหารในอนาคต

7. มิติตมีความรับผิดชอบในงานบางอย่างมากกว่างานที่ตนเองกระทำอยู่ คำจำกัดความดังกล่าวนี้ เป็นการทำงานที่มีอยู่นอกเหนือจากงานที่ตนเองกระทำอยู่อย่างเดียว แต่มีส่วนร่วมในการวางแผน การลงมือทำ และการประเมินผลงานที่ทำ ซึ่งจะเป็นการรวบรวมความคิด เพื่อการทำงานเป็นกลุ่ม จะนำมาซึ่งการทำงานเป็นทีม ทำให้การทำงานเป็นขึ้นเป็นอันมากขึ้น

8. มิติตระบบการจัดการมีความยืดหยุ่น การเตรียมการในการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน การมีเวลาเตรียมตัวในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญสำหรับคุณภาพชีวิตการทำงาน โครงการของคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยให้คุณภาพชีวิตของงานดีขึ้น และคนปฏิบัติงานสบายขึ้น เพื่อให้ลูกจ้างมีการทำงานโดยปกครองตนเองอย่างอิสระ และมีความรอบคอบมากขึ้น

9. มิติตการศึกษา ฝึกอบรม และพัฒนาในอาชีพ เป็นงานที่สำคัญที่จะต้องพัฒนาคน การมีโครงการคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้ลูกจ้างได้รับโอกาสในการศึกษา การฝึกอบรม ทำให้เกิดคุณภาพของงานเพิ่มมากขึ้น และจะช่วยให้เข้าใจเทคโนโลยีสูงขึ้นด้วย

10. มิติใช้รูปแบบการบริหารงานที่มีความคล่องตัว การลดขั้นตอนในการทำงานจะช่วยให้การบริหารงานมีความคล่องตัวมากขึ้น และมีการควบคุมในการทำงานที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จในงาน

11. มิติค่านึงถึงสังคมรอบข้างในการทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคม การทำงานระหว่างลูกจ้างหรือพนักงานทั่วไปกับระดับผู้จัดการต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีในงานที่ทำอยู่ การมีสัมพันธภาพที่ดีจะทำให้งานที่ทำสำเร็จลุล่วงได้รวดเร็ว ถ้าขาดสัมพันธภาพที่ดีก็ทำให้งานนั้นออกมาไม่ดี ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลเสียในงานที่ทำอยู่

12. มิติการเปิดรับข้อมูลข่าวสารและรับข้อท้วงติงจากการทำงานของลูกจ้าง การทำงานทุกอย่างจะต้องมีการคาดหวังว่าจะออกมาดีตามวิธีการจัดการ การได้พูดคุยพบปะปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน ยอมรับข้อท้วงติงจากคนรอบข้าง จะทำให้นำมาซึ่งการพัฒนางานนั้น ๆ ให้ดียิ่งขึ้น เพราะความแตกต่างทางด้านความคิดเห็นจะช่วยเป็นกระจกส่องเงา จะได้นำข้อผิดพลาดมาพัฒนางานที่ทำให้มีคุณภาพสูงขึ้น

13. มิติรู้จักความต้องการในการแข่งขันอันเนื่องมาจากงาน ครอบครัว ชุมชน และการใช้เวลาว่างจากงานให้เกิดประโยชน์ เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้ชีวิตในการทำงานดีขึ้น ผู้ทำงานจะต้องทำให้ทั้งสองอย่างเกิดความสมดุลซึ่งกันและกัน ทั้งงาน ครอบครัว ชุมชน และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

14. มิติการออกแบบงาน เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของงาน โดยการนำเอารูปแบบหรือโครงการต่าง ๆ ที่ได้จากคุณภาพชีวิตการทำงานมาประกอบและออกแบบงาน เพื่อที่จะปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้องค์กรต่าง ๆ สามารถเป็นไปตามทิศทางที่มุ่งหวังไว้

มานะ สินธุรชานนท์ (2534 : 26) ได้แบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 5 มิติ คือ

1. เป้าหมายตามประเพณี (Tradition goals) หมายถึง เรื่องเกี่ยวกับสภาพการทำงานทั่วไป อาทิ เช่น ชั่วโมงการทำงาน การพักผ่อน ลักษณะงานที่มีการคุ้มครองเป็นพิเศษ เช่น อันตรายจากการทำงาน งานสำหรับแรงงานหญิง และแรงงานการกำหนดมาตรการเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การจัดสวัสดิการ อันเป็นระดับพื้นฐานตามกฎหมาย ซึ่งมาตรการเหล่านี้ควรได้รับการปรับเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงาน

2. การปฏิบัติตัวอย่างเป็นธรรม (Fair treatment at work) หมายถึง การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน ซึ่งเป็นความต้องการของแรงงาน ที่จะได้รับความยุติธรรมในการทำงาน ทั้งในแง่การกระทำอย่างเป็นธรรมแต่ละบุคคลในสถานประกอบการ และการกระทำอย่างเป็นธรรมต่อการทำงานสังคม

3. อิทธิพลต่อการตัดสินใจ (Influence of decisions) หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วม การตัดสินใจเป็นการให้โอกาสแรงงานเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการทำงานโดย

การได้แสดงความคิดเห็น เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีแก่แรงงาน

4. ความท้าทายในการทำงาน (Challenge of work content) หมายถึง เป็นการส่งเสริมให้แรงงานมีความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน โดยการให้แรงงานได้ทำงานที่มีความท้าทาย อาทิเช่น ให้แรงงานมีอิสระที่จะคิด ริเริ่มเพื่อสร้างสรรค์ในการเลือก หรือกำหนดวิธีการทำงานของตนเอง เป็นต้น

5. คุณภาพชีวิตการทำงาน (Work life) หมายถึง การทำงานเป็นอีกมิติหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ให้ความสำคัญต่อการทำงานกับชีวิตแรงงานให้มีความผสมผสานกลมกลืนกันกล่าวคือ การทำงานของแรงงานเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินไปตลอดชีวิตของคน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับครอบครัวและสังคมของแรงงานด้วยเหตุนี้ ทั้งสถานภาพทางสังคมและความก้าวหน้าของอาชีพกับวิถีชีวิตจึงต้องมีความสอดคล้องกัน

3.4 เกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต หมายถึง สิ่งบ่งชี้ระดับคุณภาพชีวิต ซึ่ง สหประชาชาติ นิยามศัพท์ และคณะ (2548 อ้างถึงใน ทิววัลย์ เรืองขจร, 2542 : 17) แสดงตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน ได้แก่ ความพอใจในงานและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในความมั่นคง และรายได้ของงานหรืออาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงานหรืออาชีพ

2. ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตด้านครอบครัว ได้แก่ ความคิดเห็นและความพึงพอใจกับชีวิตครอบครัวและบุคคลที่พึ่งได้ และภาวะการเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว

3. ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ ได้แก่ สุขภาพทางการ และสุขภาพทางจิต ซึ่งหมายถึงความเครียด

4. ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ปัญหาสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อความรู้สึกในชีวิตประจำวัน ความพึงพอใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในจังหวัดที่ตนอาศัยอยู่ และปัญหาสิ่งแวดล้อมที่กระทบต่อความรู้สึกมากที่สุด

5. ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตด้านความเป็นอยู่ประจำวัน ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับราคาสินค้าที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บริการของหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความยุติธรรมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในสาธารณูปโภคและสภาพสังคมโดยรวม และความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ปัจจุบัน

ในขณะที่ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคนอื่น ๆ (2555 : 17-18) ศึกษาตัวชี้วัดคุณภาพจากนักวิชาการหลายท่าน แล้วสรุปว่า การวัดคุณภาพชีวิตควรมีองค์ประกอบของดัชนีคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นตัวชี้วัดทางสังคมที่สำคัญจำแนกเป็นสองประเภทหลัก ได้แก่ ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย (Objective Well-being) เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางด้านเศรษฐกิจ มุ่งไปที่วัตถุประสงค์ รายได้ของชาติหรือครัวเรือนและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ โดยรายได้ของชาติและข้อมูลทางเศรษฐกิจเป็นสิ่งที่เข้าใจได้โดยทั่วไปและนำมาใช้อย่างกว้างขวาง การทำความเข้าใจตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัยไม่ใช่เรื่องที่ซับซ้อน ตัวอย่างของตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย ได้แก่ อัตราการอ่านออกเขียนได้ อายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิด ประเภทที่อยู่อาศัย และค่าครองชีพ และตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-being) เกี่ยวข้องกับการวัดความพึงพอใจ ความรู้สึก ทศนคติและความเข้าใจในระดับบุคคล ซึ่งดูเหมือนเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เนื่องจากมีความยากในการกำหนดและวัด ตัวชี้วัดนี้ถูกออกแบบมาเพื่อวัดความสุข และความพึงพอใจของมนุษย์ แนวคิดของตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย สัมพันธ์กับความเข้าใจและทัศนคติในเรื่องของชีวิตที่เป็นสุขทั้งด้านครอบครัว เพื่อนฝูง และมาตรฐานความเป็นอยู่ ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย ได้แก่ ความรู้สึกที่ดี คุณภาพชีวิตที่ดีและความรู้สึกผาสุก เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญ และขึ้นอยู่กับว่านักวิจัยต้องการศึกษาอะไร ดังนั้น ตัวชี้วัดเชิงอัตวิสัยอยู่บนพื้นฐานของแบบสอบถามที่อยู่ในรูปของการให้คะแนนความพึงพอใจ การประเมินความพึงพอใจและสภาพชีวิต

สุรศักดิ์ ราษี (2546 : 38-39) ได้กำหนดเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. ด้านความมีอิสระเสรี (Autonomy)
 - 1.1 การตัดสินใจด้วยตนเองในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานตนเอง
 - 1.2 การควบคุมงานด้วยตนเอง
 - 1.3 ความมีอิสระในการแก้ไขปัญหา
 - 1.4 การรับฟังความคิดเห็นของกรรมกรก่อสร้าง
 - 1.5 ความมีอิสระภาพในการตัดสินใจ
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (Work safety)
 - 2.1 ด้านความปลอดภัยในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ
 - 2.2 ด้านความปลอดภัยจากมลพิษต่าง ๆ
 - 2.3 ด้านความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ
3. ด้านโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้า (Personal growth opportunity)
 - 3.1 โอกาสในการเลื่อนหรือย้ายตำแหน่งเพื่องานที่ดีกว่า
 - 3.2 โอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ
 - 3.3 โอกาสในการเรียนรู้การทำงานของตนเอง
 - 3.4 โอกาสในการทดลองวิธีการทำงานตนเอง

- 3.5 โอกาสในการเรียนรู้งานในงานอื่น ๆ
4. ด้านลักษณะของการทำงาน (Work speed and routine)
 - 4.1 การทำงานตามปริมาณชุดของงาน
 - 4.2 การทำงานตามอัตราที่กำหนด
 - 4.3 การทำงานอย่างรวดเร็ว
 - 4.4 การทำงานโดยไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอน
 - 4.5 การทำงานตามตารางการทำงาน
5. ด้านความซับซ้อนของงาน (Work complexity)
 - 5.1 การทำงานซ้ำซาก
 - 5.2 การทำงานตามระเบียบวิธีการที่กรรมกรก่อสร้างไม่เห็นด้วย
 - 5.3 การทำงานเฉพาะส่วนงานเป็นชิ้นส่วน
 - 5.4 การทำงานลักษณะเดิมตลอดวัน
6. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน (Task-related interaction)
 - 6.1 ความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน
 - 6.2 การทำงานคนเดียว
 - 6.3 กรรมกรก่อสร้างไม่สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
 - 6.4 การทำงานที่ต้องมีการร่วมมือประสานงาน
 - 6.5 การทำงานที่จำเป็นต้องมีการติดต่อกับบุคคลอื่น ๆ

Gordon (1991 : 635 อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541 : 42) ได้เสนอเกณฑ์ในการทำงาน

ไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย
3. โอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
4. ระดับความพึงพอใจในการต้องการทางสังคมในที่ทำงาน
5. สิทธิของพนักงาน
6. ปัญหาจากการใช้เวลาในชีวิตส่วนตัวและชีวิตในการทำงาน
7. งานและประโยชน์ต่อสังคม

ในขณะที่ Dessless (1991 : 4 อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541 : 41- 42) ได้เสนอเกณฑ์

วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ได้แก่

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานที่มีความมั่นคงและปลอดภัย

3. ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงในการทำงาน
5. มีการดูแลควบคุมอำนวยความสะดวกการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตน
7. ได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าในงานที่ทำ
8. โอกาสในการพิจารณาความดีความชอบ
9. มีความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศองค์การ
10. การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

จากแนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักวิชาการต่าง ๆ สามารถสรุปตัวชี้วัดคุณภาพในการนำมาใช้ในงานวิจัยได้ดังนี้

1. การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม
2. ความมั่นคงในการทำงาน
3. การพัฒนาความสามารถบุคคล
4. การทำงานร่วมกัน
5. สิทธิของพนักงาน
6. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
7. ประโยชน์ต่อสังคม
8. สภาพแวดล้อมที่ดีที่มีความปลอดภัย

4. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานก่อสร้าง

4.1 ความหมายและลักษณะทั่วไปของงานก่อสร้าง

4.1.1 ความหมายของงานก่อสร้าง

กระทรวงมหาดไทย (2528 : 1) ได้ให้ความหมายของงานก่อสร้างไว้ว่า งานก่อสร้าง หมายความว่า การประกอบการเกี่ยวกับการก่อสร้าง อาคาร สนามบิน ทางรถไฟ ทางรถราง ทำเรือ ทางน้ำ ถนน การโทรเลข โทรศัพท์ ไฟฟ้า ก๊าซ หรือประปา และหมายความรวมถึงการต่อเติม ซ่อมแซม ซ่อมบำรุง ดัดแปลง หรือรื้อถอนอาคาร หรือสิ่งก่อสร้างนั้น ๆ และยังได้ให้ความหมายของเขตก่อสร้างไว้ว่า เขตก่อสร้าง หมายถึง พื้นที่ดินบริเวณโดยรอบพื้นที่ที่ดำเนินการก่อสร้าง ซึ่งนายจ้างได้จัดทำรั้วหรือคอกกั้นไว้

กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ. 2551 ได้ให้ความหมายของ

งานก่อสร้าง ดังนี้ งานก่อสร้าง หมายความว่า การประกอบกิจการเกี่ยวกับการก่อสร้างสิ่งก่อสร้างทุกชนิด เช่น อาคาร สนามบิน ทางรถไฟ ทางรถราง ถนน อุโมงค์ ท่าเรือ อุโมงค์ ท่อระบายน้ำ สะพานเทียบเรือ สะพาน ทางน้ำ ท่อระบายน้ำ ประปา รั้ว กำแพง ประตู ป้ายหรือสิ่งก่อสร้างขึ้นสำหรับติดหรือตั้งป้าย พื้นหรือสิ่งก่อสร้างเพื่อจอดรถ กลับรถ และทางเข้าออกของรถ และหมายความรวมถึงการต่อเติม ซ่อมแซม ซ่อมบำรุง ดัดแปลง เคลื่อนย้าย หรือรื้อถอนทำลายสิ่งก่อสร้างนั้นด้วย

Chatchawan Wichaisuchart (2555 : 1) การก่อสร้าง คือ กิจกรรม การกระทำให้เกิด การประกอบหรือการติดตั้ง ให้เกิดเป็นอาคาร โครงสร้าง ระบบสาธารณูปโภค หรือส่วนประกอบของสิ่งทีกล่าวข้างต้น และมักจะหมายถึงงานทางด้านโยธาเป็นส่วนใหญ่ การก่อสร้างเป็นการปฏิบัติวิชาชีพแขนงหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยงานไม้ งานคอนกรีต งานปูนก่อฉาบ งานเหล็ก ช่างซึ่งปฏิบัติงานในงานแขนงนั้น ๆ ก็จะเรียกตามประเภทของงานนั้น ๆ เช่น ช่างไม้ ช่างปูน ฯลฯ

4.1.2 ลักษณะของงานก่อสร้าง

อาภา สธนเสาวภาคย์ (2552 : 8) ได้กล่าวไว้ว่า งานก่อสร้าง มีลักษณะดังนี้

1. เป็นอุตสาหกรรมที่ทำในที่โล่งแจ้ง ภายใต้สภาพดินฟ้าอากาศแปรปรวน
2. ใช้บุคลากรร่วมงานจำนวนมาก
3. แผนการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา
4. สถานที่ทำงานเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ
5. เมื่อเกิดความผิดพลาดของตัวงาน การแก้ไขจะยุ่งยาก
6. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง
7. มีการขัดแย้งกัน
8. เป็นงานซึ่งมีอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน

ศรยุทธ กิจพจน์ (2545 อ้างถึงใน ธรรมนูญ นามวงษา 2552 : 15-16) ได้กล่าวถึงงาน

ก่อสร้างว่า งานก่อสร้างเป็นงานที่มีลักษณะที่แตกต่างจากอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอื่น ๆ คือ

1. งานก่อสร้างเป็นงานผลิตในที่ หมายถึง ผลผลิตที่เกิดขึ้นในแหล่งผลิต เมื่อผลิตแล้วเคลื่อนย้ายได้ยากและการบริการก็เกิดขึ้นในแหล่งผลิตเช่นเดียวกัน ส่วนอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอื่น ผลิตในแหล่งผลิตเมื่อผลิตเสร็จแล้วการบริการ การจำหน่ายและการใช้สอยเกิดขึ้นนอกแหล่งผลิต ทำให้การจัดการด้านการผลิตแตกต่างกัน

2. ลักษณะ และรูปแบบของการผลิต เปลี่ยนแปลงไปตามลักษณะสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ตามวัตถุประสงค์ของเจ้าของอาคาร หรือผู้ใช้บริการจากสิ่งก่อสร้าง

2.2 ตามสภาพแวดล้อมของภูมิประเทศ สภาพดินฟ้าอากาศ ฤดูกาล ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีแตกต่างกัน

2.3 ตามสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ชุมชน และข้อกฎหมายท้องถิ่น

3. การก่อสร้างใช้ระยะเวลาเวลานานและใช้ต้นทุนการผลิตสูง ทำให้อัตราเสี่ยงในการทำธุรกิจสูง การผันแปรทางด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อโครงการควบคุมได้ยาก ซึ่งทำให้ระยะเวลาในการก่อสร้างนานขึ้น

4. การผลิตใช้บุคลากรจำนวนมาก หลายระดับสาขาอาชีพ รวมถึงการใช้แรงงานไร้ฝีมือจำนวนมาก ทำให้การจัดสรรบุคลากรทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือการเคลื่อนย้ายแรงงาน ทำให้การทำงานล่าช้าลง งานเสร็จไม่ทันตามเวลาที่กำหนด ซึ่งทำให้ต้องมีการปรับแผนการทำงานตลอด

ในขณะที่ อรุณ ชัยเสรี (2536 อ้างถึงใน ญัฐพงศ์ นามวงษา 2552 : 16) กล่าวถึงงานก่อสร้างมีลักษณะดังนี้

1. เป็นงานผลิตที่ต้องทำในที่โล่งแจ้ง ในอาณาบริเวณกว้างใหญ่ ภายใต้สภาพของอากาศที่แปรผันเป็นประจำ

2. แผนการปฏิบัติงานจะแปรเปลี่ยนไปในลักษณะวันต่อวัน

3. เป็นงานที่ต้องใช้ฝีมือและบุคลากรที่มีความชำนาญเป็นพิเศษในบางสาขา

4. เป็นงานที่มีความเสี่ยงสูงกว่างานประเภทอื่น ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

5. สถานที่ตั้งของสิ่งก่อสร้างจะกระจายไปทุกแห่งตามท้องถิ่นต่าง ๆ

6. เป็นผลผลิตที่สำเร็จด้วยบุคคล 2 กลุ่ม คือ สถาปนิกซึ่งทำงานด้านการออกแบบและผู้รับเหมาก่อสร้างหรือผู้ผลิต

7. เป็นงานที่ขึ้นอยู่กับช่างฝีมือ และขึ้นอยู่กับแรงงานเกือบทั้งหมด ดังนั้นค่าแรงงานของคนงานจึงมีสัดส่วนสูงตาม

4.2 ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง

งานก่อสร้างในประเทศได้ก้าวรุดหน้าและเพิ่มปริมาณขึ้นมาก แต่สิ่งที่เกิดขึ้นเป็นเงาตามการปฏิบัติงานในงานก่อสร้างคือ อุบัติเหตุในแต่ละครั้งก่อให้เกิดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินอย่างประมาธค่ามิได้ และยังมีคนงานจำนวนมากที่ยังเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายจากงานก่อสร้าง ดังนั้นการป้องกันอุบัติเหตุและการลดการเกิดอุบัติเหตุจึงเป็นเรื่องที่ต้องให้มีการปฏิบัติกันอย่างจริงจังเพื่อลดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินที่อาจจะเกิดขึ้น

สำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2552) แบ่งประเภทของความปลอดภัยในงานก่อสร้างออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ความปลอดภัยในสถานที่

สถานที่ก่อสร้าง หมายถึง อาณาบริเวณทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้างมิใช่เฉพาะบริเวณที่กำลังดำเนินการก่อสร้างเท่านั้น แต่รวมไปถึงบริเวณที่จัดเก็บวัสดุ โกดังเก็บเครื่องมือเครื่องจักร และอื่น ๆ เป็นต้น จึงควรมีข้อกำหนดและแนวปฏิบัติในสถานที่ก่อสร้างขึ้น เพื่อให้เกิดความปลอดภัยกับคนงาน ดังนี้

1.1 การทำรั้วกันโดยรอบบริเวณก่อสร้างทั้งหมด เพื่อป้องกันผู้ไม่เกี่ยวข้องเข้ามาในเขตก่อสร้าง ถ้าเป็นอาคารสูงอยู่ใกล้ชุมชน นอกจากทำรั้วกันแล้วควรทำหลังคาคลุมทางเดินที่ติดรั้วกันนั้นด้วย เพื่อป้องกันเศษวัสดุตกใส่ผู้สัญจรไปมาภายนอก

1.2 ในสถานที่ก่อสร้างต้องมีการแบ่งเขตก่อสร้างอย่างชัดเจนโดยแบ่งเขตที่พักอาศัยออกจากบริเวณก่อสร้างที่จัดเก็บเครื่องมือ เครื่องจักร ที่เก็บวัสดุ และอุปกรณ์ที่ใช้แล้วหรือยังไม่ใช้ ออกเป็นระเบียบ

1.3 ป้ายสัญลักษณ์ หรือป้ายเตือนภัยต่างๆ สถานที่ที่อันตรายทุกแห่งในเขตก่อสร้างต้องมีป้ายแสดงอันตรายหรือข้อควรปฏิบัติสำหรับผู้จะเข้าไปในบริเวณดังกล่าว ซึ่งป้ายสัญลักษณ์นี้ต้องมีขนาดพอเหมาะและเห็นได้ชัดเจน ภาพแสดง และตัวอักษรต้องเป็นสื่อสากลที่ทุกคนสามารถเข้าใจได้ง่าย

1.4 รอบตัวอาคารมีแผนกันกันวัสดุตกลงมา และมีตาข่ายคลุมอีกชั้น

1.5 อาคารขณะก่อสร้างในที่ที่มีช่องเปิดหรือที่ไม่มีแผงกัน ควรทำราวกัน และมีตาข่ายเสริมเพื่อป้องกันการตก

2. ความปลอดภัยในการใช้เครื่องมือเครื่องจักร

เครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการก่อสร้างมีจำนวนมากมายตั้งแต่ขนาดใหญ่มาก เช่น ปั่นจั่น รถยก เครื่องตอกเสาเข็ม จนถึงขนาดเล็ก เช่น เครื่องเจียร สวานไฟฟ้า ค้อน เปนต้น อันตรายที่เกิดจากการใช้เครื่องมือหรือเครื่องจักร จึงมีมากตามจำนวนอุปกรณ์และจำนวนผู้ใช้ ความปลอดภัยในการใช้เครื่องมือเครื่องจักรจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานควรใช้อย่างถูกต้อง ดังเช่น

2.1 การใช้ตอกไม่ผิดวัตถุประสงค์ของอุปกรณ์ หรือเครื่องมือ เครื่องจักรนั้น เช่น มักพบว่า มีการใช้ปั่นจั่นไปใช้ในการดึงหรือลากของที่มีน้ำหนักมากๆ หรือการใช้ลิฟท์ส่งวัสดุในการขึ้นลงของคนงานซึ่งเป็นเรื่องไม่ควรปฏิบัติอย่างยิ่ง ในทางปฏิบัติการใช้อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักร อย่างเหมาะสมและถูกต้องตามประเภทของงาน จะทำให้เกิดประสิทธิผล และไม่ประสบอันตรายจากการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรนั้น

2.2 เครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ไฟฟ้า หรือน้ำมันเชื้อเพลิง ข้อควรปฏิบัติ เครื่องมือเครื่องจักรที่ต้องใช้ไฟฟ้านั้น ต้องมีการเดินสายไฟอย่างปลอดภัย มีฉนวนหุ้มโดยตลอด และ

หากต้องทำงานใกล้กับบริเวณที่มีไฟฟ้าทราบทุกครั้ง เพื่อจัดการป้องกันอันตรายซึ่งอาจเกิดขึ้น หรือบริเวณที่มีการเก็บเชื้อเพลิง ห้ามจุดไฟ หรือสูบบุหรี่อย่างเด็ดขาด

2.3 เครื่องมือเครื่องจักร ต้องมีการด ระบบความปลอดภัย ห้ามถอดหรือปลด ระบบความปลอดภัยดังกล่าว หากเครื่องมือเครื่องจักรใดยังไม่มี ควรจัดให้มีการดและระบบความปลอดภัยอย่างเหมาะสมทันที

2.4 ก่อนและหลังการใช้เครื่องมือเครื่องจักรทุกครั้ง ต้องมีการตรวจสอบและ ซ่อมแซมแก้ไขก่อนหรือหลังการใช้ทุกครั้ง

3. ความปลอดภัยส่วนบุคคล

สาเหตุหนึ่งของการเกิดอุบัติเหตุขึ้นในงานก่อสร้างนั้นมาจากผู้ปฏิบัติงาน การ ควบคุม และการป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นนั้น จำเป็นต้องให้ผู้ปฏิบัติงานในบริเวณทำการก่อสร้าง ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนดขึ้น โดยเฉพาะแนวการปฏิบัติในงานก่อสร้างใน เรื่องของ

3.1 การแต่งกายของผู้ปฏิบัติงานหรือคนงานควรเป็นชุดที่รัดกุมไม่พลอย ชายเสื้อหรือแขนเสื้อหลุดลุ่ย การใส่ผ้าถุง (คนงานหญิง) ซึ่งอาจก่อให้เกิดการเกี่ยวสะดุด หรือการดึง เขาไปในเครื่องจักรใดรวมทั้งการไม่ใส่รองเท้าหรือใส่อย่างไม่เหมาะสม เช่น รองเท้าแตะ เป็นต้น

3.2 การละเอียดหรือการไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ให้เหมาะสมในงานก่อสร้าง ผู้ปฏิบัติงานทุกคนควรสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล อย่างเหมาะสม เช่น หมวกนิรภัย ทุกคนควรสวมอยู่เป็นประจำ เข็มขัดนิรภัยเมื่อคนงานทำงานบน ที่สูง สวมรองเท้ายางหุ้มแข็งและใส่ถุงมืออย่างในการผสมคอนกรีต เป็นต้น

3.3 ห้ามดื่มสุรา หรือเสพเครื่องดื่มของมีนเมา ห้ามเล่นหรือหยอกล้อกันใน ระหว่างการปฏิบัติงานอย่างเด็ดขาด ผู้ฝ่าฝืนควรได้รับการลงโทษ เพราะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิด อุบัติเหตุอย่างคาดไม่ถึง

3.4 จัดให้มีการอบรมผู้ปฏิบัติงานให้ตระหนักถึงอันตราย วิธีการปฏิบัติอย่าง ปลอดภัย กฎระเบียบ ของบังคับและข้อปฏิบัติที่ควรทราบ และสิ่งสำคัญยิ่งคือการสร้างจิตสำนึก ความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในคนงานทุกคน ไม่วาจะปฏิบัติงานอะไรก็ตามความปลอดภัยในการทำงาน ต้องมาเป็นอันดับแรกเสมอ

3.5 ตรวจสอบสุขภาพคนงาน และตรวจประจำปี เพื่อทดสอบความพร้อมของ ร่างกายคนงานและ เพื่อเป็นการสกัดกั้นโรคจากการทำงานซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ สำหรับผู้ที่ต้องปฏิบัติงาน ภายใต้อากาศสูงต้องให้แพทย์ทำการตรวจวินิจฉัยว่าแข็งแรงสมบูรณ์ และมีคุณสมบัติ เหมาะสมก่อนเขาปฏิบัติงานทุกครั้ง

3.6 จัดให้มีหน่วยงานปฐมพยาบาล และหน่วยฉุกเฉินขึ้นภายในหน่วยก่อสร้าง เพื่อเป็นการช่วยเหลือผู้ได้รับบาดเจ็บ และเพื่อเป็นการระงับเหตุอันตรายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น ซึ่งอาจทวีความรุนแรงไปยังบริเวณใกล้เคียงได้

นอกจากนั้นแล้ว กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ. 2551 หมวด 15 ข้อ 111 ได้กำหนดความปลอดภัยส่วนบุคคล ดังนี้

1. งานไม้หรืองานสี ให้สวมหมวกนิรภัย และรองเท้ายางหุ้มส้น
2. งานเหล็ก งานอุโมงค์ หรืองานประกอบ ติดตั้ง ซ่อมบำรุง ยก ขน แบก หรือหามของหนักอันอาจเกิดอันตรายร้ายแรง ให้สวมหมวกนิรภัย ถุงมือผ้าหรือหนัง และรองเท้ายางหุ้มส้นหรือรองเท้านิรภัย
3. งานประปาหรืองานติดตั้งกระจก ให้สวมหมวกนิรภัย ถุงมือผ้าหรือหนัง และรองเท้ายางหุ้มส้น
4. งานก่ออิฐ ฉาบปูน หรือตักแต่งผิวปูน ให้สวมหมวกนิรภัย ถุงมือผ้าหรือหนัง และรองเท้ายางหุ้มส้น
5. งานคอนกรีต เช่น ผสมปูนซีเมนต์ เทคอนกรีต ให้สวมหมวกนิรภัย ถุงมือยาง และรองเท้ายางหุ้มแข้ง
6. งานเชื่อมหรือตัดชิ้นงานด้วยไฟฟ้า ก๊าซ หรือพลังงานอื่น ให้สวมกระบังหน้าลดแสง หรือแว่นตาลดแสง ถุงมือผ้าหรือหนัง รองเท้ายางหุ้มส้นหรือรองเท้านิรภัยและแผ่นปิดหน้าอกกันประกายไฟ
7. งานตัด รื้อถอน สกัด ทับ หรือเจาะวัสดุที่เป็นฝุ่น ให้สวมหมวกนิรภัย แว่นตานิรภัย ที่กรองอากาศสำหรับใช้ครอบจมูกและปากกันฝุ่น ถุงมือผ้าหรือหนัง และรองเท้ายางหุ้มส้นหรือรองเท้านิรภัย
8. งานที่มีเสียงดังเกินที่กำหนดในกฎกระทรวง ว่าด้วยความปลอดภัย เกี่ยวกับเสียง ให้สวมปลั๊กอุดเสียงหรือครอบหูลดเสียง
9. งานสารพิษ ให้สวมหมวกนิรภัย ชุดหน้ากากป้องกันสารพิษ ถุงมือยางที่กันอันตรายจากสารเคมีกระเด็น และรองเท้ายางหุ้มส้น
10. งานกระเช้าแขวน นั่งร้านแขวน หรืองานที่มีลักษณะโล่งแจ้งในที่สูงตั้งแต่ 4 เมตรขึ้นไป ให้สวมหมวกนิรภัย เข็มขัดนิรภัยพร้อมสายหรือเชือกช่วยชีวิต และรองเท้ายางหุ้มส้น
11. งานเจาะหรืองานขุด ให้สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่เหมาะสมกับสภาพของงาน

4.3 สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน

อุบัติเหตุจากการทำงานเป็นอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในภาวะการณ์ทำงาน ก่อให้เกิดความสูญเสียต่อชีวิตคน เครื่องจักร สิ่งของ ในเวลา ทันทันทันใด หรือช่วงเวลาถัดไปในสถานที่ทำงานหรือนอกสถานที่ทำงาน

สำนักวิชาแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (2549 : 1) ระบุถึงสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ 2 ประการ คือ

1. การกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Act) หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติงานของคนที่มีผลทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยกับตนเองและผู้อื่น เช่น

1.1 การทำงานไม่ถูกวิธี หรือไม่ถูกขั้นตอน เช่น ยกของด้วยท่าทางที่ผิด

1.2 ความประมาท พลังเพลอ เหม่อลอย

1.3 ถอดเครื่องกำบัง เครื่องจักร

1.4 ใช้เครื่องมือไม่เหมาะสมกับงาน

1.5 การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ

1.6 การมีทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง เช่น อุบัติภัยเป็นเรื่องของเคราะห์กรรมแก้ไขป้องกันไม่ได้

1.7 การทำงานโดยที่ร่างกายและจิตใจไม่พร้อมหรือผิดปกติ เช่น ไม่สบาย มีปัญหาครอบครัว ทะเลาะกับผู้ร่วมงานอื่น ๆ

1.8 การใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ไม่เหมาะสมกับงาน เช่น การใช้ขวดแก้วตอกตะปูแทนการใช้ค้อน

2. สภาพงานที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Condition) หมายถึง สภาพของโรงงาน เครื่องจักร กระบวนการผลิต เครื่องยนต์ อุปกรณ์ในการผลิต ไม่มีความปลอดภัยเพียงพอ เช่น

2.1 การออกแบบโรงงาน แพนผังโรงงาน

2.2 ระบบความปลอดภัยไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีอุปกรณ์ด้านความปลอดภัย

ส่วนที่เป็นอันตราย (ส่วนที่เคลื่อนไหว) ของเครื่องจักรไม่มีเครื่องกำบังหรืออุปกรณ์ป้องกันอันตราย

2.3 เครื่องจักรกล เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ชำรุดบกพร่อง ขาดการซ่อมแซมหรือ

บำรุงรักษาอย่างเหมาะสม

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม เช่น แสงสว่างไม่เพียงพอ เสียงดัง เกินควร ความร้อนสูง ฝุ่นละออง ไอระเหยของสารเคมีที่เป็นพิษ เป็นต้น

วิจิตร บุญยะโทตระ (2536 : 359-360 อ้างถึงใน นรัทร์ รัตนวัย 2556 : 21-23) ได้แบ่งสาเหตุที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุในทางระบาดวิทยาออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สาเหตุเกิดจากคน การเกิดอุบัติเหตุจากคน มักเกิดจากความผิดพลาดหรือความบกพร่องของผู้ใช้แรงงานมีปัจจัยหลายประการ

1.1 บุคลิกภาพ บุคลิกภาพของผู้ใช้แรงงานมีอยู่ 2 ประเภท ประเภทแรกเรียกว่าบุคลิกภาพทางบวก ได้แก่ บุคคลที่ชอบทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นที่ยอมรับของสังคมอยู่เสมอ ผู้ใช้แรงงานประเภทนี้มักจะไม่เกิดอุบัติเหตุ ในทางตรงกันข้ามผู้ใช้แรงงานบางประเภทชอบทำในสิ่งที่ตรงกันข้ามกับพวกแรก ได้แก่ ผู้ใช้แรงงานที่มีบุคลิกภาพทางลบ

1.2 ความจำกัดของร่างกาย อุบัติภัยจำนวนมากเกิดเพราะผู้ใช้แรงงานบางคนพยายามจะทำงานเกินขอบขีดความสามารถของตนเอง อาจจะเป็นเนื่องจากสุขภาพหรือความจำกัดของร่างกายของตนเอง เช่น คนพิการแต่อยากขับรถ เด็กอยากขับจักรยานของผู้ใหญ่

1.3 นิสัย ผู้ที่มีนิสัยเหมาะสมกับงาน และเลือกทำในสิ่งที่เหมาะสมกับตนเอง จะไม่เกิดอุบัติเหตุ หรือคนบางคนมีความจำเป็นต้องปรับนิสัยของตนเองให้เข้ากับงานที่ได้รับมอบหมาย จึงสามารถทำงานนั้นได้ปลอดภัย แต่บางคนมีนิสัยชอบเสี่ยงภัย

1.4 ทักษะงานบางอย่างผู้ใช้แรงงานจำเป็นต้องมีทักษะจึงจะสามารถหลีกเลี่ยงการบาดเจ็บได้ เช่น การใช้ค้อนตีตะปู จะต้องมีความรู้จึงจะสามารถตีตะปูได้เร็วและมีมือที่จับตะปูไม่บาดเจ็บ เป็นต้น

1.5 ความรู้ การป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ ผู้ใช้แรงงานจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้เรื่องงานของตนเป็นอย่างดี การมีความรู้ในโรงงานจำเป็นอย่างดี จะทำให้ผู้ใช้แรงงานหลีกเลี่ยงอุบัติเหตุได้

2. สาเหตุเกิดจากสภาวะแวดล้อม เป็นอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากสภาวะแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมประมาณร้อยละ 15-20 ของจำนวนอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นทั้งหมด ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผิดพลาดของสภาวะแวดล้อม ได้แก่

2.1 เครื่องมือหรือเครื่องจักร เช่น เครื่องมือ หรือเครื่องจักรที่ขาดอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุ อาจจะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับบาดเจ็บได้ รถยนต์ที่ไม่มีอุปกรณ์ความปลอดภัย ก็อาจทำให้คนขับและผู้โดยสารได้รับบาดเจ็บได้ คนขับรถจักรยานยนต์ที่ไม่ได้สวมหมวกนิรภัยอาจทำให้เกิดการบาดเจ็บของสมองได้ เป็นต้น

2.2 สภาวะต่าง ๆ เป็นการปรับปรุงด้านวิศวกรรมการก่อสร้าง จะเพิ่มความปลอดภัยให้แก่ผู้ใช้แรงงาน สภาวะอากาศจะส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานสูงขึ้นด้วย

บุญชู ชาวเชียงขวาง และคนอื่น ๆ (2543 : 4) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมเสี่ยงที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ ดังนี้

1. การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายไม่ถูกต้อง ซึ่งจะใช้ตามความสะดวกของตนเองเป็นหลัก โดยไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพการป้องกันอันตราย

2. การหยอกล้อ หรือเล่นกันขณะปฏิบัติงาน
3. การเร่งรีบปฏิบัติงานขณะร่างกายไม่พร้อม
4. ไม่มีการปรับปรุง หรือทำความสะอาดเครื่องมือ เครื่องจักร และทำความสะอาดสถานที่ทำงาน

5. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ทักษะ และความตระหนักรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างทัศนคติ และความตระหนักรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน แก่คนงานก่อสร้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานในแผนทั่วไป

6. ปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความปลอดภัย สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

ณัฐพงศ์ นามวงษา (2552 : 19-23) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเสี่ยงต่อการประสบอันตรายจากการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น ประเด็น คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ทักษะต่อการทำงานก่อสร้าง การรับรู้มาตรการความปลอดภัยในงานก่อสร้าง ประสิทธิภาพการฝึกอบรมและการศึกษา การทำงานล่วงเวลา ลักษณะตำแหน่งหน้าที่งาน ขนาดของสถานประกอบการ พฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน
2. ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงานทั่วไปและสภาวะแวดล้อมในการทำงาน
3. ปัจจัยด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ได้แก่ การพูดคุยเพื่อความปลอดภัย การจัดให้มีคู่มือความปลอดภัย การจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในขณะทำงาน การจัดการด้านสภาพแวดล้อม และการฝึกอบรม

โดยสรุป สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานเกิดขึ้นจากบุคคล เช่น พวกแรงงานก่อสร้าง คนงานต่าง ๆ จากสภาวะแวดล้อมและจากสภาพงานที่ไม่ปลอดภัย

5. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

5.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

มาสโลว์ เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานว่ามนุษย์มีความต้องการ ดังนี้ (ณัฐพงศ์ นามวงษา, 2552 : 29-31, รุ่งลักษณ์ รอดคำ, 2555 : 1, ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคนอื่น ๆ, 2555 : 16-17)

1. มนุษย์มีความต้องการและความต้องการมีอยู่เสมอ ไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของคนซ้ำซ้อนกัน บางทีความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ยังไม่สิ้นสุดก็เกิดความต้องการด้านอื่นขึ้นอีก

4. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้น ความสำคัญกล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง

ลำดับความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ เรียกว่า ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) มี 5 ลำดับขั้น ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย เช่น ต้องการอาหารอิ่มท้อง เครื่องนุ่งห่มเพื่อป้องกันความร้อน หรือความหนาว ยารักษาโรค รวมทั้งที่อยู่อาศัยเพื่อป้องกันแดด ฝน ลม อากาศร้อน หนาว และสัตว์ร้าย ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกที่มนุษย์ทุกคนต้องการบรรลุให้ได้ก่อน

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงต่อไป หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการความรักใคร่ และความรู้สึกเป็นเจ้าของ เมื่อมนุษย์มีความปลอดภัยชีวิตและมั่นคงในการงานแล้ว คนเราต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ (Esteem Needs) หรือความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการของบุคคลที่มีคุณค่าในสายตาของคนอื่น เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ต้องการสร้างสภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจ และสร้างการนับถือตนเอง ขึ้นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง อำนาจ การยกย่องสรรเสริญ ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ทำหาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ

5. ความต้องการความสมบูรณ์ในชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย หลังจากที่ผ่านมาความต้องการความเป็นส่วนตัว เป็นความต้องการเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนา

ทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการทำงาน

กล่าวโดยสรุป ความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ 5 ระดับ แบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ ความต้องการลำดับต้น (Lower-Order Needs) เป็นความต้องการตอบสนองภายนอก ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกายและความปลอดภัย และความต้องการในลำดับที่สูงกว่า (Higher-Order Needs) เป็นความต้องการตอบสนองภายในหรือจิตใจ ได้แก่ ความต้องการทางสังคม ความต้องการให้ความคิดหรือหรือความฝันของตนเป็นจริง

5.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์สเบิร์ก (Herzberg's Two Factor theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยเป็นทฤษฎีที่เฮิร์สเบิร์กและคณะได้ทำการศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยศึกษาว่ามนุษย์ต้องการอะไรจากการทำงาน ผลที่ได้จากการศึกษาคือ มนุษย์ต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งความสุขจากการทำงานนั้นเกิดมาจากความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) (ณัฐพงศ์ นามวงษา, 2552 : 31-33) เขาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจ ให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคล ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

- 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ
การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้ หรือเป็นหัวข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

โดยสรุป แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากภายในของแต่ละคน ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง ซึ่งปัจจัยที่จะใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุด จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัย

ต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ปัจจัยที่ใช้คำจุนจิตใจ และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ทั้งสองอย่างพร้อมกัน (สมยศ นาวีการ, 2540 : 148-150)

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ ดังนี้

นฤตล มีเพียร (2541) ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย (มหาชน) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ของบริษัท การบินไทย (มหาชน) จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของบริษัท การบินไทย (มหาชน) จำกัด ที่อยู่ในตำแหน่งพนักงานต้อนรับในชั้นธุรกิจ (ASE/AHE) ขึ้นไป ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของระดับตำแหน่ง จำนวน 342 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Window version 6.0 ในการวิเคราะห์ข้อมูล และค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และค่า F-test โดยในนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อจำแนกตามมิติแล้วพบว่า มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านสภาพการทำงาน มิติด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน มิติด้านการบูรณาการทางสังคม มิติด้านสิทธิของพนักงาน และมิติด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงมิติด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์การเท่านั้นที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับตำแหน่งและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ส่วนเพศ อายุ สภาพภาพของสมสร จำนวนบุตร และการมีรายได้พิเศษ ไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

บุญชู ชาวเชียงขวาง และคนอื่น ๆ (2543) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ใช้แรงงานก่อสร้างในบริษัทรับเหมาบางแห่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะของปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ ปัจจัยเสริม พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ของคนงานก่อสร้าง และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ ปัจจัยเสริม กับพฤติกรรมความปลอดภัย ในการทำงานของคนงานก่อสร้าง จังหวัด

สุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ คนงานก่อสร้างของบริษัทรับเหมาก่อสร้างบางแห่ง ในจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งจากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 252 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ผู้ใช้แรงงานก่อสร้าง จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 92.86 ในระหว่างเดือน พฤษภาคม-กรกฎาคม 2543 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์โคสแควร์ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า คนงานก่อสร้างเป็นชายร้อยละ 52.6 อายุเฉลี่ย 36.9 ปี สมรสแล้วร้อยละ 80.3 มีการศึกษาระดับประถมศึกษาร้อยละ 79.9 ปฏิบัติงานในตำแหน่งช่างต่างๆ ได้แก่ ช่างไม้ ช่างปูน ช่างเหล็ก และช่างไฟฟ้า ร้อยละ 37.6 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4,781 บาท ส่วนใหญ่มีความรู้ และทัศนคติ เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ปัจจัยเอื้อด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความปลอดภัย ด้านสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ปัจจัยเสริมด้านการสนับสนุนของภาครัฐ และผู้ที่เกี่ยวข้อง และด้านการรับรู้มาตรการการป้องกันอุบัติเหตุ จากการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value}<0.05$) และเมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยนำด้านตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน รายได้ ทัศนคติ และความตระหนักเกี่ยวกับความปลอดภัย ปัจจัยเอื้อด้านข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับความปลอดภัย ด้านสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล และปัจจัยเสริมด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ และผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมความปลอดภัย ในการทำงานได้ร้อยละ 26.3 ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้อง จึงควรจัดให้มีการเสริมสร้างทัศนคติ และความตระหนักเกี่ยวกับความปลอดภัย ในการทำงานแก่ผู้ใช้แรงงานก่อสร้าง จัดให้มีแหล่งข้อมูลข่าวสาร เอกสาร คู่มือเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน กระตุ้นให้ผู้ใช้แรงงานก่อสร้าง ปฏิบัติตามกฎระเบียบในการทำงาน รวมทั้งรณรงค์ให้มีการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับลักษณะของงาน

สมใจ ฉัตรไชย (2543) ศึกษาค้นคว้างานวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้างและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้าง โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคั้งนี้ คือ แรงงานย้ายถิ่นที่เข้ามาทำงานก่อสร้างในจังหวัดนนทบุรี มีระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 3 เดือน จำนวน 225 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจ และคุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้างที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นเอง โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งใช้วิธีการสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้างอยู่ในระดับปานกลาง แรงงานก่อสร้างมีคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป ดีตามสภาพความเป็นจริงในด้านต่าง ๆ คือ ด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ส่วนที่ควรปรับปรุง คือ การได้รับการตรวจ

สุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น ส่วนคุณภาพชีวิตด้านการทำงานของแรงงานก่อสร้างที่ดีคือด้านค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความเสมอภาคในการทำงาน จำนวนชั่วโมงในการทำงาน และความพึงพอใจในงานที่ตนทำ ส่วนที่ยังต้องปรับปรุง คือ สภาพความปลอดภัยในการทำงาน ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่มีเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลอย่างเหมาะสม ไม่มีการตรวจสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ไม่มีการจัดระบบป้องกันอันตรายในการทำงาน แรงงานก่อสร้างส่วนใหญ่ไม่รู้ว่ามีกฎหมายคุ้มครองความปลอดภัยจากการทำงาน และต้องทำงานโดยไม่วันหยุดประจำสัปดาห์ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้างพบว่า ขนาดของสถานประกอบการ ระยะเวลาในการย้ายถิ่นและรายได้ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะในการพัฒนายกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานให้ดีขึ้น คือ ภาครัฐควรเข้ามาสอดส่องดูแลคนงานให้มากยิ่งขึ้น เพิ่มมาตรการบังคับใช้กฎหมายในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การว่าจ้างงาน ค่าแรง สวัสดิการต่าง ๆ สภาพความปลอดภัยในการทำงาน การยกระดับทางด้านการศึกษา การพัฒนาฝีมือแรงงานและอาชีพให้แก่แรงงานก่อสร้าง ผู้ประกอบการต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน เอาใจใส่ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และสนใจที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานด้วย

สุรศักดิ์ ราสี (2546) ได้ดำเนินงานวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของกรรมกรก่อสร้างในจังหวัดเลย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกรรมกรก่อสร้างในจังหวัดเลย และ 2) ศึกษาตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การอยู่ร่วมกับครอบครัว การย้ายถิ่น ตำแหน่งขณะปฏิบัติงานก่อสร้าง ประสบการณ์ในการทำงาน การเลื่อนตำแหน่ง ค่าจ้าง รายได้ต่อเดือน ความเพียงพอของรายได้ การรวมกลุ่มกันของกรรมกรก่อสร้าง การได้รับสวัสดิการ และที่อยู่อาศัยขณะปฏิบัติงานก่อสร้างที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกรรมกรก่อสร้างในจังหวัดเลย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ กรรมกรก่อสร้างในจังหวัดเลยที่ปฏิบัติงานในปี 2546 จำนวน 250 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทุกตัวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยใช้ ไค-สแควร์ (Chi-square) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกรรมกรก่อสร้างในจังหวัดเลย ร้อยละ 70.0 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง มีเพียงร้อยละ 17.2 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การเลื่อนตำแหน่ง ความเพียงพอของรายได้ และการได้รับสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ อายุ การอยู่ร่วมกับครอบครัว การย้ายถิ่น ตำแหน่งขณะปฏิบัติงานก่อสร้าง ประสบการณ์ในการทำงาน ค่าจ้าง รายได้ต่อ

เดือน การรวมกลุ่มกันของกรรมกรก่อสร้าง และที่อยู่อาศัยขณะปฏิบัติงานก่อสร้างไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลจากการศึกษาดังกล่าว เห็นได้ว่า แนวทางที่สำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของกรรมกรก่อสร้างในจังหวัดเลยนั้น ผู้ว่าจ้างควรให้ความสำคัญกับส่วนราชการโดยการส่งเสริมการจัดทำประกันสังคม รวมทั้งการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งความเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

ณัฐพงศ์ นามวงษา (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างของโครงการบ้านจัดสรรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้าง กำหนดยุทธศาสตร์การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้าง และประเมินยุทธศาสตร์การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างของโครงการบ้านจัดสรรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยแบ่งการวิจัยเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างของโครงการบ้านจัดสรรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 368 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สอบถามถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 องค์ประกอบ คือ 1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม 2) ได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 3) การได้รับการพัฒนาความสามารถบุคคล 4) การได้รับคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 5) สิทธิของพนักงาน 6) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 7) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม และ 8) การมีสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อสร้างมีค่าเฉลี่ย 3.38 ซึ่งถือว่าปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ระยะที่ 2 เป็นการกำหนดยุทธศาสตร์การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการก่อสร้าง ด้านธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ด้านอนามัย วิศวกรโยธา และผู้รับเหมาก่อสร้าง รวมจำนวนทั้งหมด 11 คน ซึ่งได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในเชิงการวิเคราะห์ อภิปราย และสรุปเป็นยุทธศาสตร์ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างที่เหมาะสม ผลการศึกษาได้ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างจำนวน 8 ยุทธศาสตร์

ระยะที่ 3 เป็นการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานก่อสร้าง ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการก่อสร้าง ด้านธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ด้านอนามัย และวิศวกรโยธา รวมทั้งหมด 10 คน ผลการประเมินพบว่า

ยุทธศาสตร์ ทั้ง 8 ยุทธศาสตร์ สำหรับเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างของโครงการบ้านจัดสรรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี มีความเหมาะสม และอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

ทรงชัย งามวิวัฒน์กุล (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคคลที่เกี่ยวข้องในงานก่อสร้างในระดับปฏิบัติการ เพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตของบุคคลที่เกี่ยวข้องในงานก่อสร้างระดับปฏิบัติการ ซึ่งในที่นี้หมายถึง วิศวกรสนาม โฟร์แมน และคนงานก่อสร้าง ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร และทำการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตกันระหว่างกลุ่มเป้าหมายทั้งสาม โดยเริ่มจากการศึกษาหาข้อมูลตัวแปรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งแบบสอบถามแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตซึ่งแบ่งได้เป็น 8 หมวด รวมทั้งสิ้น 51 หัวข้อ จากนั้นทำการเก็บข้อมูลของกลุ่มเป้าหมายโดยเก็บข้อมูลกลุ่มละ 30 ชุด ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้วิธีการทำตารางไขว้ (Crosstab) และวิธีการวิเคราะห์ความผันแปรตัวแปรตามตัวแปรเดียว (ANOVA) โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิเคราะห์พบว่าในทั้งสามกลุ่มที่เกี่ยวข้องมีความแตกต่างด้านคุณภาพชีวิตอยู่ 19 หัวข้อ และเมื่อพิจารณาถึงระดับของคุณภาพชีวิตพบว่าคนงานก่อสร้างจะเห็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตต่ำที่สุด

บุญชัย สอนพรหม (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาทัศนคติของคนงานก่อสร้างต่อสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุในอุตสาหกรรมก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท เอส ดับบลิว ที เทคโนโลยี แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของคนงานก่อสร้างที่มีต่อสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุ และหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความปลอดภัยในงานก่อสร้าง ผลศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนป้องกันอุบัติเหตุในงานก่อสร้าง ซึ่งทำให้สามารถลดความสูญเสียในการเกิดอุบัติเหตุในงานก่อสร้าง กลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานก่อสร้างจำนวน 89 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามทัศนคติของคนงานก่อสร้างที่มีต่อสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุ ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ความคิดเห็นในการเกิดอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นว่ามาจากสาเหตุใด ผลการศึกษาพบว่า คนงานส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุเกิดจากความประมาท เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และลักษณะงาน และพบว่าตำแหน่งงานที่ต่างกันจะมีความเห็นเกี่ยวกับการเกิดอุบัติเหตุแตกต่างกัน

Hassan และคณะ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ผลของความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตของพนักงานของบริษัทระหว่างประเทศที่ประเทศมาเลเซีย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทระหว่างประเทศที่ บินตุลู ซาราวัก ประเทศมาเลเซีย และเพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของบริษัทจำนวน 179 คน ที่ได้มาจากการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ทำการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้เป็นสถิติเชิงพรรณนา พนักงานเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีอายุประมาณ 29 ปี และต่ำกว่า ส่วน

ใหญ่เป็นพนักงานทั่วไป ผลการวิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ภาระงาน เป็นผลลัพธ์ทางบวกและคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ สุขภาวะทางอารมณ์ การพัฒนาบุคคล การมีส่วนร่วมในสังคม และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล Hassan และคณะ พบว่า รูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป Hassan และคณะ ได้แนะนำให้เปลี่ยนกลุ่มตัวอย่าง เน้นทำงานวิจัยเชิงคุณภาพเปลี่ยนองค์ประกอบในโปรแกรมคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิต และเปลี่ยนประเภทขององค์กร เช่น อุตสาหกรรมการโรงแรม

จากการทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรร ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อให้รู้ถึงคุณลักษณะส่วนบุคคล และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างของโครงการบ้านจัดสรรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Copyright © by Rajamangala University of Technology Rattanakosin

All rights reserved

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรร ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อให้รู้ถึงคุณลักษณะส่วนบุคคล และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างของโครงการบ้านจัดสรรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรร ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ คนงานที่เป็นแรงงานก่อสร้างที่กำลังทำงานก่อสร้างในโครงการบ้านจัดสรร ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คนงานที่เป็นแรงงานก่อสร้างที่กำลังทำงานก่อสร้างในโครงการบ้านจัดสรร ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 200 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

1.3 ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานภาพสมรส
- 4) การศึกษา
- 5) รายได้ของแรงงานก่อสร้าง
- 6) ระยะเวลาที่ทำงานก่อสร้าง
- 7) ลักษณะงานปัจจุบัน

1.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้าง

- 1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม
- 2) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
- 3) การพัฒนาความสามารถบุคคล



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Copyright © by Rajamangala University of Technology Rattanakosin

All rights reserved

- 4) การได้รับคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 5) สิทธิของพนักงาน
- 6) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- 7) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม
- 8) การมีสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ปรับปรุงจากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยของณัฐพงศ์ นามวงษา (2552) เป็นแบบสอบถามเพื่อทราบถึงข้อมูลด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยแบบสอบถามเป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้าง ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.1 สํารวจโครงการบ้านจัดสรรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่ทำงานก่อสร้างอยู่ในโครงการบ้านจัดสรรแต่ละโครงการ โดยขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

3.3 จัดเก็บแบบสอบถามคืนหลังจากกลุ่มตัวอย่างตอบเสร็จทันที

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่าง และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อสร้างโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีเกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ยดังนี้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2551)

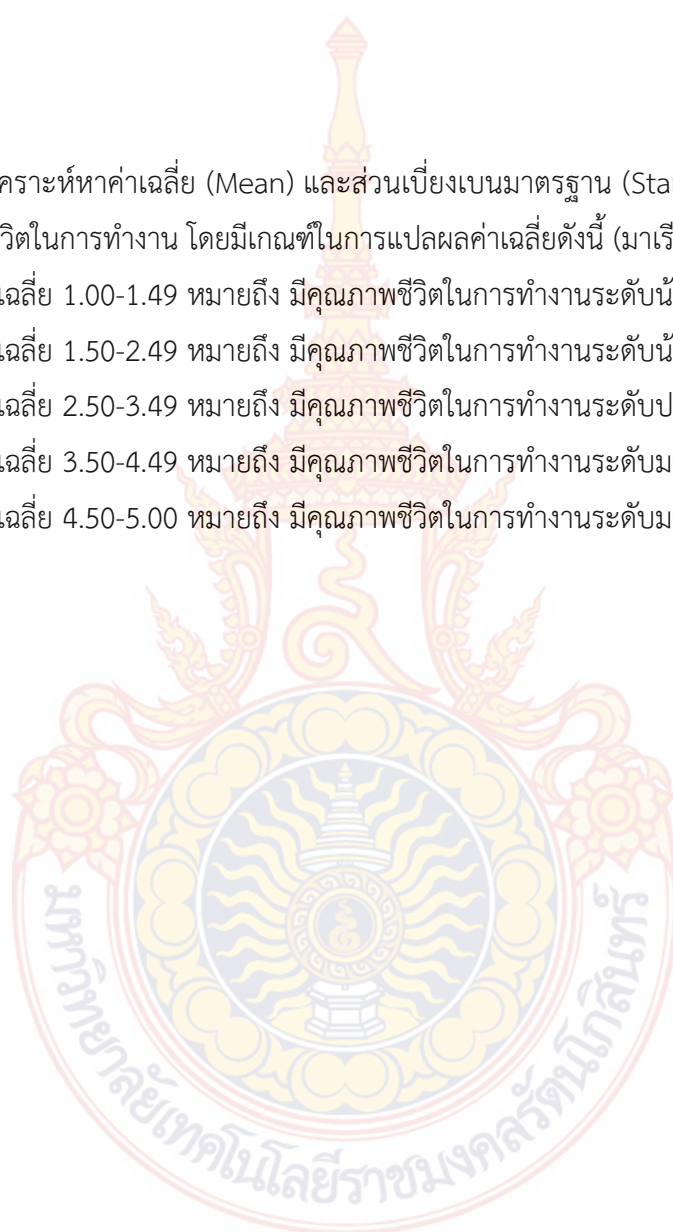
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมากที่สุด



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Copyright © by Rajamangala University of Technology Rattanakosin

All rights reserved

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรร ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อรับรู้คุณลักษณะส่วนบุคคล และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างของโครงการบ้านจัดสรรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงขอเสนอการวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของแรงงานก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรร ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา คือ แรงงานก่อสร้างที่กำลังทำงานก่อสร้างในโครงการบ้านจัดสรร สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่าง โดยแสดงเป็นจำนวน และค่าร้อยละ ดังแสดงในตารางที่ 1 – 7

ตารางที่ 1 แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (n=200)	ร้อยละ
ชาย	134	67.0
หญิง	66	33.0
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าแรงงานก่อสร้างเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง กล่าวคือ ร้อยละ 67.0 และ 33.0 ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Copyright © by Rajamangala University of Technology Rattanakosin

All rights reserved

ตารางที่ 2 แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (n=200)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	10	5.0
21-35 ปี	90	45.0
36-45 ปี	53	26.5
46 ปีขึ้นไป	47	23.5
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า อายุของแรงงานก่อสร้าง มีกลุ่มอายุระหว่าง 21-35 ปี มากที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 36-45 ปี ต่อมาคือกลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไป และกลุ่มอายุต่ำกว่า 20 ปีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.0, 26.5, 23.5 และ 5.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (n=200)	ร้อยละ
โสด	50	25.0
สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน	105	52.5
หม้าย	22	11.0
สมรสแล้วแยกกันอยู่	7	3.5
หย่า	16	8.0
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 3 สถานภาพสมรสของแรงงานก่อสร้าง พบว่า สมรสแล้วอยู่ด้วยกันมากที่สุด ร้อยละ 52.5 รองลงมา โสด ร้อยละ 25.0 หม้าย ร้อยละ 11.0 และ สมรสแล้วแยกกันอยู่ ร้อยละ 3.5

ตารางที่ 4 แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	จำนวน (n=200)	ร้อยละ
ไม่ได้รับการศึกษา	7	3.5
ประถมศึกษา	37	18.5
มัธยมศึกษาต้น	128	64.0
มัธยมศึกษาปลาย	28	14.0

รวม	200	100.0
-----	-----	-------

จากตารางที่ 4 การศึกษาของแรงงานก่อสร้าง สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่แรงงานก่อสร้างมีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 64.0 รองลงมาคือระดับประถมศึกษา ร้อยละ 18.5 มัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 14.0 และไม่ได้รับการศึกษา ร้อยละ 3.5

ตารางที่ 5 แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน (n=200)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 6,000 บาท	21	10.5
6,000-9,000 บาท	54	27.0
9,000-12,000 บาท	111	55.5
มากกว่า 12,000 บาท	14	7.0
รวม	200	100.0

ตารางที่ 5 สรุปได้ว่า แรงงานก่อสร้างมีรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 9,000 – 12,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.5 รองลงมารายได้อยู่ในช่วง 6,000-9,000 บาท ร้อยละ 27.0 ต่ำกว่า 6,000 ร้อยละ 10.5 และ รายได้มากกว่า 12,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.0

ตารางที่ 6 แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ระยะเวลาทำงาน	จำนวน (n=200)	ร้อยละ
1-10 ปี	118	59.0
11-19 ปี	70	35.0
มากกว่า 20 ปี	12	6.0
รวม	200	100.0

ตารางที่ 6 พบว่า ระยะเวลาที่ทำงานก่อสร้างในช่วง 1-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.0 ช่วง 11-19 ปี ร้อยละ 35.0 และมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 6.0

ตารางที่ 7 แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะงานปัจจุบัน

ลักษณะงานปัจจุบัน	จำนวน (n=200)	ร้อยละ
ช่าง (ช่างไฟ, ช่างไม้, ช่างปูน, ช่างทาสี,ช่างเหล็ก)	129	64.5

กรรมกรทั่วไป	71	35.5
รวม	200	100.0

ตารางที่ 7 พบว่า ลักษณะงานปัจจุบันของแรงงานก่อสร้างส่วนใหญ่เป็นช่าง (ช่างไฟ, ช่างไม้, ช่างปูน, ช่างทาสี, ช่างเหล็ก รองลงมาคือ กรรมกรทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 64.5 และ 35.5 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โครงการบ้านจัดสรร ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา คือ แรงงานก่อสร้างที่กำลังทำงานก่อสร้างในโครงการบ้านจัดสรร สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังแสดงในตารางที่ 8-16

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อสร้าง

องค์ประกอบคุณภาพชีวิต	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม	3.00	0.512	ปานกลาง
2. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	2.90	0.411	ปานกลาง
3. การพัฒนาความสามารถบุคคล	2.86	0.423	ปานกลาง
4. การได้รับคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	2.89	0.473	ปานกลาง
5. สิทธิของพนักงาน	2.71	0.491	ปานกลาง
6. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	2.85	0.527	ปานกลาง
7. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	2.77	0.476	ปานกลาง
8. การมีสภาพแวดล้อมที่ดีที่มีความปลอดภัย	2.68	0.623	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.83	0.409	ปานกลาง

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานก่อสร้างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม ($\bar{x} = 3.00$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 2.90$) ด้านการได้รับคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = 2.89$) ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล ($\bar{x} = 2.86$) ด้านความสมดุลระหว่าง

งานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{x} = 2.85$) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{x} = 2.77$) ด้านสิทธิของพนักงาน ($\bar{x} = 2.71$) และด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ดีที่มีความปลอดภัย ($\bar{x} = 2.68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อสร้างในด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม

การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. คุณได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่ตรงตามระเบียบกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน	3.11	0.591	ปานกลาง
2. คุณได้รับผลประโยชน์กับนายจ้างที่เหมาะสมกับงานที่ทำ	3.00	0.691	ปานกลาง
3. คุณได้รับสิ่งตอบแทนอื่นที่ไม่ใช่เงิน	2.98	0.750	ปานกลาง
4. คุณพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	2.90	0.705	ปานกลาง
5. การทำงานของคุณ นายจ้างกำหนดค่าจ้างให้แน่นอน	3.01	0.716	ปานกลาง
6. คุณได้รับค่าทำงานล่วงเวลาอย่างเหมาะสม	3.00	0.796	ปานกลาง
7. คุณได้รับโบนัสในการทำงานพิเศษ	2.94	0.812	ปานกลาง

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อสร้างในด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม (ต่อ)

การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
8. นายจ้างกำหนดวันเวลาในการได้รับเงินเดือนอย่างแน่นอน	3.02	0.634	ปานกลาง
9. ระยะเวลาการทำงานเหมาะสมกับรายได้ของคุณ	2.96	0.689	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.00	0.512	ปานกลาง

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานก่อสร้างในด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรมมีระดับคุณภาพชีวิตในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่ตรงตามระเบียบกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ($\bar{x} = 3.11$) นายจ้างกำหนดวันเวลาในการได้รับเงินเดือนอย่างแน่นอน ($\bar{x} = 3.02$) และนายจ้างกำหนดค่าจ้างให้แน่นอน ($\bar{x} = 3.01$) การได้รับผลประโยชน์กับนายจ้างที่เหมาะสมกับงานที่ทำ และ ได้รับค่าทำงานล่วงเวลาอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.00$) ได้รับสิ่งตอบแทนอื่นที่ไม่ใช่เงิน ($\bar{x} = 2.98$) ระยะเวลาการทำงานเหมาะสมกับรายได้ ($\bar{x} = 2.96$) ได้รับโบนัสในการทำงานพิเศษ ($\bar{x} = 2.94$) และคุณพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ($\bar{x} = 2.90$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อสร้างในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. คุณรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงานที่ทำอยู่	2.91	0.771	ปานกลาง
2. คุณเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	2.96	0.675	ปานกลาง
3. คุณมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	2.88	0.684	ปานกลาง
4. คุณคิดว่าอาชีพแรงงานก่อสร้างเป็นอาชีพที่คุณพึงพอใจ	2.97	0.701	ปานกลาง
5. คุณได้รับการสนับสนุนเรื่องการทำงานจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า	2.93	0.545	ปานกลาง
6. คุณมีโอกาที่จะได้รับความก้าวหน้าด้านการทำงานอย่างยุติธรรม	2.88	0.743	ปานกลาง
7. คุณพอใจในความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่	2.82	0.728	ปานกลาง
8. คุณพอใจในวิถีชีวิตของการเป็นแรงงานก่อสร้าง	2.86	0.702	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.90	0.411	ปานกลาง

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานก่อสร้างในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานทั้งหมดมีระดับคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ประกอบด้วย อาชีพแรงงานก่อสร้างเป็นอาชีพที่คุณพึงพอใจ ($\bar{x} = 2.97$) เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 2.96$) ได้รับการสนับสนุนเรื่องการทำงานจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า ($\bar{x} = 2.93$) รู้สึกมั่นคงในอาชีพการงานที่ทำอยู่ ($\bar{x} = 2.91$) มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และมีโอกาที่จะได้รับความก้าวหน้าด้านการทำงานอย่างยุติธรรม ($\bar{x} = 2.88$) พอใจในวิถีชีวิตของการเป็นแรงงานก่อสร้าง ($\bar{x} = 2.86$) และพอใจในความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ ($\bar{x} = 2.82$)

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อสร้างในด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล

การพัฒนาความสามารถบุคคล	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. คุณได้รับโอกาสในการที่จะเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ จากหัวหน้า	2.87	0.725	ปานกลาง
2. นายจ้างเปิดโอกาสให้คุณได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่ทำ	2.92	0.654	ปานกลาง
3. คุณเป็นผู้ที่มีความขยันในการพัฒนาทักษะการทำงาน	2.94	0.781	ปานกลาง

4. คุณเป็นผู้แสวงหาความรู้เพิ่ม	2.92	0.753	ปานกลาง
5. คุณมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถที่คุณมีอยู่จากการสนับสนุนของนายจ้าง	2.78	0.712	ปานกลาง
6. ในการทำงานคุณมีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากที่เคยทำอยู่ประจำ	2.79	0.734	ปานกลาง
7. คุณมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	2.91	0.681	ปานกลาง
8. คุณได้รับการส่งเสริมจากนายจ้างให้เข้าร่วมการอบรมประชุมสัมมนาต่าง ๆ	2.86	0.645	ปานกลาง
9. คุณมีโอกาสในการพัฒนาทักษะอาชีพนี้	2.81	0.707	ปานกลาง
10. งานที่คุณทำอยู่มีความสำคัญและมีความหมายต่อโครงการบ้านจัดสรร	2.87	0.612	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.86	0.423	ปานกลาง

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานก่อสร้างในด้านการพัฒนาความสามารถบุคคลทั้งหมดมีระดับคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ประกอบด้วย เป็นผู้ที่มีความขยันในการพัฒนาทักษะการทำงาน ($\bar{x} = 2.94$) เป็นผู้แสวงหาความรู้เพิ่ม และนายจ้างเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่ทำ ($\bar{x} = 2.92$) มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 2.91$) ได้รับโอกาสในการที่จะเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ จากหัวหน้า และงานที่ทำอยู่มีความสำคัญและมีความหมายต่อโครงการบ้านจัดสรร ($\bar{x} = 2.87$) ได้รับการส่งเสริมจากนายจ้างให้เข้าร่วมการอบรมประชุมสัมมนาต่าง ๆ ($\bar{x} = 2.86$) มีโอกาสในการพัฒนาทักษะอาชีพนี้ ($\bar{x} = 2.81$) ในการทำงานมีโอกาสดูได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากที่เคยทำอยู่ประจำ ($\bar{x} = 2.79$) มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถที่คุณมีอยู่จากการสนับสนุนของนายจ้าง ($\bar{x} = 2.78$)

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อสร้างในด้านการได้รับคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

การได้รับคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. คุณมีโอกาสที่จะสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ	3.03	0.668	ปานกลาง
2. ลักษณะงานที่คุณได้รับมอบหมายเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน	2.85	0.685	ปานกลาง
3. คุณได้รับการยอมรับจากสังคมหรือชุมชนที่ตนเองทำงานอยู่	2.85	0.777	ปานกลาง

4. คุณมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับงานกับเพื่อนร่วมงาน	2.88	0.694	ปานกลาง
5. คุณสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ เมื่อมีปัญหาที่ทำให้ไม่สบายใจ	2.95	0.721	ปานกลาง
6. การทำงานของคุณจำเป็นต้องมีการติดต่อกับบุคคลอื่น ๆ	2.82	0.729	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.89	0.473	ปานกลาง

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานก่อสร้างในด้านการได้รับคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โอกาสที่จะสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ ($\bar{x} = 3.03$) สามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ เมื่อมีปัญหาที่ทำให้ไม่สบายใจ ($\bar{x} = 2.95$) มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 2.88$) ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน และได้รับการยอมรับจากสังคมหรือชุมชนที่ตนเองทำงานอยู่ ($\bar{x} = 2.85$) ในการทำงานจำเป็นต้องมีการติดต่อกับบุคคลอื่น ๆ ($\bar{x} = 2.82$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อสร้างในด้านสิทธิของพนักงาน

สิทธิของพนักงาน	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. คุณได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม	2.84	0.762	ปานกลาง
2. คุณมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน	2.75	0.665	ปานกลาง
3. นายจ้างจัดให้คุณได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	2.77	0.783	ปานกลาง
4. คุณสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเปิดเผย	2.72	0.784	ปานกลาง
5. นายจ้างจัดให้มีวันหยุดให้คุณเดือนละ 2 ครั้ง	2.59	0.828	ปานกลาง
6. นายจ้างมีเงินประกันสังคมให้คุณ	2.63	0.726	ปานกลาง
7. คุณได้รับวันหยุดชดเชยตรงตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	2.70	0.840	ปานกลาง
8. นายจ้างได้เคารพสิทธิส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวของคุณ	2.74	0.725	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.71	0.491	ปานกลาง

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานก่อสร้างในด้านสิทธิของพนักงานทั้งหมดมีระดับคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ($\bar{x} = 2.84$) นายจ้างจัดให้ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ($\bar{x} = 2.77$) มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ

งาน ($\bar{x} = 2.75$) นายจ้างได้เคารพสิทธิส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัว ($\bar{x} = 2.74$) สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเปิดเผย ($\bar{x} = 2.72$) ได้รับวันหยุดชดเชยตรงตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ($\bar{x} = 2.70$) นายจ้างจัดให้มีเงินประกันสังคม ($\bar{x} = 2.63$) นายจ้างจัดให้มีวันหยุดเดือนละ 2 ครั้ง ($\bar{x} = 2.59$)

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อสร้างในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. คุณได้รับความกดดันจากงานที่ทำกับนายจ้าง	2.92	0.725	ปานกลาง
2. คุณมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ	2.92	0.779	ปานกลาง
3. คุณคิดว่าจำนวนชั่วโมงในการทำงานเหมาะสมกับตัวคุณเอง	2.80	0.644	ปานกลาง
4. คุณได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ	2.83	0.717	ปานกลาง
5. คุณคิดว่าชีวิตในการทำงานของคุณสมดุลกับชีวิตส่วนตัว	2.81	0.668	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.85	0.527	ปานกลาง

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานก่อสร้างในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวทั้งหมดมีระดับคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ได้รับความกดดันจากงานที่ทำกับนายจ้าง และคุณมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ ($\bar{x} = 2.92$) คุณได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ ($\bar{x} = 2.83$) คุณคิดว่าชีวิตในการทำงานของคุณสมดุลกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{x} = 2.81$) คุณคิดว่าจำนวนชั่วโมงในการทำงานเหมาะสมกับตัวคุณเอง ($\bar{x} = 2.80$)

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อสร้างในด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. คุณรู้สึกว่าการบ้านจัดสรรที่ทำงานอยู่ รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ	2.87	0.739	ปานกลาง
2. คุณรู้สึกว่าการบ้านจัดสรรที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง	2.76	0.674	ปานกลาง
3. โครงการบ้านจัดสรรของคุณมีแผนงานหรือมาตรการเพื่อป้องกันผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	2.85	0.707	ปานกลาง
4. งานที่คุณทำอยู่ไม่ปัญหาต่อสิ่งแวดล้อม	2.73	0.665	ปานกลาง

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อสร้างใน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (ต่อ)

ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
5. การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างเป็น กิจกรรมหนึ่งที่จะช่วยให้คนในสังคมหรือชุมชนสามารถรู้วิธี ป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานได้อย่างถูกต้อง	2.86	0.723	ปานกลาง
6. โครงการบ้านจัดสรรที่คุณทำอยู่มีการกำจัดของเสียจากการ ก่อสร้างอย่างถูกวิธีและเป็นระบบ	2.75	0.655	ปานกลาง
7. โครงการบ้านจัดสรรที่คุณทำอยู่ทำกิจกรรมที่เป็นการ ช่วยเหลือสังคมและชุมชน	2.81	0.748	ปานกลาง
8. โครงการบ้านจัดสรรที่คุณทำอยู่มีกิจกรรมที่เผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับการทำงานก่อสร้าง เช่น การประชุมเพื่อความปลอดภัย (Safety Meeting)	2.66	0.740	ปานกลาง
9. โครงการบ้านจัดสรรที่คุณทำอยู่มีการใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อ รณรงค์ต่อสังคมให้เกิดการรักษาสภาพแวดล้อม	2.73	0.789	ปานกลาง
10. คุณรู้สึกว่าการโฆษณาชวนเชื่อและการไม่เอาเปรียบ ผู้บริโภคเป็นเทคนิคด้านการตลาดอีกด้านหนึ่งของโครงการ บ้านจัดสรร	2.75	0.702	ปานกลาง
11. คุณคิดว่าโครงการบ้านจัดสรรของคุณมีการปฏิบัติเกี่ยวกับ การจ้างงานอย่างถูกต้องตรงตามระเบียบกฎหมายคุ้มครอง แรงงาน	2.76	0.811	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.77	0.476	ปานกลาง

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานก่อสร้างในด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมทั้งหมดมีระดับคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ประกอบด้วย โครงการบ้านจัดสรรที่ทำงานอยู่รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ($\bar{x} = 2.87$) การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างเป็นกิจกรรมหนึ่งที่จะช่วยให้คนในสังคมหรือชุมชนสามารถรู้วิธีป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานได้อย่างถูกต้อง ($\bar{x} = 2.86$) โครงการบ้านจัดสรรมีแผนงานหรือมาตรการเพื่อป้องกันผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ($\bar{x} = 2.85$) โครงการบ้านจัดสรรทำกิจกรรมที่เป็นการช่วยเหลือสังคมและชุมชน ($\bar{x} = 2.81$) งานที่ทำมีส่วนเกี่ยวข้องทั้งกับสังคมโดยตรงและโครงการบ้านจัดสรรมีการ

ปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานอย่างถูกต้องตรงตามระเบียบกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ($\bar{x} = 2.76$) โครงการบ้านจัดสรรมีการกำจัดของเสียจากการก่อสร้างอย่างถูกวิธีและเป็นระบบ และการโฆษณาชวนเชื่อและการไม่เอาเปรียบผู้บริโภคเป็นเทคนิคด้านการตลาดอีกด้านหนึ่งของโครงการบ้านจัดสรร ($\bar{x} = 2.75$) งานที่คุณทำอยู่ไม่เป็นปัญหาต่อสิ่งแวดล้อม และโครงการบ้านจัดสรรที่ทำอยู่มีการใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อรณรงค์ต่อสังคมให้เกิดการรักษาสภาพแวดล้อม ($\bar{x} = 2.73$) โครงการบ้านจัดสรรมีกิจกรรมที่เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการทำงานก่อสร้าง ($\bar{x} = 2.66$)

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อสร้างในด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย

การมีสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. คุณรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ทำงาน	2.76	0.767	ปานกลาง
2. คุณได้รับแจกอุปกรณ์นิรภัยในขณะที่ทำงาน เช่น หมวกนิรภัย ถุงมือ แวนตา รองเท้านิรภัย ฯลฯ	2.60	0.744	ปานกลาง
3. โครงการบ้านจัดสรรของคุณได้จัดฝึกทักษะทางด้านความปลอดภัย	2.61	0.808	ปานกลาง
4. สถานที่ปฏิบัติงานมีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ	2.71	0.782	ปานกลาง
5. คุณรู้สึกสะดวกสบายในการทำงาน	2.74	0.858	ปานกลาง
6. มีป้ายสัญลักษณ์เตือนอันตรายในบริเวณเขตก่อสร้าง	2.64	0.791	ปานกลาง
7. เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอยู่ในสภาพดีและมีการตรวจสอบอยู่เสมอ	2.75	0.808	ปานกลาง
8. มีที่จัดเก็บวางเครื่องมือและอุปกรณ์ก่อสร้างที่เป็นระเบียบ	2.70	0.797	ปานกลาง
9. มีการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ชยะ น้ำเสีย	2.68	0.769	ปานกลาง
10. มีการจัดทำรั้วหรือเขตกั้นและปิดประกาศแสดงเขตก่อสร้างโดยรอบบริเวณที่ก่อสร้าง	2.72	0.892	ปานกลาง
11. บันไดทางเดินไม่มีวัสดุที่จะใช้งานและสิ่งกีดขวาง	2.68	0.794	ปานกลาง
12. มีการจัดเก็บกองวัสดุประเภท เศษไม้ เศษเหล็ก เศษวัสดุเหลือใช้มีการเก็บรวมกองให้เรียบร้อยและไม่กองไว้ในลักษณะที่เป็นอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงาน	2.72	0.841	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.68	0.623	ปานกลาง

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานก่อสร้างในด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยทั้งหมดมีระดับคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ประกอบด้วย รู้สึกปลอดภัยใน

ขณะที่ทำงาน ($\bar{x} = 2.87$) เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอยู่ในสภาพดีและมีการตรวจสอบอยู่เสมอ ($\bar{x} = 2.75$) คุณรู้สึกสะดวกสบายในการทำงาน ($\bar{x} = 2.74$) มีการจัดเก็บกองวัสดุประเภท เศษไม้ เศษเหล็ก เศษวัสดุเหลือใช้มีการเก็บรวมกองให้เรียบร้อยและไม่กองไว้ในลักษณะที่เป็นอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงาน และมีการจัดทำรั้วหรือเขตกันและปิดประกาศแสดงเขตก่อสร้างโดยรอบบริเวณที่ก่อสร้าง ($\bar{x} = 2.72$) สถานที่ปฏิบัติงานมีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ ($\bar{x} = 2.71$) มีที่จัดเก็บวางเครื่องมือและอุปกรณ์ก่อสร้างที่เป็นระเบียบ ($\bar{x} = 2.70$) มีการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน และบันไดทางเดินไม่มีวัสดุที่จะใช้งานและสิ่งกีดขวาง ($\bar{x} = 2.68$) มีป้ายสัญลักษณ์เตือนอันตรายในบริเวณเขตก่อสร้าง ($\bar{x} = 2.64$) โครงการบ้านจัดสรรของคุณได้จัดฝึกทักษะทางด้านความปลอดภัย ($\bar{x} = 2.61$) คุณได้รับแจกอุปกรณ์นิรภัยในขณะที่ทำงาน ($\bar{x} = 2.60$)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Copyright © by Rajamangala University of Technology Rattanakosin

All rights reserved

บรรณานุกรม

- กฎกระทรวง “กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ. 2551.” www.apsthailand.com, 2551.
- กนกวรรณ ชูชีพ. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2551.
- กรมสุขภาพจิต, กระทรวงสาธารณสุข. “เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย.” <http://www.dmh.go.th/test/whoqol/>, 2545.
- กลุ่มงานกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน, สำนักงานกองทุนเงินทดแทน. รายงานประจำปี 2555 กองทุนเงินทดแทน. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนเงินทดแทน, 2556.
- งานนโยบายและแผน, องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้. แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2555 – 2559). ประจวบคีรีขันธ์ : สำนักปลัด, 2556.
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน, เทศบาลเมืองหัวหิน. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา (พ.ศ. 2556-2560). ประจวบคีรีขันธ์ : กองวิชาการและแผนงาน, 2555.
- ฉวีวรรณ เรืองทัย. “การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานอพยพในจังหวัดสมุทรปราการ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, 2541.
- ไฉไล ผาเงิน. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกเด็ก โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์.” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542.
- ชุติกาญจน์ ศิริคำ. “ทัศนคติของแรงงานก่อสร้างเกี่ยวกับสวัสดิการในอุตสาหกรรมก่อสร้าง.” การศึกษาโครงการเฉพาะปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมและการบริหารการก่อสร้าง คณะวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2551.
- ณัฐพงศ์ นามวงษา. “การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างของโครงการบ้านจัดสรรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2552.
- ทรงชัย งามวิวัฒน์กุล. “การศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคคลที่เกี่ยวข้องในงานก่อสร้าง.” โครงการ

เฉพาะเรื่องปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมและการบริหารการก่อสร้าง คณะวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2552.

ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน.” อ้างโดย สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ.” รายงานการศึกษาวิจัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง, 2551.

ทิพวัลย์ เรืองขจร. วิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต. โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 2554.

ธนกฤต ชัยถวัลย์วงศ์, และรัศมน กัลยาศิริ. “การตีมูลค่าของผลงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร.” วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. 58 (4 ตุลาคม-ธันวาคม 2556) : 345-358.

ธนิตย์ มีวาสนา. “การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี.” รายงานการศึกษานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2553.

ฉันทพัฒน์ พิรุณโปรย. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

ธนาคารไทยพาณิชย์. “ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ไทยในช่วงก่อนก้าวสู่ AEC.” <http://www.scbsme.com/th/business-knowledge/business/747>, 4 มีนาคม 2557.

นฤตล มีเพียร. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.

นรัตวี รัตนวิทย์. “การประยุกต์ใช้เทคนิคและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในโรงปฏิบัติการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.” งานวิจัยของสาขาวิชาวิศวกรรมการผลิต คณะเทคโนโลยีการเกษตร, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, 2556.

นางเยาว์ อรุณศิริวงศ์. **หน่วยที่ 11 การพัฒนาคุณภาพชีวิต**. เอกสารการสอนชุดวิชา การจัดการทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. พิมพ์ครั้งที่ 6. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2546.

บุญชัย สอนพรหม. “การศึกษาทัศนคติของคณงานก่อสร้างต่อสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุในอุตสาหกรรมก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท เอส ดับบลิว ที เทคโนโลยี แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด.” โครงการตามหลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2555.

บุญชู ชาวเชียงขวาง และคนอื่น ๆ. “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ใช้แรงงานก่อสร้างในบริษัทรับเหมาบางแห่งในจังหวัดสุพรรณบุรี.” โรงพยาบาลเจ้าพระยา ยมราช, 2543.

“ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยเขตก่อสร้าง”.

ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 102, ตอนที่ 134 (26 กันยายน): 1, 2528.

“ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 129, ตอนที่ 183 ง. (30 พฤศจิกายน): 2555.

“พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554.”

ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 128, ตอนที่ 4 ก (17 มกราคม): 1-22, 2554.

มานะ สีนธวงษานนท์. “คุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2534.

มาเรียม นิลพันธุ์. **วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.

มาสริน ศุกลปักษ์, จริญญาพร เจริญโล่ทองดี และดารณี มิตรสุภาพ. “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและบรรยากาศองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า.” วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ. 5(มกราคม – มิถุนายน 2554) : 32-39.

รุ่งลักษณ์ รอดขำ. “แนวคิดและทฤษฎีของ Abraham H.Maslow.” <http://rungdba-04.blogspot.com/2012/10/abraham-hmaslow.html>, 4 ตุลาคม 2555.

วิฑูรย์ เตโช. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2541.

ศิริ ฮามสุโพธิ์. 2543. “ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต.” อ้างโดย ญัฐพงศ์ นามวงษา. “การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างของโครงการบ้านจัดสรรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2552

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, และคนอื่น ๆ. **คุณภาพชีวิต การทำงานและความสุข.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด, 2556.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, และคนอื่น ๆ. **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง Happiness.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด, 2555.

ศรีเมือง พลังฤทธิ์. “วิจัยคุณภาพชีวิตประชากร.” http://www.med.tu.ac.th/uploads/article/PDF/25_01_53.pdf, 18 ตุลาคม 2555.

สมยศ นาวิการ. **ธุรกิจเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, 2540.

สมใจ ฉัตรไทย. “คุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้าง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาประชากรศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล, 2543.

สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง. “**คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ.**” รายงานการศึกษาวิจัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง, 2551.

สำนักความปลอดภัยแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. “ความปลอดภัยในงานก่อสร้าง.” www.oshthai.org, 2552.

สำนักวิชาแพทยศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. “การเกิดอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน.” http://www.sut.ac.th/im/618241-BASIC_OCC/leson%206-1.htm, 2549.

สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์. “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 2546.

สุรศักดิ์ ราษี. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของกรรมกรก่อสร้างในจังหวัดเลย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา สำนักงานบัณฑิตศึกษา, สถาบันราชภัฏเลย, 2546.

องค์การอนามัยโลก. “Introducing the WHOQOL instruments.” http://depts.washington.edu/seago/docs/WHOQOL_Info.pdf, n.d.

อรรรรณ น้อยวัฒน์. “สุขภาพกับคุณภาพชีวิต.” http://www.stou.ac.th/schools/shs/booklet/book55_3/pbhealth.html, 2555.

- อาภา สธนเสาวภาคย์. “ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงานก่อสร้าง.” <http://www.scribd.com/doc, 2552>.
- อารักษ์ สุขสวัสดิ์. 2545. “เปรียบเทียบความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตระหว่างคนงานในโรงงานกับประชาชนภายในอำเภอแกลง จังหวัดระยอง.” อ้างโดย ธนิตย์ มีวาสนา. “การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี.” รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2553.
- Borthwick-Duffy, Sharon A. “Quality of life and quality of care in mental retardation.” **Mental retardation in the year 2000.** (1992) : 52-66.
- Builder News. “สถานการณ์แรงงานและแนวทางการพัฒนากำลังคนในภาคก่อสร้าง.” <http://www.buildernews.in.th/page.php?a=10&n=176&cno=5446>, 28 พฤษภาคม 2556.
- Chatchawan Wichaisuchart. “ความหมายและความสำคัญของงานก่อสร้าง.” https://wiki.stjohn.ac.th/groups/poly_basiscourse/wiki/489d3/, 24 เมษายน 2555.
- Dubrin, Andrew J. 1981. *Personal and Human Resource Management.* อ้างโดย นฤดล มีเพียร. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน).” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.
- Emerson, Eric B. “Evaluating the impact of deinstitutionalisation on the lives of mentally retarded people.” **American Journal of Mental Deficiency.** 90(3) (Nov 1985) : 277-288.
- Felce, David and Perry Jonathan. “Quality of Life: Its Definition and Measurement.” **Research in Developmental Disabilities.** 16 (1995) : 51-74.
- Harri, M. “Assessing the quality of the working life or nurse educators in Finland: Perceptions of nurse educators and their spouses.” **Journal of Advanced Nursing.** 21 (1995) : 378-386.
- Hassan, Narehan, Ma’amor, Hairunnisa, Razak, A. Norfadzillah, and Freziamella, Lapok. “The Effect of Quality of Work Life (QWL) Programs on Quality of Life (QOL) Among Employees at Multinational Companies in Malaysia.” **Procedia Social and Behavioral Sciences.** 112 (2014) : 24-34
- Landesman, Sharon. “Quality of life and personal life satisfaction: Definition and measurement issues”. **Mental Retardation,** 24(3). (Jun 1986) : 141-143.

Werther, William B. and Davis, Keith. **Human Resources and Personnel Management.**
4th ed. New York : McGraw-Hill, 1993.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Copyright © by Rajamangala University of Technology Rattanakosin

All rights reserved



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Copyright © by Rajamangala University of Technology Rattanakosin

All rights reserved

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้าง
โครงการบ้านจัดสรร ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล
ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนอ่านแบบสอบถามแต่ละส่วนให้เข้าใจ
3. ขอให้ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง
4. ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่าน
เพราะคำตอบของท่านจะเป็นความลับ นอกจากนี้จะนำไปใช้ในการวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งในความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขอขอบคุณในความร่วมมือของ
ท่านมา ณ โอกาสนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

นายพิทยา สุขจินดา

นางสาวรัศมี รัตนประชา

Copyright © by Rajamangala University of Technology Rattanakosin ผู้วิจัย

All rights reserved

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้าง
โครงการบ้านจัดสรร ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 1 : ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง ให้เติมคำลงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย (/) ลงใน ให้ตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 20 ปี 2. 20 - 35 ปี
 3. 36 - 45 ปี 4. 46 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

1. โสด 2. สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน
 3. หม้าย 4. สมรสแล้วแยกกันอยู่
 5. หย่า

4. การศึกษา

1. ไม่ได้รับการศึกษา 2. ประถมศึกษา
 3. มัธยมศึกษาตอนต้น 4. มัธยมศึกษาตอนปลาย
 5. อื่น ๆ ระบุ

5. รายได้ของแรงงานก่อสร้าง

1. ต่ำกว่า 6,000 บาท 2. 6,000 - 9,000 บาท

3. 9,000 – 12,000 บาท 4. มากกว่า 12,000 บาท
6. ระยะเวลาที่ทำงานก่อสร้าง
1. 1 - 10 ปี 2. 11 - 20 ปี 3. มากกว่า 20 ปี
7. ลักษณะงานปัจจุบัน
1. ช่าง (ช่างไฟฟ้า, ช่างไม้, ช่างปูน, ช่างทาสี, ช่างเหล็ก)
2. กรรมกรทั่วไป

ตอนที่ 2 : คำถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 องค์ประกอบ					
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (/) ที่ตัวเลขที่ตรงกับระดับคุณภาพชีวิตของท่านซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้					
5 หมายถึง ท่านมีความเห็นด้วยมากที่สุด					
4 หมายถึง ท่านมีความเห็นด้วยมาก					
3 หมายถึง ท่านมีความเห็นด้วยปานกลาง					
2 หมายถึง ท่านมีความเห็นด้วยน้อย					
1 หมายถึง ท่านมีความเห็นด้วยน้อยที่สุด					
ประเด็นมิติที่วัด	ระดับคุณภาพชีวิต				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม					
1.1 คุณได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่ตรงตามระเบียบกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน					
1.2 คุณได้รับผลประโยชน์กับนายจ้างที่เหมาะสมกับงานที่ทำ					
1.3 คุณได้รับสิ่งตอบแทนอื่นที่ไม่ใช่เงิน					
1.4 คุณพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน					
1.5 การทำงานของคุณ นายจ้างกำหนดค่าจ้างให้แน่นอน					

1.6	คุณได้รับค่าทำงานล่วงเวลาอย่างเหมาะสม					
1.7	คุณได้รับโบนัสในการทำงานพิเศษ					
1.8	นายจ้างกำหนดวันเวลาในการได้รับเงินเดือนอย่างแน่นอน					
1.9	ระยะเวลาการทำงานเหมาะสมกับรายได้ของคุณ					
2. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน						
2.1	คุณมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงานที่ทำอยู่					
2.2	คุณเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
2.3	คุณมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
ประเด็นมิติที่วัด		ระดับคุณภาพชีวิต				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2.4	คุณคิดว่าอาชีพแรงงานก่อสร้างเป็นอาชีพที่คุณพึงพอใจ					
2.5	คุณได้รับการสนับสนุนเรื่องการทำงานจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า					
2.6	คุณมีโอกาที่จะได้รับความก้าวหน้าด้านการทำงานอย่างยุติธรรม					
2.7	คุณพอใจในความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่					
2.8	คุณพอใจในวิถีชีวิตของการเป็นแรงงานก่อสร้าง					
3. การพัฒนาความสามารถบุคคล						
3.1	คุณได้รับโอกาสในการที่จะเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ จากหัวหน้า					
3.2	นายจ้างเปิดโอกาสให้คุณได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่ทำ					
3.3	คุณเป็นผู้ที่มีความขยันในการพัฒนาทักษะการทำงาน					
3.4	คุณเป็นผู้แสวงหาความรู้เพิ่ม					
3.5	คุณมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถที่คุณมีอยู่จากการสนับสนุนของนายจ้าง					

3.6	ในการทำงานคุณมีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากที่เคยทำอยู่ประจำ					
3.7	คุณมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่					
3.8	คุณได้รับการส่งเสริมจากนายจ้างให้เข้าร่วมการอบรม ประชุมสัมมนาต่าง ๆ					
3.9	คุณมีโอกาสในการพัฒนาทักษะอาชีพนี้					
3.10	งานที่คุณทำอยู่มีความสำคัญและมีความหมายต่อโครงการ บ้านจัดสรร					

ประเด็นมิติที่วัด	ระดับคุณภาพชีวิต				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4. การได้รับคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
4.1 คุณมีโอกาสที่จะสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ					
4.2 ลักษณะงานที่คุณได้รับมอบหมายเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน					
4.3 คุณได้รับการยอมรับจากสังคมหรือชุมชนที่ตนเองทำงานอยู่					
4.4 คุณมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับงานกับเพื่อนร่วมงาน					
4.5 คุณสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ เมื่อมีปัญหาที่ทำให้ไม่สบายใจ					
4.6 การทำงานของคุณจำเป็นต้องมีการติดต่อกับบุคคลอื่น ๆ					
5. สิทธิของพนักงาน					
5.1 คุณได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม					
5.2 คุณมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน					
5.3 นายจ้างจัดให้คุณได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี					

5.4	คุณสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเปิดเผย					
5.5	นายจ้างจัดวันหยุดให้คุณ เดือนละ 2 ครั้ง					
5.6	นายจ้างมีเงินประกันสังคมสำหรับคุณ					
5.7	คุณได้รับวันหยุดชดเชยตรงตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน					
5.8	นายจ้างได้เคารพสิทธิส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวของคุณ					
6. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว						
6.1	คุณได้รับความกดดันจากงานที่ทำกับนายจ้าง					
6.2	คุณมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ					
6.3	คุณคิดว่าจำนวนชั่วโมงในการทำงานเหมาะสมกับตัวคุณเอง					

ประเด็นมิติที่วัด	ระดับคุณภาพชีวิต					
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
6.4						
6.5						
7. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม						
7.1						
7.2						
7.3						
7.4						

7.5 การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างเป็นกิจกรรมหนึ่งที่ช่วยให้คนในสังคมหรือชุมชนสามารถรู้วิธีป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานได้อย่างถูกต้อง					
7.6 โครงการบ้านจัดสรรที่คุณทำอยู่มีการกำจัดของเสียจากการก่อสร้างอย่างถูกวิธีและเป็นระบบ					
7.7 โครงการบ้านจัดสรรที่คุณทำอยู่ทำกิจกรรมที่เป็นการช่วยเหลือสังคมและชุมชน					
7.8 โครงการบ้านจัดสรรที่คุณทำอยู่มีกิจกรรมที่เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการทำงานก่อสร้าง เช่น การประชุมเพื่อความปลอดภัย (Safety Meeting)					
7.9 โครงการบ้านจัดสรรที่คุณทำอยู่มีการใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อรณรงค์ต่อสังคมให้เกิดการรักษาสภาพแวดล้อม					
7.10 คุณรู้สึกว่าการโฆษณาชวนเชื่อและการไม่เอาเปรียบผู้บริโภคเป็นเทคนิคด้านการตลาดอีกด้านหนึ่งของโครงการบ้านจัดสรร					
7.11 คุณคิดว่าโครงการบ้านจัดสรรของคุณมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานอย่างถูกต้องตรงตามระเบียบกฎหมายคุ้มครองแรงงาน					
ประเด็นมิติที่วัด	ระดับคุณภาพชีวิต				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8. การมีสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย					
8.1 คุณรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ทำงาน					
8.2 คุณได้รับแจกอุปกรณ์นิรภัยในขณะที่ทำงาน เช่น หมวกนิรภัย ถุงมือ แวนตา รองเท้านิรภัย ฯลฯ					
8.3 โครงการบ้านจัดสรรของคุณได้จัดฝึกทักษะทางด้านความปลอดภัย					
8.4 สถานที่ปฏิบัติงานมีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ					
8.5 คุณรู้สึกสะดวกสบายในการทำงาน					

8.6 มีป้ายสัญลักษณ์เตือนอันตรายในบริเวณเขตก่อสร้าง					
8.7 เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอยู่ในสภาพดีและมีการตรวจสอบอยู่เสมอ					
8.8 มีที่จัดเก็บวางเครื่องมือและอุปกรณ์ก่อสร้างที่เป็นระเบียบ					
8.9 มีการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ขยะ น้ำเสีย					
8.10 มีการจัดทำรั้วหรือเขตกั้นและปิดประกาศแสดงเขตก่อสร้างโดยรอบบริเวณที่ก่อสร้าง					
8.11 บันไดทางเดินไม่มีวัสดุที่จะใช้งานและสิ่งกีดขวาง					
8.12 มีการจัดเก็บกองวัสดุประเภท เศษไม้ เศษเหล็ก เศษวัสดุเหลือใช้ มีการเก็บรวมกองให้เรียบร้อยและไม่กองไว้ในลักษณะที่เป็นอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงาน					

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Copyright © by Rajamangala University of Technology Rattanakosin

All rights reserved

ประวัติผู้วิจัย



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Copyright © by Rajamangala University of Technology Rattanakosin

ประวัติผู้วิจัย

1. ชื่อ-สกุล นายพิทยา สุขจินดา

2. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์

3. หน่วยงานที่สามารถติดต่อได้
คณะวิศวกรรมศาสตร์

All rights reserved

วิทยาเขตศาลายา
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
 96 หมู่ 3 ถนนพุทธมณฑล สาย 5 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล
 จังหวัดนครปฐม 73170
 e-mail: p.sukjinda@gmail.com

4. ประวัติการศึกษา

ปริญญาโท มหาวิทยาลัยรังสิต
 วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา), 2549
 ปริญญาตรี สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา), 2546
 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทเวศร์
 ครุศาสตรอุตสาหกรรมบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา), 2532

5. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัย

โครงการวิจัยเรื่อง “ความมีวินัยต่อตนเองของนักศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยี
 วิศวกรรมไฟฟ้าในการเรียนวิชาเขียนแบบวิศวกรรม” มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
 ประจำปีงบประมาณ 2554

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Copyright © by Rajamangala University of Technology Rattanakosin

All rights reserved

ประวัติผู้วิจัย

1. ชื่อ-สกุล นางสาวรัศมี รัตนประชา

2. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์

3. หน่วยงานที่สามารถติดต่อได้

คณะศิลปศาสตร์

พื้นที่วิทยาเขตวังไกลกังวล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ถนนเพชรเกษม ตำบลหนองแก อำเภอหัวหิน

จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 77110

e-mail: nratanapracha@gmail.com

4. ประวัติการศึกษา

ปริญญาโท

University of South Australia

Master of Education Studies (TESOL), 2540

ปริญญาตรี

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาฝรั่งเศส) เกียรตินิยมอันดับ 2, 2531

5. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัย

โครงการวิจัยเรื่อง “ การศึกษาพฤติกรรมการอ่านภาษาอังกฤษของนักศึกษาด้วยวิธีการบอก กระบวนการคิด ” มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ประจำปีงบประมาณ 2554