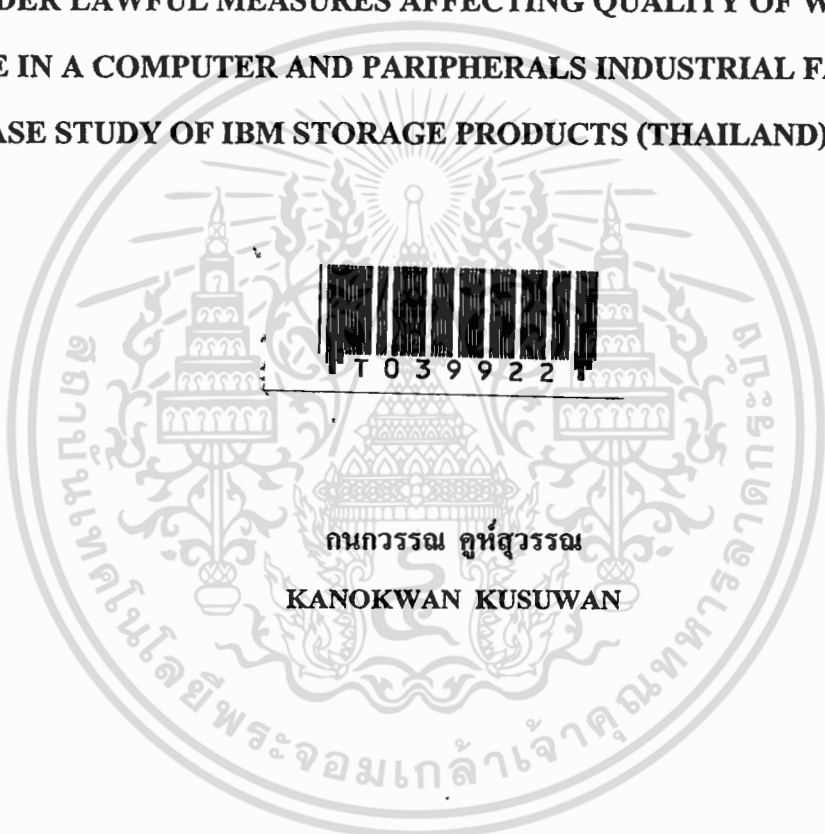


การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ประกอบ
กรณีศึกษา : บริษัทไอบีเอ็ม สตอเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด

A STUDY ON THE OPINION OF EMPLOYEES PERFORMING DUTY
UNDER LAWFUL MEASURES AFFECTING QUALITY OF WORKING
LIFE IN A COMPUTER AND PARIPHERALS INDUSTRIAL FACTORY :
A CASE STUDY OF IBM STORAGE PRODUCTS (THAILAND) CO., LTD.



กนกวรรณ คุฬสุวรรณ
KANOKWAN KUSUWAN

สารนิพนธ์เล่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2543

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน 39922
วัน, เดือน, ปี 11 ก.ค. 2544

b.....
i.....

ไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำซ้ำหรือเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**A STUDY ON THE OPINION OF EMPLOYEES PERFORMING DUTY
UNDER LAWFUL MEASURES AFFECTING QUALITY OF WORKING
LIFE IN A COMPUTER AND PARIPHERALS INDUSTRIAL FACTORY :
A CASE STUDY OF IBM STORAGE PRODUCTS (THAILAND) CO., LTD.**



**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE PROGRAM INDUSTRIAL MANAGEMENT
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2000

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อสารนิพนธ์

การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการในการดำเนินงานตามมาตรการทางกฎหมายที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ประกอบ กรณีศึกษา : บริษัท ไอบีเอ็ม สดอเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด

นักศึกษา

นางสาวกนกวรรณ กุห์สุวรรณ

ปริญญา

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชา

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2543

อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์

ผศ.ดร. วรรณารด แสงมณี

อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ร่วม

ผศ.ดร. มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ

บทคัดย่อ

เนื้อหาของสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นการสอบถามความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการในการดำเนินงานตามมาตรการทางกฎหมายที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ประกอบ กรณีศึกษาบริษัท ไอบีเอ็ม สดอเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาลักษณะการดำเนินการตามมาตรการทางด้านกฎหมาย 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ ภายใต้การดำเนินการตามมาตรการทางกฎหมาย 3) เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ

กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา คือ พนักงานปฏิบัติการของบริษัท ไอบีเอ็ม สดอเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 118 คน ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของลูกจ้าง และ 2) แบบสอบถามความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ด้านสวัสดิการ และด้านความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย , t - test , F - test และ LSD

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานปฏิบัติการส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 18 - 24 ปี คิดเป็นร้อยละ 74.36 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 79.49 มีการศึกษาระดับชั้นม. 6 และปวช. คิดเป็นร้อยละ 55.56 มีรายได้ไม่เกิน 5,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 54.70 และสภาพความเป็นอยู่ส่วนใหญ่พักอาศัยบ้านของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 38.46

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการศึกษาการดำเนินงานตามมาตรการทางกฎหมายของบริษัทฯ พบว่า บริษัทฯ ได้ดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเป็นอย่างดี และการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้การดำเนินการตามมาตรฐานทางกฎหมาย พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับที่ดีในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสวัสดิการ ด้านสิทธิประโยชน์ และด้านสภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้ 4.20 , 3.99 , 3.93 และ 3.76 ส่วนด้านค่าตอบแทนการทำงานพนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 2.82 จากผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการของบริษัทไอบีเอ็มจึงถือได้ว่า พนักงานของบริษัทฯ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับที่ดี ส่วนการศึกษาความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการกับตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้

สรุปได้ว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในบางด้าน แยกเป็นกลุ่มได้ดังต่อไปนี้

1. เพศ พบว่าทั้ง 2 กลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน และด้านสิทธิประโยชน์
2. อายุ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในด้านสภาพการทำงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน
3. สถานภาพสมรส พบว่าทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน และด้านสิทธิประโยชน์
4. ระดับการศึกษา พบว่าทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านสิทธิประโยชน์ และด้านความปลอดภัยในการทำงาน
5. รายได้ พบว่าทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านสวัสดิการ และด้านความปลอดภัยในการทำงาน

Thematic Title	A study on the Opinion of Employees Performing Duty under Lawful Measures Affecting Quality of Working Life in a Computer and Peripherals Industrial Factory : A Case Study of IBM Storage Products (Thailand) Co., Ltd.
Student's Name	Miss Kanokwan Kusuwan
Student ID.	40064501
Degree Sought	Master of Science
Programme	Industrial Management
Year	2000
Thematic Advisor	Assist.Prof. Dr. Woranat Sangmanee
Thematic Coadvisor	Assist.Prof. Dr. Manat Pithuncharunlap

ABSTRACT

This thematic is focused on the inquiry of the opinions of employees performing duty under the law affecting quality of working life in a computer hardware and accessory industrial of IBM Storage Products (Thailand) Co., Ltd. for the following objectives: 1) To study work regulation along with the law. 2) To study the opinion of employees on working life quality of in many aspects under the law. 3) To study factors which can effect employees' working life.

A total of 118 employees of IBM Storage Products (Thailand) Co., Ltd. were included in the study. Questionnaire which used to gathering the data were consist with 2 parts, employees' basic information and a 5 set of questions for opinion on working life quality which were including working condition, salary, right and benefits, welfare, and Safety at work. Mean, t-test, F-test and LSD were employed to describe the data.

The result of the study was with revelation shown that most of the staff performing duty or out of the total number 74.36% were with age ranging from 18-24 years old. 79.49% were single. 55.56% had education qualification of Mathayomsuksa 6 and vocational certificate. 54.70% had monthly salary of not exceeding 5,000 Baht. 38.46% had their general living condition which were mainly residing in their own homes.

The study was with findings that the level of the opinions of the staff performing duty to quality of working life under lawful measures were rather good in the aspects of the following : Safety at work, welfare, right and benefits, and working condition with average values as following respectively 4.20, 3.99, 3.93 and 3.76. In respect of remuneration return payment the staff were with medium level of opinions, with average value of 2.82. The result of this study of staff performing work of IBM can be concluded that the Company's staff had a good quality of working life. The study on the difference of opinions staff performing work with various variables for instances sex, age marital status , education qualification level, and income revenue was with conclusion that different factors affected different influence to the levels of opinions in certain ways separated into groups as following:

1. SEX. It was found that both groups had different opinions in respect of working conditions, return payment for work and right of benefits;
2. AGE. It was found that all 3 groups had different opinions in respect of working condition and safety at work;
3. MARITAL STATUS. It was found that all 3 groups had different opinions in respect of working condition, return payment for work and on right of benefits for working;
4. EDUCATION QUALIFICATION LEVEL. It was found that all 3 groups had different opinions in respect of working condition, return payment for work, right of benefits for work, and on safety at work;
5. INCOME. It was found that all 3 groups had different opinions in respect of the condition for work, return payment for work, on right of benefits for working, welfare and on safety at work.

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร. วรนารด แสงมณี ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำสาระนิพนธ์ ดร. มนต์ ไพฑูรย์เจริญลาภ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมในการทำสาระนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษาอย่างใกล้ชิดและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้สาระนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี รวมถึงคณาจารย์ทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

กราบขอบพระคุณบิดา มารดา และทุกคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจตลอดระยะเวลาในการจัดทำสาระนิพนธ์

กราบขอบพระคุณคุณ วรพจน์ กาญจนภา ผู้จัดการบริหารทรัพยากรบุคคลบริษัท ไอบีเอ็ม สตอเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ให้ความอนุเคราะห์ให้เข้าทำการศึกษาวิจัย และกราบขอบพระคุณ คุณพิไลลักษณ์ ทองประไพ ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

กราบขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และบัณฑิตวิทยาลัยสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่อำนวยความสะดวกในการจัดทำสาระนิพนธ์ฉบับนี้

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ไม่อาจสำเร็จลงได้ หากปราศจากความร่วมมือของพนักงานปฏิบัติการบริษัท ไอบีเอ็ม สตอเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด ทุกท่าน ที่กรุณาตอบแบบสอบถามอย่างตรงตามความเป็นจริง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณพนักงานทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

กนกวรรณ กุฬสุวรรณ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	III
กิตติกรรมประกาศ	V
สารบัญ	VI
สารบัญตาราง	VIII
สารบัญภาพ	XIII
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	10
1.3 ขอบเขตของการศึกษา.....	10
1.4 วิธีการศึกษา.....	11
1.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	11
1.6 สมมติฐานในการศึกษา.....	12
1.7 คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา.....	13
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	15
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	16
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานไทย.....	35
2.3 กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	39
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	66
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย	73
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	73
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	74
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	77
3.4 การแปลความหมายของข้อมูล.....	77
3.5 ตัวแปรในการศึกษา.....	78
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	81

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4	การดำเนินงานทางกฎหมาย.....	83
	4.1 ด้านสภาพการทำงาน.....	83
	4.2 ค่าตอบแทนการทำงาน.....	87
	4.3 ด้านสิทธิประโยชน์.....	89
	4.4 ด้านสวัสดิการ.....	91
	4.5 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน.....	93
	4.6 การเปรียบเทียบระหว่างมาตรการทางกฎหมายกับลักษณะ	95
	การดำเนินการตามมาตรการทางกฎหมายของบริษัทฯ	
บทที่ 5	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	106
	5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	106
	5.2 การดำเนินงานตามมาตรการทางกฎหมายที่มีผลกระทบต่อ.....	109
	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
	5.3 ผลการทดสอบและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับ.....	118
	ความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในแต่ละปัจจัย	
	ในลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ	
บทที่ 6	สรุปและข้อเสนอแนะ.....	175
	6.1 สรุปผลการศึกษา.....	176
	6.2 ข้อเสนอแนะ.....	185
บรรณานุกรม		
ภาคผนวก		
	ภาคผนวก ก ประวัติบริษัท	
	ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	
	ภาคผนวก ค ตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่าง	
	คำวิกฤตของการแจกแจงแบบทีและแบบเอฟ	
	ภาคผนวก ง สถิติที่ใช้ในงานวิจัย	

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงสภาพการทำงานโดยทั่วไปของบริษัทฯ.....	84
4.2 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างมาตรการทางกฎหมายกับลักษณะ.....	95
การดำเนินการตามมาตรการทางกฎหมาย	
5.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของอายุของพนักงานปฏิบัติการที่ตอบแบบสอบถาม.....	106
5.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานปฏิบัติการจำแนกตามเพศ.....	107
5.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานปฏิบัติการจำแนกตามสถานภาพการสมรส...	107
5.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานปฏิบัติการจำแนกตามระดับการศึกษา.....	108
5.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานปฏิบัติการจำแนกตามรายได้.....	108
5.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานปฏิบัติการจำแนกตามที่พักอาศัย.....	109
5.7 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการใน.....	110
การดำเนินการตามมาตรการทางกฎหมายที่มีผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงาน	
5.8 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการ.....	111
ในการดำเนินการตามมาตรการทางกฎหมายที่มีผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนในการทำงาน	
5.9 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการ.....	113
ในการดำเนินการตามมาตรการทางกฎหมายที่มีผลกระทบต่อ.....	
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิประโยชน์	
5.10 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการ	115
ในการดำเนินการตามมาตรการทางกฎหมายที่มีผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการ	
5.11 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการ.	117
ในการดำเนินการตามมาตรการทางกฎหมายที่มีผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่	หน้า
5.12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ พนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มเพศที่มีผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพการทำงาน	119
5.13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ พนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มอายุที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต การทำงานในด้านสภาพการทำงาน	121
5.14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น..... ในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่	121
5.15 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ พนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มสถานภาพสมรสที่มีผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพการทำงาน	123
5.16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น..... ในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันเป็นรายคู่	123
5.17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ พนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาที่มีผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพการทำงาน	125
5.18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น..... ในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา ต่างกันเป็นรายคู่	126
5.19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ..... พนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มรายได้ที่มีผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพการทำงาน	127
5.20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น..... ในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการที่มีรายได้ต่างกันเป็นรายคู่	128
5.21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ..... พนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มเพศที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต การทำงานในค่าตอบแทนการทำงาน	129

ตารางที่	หน้า
5.22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ.....	130
พนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มอายุที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต การทำงานในด้านค่าตอบแทนการทำงาน	
5.23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ.....	131
พนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มสถานภาพสมรสที่มีผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนการทำงาน	
5.24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นใน.....	132
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกันเป็นรายคู่	
5.25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ.....	134
พนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาที่มีผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนการทำงาน	
5.26 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นใน.....	135
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการที่ระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่	
5.27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ.....	136
พนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มรายได้ที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต การทำงานในด้านค่าตอบแทนการทำงาน	
5.28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นใน.....	137
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการที่รายได้ต่างกันเป็นรายคู่	
5.29 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ.....	139
พนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มเพศที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต การทำงานในด้านสิทธิประโยชน์	
5.30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ.....	141
พนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มอายุที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต การทำงานในด้านสิทธิประโยชน์	
5.31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ.....	144
พนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มสถานภาพสมรสที่มีผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิทธิประโยชน์	
5.32 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นใน.....	145
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกันเป็นรายคู่	

ตารางที่	หน้า
5.33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ..... พนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาที่มีผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิทธิประโยชน์	148
5.34 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นใน..... คุณภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่	149
5.35 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ..... พนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มรายได้ที่มีผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิทธิประโยชน์	151
5.36 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นใน..... คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการที่มีรายได้ต่างกันเป็นรายคู่	152
5.37 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ..... พนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มเพศที่มีผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสวัสดิการ	154
5.38 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ..... พนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มอายุที่มีผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสวัสดิการ	156
5.39 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ..... พนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มสถานภาพสมรสที่มีผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสวัสดิการ	158
5.40 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ..... พนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาที่มีผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสวัสดิการ	160
5.41 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ..... พนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มรายได้ที่มีผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสวัสดิการ	162
5.42 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นใน..... คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการที่มีรายได้ต่างกันเป็นรายคู่	163

ตารางที่	หน้า
5.43 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ..... พนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มเพศที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต การทำงานในด้านความปลอดภัยในการทำงาน	164
5.44 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ..... พนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มอายุที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต การทำงานในด้านความปลอดภัยในการทำงาน	166
5.45 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นใน..... คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่	167
5.46 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ..... พนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มสถานภาพสมรสที่มีผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความปลอดภัยในการทำงาน	168
5.47 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ..... พนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาที่มีผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความปลอดภัยในการทำงาน	170
5.48 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นใน..... คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่	171
5.49 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ..... พนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มรายได้ที่มีผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความปลอดภัยในการทำงาน	173
5.50 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นใน..... คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการที่มีรายได้ต่างกันเป็นรายคู่	174

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1.1 แสดงกรอบความคิดในการวิจัย..... 11



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยได้เริ่มต้นอย่างจริงจัง โดยการนำเอาแบบแผนการพัฒนาประเทศตามแนวความคิดของทฤษฎีทันสมัย (Modernization Theory) ซึ่งเป็นแบบแผนของประเทศตะวันตก สาระสำคัญของการพัฒนาแนวทางการนี้ได้แก่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ เพื่อเข้าสู่ระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยและมีขั้นตอนการพัฒนาจากสังคมเกษตรกรรมที่เป็นอาชีพหลักของประชาชนของประเทศไปสู่สังคมอุตสาหกรรม โดยใช้ผลผลิตและรายได้เป็นเกณฑ์

การดำเนินแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยไปสู่สังคมอุตสาหกรรมนั้นจะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนในชาติเป็นสำคัญ ตามแนวทางนี้ได้มีการกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ซึ่งเริ่มประกาศใช้ครั้งแรกในปีพ.ศ. 2504 เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นการเริ่มต้นที่จะเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศจากเดิมที่เป็นประเทศเกษตรกรรมไปสู่ประเทศที่มีอุตสาหกรรมเป็นพื้นฐานทางเศรษฐกิจ แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504 – 2501) จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2533 – 2539) มีแนวทางหลักที่ยึดกันมาตลอด คือ การมุ่งเน้นเร่งรัดการพัฒนาทางเศรษฐกิจ โดยการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการขยายการผลิต จากยุคแรกที่ผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าขยายกรอบไปสู่การผลิตเพื่อการส่งออก

การขยายตัวอย่างมากในภาคอุตสาหกรรมนั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากความได้เปรียบของจำนวนแรงงานที่มีอยู่มาก และค่าจ้างแรงงานที่มีอยู่ในระดับต่ำ อย่างไรก็ตามผลของการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจตกอยู่กับคนกลุ่มน้อยของประเทศ ประชาชนอีกจำนวนมากยังมิได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาดังกล่าว ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของประชาชนและผู้ใช้แรงงานเสื่อมลง ซึ่งจะได้เห็นจากความเสื่อมถอยของรายได้ระหว่างผู้ใช้แรงงานในภาคเศรษฐกิจต่าง ๆ และระหว่างผู้ใช้แรงงานใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมืองชนบท มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น และจากการที่ความเจริญทางด้านเศรษฐกิจกระจุกตัวอยู่ใน กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ส่งผลให้แรงงานในภาคเกษตรกรรมส่วนหนึ่งต้องหลั่งไหลเข้ามาทำงานในเมืองเพิ่มมากขึ้น ทำให้แรงงานเหล่านี้ต้องเผชิญกับปัญหาการดำรงชีพในเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาในเรื่อง “คุณภาพชีวิต” (quality of Life) ในเรื่องสภาพความเป็นอยู่ทั่วไป สภาพการทำงานที่ถูกเอารัดเอาเปรียบ รายได้ที่ไม่พอเพียงต่อการครองชีพ ตลอดจนการขาดแคลน สาธารณูปโภคพื้นฐานต่าง ๆ การมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว ทำให้คนงานส่วนใหญ่ต้องทำงานอย่างหนัก โดยต้องทำงานล่วงเวลาหรือหาอาชีพเสริมเพื่อเพิ่ม รายได้ให้แก่ครอบครัว และเนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ต้องทำการผลิตสินค้าให้ เพียงพอต่อความต้องการของลูกค้าที่เพิ่มขึ้น จึงมีการจัดเวลาทำงานของคนงานตลอด 24 ชั่วโมง โดยแบ่งเวลาเป็น 3 กะ และบางครั้งก็ต้องทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ทำให้คนงานเกิดความเครียด มีปัญหาทางสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานอีกด้วย (นิคม จันทวิฑูร. 2534 : 159)

ในวงการอุตสาหกรรมกล่าวไว้ว่า มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่ง ซึ่งจะมีผลทำให้อุตสาหกรรมนั้นมีการพัฒนามากขึ้นหรือน้อยลง ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาอุตสาหกรรมโดย ความหมายที่แท้จริงแล้ว มิได้หมายความเพียงแต่การเปลี่ยนแปลงทางด้าน การนำเอาเทคโนโลยี ใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้ได้ผลผลิตมากที่สุดเท่านั้น แต่ยังหมายความรวมถึงการพัฒนาให้บุคคล เหล่านี้รู้จักที่จะปรับตัวเข้ากับชีวิตการทำงานและสภาพการทำงานที่อยู่ได้อย่างมีความสุข เพื่อจะ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น (บุญแสง ชีระภากร. 2533 : 5 – 12) ซึ่งก็ หมายถึงการทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั่นเอง

Edeard Gross ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นกิจกรรมส่วนหนึ่งของชีวิต และเป็นกิจกรรมที่ ต้องกระทำมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ ของชีวิตในวัยผู้ใหญ่ในขณะที่ตื่นอยู่ และโดยเฉพาะในสังคม อุตสาหกรรมนั้นคาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาประมาณหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในสำนักงาน (สิทธิชัย อุษตระกูล. 2539 : 3) ดังนั้นถ้าเรามีการพัฒนาองค์กร โดยปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน อันเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร ดังที่กล่าวมาแล้ว ว่ามนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้เพื่อจะช่วยให้ทั้ง

องค์การเอง และทั้งพนักงานต่างได้รับความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย ซึ่งจะส่งผลให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ และในขณะเดียวกันความสำเร็จขององค์การก็จะมีผลกระทบกลับมาสู่คนในองค์การด้วย ดังนั้นการสร้างบรรยากาศให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การเพื่อเสริมสร้างความสำเร็จขององค์การ นับว่าเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของสมาชิกในองค์การอย่างสำคัญ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ พบว่ามีการศึกษาน้อยมากเป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่ม แต่ยังไม่ครอบคลุมในหลาย ๆ อุตสาหกรรม โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษางานวิจัยของ- คุณสุทธิลักษณ์ สุนทรโรคม (2537 : 186 - 187) ในเรื่อง "มาตรการทางกฎหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน" โดยแบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติความพึงพอใจในการทำงานในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน คือ (1) ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน (2) ความพึงพอใจในสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (3) ความพึงพอใจในชีวิตครอบครัว (4) ความพึงพอใจในที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมและ (5) ความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมทางด้านแรงงานสัมพันธ์ พบว่าลูกจ้างมีระดับความพึงพอใจในที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ สภาพการทำงาน สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงความพึงพอใจในชีวิตครอบครัวปานกลาง เมื่อพิจารณาคูณภาพชีวิตโดยรวมของลูกจ้างพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ผลงานวิจัยนี้ใช้บริษัทมิซึกิ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (Mitsuki Electronic Thailand Ltd.) เป็นกรณีศึกษาซึ่งจัดเป็นโรงงานอุตสาหกรรมประเภทอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมใกล้เคียงกัน แต่ไม่สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาอ้างอิงกับประชากรอื่น ๆ ได้ เนื่องจากข้อจำกัดทางการศึกษาคือ จำนวนข้อมูลที่ได้รับตอบกลับมาเพียงร้อยละ 60 ของประชากรที่กำหนดไว้ และจากการที่บริษัทฯ อยู่ในระหว่างการจัดระบบงานและการจัดสรรกำลังคนในแต่ละแผนก ทำให้ข้อมูลไม่มีการกระจายในกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นทำให้ผู้ศึกษาสนใจถึงความสำคัญในการที่จะศึกษาเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงาน ในภาคอุตสาหกรรมภายใต้การดำเนินการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงาน และความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากรายงานการสำรวจซึ่งทำโดยกระทรวงสาธารณสุขศึกษาและสวัสดิการ ของสหรัฐอเมริกา ในปี.ศ. 1972 พบว่าสังคมอเมริกัน ผลิตรายการงานของพนักงานลดลงเรื่อย ๆ ซึ่งการสำรวจนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ของคนอเมริกัน ซึ่งพบว่า ค่านิยมในการทำงานแต่เดิมคือการทำงานเพื่อพระเจ้า เพื่อสังคม และการทำงานให้ได้ผลดีที่สุดกลายเป็นค่านิยมที่เสื่อมลงไป แต่ค่านิยมในการทำงานเพียงเพื่อให้ได้เงินมาสนุกสนานกับชีวิตหลังจากการทำงานมีเพิ่มมากขึ้นในหมู่นักเรียนใหม่ จึงได้เกิดคำถามขึ้นว่า เพราะอะไรคนอเมริกันในยุคนี้จึงไม่ทำงานกันอย่างเต็มกำลังเหมือนคนยุคก่อน ซึ่งนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและนักวิชาการทางด้านพฤติกรรมองค์กร ได้ตั้งสมมติฐานเพื่อตอบคำถามไว้หลายประเด็น แต่ข้อสมมติฐานที่สำคัญและได้รับการพิสูจน์ด้วยการวิจัยเป็นอย่างมาก ได้แก่ ประเด็นที่ว่าอาจจะเพราะตัวงาน (Work Content) ทำให้คนเกิดความเบื่อหน่ายก็ได้ ดังนั้นจึงได้มีความพยายามนำเอาผลการวิจัยเหล่านี้มาประมวลเป็นหลักการในการปรับปรุงตัวงานในหลายรูปแบบ และการปรับปรุงงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานก็เป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจมากในระยะเวลาที่ผ่านมา (สิทธิชัย อุยตระกูล. 2539 : 4)

จากตัวอย่างดังกล่าวเห็นได้ชัดเจนว่า ประเทศในโลกตะวันตกซึ่งเป็นประเทศอุตสาหกรรมได้มีการพัฒนาความรู้และความคิดในการบริหารงานอุตสาหกรรม โดยเฉพาะการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมาเป็นเวลานานแล้ว เมื่อหันกลับมามองประเทศไทยเรากำลังก้าวเข้าสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ แต่ได้มีการศึกษาในเรื่องนี้น้อยมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเราควรจะศึกษาถึงเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไทยให้มากขึ้น โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมซึ่งมีแรงงานจำนวนมากขึ้นทุกขณะ เพื่อเป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจของปัญหาด้านแรงงาน จะได้มีมาตรการในการป้องกันปัญหาทางด้านแรงงานและเสริมสร้างให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

อีกเหตุผลหนึ่งที่สนับสนุนให้สมควรศึกษาในเรื่องนี้ก็คือ การที่จะปรับปรุงอุตสาหกรรมไทยให้ก้าวหน้าทัดเทียมทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงระดับโลก โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรนั้นควรจะเป็นงานเร่งด่วนที่นักอุตสาหกรรมไทยต้องพึงกระทำ เนื่องจากในประเทศโลกตะวันตกได้กระทำล่วงหน้าไปแล้วหลายปี ถ้าประเทศไทย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรายังไม่เห็นถึงความสำคัญในเรื่องนี้ก็จะทำให้เราพลาดโอกาสในการขยายตัวในเชิงอุตสาหกรรมไปมากที่สุด และจากการที่ประเทศไทยถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว โครงสร้างด้านเศรษฐกิจจะต้องเป็นไปในลักษณะเปิดและเข้าสู่ระบบการแข่งขัน มาตรการใช้แรงงานจะถูกกำกับดูแลโดยกลุ่มประเทศคู่ค้าจึงจำเป็นต้องเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในการสร้างความกินดีอยู่ดี ยกระดับรายได้ และมีลักษณะการจ้างแรงงานที่เป็นธรรมเพื่อยกระดับมาตรฐานแรงงานไทยให้ทัดเทียมมาตรฐานสากลในฐานะประเทศสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

จากที่กล่าวมาแล้วทำให้เห็นได้ชัดถึงประโยชน์ ความสำคัญ และความจำเป็นในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะในประเทศไทยมากยิ่งขึ้น สำหรับสาเหตุที่ผู้ศึกษาเลือกที่จะศึกษากลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานปฏิบัติการของบริษัทโอบีเอ็ม สตอเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ประกอบ (Computer & Peripherals) ก็คือ จากการที่ประเทศไทยได้มีการกำหนดนโยบาย การกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค โดยเฉพาะในด้านการส่งเสริมการลงทุนในส่วนภูมิภาค ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน โดยใช้มาตรการแบ่งเขตส่งเสริมการลงทุน ออกเป็น 3 เขต ดังนี้

- | | |
|--------------------------|---|
| เขตส่งเสริมการลงทุนที่ 1 | ประกอบด้วย 6 จังหวัด คือ กรุงเทพฯ สมุทรปราการ สมุทรสาคร ปทุมธานี นนทบุรี และนครปฐม |
| เขตส่งเสริมการลงทุนที่ 2 | ประกอบด้วย 10 จังหวัด คือ สมุทรสงคราม ราชบุรี กาญจนบุรี สุพรรณบุรี พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สระบุรี นครนายก ฉะเชิงเทรา และชลบุรี |
| เขตส่งเสริมการลงทุนที่ 3 | ประกอบด้วย 60 จังหวัด คือ จังหวัดที่อยู่นอกเหนือจากจังหวัดในเขตที่ 1 และ 2 และนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยมีสิทธิประโยชน์หลัก คือ การยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล การยกเว้นหรือลดหย่อน ภาษีนำเข้าเครื่องจักร การยกเว้นหรือลดหย่อนภาษีนำเข้าวัตถุดิบ ทั้งนี้เขตส่งเสริมการลงทุนที่ 3 จะได้รับสิทธิประโยชน์สูงสุด กล่าวคือ ให้ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล 8 ปี และลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคลร้อยละ 50 อีก 5 ปี นอกจากนี้ยังให้ได้รับการลดหย่อนอากรขาเข้าวัตถุดิบ ที่นำเข้า มาผลิตร้อยละ 75 เป็นเวลา 5 ปี ยกเลิกเงื่อนไขส่งออก ลดเงื่อนไขขนาดการลงทุนขั้นต่ำเหลือ ไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาท ซึ่งเอื้อประโยชน์แก่ผู้ลงทุนเป็นอย่างมาก จากเหตุผลดังกล่าวทำให้การลงทุนในภูมิภาคขยายตัวเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในเขตการส่งเสริมการลงทุนที่ 3 เพิ่มขึ้นเป็น ปริมาณร้อยละ 65 ของการลงทุนทั้งหมด จากเดิมซึ่งมีปริมาณร้อยละ 40 ในปี 2535 โดยเฉพาะ จังหวัดที่เป็นหัวเมืองในแต่ละภาคที่มีความพร้อมทางด้านสาธารณูปโภคจะมีการลงทุนเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งจังหวัดปราจีนบุรีด้วย ทำให้บริษัทไอบีเอ็มที่กำลังต้องการขยายฐานการผลิตอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ มีความสนใจเข้ามาสร้างโรงงานในประเทศไทย อันเป็นผลนำมาซึ่งผลประโยชน์ จำนวนมากไม่ว่าจะเป็นการสร้างรายได้ให้แก่ประเทศชาติจากการส่งออก การสร้างงานและรายได้ ให้แก่ประชาชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานท้องถิ่น รวมถึงประโยชน์จากการพัฒนาความสามารถ ให้กับแรงงานไทยขึ้นมาเป็นแรงงานที่มีทักษะ หรือ skilled workforce ซึ่งได้จากการถ่ายทอด เทคโนโลยีใหม่ ๆ อีกด้วย และจากการที่บริษัทต่างชาติได้เข้ามาลงทุนในประเทศไทยจำนวนมาก ก่อให้เกิดการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดปราจีนบุรี เป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ เกิดผลกระทบอย่างมาก โดยเฉพาะในด้านแรงงาน เช่น

1. การปรับตัวของแรงงานยังไม่สอดคล้องกับสภาวะ กล่าวคือ ตลอดเวลาที่มีการ ว่าจ้างแรงงานเพิ่มมากขึ้น แต่แรงงานใหม่ที่มาจากภาคเกษตรกรรม ซึ่งเคยชินกับความสะดวก สบาย เมื่อต้องมาเข้าสู่ระบบของอุตสาหกรรมที่ค่อนข้างจะมีกฎเกณฑ์ระเบียบของสถานประกอบการ และกฎหมายแรงงาน จึงส่งผลให้สภาพการทำงานและผลการทำงานไม่มีประสิทธิผล ส่งผล กระทบถึงผลกำไรขาดทุนของฝ่ายโรงงาน และอัตราผลตอบแทนจากการจ้างงานของฝ่ายลูกจ้าง ด้วย

2. การให้ความคุ้มครองแรงงาน ในด้านความปลอดภัย และสุขภาพในการทำงาน ด้านสวัสดิการและความมั่นคง และด้านรายได้ โดยเฉพาะเป็นธรรมชาติของผู้ลงทุนส่วนใหญ่ที่มุ่งให้ได้ผลกำไรสูงสุด จนบางครั้งอาจทำให้พลังผลลกระทบที่ผิดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายประกันสังคมได้

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า ปัญหาของการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมมีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนงานทั้งสิ้น ในเรื่องผลตอบแทนของแรงงานส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ซึ่งยังมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ไม่ดีนัก ทั้งยังประสบกับปัญหาทางด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน อีกทั้งอัตราค่าจ้างของพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลซึ่งมีอยู่จำนวนจำกัด แต่ต้องดูแลรับผิดชอบโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก (สิทธิชัย อุตรตระกูล, 2539 : 7 - 11) ดังนั้นการควบคุมดูแลเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจึงทำได้ไม่ทั่วถึง ดังนั้นแม้กฎหมายหรือนโยบายของรัฐ จะกำหนดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ รวมทั้งอุตสาหกรรมเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ประกอบ ไว้เป็นมาตรฐานเดียวกัน แต่การปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับใช้กฎหมาย ก็มีอาจดำเนินการให้เป็นมาตรฐานเดียวกันได้

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นนั้น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องทั้ง 3 ฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลที่จะต้องร่วมมือกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความร่วมมือจากนายจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรการต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการทำงานโดยทั่วไป เช่น เวลาการทำงาน การพักผ่อน ค่าจ้าง การจัดสวัสดิการ การดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ฯลฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นระดับพื้นฐานตามกฎหมายที่ควรได้รับ การปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนงานให้ดียิ่งขึ้นและเพื่อการใช้แรงงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นายจ้าง ลูกจ้าง และประเทศ มาตรการทางกฎหมายที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การให้โอกาสลูกจ้างได้เจรจาต่อรอง เพื่อความเป็นธรรมในการทำงาน และมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนให้ดียิ่งขึ้น

การสร้างหลักประกันในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็คือ การใช้มาตรการทางกฎหมาย ซึ่งมีผลเป็นการบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดเป็นอย่างดี น้อย มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง (สุชาติ ศรวิรการ. 2531 : 115) ได้แก่

1. กฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด
2. กฎหมายคุ้มครองในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ดังนี้

2.1 สิทธิประโยชน์ในเรื่องเงินทดแทน ได้แก่ เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือ ผู้มีสิทธิในกรณีลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงาน หรือโรคซึ่งเกิดตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือจากการทำงาน

2.2 สิทธิประโยชน์ในเรื่องเงินชดเชย ได้แก่ เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง

2.3 สิทธิประโยชน์ในเรื่องประกันสังคม ลูกจ้างจะได้รับสิทธิประโยชน์ในด้าน การรักษาพยาบาล สำหรับการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย โดยมีสาเหตุเนื่องมาจากการทำงาน โดยได้รับค่าบริการทางการแพทย์ เงินทดแทนการขาดรายได้ ค่าทำศพ ตลอดจนการช่วยเหลือเงินค่าคลอดบุตร ฯลฯ

3. การคุ้มครองในเรื่องสภาพการใช้แรงงานโดยทั่วไป อันได้แก่ การคุ้มครองเกี่ยวกับลักษณะงาน เวลาในการทำงาน เวลาในการพักผ่อน วันหยุดและวันลา รวมทั้งค่าจ้างขั้นต่ำ

4. การคุ้มครองในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เกี่ยวกับความปลอดภัยส่วนบุคคล และส่วนรวมในการทำงาน อาทิเช่น การจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เครื่องมือเครื่องจักรในการทำงาน เป็นต้น

5. มาตรการด้านกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ในแง่การให้ความคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง ในการรวมตัวเป็นองค์กรแรงงาน คือ สหภาพแรงงาน ในการแสดงบทบาทในการเรียกร้องสิทธิประโยชน์และการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาให้สมาชิกมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

นอกจากนี้รัฐบาลยังจัดให้มีการจัดตั้งหน่วยงานซึ่งทำหน้าที่ดูแลโดยเฉพาะคือ “กองสวัสดิการแรงงาน” ขึ้นเพื่อปฏิบัติการกิจหลัก 3 ประการ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2535 : 18) คือ

1. วางแผน และจัดระบบสวัสดิการแรงงานแก่นายจ้างและลูกจ้าง ทั้งในภาคอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และบริการ
2. พัฒนา สนับสนุนและร่วมมือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่ลูกจ้าง
3. ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย เกี่ยวกับระบบและหลักการจัดสวัสดิการ และเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาต่อรัฐบาลและนายจ้าง

... ด้วยในเหตุนี้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 8 จึงมีวัตถุประสงค์หลัก คือ การเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในด้านความเป็นมนุษย์ (Manhood) ด้านกำลังคน (Manpower) และคุณภาพชีวิตของคน (Quality of Life) โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนในชนบทและผู้ด้อยโอกาส และขณะเดียวกันก็ยังคงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ แต่วางน้ำหนักเป็นเพียงเครื่องมืออย่างหนึ่งของการพัฒนาคนเท่านั้น นอกจากนี้แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2538 – 2544) ได้กำหนดเป้าหมายด้านการเพิ่มคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน ไว้ดังนี้

1. ผู้ใช้แรงงานมีรายได้เพียงพอต่อการตอบสนองปัจจัยสี่ และสามารถดำรงคนในสังคมได้อย่างมีเกียรติและมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

2. ผู้ใช้แรงงานมีความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน
3. มีสวัสดิการสูงกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด
4. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับนายจ้าง เจ้าหน้าที่ของรัฐในระบบวิภาคีและไตรภาคี
5. มีสิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่ม การเจรจาต่อรองเพื่อรักษาสิทธิประโยชน์

พื้นฐานของความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

6. ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน ทักษะในการประกอบอาชีพ ทักษะในการจัดการ และการศึกษาพื้นฐาน

7. มีวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการทำงาน และการดำรงชีวิต

8. ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมโดยไม่แบ่งแยก อายุ เพศ และเชื้อชาติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากสภาพปัญหาและแนวโน้มสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น โดยได้นำแนวทางการศึกษาที่ผ่านมาเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพิจารณาและเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงกฎหมาย ตลอดจนแนวทางในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่าง นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ในการดำเนินมาตรการอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด อันเป็นการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของรัฐในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศและสถานการณ์การแข่งขันของตลาดโลกในอนาคต

1.2- วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาลักษณะการดำเนินการตามมาตรการทางด้านกฎหมาย
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ด้านสวัสดิการ และด้านความปลอดภัยในการทำงาน ภายใต้การดำเนินการตามมาตรการทางกฎหมาย
3. เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงาน ระดับความคิดเห็น และปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ภายใต้การดำเนินการตามมาตรการทางด้านกฎหมายโดยใช้กรณีศึกษาของบริษัท ไอบีเอ็ม สดอเจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมประเภทเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ประกอบ

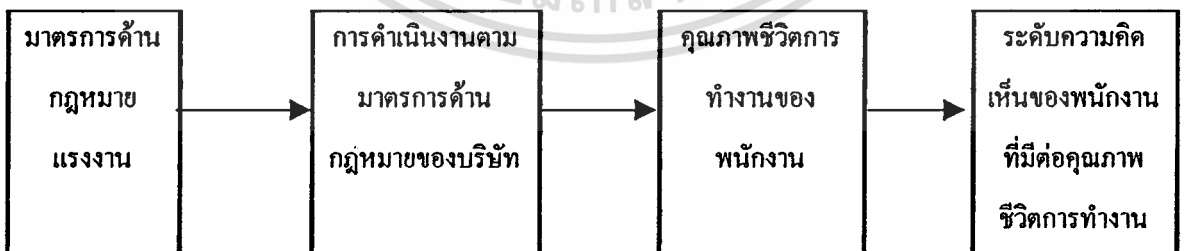
1.4 วิธีการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มีกรอบแนวความคิดในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด โดยศึกษาในด้านสภาพการทำงาน อันได้แก่ ระยะเวลาทำงาน และวันหยุดต่าง ๆ ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย น้ำดื่ม ที่พักอาศัย รถรับ-ส่ง ฯลฯ และด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ส่วนตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานในการศึกษาครั้งนี้คือ มาตรการด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตแรงงาน ซึ่งประกอบด้วยกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ กฎหมายเงินทดแทน กฎหมายประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งกฎหมายเหล่านี้ได้บัญญัติขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง โดยมีวิธีการศึกษาในครั้งนี้คือ

- 1) ใช้แบบสอบถามกับพนักงานปฏิบัติการ โดยสอบถามในเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้มาตรการทางกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- 2) เก็บรวบรวมข้อมูลและเรียบเรียงจากหนังสือ วารสาร บทความ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 สมมติฐานในการศึกษา

1.6.1 พนักงานปฏิบัติการที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.6.2 พนักงานปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.6.3 พนักงานปฏิบัติการที่มีสถานภาพโสดต่างกันมีระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.6.4 พนักงานปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.6.5 พนักงานปฏิบัติการที่มีรายได้ต่างกันมีระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.7 คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

1.7.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ใช้แรงงานในการที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานกำหนด ในเรื่องพื้นฐานทั่วไปเกี่ยวกับสภาพการทำงาน เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ สุขภาพอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงานรวมทั้งมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานในการศึกษาคั้งนี้วัดโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ด้าน โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1.7.1.1 ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ใช้แรงงานตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดเกี่ยวกับการใช้แรงงานโดยทั่วไป โดยพิจารณาจาก

- ก. เวลาทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง
- ข. วันทำงาน 6 วันติดต่อกัน โดยมีวันหยุด 1 วัน
- ค. มีเวลาพักผ่อนในระหว่างทำงานไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง
- ง. มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน
- จ. มีวันหยุดตามประเพณี ไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน
- ฉ. มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละไม่น้อยกว่า 6 วัน

ข. ลาป่วยปีละไม่เกิน 30 วัน

1.7.1.2 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ใช้

แรงงานตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด โดยพิจารณาจาก

- ก. ได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าวันละ 130 บาท
- ข. ค่าทำงานล่วงเวลา เท่ากับ 1.5 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานปกติ
- ค. ค่าทำงานในวันหยุดเป็น 2 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานปกติ
- ง. ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย และมีเงินเหลือสำรองไว้ในยาม

ฉุกเฉิน

1.7.1.3 ด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ใช้

แรงงานในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดเกี่ยวกับ ค่าชดเชย รวมทั้งกฎหมายเงินทดแทน และกฎหมายประกันสังคม ดังนี้

- ก. การเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่กระทำความผิด มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด
- ข. ลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน นายจ้างจะจัดการให้ได้รับเงินทดแทนตามสิทธิที่กฎหมายกำหนด
- ค. ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามกฎหมายประกันสังคม

1.7.1.4 ด้านสวัสดิการ หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ใช้แรงงานในเรื่อง

สวัสดิการต่าง ๆ ตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด ตลอดจนถึงสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้ ดังนี้

- ก. การจัดน้ำสะอาดสำหรับดื่ม จัดห้องน้ำและส้วมที่ลูกสุขลักษณะในปริมาณที่เพียงพอ และอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม
- ข. จัดบริการรักษาพยาบาล หรือปฐมพยาบาลในกรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยสำหรับสถานที่ทำงานอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพัก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คนไข้ และพยาบาลไว้ประจำ 1 คน

- ก. จัดให้มีแพทย์แผนปัจจุบันอย่างน้อย 1 คน ตรวจสอบรักษาพยาบาลเป็นครั้งคราว
- ง. จัดบริการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง
- จ. สวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากกฎหมายกำหนดได้แก่ สวัสดิการเกี่ยวกับอาหาร การพักผ่อน รถรับ – ส่ง และที่อยู่อาศัย เป็นต้น

1.7.1.5 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ใช้แรงงาน

งานในเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมการทำงาน ตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานกำหนดไว้ ดังนี้

- ก. จัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายสำหรับงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- ข. จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนการใช้อุปกรณ์ เพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน
- ค. จัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน
- ง. จัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย ตลอดจนการติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิง และสัญญาณเตือนภัยภายในอาคารทุกชั้น รวมทั้งมีทางออกฉุกเฉิน 2 ทางภายในอาคารที่ลูกจ้างทำงาน
- จ. การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ได้แก่ แสงสว่าง การระบายอากาศ

1.7.2 มาตรการทางกฎหมาย หมายถึง การดำเนินการตามกฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการยกระดับคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน อันได้แก่ กฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน เงินชดเชย เงินทดแทน ความปลอดภัยในการทำงาน ค่าจ้างขั้นต่ำ สภาพการทำงานทั่วไป รวมทั้งกฎหมายประกันสังคม

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน ภายใต้การดำเนินมาตรการทางกฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่จะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรอันเป็นผลต่อการเพิ่มผลผลิตของสถานประกอบการ
3. ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้คือ

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานไทย
3. กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life, QWL)

มนุษย์นับได้ว่าเป็นองค์ประกอบหลักขององค์กร กล่าวคือ องค์กรจะอยู่รอดได้ก็ต้องขึ้นกับทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ ความพยายามที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดนี้ จึงเกิดแนวคิดเรื่องการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าอยู่เสมอ โดยคำนึงถึงสุขภาพอนามัยของคนในสังคมส่วนรวมในประเทศที่มีการพัฒนาด้านธุรกิจและอุตสาหกรรมอย่างก้าวหน้ารวดเร็วต่างให้ความสนใจต่อผู้ปฏิบัติงานอันเป็นทรัพยากรสำคัญในองค์กรธุรกิจเป็นอย่างมาก โดยมองว่าการที่ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จึงทำให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความพอใจในการทำงานและสถานที่ทำงาน เป็นการลดปัญหาการขาดงาน การลาออกและปัญหาอื่น ๆ ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กรและลูกจ้าง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าองค์กรนั้น ๆ มีการบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพ อันก่อให้เกิดความอยู่รอด และมีความเจริญก้าวหน้าขององค์กรอย่างไร

คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่มบุคคล วิชาชีพ องค์กร หรือหน่วยงาน ซึ่งพวกเขาเหล่านี้มีบทบาทที่แตกต่างกัน อาทิเช่น บทบาทในฐานะเป็นหัวหน้าในการทำงานขององค์กรคุณภาพชีวิตในแง่หนึ่งคือ การก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การจัดเวลาทำงานอย่างเหมาะสมในแต่ละวันทำงาน หรือเวลาในการพักผ่อน เป็นต้น อย่างไร

ก็ตาม ไม่ว่าแต่ละบุคคลจะมีมุมมองที่ต่างกันอย่างไรก็ล้วนต้องการที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น

นักวิชาการหลายสาขาได้ให้ความหมายและเสนอปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของคำว่า “คุณภาพชีวิต” ในทัศนคติที่ต่างกัน ดังนี้

ซิงเจอร์ (Singer. 1973 : 1 - 5) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า ในแง่เศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่ผู้คนส่วนใหญ่มีความสุขและความสะดวกสบายทางด้านวัตถุ คุณภาพชีวิตจึงหมายถึง การที่ผู้คนมีความสามารถในการที่จะทำมาหากิน มีรายได้เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในสิ่งจำเป็นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิตและมีเวลาว่างสำหรับพักผ่อน ตลอดจนมีโอกาสที่จะนำรายได้ไปใช้สอยได้ตามความพอใจ ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่าเป็นการที่บุคคลมีทางเลือกหลากหลายในการกำหนดรูปแบบหรือวิถีชีวิต

ดาร์ลีย์ (Dalkey. 1968 : 1-8) อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Quality of life) ว่ามีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า “ความสุข” “ความผาสุก” และคำอื่น ๆ ในทำนองนั้น เนื่องจากความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิต ยังคลุมเครือ Dalkey ได้เสนอแนวทางในการสรุปความหมายกว้าง ๆ ของคุณภาพชีวิต โดยแบ่งเป็นกลุ่ม 3 กลุ่ม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในแง่ของวัตถุ เช่น รายได้ วัสดุ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม
2. คุณภาพชีวิตในแง่ของจิตใจ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในสถานภาพทางสังคม ระดับของความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือกิจกรรมอื่น ๆ ในแต่ละวัน ฯลฯ
3. คุณภาพชีวิตในแง่ของความรู้สึกนึกคิดโดยรวมทั้งหมด เช่น ความรู้สึกมีความสุข ความทุกข์ หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ ความคิดในการฆ่าตัวตาย ความคิดเกี่ยวกับอนาคตในแง่ดี ฯลฯ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life, QWL) เป็นองค์ประกอบหนึ่ง หรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไป ในประเทศที่พัฒนาด้านธุรกิจและอุตสาหกรรมเป็นไปอย่างก้าวหน้ารวดเร็ว ดังเช่นประเทศในยุโรป ลอสแอนเจลิส และ ญี่ปุ่น เป็นต้น ซึ่งทั้งนี้เพราะประเทศที่มีการพัฒนาด้านธุรกิจต่าง ๆ ล้วนให้ความสนใจต่อตัวผู้ปฏิบัติงานอันเป็นทรัพยากรสำคัญในองค์การธุรกิจ ดังนั้นการเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารองค์การในปัจจุบันให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยมองเห็นว่าการที่ลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้น จะมีผลต่อความตั้งใจในการทำงานเป็นการลดปัญหาการขาดงานและปัญหาอื่น ๆ ซึ่งเป็นผลดีต่อทั้งสองฝ่าย คือองค์การที่เป็นนายจ้างและลูกจ้างผู้ปฏิบัติงาน แต่จนถึงปัจจุบันนี้คำศัพท์คุณภาพชีวิตการทำงานก็ยังไม่มีความหมายที่คลุมเครือ และยังไม่มีการจำกัดความอันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ถึงกระนั้นก็ตามยังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายที่น่าสนใจไว้ดังนี้

Skrovan J. Daniel (1983 : 1 – 6) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์การที่สามารถทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์การเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ที่จะเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือวิธีการปฏิบัติงานและการเพิ่มผลผลิตโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะบรรลุเป้าหมาย 2 ประการ คือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการผลิตขององค์การและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ลูกจ้าง

จากความหมายและแนวคิดดังกล่าว คุณภาพชีวิตการทำงาน หรือ QWL มีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ ดังนี้คือ

1. Development คือ การพัฒนาในด้านวิธีการ หรือการดำเนินการด้านต่าง ๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2. Dignity คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถหรือการเป็นผู้มีความสำคัญต่อองค์กรก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตเพิ่มมากขึ้น

3. Daily practice โดยที่บุคคลทั่วไปต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมงกับการทำงานในแต่ละวัน ข้อมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลรวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคลจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย ถ้าหากปรากฏว่าองค์กรนั้นๆ ไม่มีระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นการประสานงานที่ดีเพื่อผลงานในแต่ละวันซึ่งต่อเนื่องไปยังผลงานในระยะยาวจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่แต่ละองค์กร ควรให้ความสำคัญมากด้วยเช่นกัน

Neal Q. Herrick and Michael ได้อธิบายถึง หลักการสำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคลและหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (The Principle of Security)

หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของคนงานที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ อันเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้เพราะคนงานจะไม่สามารถเอาใจใส่ต่องานที่ทำได้เต็มที่ ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัย ทั้งต่อภาวะทางร่างกายและเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใด ๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้น นอกจากนี้ยังวิตกกังวลต่อรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ความมั่นคงในการทำงานระยะยาว กล่าวคือ ต้องการการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความก้าวหน้าในการทำงาน

2. หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (The Principle of Equity)

หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาคเป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่การบริการหรือการผลิตซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงาน และการปันผลกำไรให้แก่นายทุนอย่างเป็นธรรม หลักการนี้สอดคล้องกับแนวความคิดการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะจากการทุ่มเทแรงกายหรือสติปัญญาในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อด้านบุคคลมากกว่าจะให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของคนงานและส่งเสริมให้คนงานมีสุขภาพอนามัยที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงาน อันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

3. หลักปัจเจกบุคคล (The Principle of Individuation)

คนงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีพัฒนาการทั้งในด้านความรู้ ความสามารถฝีมือหรือความชำนาญ ตลอดจนจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการ โดยให้คนงานมีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่นั้นได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือ สามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจหรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้ จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงานทั้งในแง่จิตใจและแง่วัตถุซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกายและจิตใจของคนงาน อันเป็นการสร้างเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และสุขภาพส่วนบุคคลรวมทั้งด้านสังคมในทางอ้อมด้วยเหตุนี้จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงานด้วย

4. หลักประชาธิปไตย (The Principle of Democracy)

หลักประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้ สอดคล้องกับลัทธิเสรีภาพของประชาชน เรื่อง สิทธิในการพูดหรือการแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานจะทำได้โดยเปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมในทุก ๆ ขั้นตอนการทำงานเพื่อรับผิดชอบต่องานของตนอย่างเต็มที่ กล่าวคือ เป็นการให้โอกาสคนงานได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองมีการควบคุมและร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้ควบคุมงานหรือหัวหน้างานควรได้รับเลือกมาจากกลุ่มคนงานโดยตรง

_ นอกจากนี้ ประชาธิปไตยให้สถานที่ทำงานยังหมายความว่า การที่คนงานควรมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสิ่งเหล่านี้ร่วมกับองค์การ กล่าวคือ รับผิดชอบต่อวัตถุดิบที่ต้องนำมาใช้ในการผลิต การควบคุมเพื่อการลงทุนขององค์การและความเข้าใจในผลผลิตที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อไป

หลักการทั้ง 4 ประการ คือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคล (ความสามารถในการทำงาน : ฝีมือหรือความชำนาญงาน : อำนาจในการตัดสินใจ : ความสามารถในการเรียนรู้ ฯลฯ) และหลักประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเหล่านี้ เป็นระบบที่จะสามารถสร้างเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่คนงานได้ในทางหนึ่ง กล่าวคือ สามารถลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ภาวะการเจ็บป่วย และหลักประกันความมั่นคงปลอดภัย ตลอดจนส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้คนงานมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานต่อไป อันส่งผลต่อความสามารถในการผลิตผลงานให้แก่องค์กรทั้งในแง่ของการให้บริการและการผลิตในอุตสาหกรรม

เดวิส (Devis. 1977 อ้างใน กัลยา ดิษเจริญ. 2538 : 15) เป็นผู้ซึ่งนำคำศัพท์คุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ครั้งแรกได้ให้นิยามไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขาและเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐกิจในการออกแบบการทำงาน

บลูสโตน (Bluesstone. 1977 อ้างใน สุทิน สายสงวน. 2533 : 12) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้ความหมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กรย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

เมอร์ตัน (Merton. 1977 : 44) ได้ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคำที่มีความหมายครอบคลุมทุก ๆ เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรมของการทำงานและสภาพการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและไม่พอใจของแรงงาน การจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิต และการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

ซัตเติล (Suttle. 1977 : 4) ได้ให้คำจำกัดความคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นระดับซึ่งสมาชิกที่ทำงานในองค์กรพึงพอใจและเป็นความต้องการที่สำคัญของบุคคล โดยผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ ของเขาเองจากการทำงานในองค์กร ดังนั้น การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถจะประเมินได้โดยการวัดทั้ง ความต้องการที่สำคัญและจำเป็นและความต้องการที่สนองตอบต่อความพึงพอใจ

กัสต์ (Guest. 1979 อ้างใน สุทิน สายสงวน. 2533 : 11) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือคุณภาพชีวิตการทำงานอาจ หมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประโยชน์ในทางเศรษฐกิจความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

รูบินสไตน์ (Rubinstein อ้างใน สิทธิชัย อุชตระกูล. 2539 : 35) ให้คำจำกัดความคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นกระบวนการที่องค์กรนำมาใช้ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้เพิ่มศักยภาพขึ้นในการทำงานโดยให้พวกเขาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่จะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขาเอง โดยคำจำกัดความนี้รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคุณภาพกระบวนการทำงาน การออกแบบสินค้า การใช้ทรัพยากร ไปจนกระทั่งสภาพการณ์และความสัมพันธ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน

- ดูบริน (DuBrin. 1984 : 376 อ้างใน กัลยา คิชเจริญ. 2538 : 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กร ในสิ่งสำคัญที่บุคคลต้องการโดยผ่านประสบการณ์ในการทำงานของพวกเขาในองค์กรนั้น ๆ

เดลามอตต์และทาเคซาวา (Delamotte and Takezawa. 1984 อ้างใน กัลยา คิชเจริญ. 2538 : 16) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างและยังไม่ชัดเจน ทั้งสองท่านได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในหลายแง่มุมไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุดคือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแงุ่มที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเชิงมนุษย (Humanization of Work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ในประเทศฝรั่งเศสหรือประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส หรือการคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) ในประเทศสแกนดิเนเวีย หรือสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of The Workplace) ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือ "Hatarakigai" ในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการ หรือแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อก่อให้เกิดมีความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cumings. 1985 อ้างใน บุญเลิศ ไพรินทร์. 2530 : 125) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง แนวทางที่คำนึงถึงคน งาน และองค์กร ซึ่งจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประการ คือ 1) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร 2) เป็นเรื่องการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญ ๆ

โบวี และคณะ (1993 : 413) มองว่าคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นปรัชญาในการปรับปรุงผลิตภาพในการทำงาน โดยการเตรียมและกำหนดให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงตนเอง รวมไปถึงปรับปรุงในสิ่งที้องค์การต้องการ ซึ่งการดำเนินการในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น กระทำได้โดยการทำการออกแบบงานชิ้นใหม่ อันเป็นช่วงของการพยายามที่จะวัดและกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบในงาน โดยถ้าเราออกแบบงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ผลลัพธ์ที่จะตามมา ก็คือ การแบ่งมอบอำนาจให้กับพนักงานในแต่ละตำแหน่ง (Empowerment) ที่จะตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามขอบเขตอำนาจ นอกจากนี้ยังมีวิธีการในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานตามปรัชญาตามแนวทางนี้ อีก เช่น การขยายขอบเขตงาน (Job enlargement) การหมุนเวียนงาน (Job rotation) การขยายความรับผิดชอบในงานในแนวคิด

(Job enrichment) เป็นต้น ซึ่งเห็นได้ชัดว่าเป็นมุมมองการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อมุ่งเพิ่มผลผลิตเป็นหลัก โดยไม่ได้พิจารณาถึงมิติทางด้านบุคคลเลย

คิน ปรัชญพฤทธิ (2530 : 266) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอาเปรียบและสามารถสนองต่อความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2531 : 15) ให้คำนิยามว่าคุณภาพชีวิตการทำงานคือ การปรับปรุงงานในองค์กรให้สมาชิกได้ตอบสนองความต้องการส่วนตนผ่านประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร

- ไพโรสรร แดงสอาด (2532 : 18) ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การพัฒนาให้บุคคลนั้น ๆ มีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี โดยคนงานในฐานะลูกจ้างได้มีสภาพการทำงานที่อยู่ได้เงื่อนใยการทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์และมีสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม

บุญแสง ชีวะภากร (2533 : 6) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้องาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อม และค่าตอบแทน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อกรรับรู้หรือความรู้สึก และก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

บุญเจือ วงษ์เกษม (อ้างใน สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม. 2537 : 26) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง ชีวหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้โดยมีส่วนประกอบดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระในระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณค่าแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กรไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมขององค์กรนั้น ๆ

4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงาน และประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขึ้น ฐาน ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

จากส่วนประกอบทั้ง 5 ที่กล่าวถึงแล้ว ยังมีสิ่งสำคัญอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนทุกคนต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติต่ออย่างมีเกียรติศักดิ์ศรีของความเป็นคนในทุกสภาพการณ์

กัลยา ดิษเจริญ (2538 : 13) ได้ให้นิยามคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่ปัจเจกบุคคลมีความพึงพอใจ และความพึงพอใจในการทำงานนี้สามารถวัดหรือประมาณได้ในความรู้สึกเชิงพอใจเกี่ยวกับชีวิตการทำงานในองค์กร

สุธน โพธิ์เอี่ยม (2538 : 27) ได้ใช้คำว่าคุณภาพชีวิตแรงงาน แทนคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยหมายถึง สิ่งต่างๆ ที่มาเกี่ยวข้องกับผู้ใช้แรงงาน ทั้งทางด้านงาน ด้านเงิน และด้านความมีหน้ามีตา แล้วส่งผลกระทบต่อความต้องการความจำเป็นพื้นฐานในทิศทางบวกหรือลบเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน

จากความหมายต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้ให้คำนิยามไว้ข้างต้น จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเป็นเรื่องที่กว้างและคลุมเครือ ในความหมายซึ่งขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคล และความเหมาะสม ดังนั้นมิติหรือองค์ประกอบที่จะเป็นองค์ประกอบที่จะเป็นตัวชี้วัด คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีหลากหลายและขึ้นอยู่กับมุมมองและความเหมาะสมไปด้วย วิธีการในการปฏิบัติการเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็มีหลากหลายวิธี เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน การให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ การให้โอกาสในการพัฒนาตนเองของพนักงาน การออกแบบงานใหม่โดยการขยายขอบเขตของงานในเนวราบ และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การขยายความรับผิดชอบในการตัดสินใจ อันเป็นการขยายของงานในแนวคิด โดยมีเป้าหมายที่สำคัญก็คือการทำให้พนักงานได้รับการปฏิบัติเชิงมนุษยธรรมหรือมีความเป็นมนุษย์ในขณะที่พวกเขาทำงานอยู่ โดยการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญ สำหรับการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะพึงมีได้ รวมทั้งจะต้องสนองตอบต่อความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานในการทำงาน ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้โดยทำให้เขารู้สึกว่าเขามีความพึงพอใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งหมดที่สัมพันธ์กับการทำงานและชีวิตของเขา ซึ่งประโยชน์ที่ได้จากการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็คือ การเพิ่มผลผลิตสูงขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลในองค์กร เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ลดการขาดงาน ลดของเสียที่เกิดจากการผลิต แก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร และทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานในการศึกษารุ่นนี้ จึงหมายถึง ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสถานประกอบในเรื่องของสภาพการทำงานโดยทั่วไป ค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่จะได้รับ ความปลอดภัยในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งด้านแรงงานสัมพันธ์ อันจะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี

2.1.2 ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

เนื่องจากแนวความคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน มีผู้ให้ความหมายหลากหลายแตกต่างกันไป และพบว่าคำนิยามหนึ่ง ๆ มีขอบเขตกว้าง คลุมเครือ จึงทำให้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีหลากหลายด้วย ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นนักวิจัยได้ให้ตัวชี้วัดแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายและข้อสมมติเบื้องต้นเกี่ยวกับคำนิยามที่นักวิจัยใช้ในการศึกษา ตลอดจนขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในประเทศในขณะนั้นด้วย จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน มีตัวชี้วัดที่น่าสนใจพอสรุปได้ดังนี้

ในการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของชาวออสเตรเลียใน ค.ศ. 1973 ได้ใช้ตัวชี้วัดดังนี้

1. ตัวชี้วัดระดับต้น (Primary Indicators) ประกอบด้วย

1.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงวัตถุวิสัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ

- ความหลากหลายของงาน
- โอกาสที่จะได้เรียนรู้
- ความเป็นอิสระที่จะเลือกวิถีทางในการปฏิบัติงาน
- โอกาสที่จะก้าวหน้า
- ความท้าทายทางจิตใจในการทำงาน

1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงจิตวิสัย แบ่งออกเป็นอีก 5 องค์ประกอบ คือ

- งานมีความน่าสนใจ
- งานไม่มากเกินไป มีเวลาปฏิบัติงานที่เพียงพอ
- ความรู้สึกในการ ได้รับความสำเร็จ
- คุณภาพเป็นค่านิยมในการทำงาน
- ความหลากหลายของกิจกรรม

2. ตัวชี้วัดระดับที่สอง (Secondary Indicators)

- คุณภาพของการควบคุมดูแลการทำงาน
- ความพึงพอใจในการทำงาน
- ความพึงพอใจกับสิ่งซึ่งคาดหวังว่าจะได้รับในเรื่องสภาพการณ์ในการทำงาน (มี 11 องค์ประกอบ)
- ระดับของการใช้แนวความคิด Scientific management ในการทำงาน (มี 4 องค์ประกอบ)
- รายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต
- รายได้ที่แท้จริง
- ศักยภาพในการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนกับอาสาสมัคร ทำงานด้านต่าง ๆ ของพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. Tertiary Indicators

4. ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต (Quality of life indicators) ประกอบด้วย

- ความสุขในชีวิต (มี 5 องค์ประกอบย่อย)
- ความหวังในชีวิต (มี 3 องค์ประกอบย่อย)
- สุขภาพ (มี 4 องค์ประกอบย่อย)
- ความพึงพอใจที่ได้รับจากความคาดหวังในชีวิต

5. ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลประชากร มีอีกประมาณ 30 องค์ประกอบ

จะเห็นว่าใช้ตัวชี้วัดจำนวนมาก และกว้างขวางครอบคลุมในหลายเรื่องทั้งในเรื่องการทำงาน และเรื่องอื่น ๆ เช่น คุณภาพชีวิต และเรื่องเฉพาะส่วนบุคคล

วอลตัน (Walton, 1975 อ้างใน สุรน เอี่ยมโพธิ์, 2538 : 23 – 24) ได้เสนอเกณฑ์ซึ่งนับได้ว่าเป็นกรอบแนวความคิด สำหรับการวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งได้เป็น 8 ลักษณะดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอ (adequate and fair compensation)

หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอย่างอื่นเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานของสังคมที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปแต่ต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ดูลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment)

นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่เสี่ยงภัยเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี

(development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ได้ใช้และพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง มีความรู้สึกรู้ทำ ทาย และมีส่วนร่วมกับการงานที่ตนทำ

4. ลักษณะงานส่งเสริมการเจริญก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่องและมั่นคง (growth and security) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเลื่อนขั้นในองค์กรหรืออาชีพที่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน และสมาชิกในครอบครัว

5. ลักษณะงานนั้น ๆ มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นนอกจากนี้ยังหมายถึง โอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนรากฐานของระบบคุณธรรมมากน้อยเพียงใด อีกด้วย

6. ลักษณะการทำงานตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (constitutionalism) ซึ่งได้แก่ วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะต้องเคารพในชีวิตส่วนตัวของแต่ละคน รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีเสรีในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมายที่ยอมรับโดยทั่วไป

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป อันเนื่องมาจากการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจน ไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานนั้น ๆ มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดค่าใช้จ่ายหรือของเสีย การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคทางการตลาด เป็นต้น

ซีซอร์ (Seashore, 1978 : 21 – 22) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มีวิวัฒนาการในความคิดเรื่องนี้มาเป็นขั้นตอน อันเป็นตัวชี้แนวทางเลือกที่จะให้คำจำกัดความและกำหนดองค์ประกอบหรือตัวชี้วัด ซึ่งเขาได้สรุปถึงขั้นตอนการวิวัฒนาการของการให้คำจำกัดความ และสามารถใช่เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ยึดที่กำลังคนเป็นหลัก (Manpower orientation) ซึ่งในขั้นนี้คุณภาพชีวิตการทำงาน จะหมายถึง การจัดหางานหรือสร้างงาน เพื่อให้มีการจ้างงานอย่างเต็มที่ที่สุด และการจ้างงานนั้น ต้องเป็นการจ้างงานในระดับทักษะที่สูงที่สุดเท่าที่บุคคลจะพึงมี

ขั้นที่ 2 ยึดเศรษฐกิจของบุคคลเป็นหลัก (Economic man orientation) ขั้นนี้คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงการทำให้การจ้างงานนั้นเป็นการจ้างงานที่จ่ายเงินในระดับที่สูงที่สุด ประกอบกับรางวัลต่าง ๆ เท่าที่ควรจะได้ให้แก่พนักงาน ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจ

ขั้นที่ 3 ยึดความสุขเป็นหลัก (Welfare orientation) ขั้นนี้คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง การดูแลเอาใจใส่เรื่องต้นทุนการผลิตให้มากขึ้น โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นจากการจ้างงาน ในขั้นนี้นั้นตัวชีวิตที่เพิ่มขึ้นจากขั้นอื่น ๆ ก็คือ การหารายได้เพื่อมาบำรุงรักษาต้นทุนที่เกิดจากการเลิกจ้างงาน การเจ็บป่วยจากการทำงาน และอัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน จนกระทั่งการให้ผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมแก่ชนทุกชั้น ทุกระดับในองค์กร

ขั้นที่ 4 ยึดความประทับใจของพนักงานเป็นหลัก (Employee attraction orientation) ในขั้นนี้เพิ่มตัวชีวิตคุณภาพการทำงานโดยเน้นไปที่ ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมของการทำงาน โดยไม่เน้นในเชิงเศรษฐกิจคือ พิจารณาในเรื่องความสามารถของคณงานในจุดที่น่าสนใจ ตลอดจนการบำรุงรักษาคุณสมบัติที่ดีของพนักงาน และการปล้ำเอาความสามารถที่แท้จริงของพนักงานออกมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่นการแก้ปัญหาในเรื่องร้องเรียนโอกาสในการปรับปรุงตนเองของคณงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ยึดการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินชีวิตเป็นหลัก (Life - enhancement orientation) ในขั้นนี้จะพิจารณาเพิ่มเติมในเรื่องของผลิตผลได้จากการจ้างงาน โดยเฉพาะในเรื่องคุณภาพการทำงานทั้งหมดของบุคคล ตัวชีวิตในขั้นนี้ก็เช่น งานที่มีส่วนร่วมในการสร้างการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองของพนักงาน โอกาสในการคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและการเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะเรื่องงาน เป็นต้น

เวสต์ลีย์ (Westley. 1979 อ้างใน สุทิน สายสงวน. 2533 : 15) ได้จำแนกคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 4 มิติ คือ

1. มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (inequity) ตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ซึ่งเสนอให้ใช้ ความไม่พึงพอใจ การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรมเป็นตัวชี้วัด
2. มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (insecurity) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ซึ่งเสนอให้ใช้ ตัวชี้วัดเช่นเดียวกับมิติแรก
3. มิติเกี่ยวกับอัญญาภาพหรือความแปลกแยก (alienation) ตามทัศนะทางจิตวิทยาได้เสนอให้ใช้ ความรู้สึกวางเฉยหรือเฉยเมย การขาดงาน และการลาออกจากงาน เป็นตัวชี้วัด
4. มิติเกี่ยวกับการปลื้กตัว (anomie) ตามทัศนะทางสังคมวิทยาได้เสนอให้ใช้ ความรู้สึกเกี่ยวกับการไร้ความหมาย การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นตัวชี้วัด

แมคคอบี (Maccaby. 1984 : 218) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้ตัวชี้วัดเหล่านี้คือ

1. ความมั่นคง ปลอดภัย (Security) ซึ่งประกอบไปด้วย ความมั่นคงปลอดภัยในงาน สุขภาพอนามัยของพนักงาน
2. ความเสมอภาค (Equity) ประกอบด้วย ความมีกฎระเบียบที่ยุติธรรมเหมาะสม ความสมควร และความเสมอภาคเป็นธรรมในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน
3. ความเป็นประชาธิปไตย (Democracy) ประกอบด้วย การมีโอกาสมากขึ้นที่จะมีส่วนร่วมต่าง ๆ เช่น การตัดสินใจในงาน การปรับปรุงงาน เป็นต้น
4. ความเป็นปัจเจกบุคคล (Individuation) หมายถึง การมีเป้าหมายที่จะพัฒนาบุคคลอย่างเต็มที่ที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ตามศักยภาพของแต่ละปัจเจกบุคคล

เลวิน (Lewin. 1981 อ้างใน กัลยา ดิษเจริญ. 2538 : 21) ได้เสนอตัวแบบและการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงประจักษ์โดยใช้ตัวชี้วัด เช่น

1. ค่าจ้าง
2. ผลตอบแทนของลูกจ้าง
3. ระยะเวลาการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. อาวุโส
5. ชนิดของการทำงาน
6. การปกครองตนเอง
7. ความพร้อมพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
9. การควบคุมการทำงาน
10. การยกย่องนับถือ

เคลมมอทเต้ และเทเคซาวา (Delamotte and Takezawa. อ้างใน สุทธิลักษณ์
สุนทร.โรคม. 2537 : 26) ได้แสดงมิติที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 มิติ คือ

1. Traditional goals หมายถึง เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นปัญหา
มาช้านานแล้ว อาทิเช่น เรื่องชั่วโมงการทำงาน การพักผ่อน ลักษณะงานที่มีการคุ้มครองเป็น
พิเศษ เช่น งานอันตราย งานสำหรับคนงานหญิงและเด็ก การกำหนดมาตรการความปลอดภัยใน
ที่ทำงาน การจัดสวัสดิการ ฯลฯ อันเป็นระดับพื้นฐานตามกฎหมาย ซึ่งมาตรการเหล่านี้ควรได้รับ
การปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของคนงานให้ดียิ่งขึ้น โดยการใช้วิธีการใหม่ ๆ
เพื่อพัฒนาในส่วนดังกล่าว
2. Fair treatment at Work หมายถึง การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการ
ทำงานซึ่งเป็นความต้องการของคนงานที่จะได้รับความยุติธรรมจากการทำงาน ทั้งในแง่บุคคลใน
องค์กร และกลุ่มคนงานในสังคม
3. Influence of decisions หมายถึง การส่งเสริมให้มีเกิดการมีส่วนร่วมในการ
ตัดสินใจเป็นการให้โอกาสคนงานเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการทำงาน โดยการได้แสดง
ความคิดเห็น เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานและปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีแก่คนงาน
4. Challenge of work content เป็นการส่งเสริมให้คนงานมีโอกาสในความก้าวหน้า
ในอาชีพการงานของตนโดยการให้คนงานที่มีความท้าทาย อาทิเช่น ให้คนงานมีอิสระที่จะคิด
ริเริ่มเพื่อสร้างสรรค์ในการเลือกหรือกำหนดวิธีการทำงานของตนเอง เป็นต้น

5. Work life วงจรชีวิตการทำงาน เป็นอีกมิติหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ให้ความสำคัญต่อการทำงานกับช่วงชีวิตคนงานให้มีการผสมกลมกลืนกัน กล่าวคือ การทำงานของคนงานเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินไปตลอดชีวิตของคน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับครอบครัวและสังคมของคนงาน ด้วยเหตุนี้ทั้งสถานภาพทางสังคมและความก้าวหน้าในสายอาชีพกับวิถีชีวิตจึงต้องมีความสอดคล้องกัน

คอร์เนล (Cornell, 1984 : 357) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบดังนี้ คือ ความพึงพอใจทั่วไป ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า และความเครียดทางกายภาพ ซึ่งสำหรับมิติของคุณภาพชีวิตการทำงานที่เขาเสนอนี้ แตกต่างจากนักวิชาการท่านอื่น ๆ ที่พิจารณาจากมิติของความพึงพอใจของพนักงานเป็นส่วนใหญ่ แต่นักวิชาการท่านนี้มองในมิติความเครียดของพนักงานในการทำงานด้วย

จากการศึกษาเกี่ยวกับตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน จะเห็นว่ามีหลากหลายแตกต่างกันไป บางกลุ่มใช้ความพึงพอใจของลูกจ้าง อัตราการขาดงาน สุขภาพจิต เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ในขณะที่อีกกลุ่มใช้ความพึงพอใจทั่วไปและจงใจ ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า และความเครียดทางกายภาพ เป็นตัวชี้วัดแสดงคุณภาพชีวิตการทำงาน และยังมีนักวิจัยกลุ่มอื่นอีกที่ใช้ ค่าจ้าง ผลตอบแทนของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงาน อวูโส ชนิดของการทำงาน การปกครองตนเอง ความเพียบพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การควบคุมการทำงาน และการชกข้อบังคับ เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่ในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงาน เป็นตัวชี้วัดคุณภาพการทำงาน อันได้แก่ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน กฎหมายเงินทดแทน กฎหมายประกันสังคม ตลอดจนกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ การเลือกใช้มาตรการทางกฎหมายเป็นตัวชี้วัดคุณภาพการทำงาน เนื่องมาจากมาตรการทางกฎหมายจะมีผลเป็นการบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดเป็นอย่างน้อยและโดยที่มาตรการทางกฎหมายดังกล่าว มีขึ้นเพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต มีสภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ คอบแทนการทำงานอย่างเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธรรม รวมถึงการมีโอกาสดำเนินการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนให้ดีขึ้น ดังนั้น มาตรการทางกฎหมายจึงเป็นค้ำประกันที่เป็นรูปธรรม และมีความเป็นปรนัยในการที่จะบ่งบอกถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานที่แท้จริง

2.2 แนวคิดการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง

นอกจากกำลังงานตามธรรมชาติ แรงงานมนุษย์ได้ถูกนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยการผลิตมาช้านานแล้ว เริ่มตั้งแต่การบังคับใช้แรงงาน ฝ่ายที่มีอำนาจเหนือกว่าในรูปนายกับทาส ต่อเมื่อสิทธิเสรีภาพของบุคคลได้รับการยอมรับ และความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น ระบบการจ้างแรงงานที่เกิดจากความต้องการของคู่สัญญา ที่ฝ่ายหนึ่งตกลงทำงานให้อีกฝ่ายหนึ่ง และอีกฝ่ายหนึ่งตกลงจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ได้ถูกนำมาใช้แทนที่

ระบบการจ้างแรงงานนี้ในระยะแรกตั้งอยู่บนพื้นฐานหลักเสรีภาพในการทำสัญญา (freedom of contract) และหลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา (the sanctity of contract) โดยถือว่าคู่สัญญาแต่ละฝ่ายมีฐานะเท่าเทียมกัน จะต้องปกป้องรักษาผลประโยชน์ของตนเองเหมือนกับสัญญาแพ่งโดยทั่วไป แต่ในทางปฏิบัติลูกจ้างมีอำนาจต่อรองในการทำสัญญาน้อยกว่านายจ้างมาก จึงก่อให้เกิดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบในการทำสัญญาการจ้างแรงงาน รัฐจึงต้องออกกฎหมายออกมาเพื่อจัดระเบียบทางสังคมในการจ้างแรงงานและการใช้แรงงาน เพื่อเป็นการคุ้มครองและป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้ดำเนินไปด้วยดี ดังนั้นระบบการจ้างแรงงานในปัจจุบัน นอกจากการตกลงกันเองแล้ว นายจ้างลูกจ้างยังจะต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานที่ก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ใช้แรงงานทั้งในด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว ครอบครัวและสังคม เป็นไปได้ จึงได้มีการบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะในหมวดว่าด้วยสวัสดิการ ภายใต้แนวคิดที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน และการบัญญัติเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการคนงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

2.2.1 ความหมายของกฎหมายแรงงาน

“กฎหมายแรงงาน” เป็นกฎหมายที่รัฐตราขึ้นเพื่อวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ้างแรงงาน การกำหนดสิทธิหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่พึงมีต่อกัน รวมทั้งที่มีต่อรัฐเพื่อให้การจ้างแรงงานเป็นไปด้วยดี

กฎหมายแรงงานมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

(1) เป็นกฎหมายมหาชน ซึ่งแสดงถึงนโยบายของรัฐในเรื่องนั้น ๆ โดยกำหนดสิทธิหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องกระทำหรือละเว้นตามที่รัฐกำหนด ผู้กระทำผิดกฎหมายมีโทษทางอาญา และเป็นความผิดโดยตรงต่อรัฐ

(2) เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยในสังคมโดยส่วนรวม สัญญาหรือข้อตกลงใดที่ขัดต่อบทบัญญัติของกฎหมายแรงงาน ในส่วนที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน โดยส่วนรวมก็จะต้องเป็นโมฆะใช้บังคับไม่ได้

(3) เป็นกฎหมายที่ไม่คงตัว เนื่องจากต้องมีการแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ยกเลิกหรือกำหนดขึ้นใหม่ เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจไทย สังคม และการเมืองของประเทศ

2.2.2 กฎหมายแรงงานของไทยในปัจจุบัน

กฎหมายแรงงานของไทยไม่ได้จัดรวบรวมไว้เป็นหมวดหมู่ในรูปของประมวลกฎหมายเหมือนอย่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือประมวลกฎหมายอาญา หากแต่กระจัดกระจายในกฎหมายรูปแบบต่าง ๆ เช่น พระราชบัญญัติ ประกาศของคณะปฏิวัติ หรือประกาศกระทรวง เพื่อความสะดวกในความเข้าใจ ขอแยกกฎหมายแรงงานของไทยฉบับที่สำคัญ ๆ ไว้เป็น 5 ประเภท ดังนี้ (พงษ์รัตน์ เกรือกลิ่น, 2538 : 38)

2.2.2.1 กฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน ได้แก่ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

บรรพ 3 ลักษณะ จ้างแรงงาน มาตรา 575 ถึงมาตรา 586 มีทั้งหมด 12 มาตรา มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2472 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน เนื้อหากล่าวถึง ความหมายลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน สิทธิหน้าที่ของนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานรวมทั้งการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน

2.2.2.2 กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ได้แก่

1) พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน 2528 เป็นต้นมา ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 มีเนื้อหาครอบคลุมแก่คนหางาน ในการไปทำงาน ทั้งในและต่างประเทศ โดยการควบคุมผู้ประกอบการจัดหางาน ไม่ให้ล่อลวง ทอดทิ้ง ละเมิด สัญญาการจ้างงาน ตลอดจนเรียกค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกินสมควร จัดให้มีกองทุนช่วยเหลือคนงานในต่างประเทศขึ้นโดยเฉพาะ

2) ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 16 เมษายน 2515 มีทั้งหมด 16 ข้อ เป็นกฎหมายที่มีลักษณะเป็นกฎหมายแม่บท ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยไปออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน ซึ่งหลังจากมีการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแล้ว กระทรวงแรงงานฯ ได้อาศัยอำนาจของประกาศคณะปฏิวัติดังกล่าวออกประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างอีกหลายฉบับ

3) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานลงวันที่ 16 เมษายน 2515 เป็นกฎหมายที่ออกโดยอาศัยของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 มีทั้งหมด 77 ข้อ กำหนดให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่อง การใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก วันเวลาทำงาน วันหยุด วันลา เวลาพัก ค่าจ้าง ค่าตอบแทนต่างๆ ค่าชดเชย เงินทดแทนและสวัสดิการที่นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง

4) ระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 เป็นกฎหมายแรงงานในส่วนของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 12 กันยายน 2534 เป็นต้นมา ระเบียบดังกล่าวออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 โดยมีวัตถุประสงค์หรือให้ พนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับประโยชน์เป็นมาตรฐานเดียวกัน เนื้อหาของระเบียบฉบับนี้คล้ายคลึงกับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 มีทั้งหมด 50 ข้อ

5) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2537 เป็นต้นมา มีทั้งหมด 70 มาตรา เนื้อหากว่าถึงการคุ้มครองลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วย หรือประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ซึ่งแต่เดิมประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ได้ให้ความคุ้มครองไว้แต่ต่อมา ได้มีการโอนกองทุนเงินทดแทนและอำนาจหน้าที่ของกรมแรงงาน ในส่วนที่เกี่ยวกับสำนักงานกองทุนเงินทดแทนและงานกองทุนเงินทดแทน ในสำนักงานแรงงานจังหวัด ไปเป็นของสำนักงานประกันสังคม จึงได้มีการออกกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนและกองทุนเงินทดแทนเป็นพระราชบัญญัติที่สมบูรณ์เป็นการเฉพาะไว้

6) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ผ่านรัฐสภาเมื่อวันที่ 7 มกราคม 2541 และได้ประกาศราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2541 และมีผลบังคับใช้เมื่อพ้นกำหนด 180 วัน คือ ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นไป พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ที่นำมาใช้แทนประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 หลักการตามกฎหมายส่วนใหญ่คงตามกฎหมายเดิม มีเพียงบางส่วนเท่านั้นที่เพิ่มเติมหรือแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น

2.2.2.3 กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่

1) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 28 มีนาคม 2518 เป็นต้นมา มีทั้งหมด 163 มาตรา เนื้อหากว่าถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน องค์การฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง การยื่นข้อเรียกร้องข้อพิพาทแรงงาน และขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงาน

2) พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 เป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในส่วนของพนักงานรัฐวิสาหกิจ บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 เมษายน 2534 เป็นต้นมาทั้งสิ้น 56 มาตรา เป็นกฎหมายที่กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างรัฐวิสาหกิจกับรัฐบาล การจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนหลักเกณฑ์วิธีการยื่นข้อเสนอนะข้อร้องทุกข์และองค์กรที่ทำหน้าที่พิจารณาและชี้ขาดข้อเสนอหรือข้อร้องทุกข์ดังกล่าว

2.2.2.4 กฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน ได้แก่ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน

และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มีทั้งหมด 60 มาตรา มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2522 เป็นต้นมา กฎหมายดังกล่าวได้กำหนดให้มืองค์กรชำนานาญพิเศษในรูปของศาลชำนานาญพิเศษ ทำหน้าที่พิจารณาคดีแพ่งคดีแรงงานในส่วนแบ่งเป็นการเฉพาะต่างหากจากการศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีแพ่งโดยทั่วไป รวมทั้งได้กำหนดวิธีพิจารณาคดีความแรงงานไว้เป็นการเฉพาะโดยถือหลัก สะดวก ประหยัด รวดเร็ว และเป็นธรรม

2.2.2.5 กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม ได้แก่ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.

2533 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2533 เป็นต้นมา มีทั้งสิ้น 104 มาตรา เนื้อหาของพระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น เพื่อเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและผู้เอาประกันคนจะได้รับการสงเคราะห์ เมื่อมีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยทุพพลภาพ หรือตาย อันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน การคลอดบุตร การสงเคราะห์บุตร ชราภาพ และการว่างงาน โดยลูกจ้างหรือผู้ประกันตน นายจ้างและรัฐบาลมีหน้าที่ร่วมกันออกเงินสมทบเข้ากองทุนดังกล่าว

2.3 กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

กฎหมายแรงงานของไทยในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงาน ได้แก่ กฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับสภาพการทำงานโดยทั่วไป ค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าชดเชย สวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งกฎหมายเงินทดแทน กฎหมายประกันสังคมและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ สาระสำคัญของกฎหมายดังกล่าวสรุปได้ดังนี้

2.3.1 กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานและการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยอันดีได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสมควร

แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

การทำงานของมนุษย์เริ่มตั้งแต่มีการทำสัญญาต่าง ๆ อย่างอิสระ คือยังอยู่ภายใต้ระบบเสรีภาพในการทำสัญญา (Freedom to contract) อย่างสมบูรณ์มีการจ้างผู้อื่นมาทำงานกับตน ในการประกอบการเล็ก ๆ น้อย ๆ เกิดนิติสัมพันธ์ ในระหว่างบุคคลทั้งสอง จึงเกิดเป็นข้อสัญญาจ้างแรงงานเป็นเอกสัญญา ที่ผูกพันทั้งนายจ้างและลูกจ้าง และยังคงใช้เป็นกฎหมายทั่วไป (Jus Generale) คือ กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานต่อมาหลังจากมีการปฏิวัติอุตสาหกรรม ประกอบกับการขีดหลักเสรีภาพในการทำสัญญา ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านการใช้แรงงานเพราะลูกจ้างขาดความเสมอภาคขั้นพื้นฐาน ตามความเป็นจริงในการทำสัญญา กล่าวคือลูกจ้างมีความรู้ด้อยกว่า... มีโอกาสที่จะเลือกทำสัญญาหรือข้อตกลงน้อยกว่ามักอยู่ได้บังคับบัญชา หรือความต้องการของนายจ้าง และเนื่องจากนายจ้าง ผู้ลงทุนต้องการได้กำไรมากที่สุดเท่าที่จะทำได้จึงจำเป็นต้องลดต้นทุนในการผลิตลง แรงงานจึงถูกใช้อย่างไม่มีขอบเขต สุขภาพและความปลอดภัยในชีวิตร่างกายของลูกจ้างไม่ได้รับการเอาใจใส่ ฯลฯ ปัญหาดังกล่าวผลักดันให้รัฐบาลต้องออกกฎหมาย เพื่อแก้ปัญหาการใช้แรงงานในรูปของการคุ้มครองแรงงานซึ่งมีลักษณะเป็นกฎหมายพิเศษ ไปจากกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (Jus Speciale)

กฎหมายคุ้มครองแรงงานมุ่งให้ความคุ้มครอง “แรงงาน” อันเป็นแรงงานส่วนรวมของสังคม หรือของประเทศ ผู้ใช้แรงงานทุกคนในสังคมร่วมกันก่อให้เกิด “แรงงาน” นี้ขึ้น โดยทั่วไปแล้วคุณธรรมทางกฎหมาย (Rechtsgut) ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีลักษณะสากลแยกจากตัวผู้ใช้แรงงานที่เป็นปัจเจกชน เรียกว่า คุณธรรมกฎหมายซึ่งเป็นส่วนรวม (Universal - rechtsgut) ลูกจ้างแต่ละคน หรือกลุ่มแต่ละกลุ่มจึงไม่ใช่เจ้าของ “แรงงาน” ดังกล่าวทั้งหมด เพียงแต่มีส่วนก่อให้เกิด “แรงงาน” เกิดขึ้นเท่านั้น และการที่นายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานนั้น ไม่เป็นการกระทำต่อลูกจ้างแต่เป็นการกระทำต่อสังคมทั้งหมด ดังนั้นลูกจ้างจึงไม่สามารถตกลงกับนายจ้างให้ตนเองอยู่ภายใต้สภาพการจ้างที่ต่ำกว่าที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้

ด้วยเหตุที่แรงงาน เป็นสิ่งที่สามารถคลบคลานให้เกิดมีผลิตผลสิ่งปลูกสร้าง ฯลฯ และสร้างสรรคพัฒนาสังคมประเทศชาติ ตลอดจนโลกมนุษย์ให้ก้าวหน้าจึงควรจะบำรุงรักษาไว้ให้มีประสิทธิภาพตลอดจนไปทั้งในปัจจุบันและอนาคต กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงถูกบัญญัติขึ้นมาเพื่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำกัดเสรีภาพในการทำสัญญาภายใต้แนวความคิดเสรีนิยม (Liberalism) ด้วยแนวความคิดบิดาธิปไตย (Paternalism) จึงมีผลเป็นการบังคับแก่นายจ้าง และลูกจ้างด้วย กล่าวคือ นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงให้ปฏิบัติต่อกันต่ำกว่าสิทธิประโยชน์ หรือ สภาพการจ้างงานที่กฎหมายกำหนดเป็นมาตรฐานขั้นต่ำไม่ได้

อย่างไรก็ตาม กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการจ้างแรงงานและกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แม้ว่าจะมีมาตรฐานในการคุ้มครองลูกจ้าง ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงาน แต่ก็เป็นเพียงมาตรฐานขั้นต่ำเท่านั้น ในสภาพสังคมยุคปัจจุบัน นายจ้างจำเป็นต้องจัดให้มีสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อย่างอื่น เช่น การเพิ่มค่าจ้าง การมีวันหยุด วันลา และอื่น ๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทั้งยังเป็นการจูงใจพนักงานให้ตั้งใจทำงานรวมทั้งการรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้ทำงานอยู่กับองค์กรนาน ๆ หากปรากฏว่าภาวะเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การมีค่าครองชีพที่สูงขึ้น หรือสิ่งกีดกันต่าง ๆ ทำให้ลูกจ้างมีการรวมตัวกัน เพื่อเรียกร้องสวัสดิการจากนายจ้าง ให้ตนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและบางกรณีปรากฏว่า มีการใช้แรงงานอย่างไม่เป็นธรรม ซึ่งนายจ้างต้องการลดต้นทุนในการผลิต เพื่อให้ได้กำไรเพิ่มมากขึ้นและมีการกดขี่แรงงานโดยจ่ายค่าจ้างในอัตราที่ต่ำ จนลูกจ้างเกิดความเดือดร้อนในการเลี้ยงชีพ การที่นายจ้างไม่เอาใจใส่สภาวะการทำงานของลูกจ้าง จนก่อให้เกิดปัญหาการเรียกร้องขอความเป็นธรรม

เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น กฎหมายแรงงานสัมพันธ์เข้ามามีบทบาทโดยให้ความคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการรวมตัวเป็นองค์การทางแรงงาน อันเป็นการก่อให้เกิดพลังอำนาจในการต่อรองแก่นายจ้าง มีการเจรจาต่อรองทำให้เกิดความเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์อันดี ในอันที่จะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานกับองค์การได้ต่อไป ดังนั้น จึงมีการบัญญัติกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ขึ้น ภายใต้หลักการที่ว่า การแรงงานสัมพันธ์เป็นแนวทางที่สามารถทำให้ลูกจ้างและนายจ้างเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และปฏิบัติกันอย่างเป็นธรรม

กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานไว้ ดังนี้

2.3.1.1 การคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการทำงานโดยทั่วไป

ก. เวลาทำงานปกติ

1. งานอุตสาหกรรม ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ งานอุตสาหกรรมได้แก่

1.1 การทำเหมืองแร่ เหมืองหิน หรือทำการอื่นใดเกี่ยวกับการขุดค้นแร่ธาตุ หรือทรัพยากรธรณีอย่างอื่น

1.2 การทำ ผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม ซ่อมบำรุง ปรับปรุง แปรสภาพ หรือทำลายซึ่งวัตถุหรือทรัพย์สิน และรวมถึงการต่อเรือ การให้กำเนิดแปลง และการจ่ายไฟฟ้า หรือพลังงานอย่างอื่น

1.3 การก่อสร้าง ต่อเติม ตัดตั้ง ซ่อม ซ่อมบำรุง ดัดแปลงหรือรีดลอนอาคาร สนามบิน ทางรถไฟ ทางรถราง ท่าเรือ อุโมงค์ สะพานเทียบเรือ ทางน้ำ ถนน อุโมงค์ สะพาน ท่อน้ำ โทรเลข โทรศัพท์ ไฟฟ้า ก๊าซ หรือประปาหรืองานก่อสร้างอื่น ๆ รวมทั้งการเตรียมหรือวางรากฐานของงานก่อสร้าง หรือโครงสร้างนั้น ๆ กิจการอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

2. งานขนส่ง ได้แก่ การลำเลียงหรือเคลื่อนย้ายบุคคล หรือสิ่งของด้วยอุปกรณ์การขนส่ง ทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

3. งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกายของลูกจ้าง ทำงานได้ไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ได้แก่ งานตามที่ประกาศกระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้ดังนี้

3.1 งานที่ต้องทำงานใต้ดิน ใต้น้ำ หรือทำในน้ำ อุโมงค์ หรือในปล่องภูเขา

3.2 งานผลิต หรือขนส่งวัตถุเคมี อันอาจเป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ

3.3 งานที่ต้องทำเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี

3.4 งานเชื่อมโลหะด้วยอ็อกซิเจน

3.5 งานที่ต้องทำเกี่ยวกับกลิ่น ไอ ควัน ก๊าซ ฝุ่นหรือละออง

อันเป็นอันตราย

3.6 งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือ ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือน

อันอาจเป็นอันตราย

3.7 งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัด อันอาจเป็น

อันตราย

4. งานพาณิชยกรรม หรืองานอื่นซึ่งไม่ใช่งานนอกจากที่กล่าวมา

แล้วข้างต้น ทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

เวลาพักผ่อน หมายถึง ระยะเวลาที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักระหว่าง

การทำงาน นายจ้างต้องจัดให้มีเวลาพักผ่อนในระหว่างการทำงานโดยให้ลูกจ้างในทุกประเภทของงานดังกล่าว มีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง หลังจากที่ถูกจ้างได้ทำงานในวันนั้นมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง แต่นายจ้างอาจจะตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักผ่อนน้อยกว่าครั้งละ 1 ชั่วโมงก็ได้ โดยต้องมีเวลาพักไม่น้อยกว่าครั้งละ 20 นาที ซึ่งเมื่อรวมกันแล้ว ต้องไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง ยกเว้นกรณีที่ถูกจ้างทำงานในหน้าที่ที่มีลักษณะต้องทำงานติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างแล้วหรือเป็นงานฉุกเฉิน โดยจะหยุดเสียมิได้

ก. วันหยุดและการทำงานในวันหยุด

1. วันหยุดประจำสัปดาห์ นายจ้างต้องจัดให้มีวันหยุดประจำ

สัปดาห์ ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน โดยมีระยะเวลาห่างกันไม่เกิน 6 วัน

สำหรับงานโรงแรม งานขนส่ง งานป่าไม้ งานที่ทุรกันดาร งานประมง งานดับเพลิง และงานอื่นตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจะได้กำหนดนั้น นายจ้างและลูกจ้างทั้งหมดหรือบางคนจะตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาไม่เกิน 4 สัปดาห์ติดต่อกัน เช่น งานโรงแรม นายจ้างและลูกจ้างอาจจะตกลงกัน

ล่วงหน้า ให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกัน 24 วัน แล้วกลับมาหยุดพัก 4 วัน แทนที่จะหยุดทุกวัน อาทิตย์ก็ได้ แต่จะตกลงกันสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์เกิน 4 สัปดาห์ ติดต่อกันไม่ได้ เช่น จะตกลงให้ลูกจ้างทำงาน 30 วัน แล้วหยุด 5 วันไม่ได้ เพราะเป็นการตกลงที่ฝ่าฝืนข้อห้าม ตามกฎหมาย

ในกรณีที่วันหยุดประจำสัปดาห์ไม่แน่นอน นายจ้างต้องประกาศกำหนดวันหยุดให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วัน และแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานตรวจแรงงานทราบภายใน 7 วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศ

2) วันหยุดตามประเพณี นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย ถ้าวันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้เลื่อนวันหยุดตามประเพณีวันนั้นไปหยุดในวันทำงานถัดไป (คือวันหยุดชดเชยนั่นเอง) ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี

3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นวันหยุดที่ลูกจ้างยังทำงานไม่ครบ 1 ปีได้ มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้มากกว่า 6 วันทำงานได้โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดล่วงหน้าและนายจ้างกับลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปี ไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้

ง. วันลา หมายถึง วันที่นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างลาได้ดังต่อไปนี้

1. ลาป่วย ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง และได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาปีละไม่เกิน 30 วันทำงานลาป่วย การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป นายจ้างจะกำหนดให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งก็ได้ ถ้าลูกจ้างไม่สามารถหาแพทย์ดังกล่าวได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ให้แล้ว ให้แพทย์ผู้นั้นออกใบรับรองแพทย์ เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

2. ลากิจ ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยไม่ได้รับค่าจ้างในวันลา

3. การลาเพื่อเข้ารับราชการทหาร ลูกจ้างประจำมีสิทธิลาเพื่อรับ

ราชการทางทหาร ในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาทหาร หรือทดลองความพร้อมตาม กฎหมายว่าด้วยการเข้ารับราชการทหาร ได้ปีละไม่เกิน 60 วัน โดยได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาใน การลา แต่ถ้าลาเกิน 60 วัน ก็จะได้ค่าจ้างเพียง 60 วัน ส่วนที่เกินไม่ได้รับ

4. การลาคลอดบุตร ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงไม่ว่าจะสมรสถูกต้องตาม

กฎหมายหรือไม่ มีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอดหนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยนับวันหยุดที่มี ระหว่างลาด้วย และนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างซึ่งลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอด ระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน ถ้าลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงซึ่งมีครรภ์ที่มีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบัน ชั้นหนึ่งแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดก็ได้ โดยให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานให้แก่ลูกจ้างนั้นตามที่เห็นสมควร

5. การลาเพื่อทำหมัน ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิ

ลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดออกใบรับรองให้ โดย ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาวันนั้นด้วย

6. การลาเพื่อฝึกอบรม ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือ

พัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกระทรวง โดยไม่ได้รับค่าจ้างใน วันลาวันนั้น

จ. ค่าจ้าง เป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการ ทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือ ระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถ้าไม่มีการ กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่ใดให้ถือว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใน ท้องที่นั้น (อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน หมายถึง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ)

การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ในกรณีที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเกิดการเสียหายต่องาน หรือเป็นงานฉุกเฉินจะหยุดเสียมิได้ นายจ้างสามารถทำให้อีกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติได้ และในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้อีกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 20 นาที ก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา (ยกเว้นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป โดยได้รับคำยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน) โดยนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างดังนี้

ค่าทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุด เป็นการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานที่เป็นการทำงานนอกเวลาทำงานปกติหรือเกินเวลาทำงานปกติ สมควรที่จะให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ซึ่งต้องจ่ายเป็นเงินเท่านั้น โดยใช้ค่าจ้างเป็นฐานการคำนวณ ถ้าค่าจ้างเป็นเงินหรือสิ่งของก็ต้องคำนวณสิ่งของนั้นออกมาเป็นเงินเสียก่อน

(1) ถ้าทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน

(2) ถ้าทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) ถ้าทำงานในวันหยุดในเวลาทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีก 1 เท่าของค่าจ้าง ในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำในวันหยุด หรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดต้องจ่ายไม่น้อยกว่า 2 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด หรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ค่าตอบแทนการทำงานในเวลาปกติ คือ ค่าจ้างตามอัตรากำลังขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดเป็นอย่างน้อย ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมฉบับที่ 6 ลงวันที่ 19 กันยายน 2540 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2541 เป็นต้นไปและมีผลตามบทเฉพาะการของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ มาตรา 166 กำหนดให้มีอัตรากำลังขั้นต่ำ ดังนี้

1) วันละ 162 บาท สำหรับท้องที่กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ภูเก็ต สมุทรปราการและสมุทรสาคร

2) วันละ 140 บาท สำหรับท้องที่ชลบุรี เชียงใหม่ นครราชสีมา พังงา ระนองและสระบุรี

3) วันละ 130 บาท สำหรับท้องที่จังหวัดอื่นๆ ที่เหลืออีก 63 จังหวัด

2.3.1.2 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง กฎหมายกำหนดให้หญิงได้

รับความคุ้มครองเป็นพิเศษ โดยห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ต้องตรากตรำงานหนักจนเกินไป หรืองานที่อาจเป็นอันตรายต่อสภาวะการตั้งครรภ์ เพื่อผลดีต่อสุขภาพของแม่และทารกในครรภ์ กำหนดให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยเด็ดขาด แม้จะยินยอมจ่ายค่าชดเชยให้ก็เลิกจ้างไม่ได้ เพื่อเป็นการปกป้องคุ้มครองแรงงานหญิง ส่วนการห้ามหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาหากเป็นการกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของงานบางประเภทและลักษณะของงานไม่ทำให้หญิงมีครรภ์ต้องตรากตรำงานหนักจนเกินไปหรือไม่เป็นอันตรายต่อสภาวะการตั้งครรภ์สามารถลดหย่อนได้ และการใช้ลูกจ้างหญิงทำงานดังต่อไปนี้

1) งานที่อาจเป็นอันตราย งานทำความสะอาดเครื่องจักร หรือเครื่องยนต์ขณะกำลังทำงาน งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป งานใช้เลื่อยวงเดือน งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ งานเหมืองแร่ที่ต้องทำใต้ดิน

2) งานแบกหามของหนัก ได้แก่ งานยก แบก หาม ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักที่กำหนดไว้ คือ

- 30 กิโลกรัม สำหรับการทำงานในที่ราบ
- 25 กิโลกรัม สำหรับการทำงานที่ต้องขึ้นบันไดหรือที่สูง
- 300 กิโลกรัม สำหรับการลากหรือเข็นของที่ต้องบรรทุกล้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เดือนที่ไม่ใช้ราง

- 600 กิโลกรัม สำหรับการลากหรือเข็นของที่ต้องบรรทุกล้อ

เดือนที่ใช้ราง

3) งานในสถานที่บางแห่ง เฉพาะลูกจ้างหญิงซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปี

และยังมีได้สมรส ได้แก่ งานสโมสรราตรี สถานเดินรำ สถานฝึกสอนเดินรำ สถานขายและเสพสุรา สถานอาบอบนวด และโรงแรม

4) งานในเวลาวิกาล ระหว่างเวลา 24.00 น. ถึง 06.00 น. เว้นแต่

งานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป งานกะ หรืองานที่มีลักษณะและสภาพที่ต้องทำระหว่างเวลา 24.00 น. ถึง 06.00 น.

2.3.1.3 การคุ้มครองการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

“การประสบอันตราย” หมายถึง การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายเกิดแก่ร่างกายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง หรือป้องกันผลประโยชน์ให้นายจ้าง

“เจ็บป่วย” หมายถึง การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด (ขณะนี้กำหนดไว้ 22 รายการ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องโรคที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515)

“เงินทดแทน” หมายถึง ค่าทดแทน (สำหรับการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือตาย อันมีสาเหตุมาจากการทำงานให้นายจ้างหรือโรคซึ่งเกิดตามลักษณะหรือสภาพของงาน) ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้แก่บุคคลดังกล่าว ซึ่งแต่เดิมได้มีการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเรื่องนี้ โดยกำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ปัจจุบันได้มีการออกกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนและกองทุนเงินทดแทนเป็นพระราชบัญญัติที่สมบูรณ์เป็นการเฉพาะไว้ มีชื่อว่า พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

หลักการและเจตนารมณ์ของกฎหมายเงินทดแทน

เนื่องจากอุบัติเหตุ หรือความเจ็บป่วยโดยเหตุจากการที่ลูกจ้างทำงานให้กับนายจ้างนั้นเป็นธรรมชาติของงานทุกชนิด แม้จะมีมาตรการป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นก็ตาม แต่ก็ไม่สามารถที่จะป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานบางอย่างที่เสี่ยงอันตราย เมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้น ความเสียหายและความสูญเสียย่อมเกิดกับลูกจ้างผู้ประสบหรือผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างหนึ่งในหลักการประกันสังคมทั้งนี้ เพราะลูกจ้างผู้อาศัยค่าจ้างเป็นค่าครองชีพนั้น ไม่อาจจะรับผิดชอบในการรักษาพยาบาลตนเอง ภาระนี้จึงถูกผลักไปให้แก่นายจ้างทั้งที่นายจ้างมิได้เป็นผู้กระทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายเพื่อสร้างความมั่นคงและการทำงาน รัฐจึงกำหนดสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างและนายจ้าง โดยให้นายจ้างจะต้องรับผิดชอบต่อการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานเสมอไป เว้นแต่ลูกจ้างผู้นั้นถูกดำเนินเพราะสาเหตุเครื่องคองของเมฆานไม่สามารถครองสติได้ หรือจงใจทำให้ตนเองหรือผู้อื่นประสบอันตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย

อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นนั้น เป็นเพราะความบกพร่องของนายจ้างหรือไม่นั้น ไม่ถือเป็นสาระสำคัญ เพราะลูกจ้างเป็นฝ่ายเสียเปรียบในการพิสูจน์ความรับผิดชอบของนายจ้าง และการยอมรับว่าอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในการทำงานนั้นถือเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งในการทำงาน ทำนองเดียวกับเครื่องจักรย่อมมีการชำรุดบกพร่องเพราะการใช้งาน ซึ่งนายจ้างสามารถผลักภาระนี้ไปยังผู้บริโภคได้โดยเพิ่มเข้าไปในการขายสินค้าผลิตภัณฑ์ในกรณีที่ลูกจ้างกระทำโดยประมาทนายจ้างก็ยังคงรับผิดชอบซึ่งเป็นไปตามหลักที่เรียกว่า หลักความรับผิดชอบโดยที่ตนไม่ได้กระทำผิด (Strict Liability Lisibility without - Fault) จำนวนเงินทดแทนที่นายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบจึงไม่สูงเกินไปจนกระทบกระเทือนกิจการของนายจ้าง และต้องไม่ต่ำเกินไปจนเดือดร้อนในการครองชีพของลูกจ้าง

การจ่ายเงินทดแทน เป็นการสร้างหลักประกันให้สถานประกอบการต่าง ๆ มิให้ถึงกับล้มละลายเพราะเหตุมีการประอันตรายในโรงงานอย่างมากมาย และเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้างที่จะได้รับเงินทดแทนโดยเร็ว เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่บังคับนายจ้างอีก จึงมีการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยกำหนดให้นายจ้างหรือสถานประกอบการใดที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป และอยู่ในท้องที่มีประกาศใช้กฎหมายกองทุนเงินทดแทน จะต้องจ่ายเงินสมทบให้กับ

กองทุนเงินทดแทนตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ซึ่งเป็นการบังคับให้เข้าสู่กองทุนเงินทดแทน หาก นายจ้างฝ่าฝืนอาจถูกยึด อาชีพ ขายทอดตลาดทรัพย์สินได้และจะต้องจ่ายเพิ่มในอัตราร้อยละห้าต่อ เดือนของเงินสมทบที่ค้างจ่าย

วัตถุประสงค์ของกองทุนเงินทดแทน

เพื่อเป็นกองทุนในการจ่ายเงินทดแทนนายจ้างให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งประสบอันตรายหรือ เจ็บป่วย หรือตาย หรือเจ็บป่วยเป็นโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิด ขึ้นเนื่องมาจากการทำงาน กองทุนเงินทดแทนได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้าง เมื่อลูกจ้างประสบ อันตรายหรือเจ็บป่วย ดังนี้

(1) จัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันที

(2) ถ้าลูกจ้างตายโดยไม่มีผู้จัดการศพ ให้นายจ้างจัดการศพลูกจ้างไปพลางก่อน ถ้าเกิน 72 ชั่วโมงแล้วไม่มีผู้ใดมาขอจัดการศพ นายจ้างต้องจัดการศพลูกจ้างตามประเพณี

(3) ต้องแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยต่อสำนักงานประกันสังคมภายใน 15 วัน

(4) ต้องจ่ายเงินทดแทนประเภทใดประเภทหนึ่ง หรือหลายประเภทรวมกันแล้วแต่ กรณี ตามสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับ

เงื่อนไขการได้รับเงินทดแทน

(ก) กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องมาจากการทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ประโยชน์ ดังนี้

1. ค่ารักษาพยาบาล

- เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 35,000 บาท ต่อการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย 1 ครั้ง ในกรณีที่มิใช่ค่าใช้จ่ายเกินกว่า 35,000 บาท ให้จ่ายเพิ่มตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไม่เกิน 50,000 บาท

- กรณีเข้ารับรักษาในสถานพยาบาลในกองทุนลูกจ้าง ไม่ต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาล

- กรณีเข้ารับรักษาในสถานพยาบาลอื่นให้ทรองจ่ายค่ารักษาไปก่อนแล้วให้
มาขอเบิกจากกองทุนภายใน 90 วัน

2. กรณีไม่สามารถทำงานได้ติดต่อกันเกิน 3 วัน ได้รับค่าทดแทนร้อยละ 60
ของค่าจ้างรายเดือน โดยจ่ายตั้งแต่วันแรกไป

ตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้แต่ไม่เกิน 1 ปี

3. กรณีสูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะบาง
ส่วน ได้รับค่าทดแทนเป็นรายเดือนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน ตามประเภทของการสูญเสีย
อวัยวะแต่ไม่เกิน 10 ปี

4. กรณีฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานภายหลังการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย
สำหรับลูกจ้างที่จำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟู ได้รับตามอัตรา ดังนี้

- ค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูฯ ด้านการแพทย์และอาชีพเท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน
20,000 บาท

- ค่าใช้จ่ายในการผ่าตัด เพื่อประโยชน์ในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการ
ทำงานไม่เกิน 20,000 บาท

(ข) กรณีทุพพลภาพ เนื่องมาจากการทำงาน ได้รับค่าทดแทนร้อยละ 60 ของค่าจ้าง
รายเดือน โดยจ่ายตามประเภททุพพลภาพ แต่ไม่เกิน 15 ปี

(ค) กรณีตาย จากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย เนื่องมาจาก
การทำงานมีสิทธิได้รับ

- ค่าทำศพ เป็นจำนวนเงิน 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน
- ค่าทดแทนเป็นรายเดือนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน มีกำหนด 8 ปี

1.3.1.4 การคุ้มครองการเลิกจ้าง

การเลิกจ้างเป็นการให้ความสัมพันธ์ต่าง ๆ ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างต้องสิ้นสุดลง ลูกจ้างจะได้รับความเสียหาย เพราะต้องว่างงานไปชั่วระยะเวลาหนึ่งเพื่อให้การทำงานของลูกจ้างมีความมั่นคงขึ้น และโดยที่เห็นว่านายจ้างเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจจากการทำงานของลูกจ้าง นายจ้างจึงควรจะเป็นผู้รับผิดชอบที่จะจ่ายเงินค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างจะต้องว่างงาน แต่ทั้งนี้ลูกจ้างไม่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาไม่เกิน 120 วัน หรือเป็นลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนและนายจ้างเลิกจ้าง ตามกำหนดระยะเวลานั้น หรือลูกจ้างได้กระทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กฎหมายกำหนดไว้ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างดังนี้

1. ลูกจ้างลาออกเอง
2. ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดทางอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
3. จงใจทำให้นายจ้าง ได้รับความเสียหาย
4. ผ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบวินัยเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบ

ด้วยกฎหมายของนายจ้าง และนายจ้างได้เตือนเป็นหนังสือแล้ว ยกเว้นกรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องดักเตือน

5. ละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลสมควร
6. ประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้นายจ้าง ได้รับความเสียหายอย่าง

ร้ายแรง

7. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
8. กรณีการจ้างที่มีการกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และนายจ้าง

เลิกจ้าง ตามกำหนดระยะเวลานั้น ได้แก่งานดังนี้

8.1 การจ้างงานในโครงการ เฉพาะที่มีโรงงานปกติของรัฐกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน

8.2 งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว ที่มีกำหนดงานสิ้นสุดหรือความสำเร็จ

ของงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8.3 งานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี โดยนายจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง โดยลูกจ้างไม่มีความผิดในอัตราต่างกััน ดังนี้

1. ถ้าลูกจ้างติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน
2. ถ้าลูกจ้างติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน
3. ถ้าลูกจ้างติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน
4. ถ้าลูกจ้างติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน
5. ถ้าลูกจ้างติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน

ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างเพราะเหตุปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ลดจำนวนลูกจ้างลง นายจ้างต้องปฏิบัติดังนี้

1. แจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้าง ให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง
2. ถ้าไม่แจ้งแก่ลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลา 60 วัน นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทน การบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน 60 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (ค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านี้ ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายด้วย)

2.3.1.5 การคุ้มครองสวัสดิการแรงงาน

จากการประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ณ กรุงนิวเดลี ประเทศอินเดีย เมื่อปีค.ศ. 1947 ได้ให้ความหมายของคำว่า “สวัสดิการแรงงาน” ว่าหมายถึง การบริการความสะดวกสบายและความพึงพอใจ ซึ่งอาจจัดขึ้นภายในบริเวณใกล้เคียงสถานที่ทำงาน เพื่อให้คนงานได้มีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ อันนำมาซึ่งความมีสุขภาพและขวัญที่ดีของคนงาน

ในส่วนของ การคุ้มครองสวัสดิการแรงงาน รัฐบาลไทยได้กำหนดบทบัญญัติที่มีส่วนในการดูแลความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานไว้ใน ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานในหมวด “สวัสดิการ” ได้แก่

1. ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะ และมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง ดังนี้

1.1 สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานไม่เกิน 15 คน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่า 1 ที่ ห้องน้ำและส้วมไม่น้อยกว่าอย่างละ 1 ที่

1.2 สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานไม่เกิน 40 คน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่า 1 ที่ ห้องน้ำไม่น้อยกว่า 1 ที่ และส้วมไม่น้อยกว่า 2 ที่

1.3 สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานไม่เกิน 80 คน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่า 2 ที่ ห้องน้ำไม่น้อยกว่า 1 ที่ และส้วมไม่น้อยกว่า 3 ที่

1.4 สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานเกิน 80 คนขึ้นไป น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และส้วม เพิ่มขึ้นอีกอย่างละ 1 ที่สำหรับจำนวนลูกจ้างทุก ๆ 50 คน เศษของ 50 คน ถ้าเกิน 25 คนให้ถือเป็น 50 คน

1.5 สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างที่มีลูกจ้างทั้งชายและหญิง ต้องจัดห้องน้ำและส้วมสำหรับหญิงไว้เฉพาะตามสมควร ส้วมต้องจัดให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ และให้มีกระดาษชำระหรือน้ำตามสมควร

2. ให้นายจ้างจัดให้มีบริการช่วยเหลือลูกจ้าง เมื่อประสบอันตราย

หรือเจ็บป่วย ในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาลตามสภาพของงาน กล่าวคือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีปัจจัยในการปฐมพยาบาลตามที่กำหนด

2.2 สถานที่ทำงานอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้หนึ่งเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็น เพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

(ข) พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคน

(ค) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลเป็นครั้งคราว

2.3 ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกัน 1,000 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้สองเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็น เพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

(ข) พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยสองคน

(ค) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน ประจำตามเวลาที่กำหนดในเวลาดำเนินการปกติ คราวละไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง และ

(ง) ยานพาหนะพร้อมที่จะนำลูกจ้างส่งสถานพยาบาล โรงพยาบาล หรือสถานอนามัยชั้นหนึ่งที่นายจ้างได้ตกลงไว้ เพื่อให้การรักษาพยาบาลลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยโดยฉับพลัน

3. นายจ้างจัดให้แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งตรวจร่างกายลูกจ้าง ซึ่งทำงานไม่น้อยกว่าปีละหนึ่งครั้ง และเก็บบันทึกการตรวจไว้ ณ สถานที่ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี

นอกจากนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) (อ้างใน สุทธิลักษณ์ สุนทรโรคม, 2537 : 30) ได้กำหนดข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงาน เพื่อให้ประเทศสมาชิกรับไปเป็นแนวทางปฏิบัติ ซึ่งสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. สวัสดิการเกี่ยวกับอาหาร ในหรือใกล้สถานที่ทำงาน โดยให้เสนอแนะในเรื่องการจัดตั้งโรงอาหาร มาตรฐานของโรงอาหาร แสงสว่าง ความร้อน การระบายอากาศ การตกแต่งคุณภาพอาหาร เป็นต้น
2. สวัสดิการเกี่ยวกับการพักผ่อนหย่อนใจ ในหรือใกล้สถานที่ทำงานรวมถึงนันทนาการต่าง ๆ ในวันหยุด โดยได้เสนอแนะในเรื่องที่พักผ่อนสำหรับคนงานในขณะที่ทำงานหรือขณะพักผ่อนในช่วงเปลี่ยนกะ การสนับสนุนในด้านนันทนาการ การจัดหาสถานที่เพื่อทำกิจกรรม เป็นต้น
3. สวัสดิการเกี่ยวกับการขนส่งพนักงานไป - กลับ จากสถานที่ทำงาน โดยได้เสนอแนะบริการรถรับส่ง การจัดหาสถานที่จอดรถให้พนักงาน การจ่ายค่ารถให้พนักงาน เป็นต้น
4. สวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย โดยได้เสนอแนะในเรื่องความจำเป็นในการสร้างที่อยู่อาศัยเป็นนโยบายระดับชาติ และควรจัดตั้งองค์กรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่อาศัยเข้ามามีบทบาทเป็นกรรมการในการวางแผนร่วมกัน ทั้งการก่อสร้างที่อยู่อาศัยและพัฒนาที่อยู่อาศัย รวมถึงแหล่งเสื่อมโทรม

2.3.1.6 การคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน

กฎหมายว่าด้วยมาตรการความปลอดภัยในการทำงานมีหลายฉบับด้วยกัน ในรูปของประกาศกระทรวงมหาดไทย (ปัจจุบันคือ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม) เช่นเดียวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเรื่องอื่น ๆ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ได้กล่าวถึงเรื่องของความปลอดภัยในการทำงานไว้ในหมวดสวัสดิการ ข้อ 65 และข้อ 66 ในเรื่องการจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีทั้งในด้านการควบคุมแสงสว่าง เสียง และจัดให้มีการระบายน้ำและสิ่งโสโครกตลอดจนการจัดบริการตรวจสุขภาพประจำปี

นอกจากนี้ยังมีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน อีกเป็นการเฉพาะ เรียกว่า “กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน” ซึ่งปัจจุบันมีทั้งหมด 17 ฉบับ ในจำนวนนี้มี 2 ฉบับคือ ฉบับที่ 1 เป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยที่กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.) ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป อย่างน้อยแห่งละ 1 คน (ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 16 พฤษภาคม 2526) ฉบับที่ 2 เป็นประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป อย่างน้อยแห่งละ 1 คน (ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานลงวันที่ 27 พฤษภาคม 2538)

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างอีก 15 ฉบับ (พ.ศ. 2519 – 2534) ได้แก่ ประกาศ เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับ เครื่องจักร – 2519 ภาวะแวดล้อม : ความร้อน – 2519 สารเคมี – 2520 ประคาน้ำ - 2523 ไฟฟ้า - 2522 ก่อสร้าง : ลิฟท์ขนส่งวัสดุชั่วคราว - 2524 นั่งร้าน - 2525 เขตก่อสร้าง - 2528 ปั้นจั่น - 2530 ดอกเสาเข็ม - 2532 สถานที่อับอากาศ - 2533 สารเคมีอันตราย - 2534 หม้อน้ำ - 2534 การตกที่สูง - 2534 และ การป้องกันและระงับอัคคีภัย – 2534

ข้อกำหนดเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ทั้ง 17 ฉบับนี้ เป็นเพียงมาตรฐานขั้นต่ำที่จะต้องปฏิบัติ โดยนายจ้างต้องออกค่าใช้จ่ายทั้งในการจัดหาจัดซื้ออุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง

2.3.2 กฎหมายประกันสังคม

การประกันสังคม (Social insurance) หมายถึง ระบบที่นายจ้างลูกจ้างและรัฐบาลได้เข้ามามีบทบาทร่วมกันเพื่อสนองตอบความต้องการและความจำเป็นของลูกจ้าง เป็นหลักการรวบรวมเงินทุนและเฉลี่ยความเสี่ยงหรือร่วมกันเสี่ยงต่อเคราะห์ภัยหรือปัญหาความเดือดร้อนที่อาจเกิดขึ้นระหว่างประชาชนในสังคมและรัฐ หรือระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ประกันตน และรัฐนั่นเอง โดย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร่วมกันส่งเงินสมทบเข้ากองทุน เพื่อเป็นการประกันความเดือดร้อนทางการเงินเนื่องจากเหตุดังกล่าวซึ่งการประกันนี้อาจครอบคลุมไปถึงการคลอดบุตร การสงเคราะห์บุตร การเจ็บป่วย การพิการหรือทุพพลภาพ การชราภาพ การฌาปนกิจ การประกันสุขภาพ และการว่างงานได้ตามความเหมาะสมของแต่ละประเทศ

หลักและเจตนารมณ์ของกฎหมายประกันสังคม

กฎหมายประกันสังคม มีเจตนารมณ์ที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรโดยมีจุดมุ่งหมายให้หลักประกันแก่คนงาน เพื่อความมั่นคงในชีวิตการทำงานและการครองชีพ เมื่อองค์การมีรายได้เพียงพอที่จะว่าจ้างบุคลากรไว้ทำงาน ไม่ควรปฏิเสธการดูแลจ้างของตนให้ได้รับหลักประกัน ภายใต้ระบบประกันสังคม ทั้งนี้เพราะทรัพยากรมนุษย์ควรได้รับความสำคัญก่อนทรัพยากรทางด้านอื่น ดังนั้นจึงกำหนดหลักการที่ให้บุคคล 3 ฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ร่วมรับผิดชอบต่อกองทุนประกันสังคม เพื่อเป็นการเฉลี่ยทุกข์และแบ่งปันสุข และยังเป็น การสร้างความมั่นคงทางสังคมเป็นผลต่อการกระจายรายได้และลดช่องว่างระหว่างคนที่มียากเกินไปและคนที่มีน้อยเกินไป สังคมใดที่ประชาชนมีความแตกต่างกันน้อยในเรื่องรายได้และความเป็นอยู่ สังคมนั้นมีความมั่นคงและสงบสุข

นอกจากนี้ การประกันสังคมยังเป็นขบวนการทางเศรษฐกิจ เพราะกองทุนประกันสังคมเป็นแหล่งของเงินออม สามารถช่วยสร้างความมั่นคงและเสถียรภาพทางการเงินของประเทศ โดยเฉพาะในช่วงวิกฤตทางเศรษฐกิจ และช่วยให้คนงานได้มีเงินไปจับจ่ายใช้สอยในกรณีประสบเคราะห์กรรมต่าง ๆ เช่น อุบัติเหตุ เจ็บป่วยพิการ ทุพพลภาพ ในกรณีตกงานและชราภาพ ช่วยให้การผลิตดำเนินต่อไป โดยไม่ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การประกันสังคมมุ่งสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่น ๆ โดยการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น เพื่อให้การช่วยเหลือแก่ลูกจ้างหรือบุคคลอื่นที่เป็นผู้ประกันตน ในเรื่องการประสบอันตราย การคลอดบุตร การว่างงาน การทุพพลภาพ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นแก่ลูกจ้างหรือบุคคลอื่น ๆ และการให้หลักประกันในกรณีเจ็บป่วย ชราภาพ และตาย ซึ่งเกิดได้กับทุก ๆ คน

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2534 ได้กำหนดแน่ชัดถึงหลักประกันที่ให้แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่น ๆ ในส่วนของลูกจ้างเป็นลักษณะของการบังคับใช้ โดยให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนร่วมกับลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น ปัจจุบันกฎหมายให้ใช้บังคับแก่สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป (พ้นกำหนด 3 ปีนับตั้งแต่วันที่กฎหมายบังคับใช้) ส่วนบุคคลอื่น ๆ นั้นเป็นการสมัครเป็นผู้ประกันตนถือเป็นเรื่องสมัครใจ

ประเภทของการประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มี 7 ประเภท คือ

- 1). กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน
- 2). กรณีคลอดบุตร
- 3). กรณีทุพพลภาพ
- 4). กรณีตาย
- 5). กรณีสงเคราะห์บุตร
- 6). กรณีชราภาพ
- 7). กรณีว่างงาน

ตามหลักสากลโดยทั่วไปแล้วแบ่งการการประกันสังคมมี 8 ประเภท ซึ่งนอกเหนือจาก 7 ประเภทที่กำหนดไว้ในกฎหมายประกันสังคมนี้แล้ว ยังมีการประกันกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงานอีกประเภทหนึ่ง ซึ่งกฎหมายไทยได้กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ปัจจุบันคือ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในเรื่อง “กฎหมายเงินทดแทน”

สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับ

(ก) กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน มีสิทธิได้รับผลประโยชน์ดังนี้

1. ค่าบริการทางการแพทย์

1.1 กรณีไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลตามที่กำหนด ให้ผู้ประกันตน (สถานประกอบการที่กำหนดให้ตามบัตรรับรองสิทธิ) จะได้รับบริการทางการแพทย์ฟรีจนถึงสุดการรักษ (ยกเว้น โรคและกลุ่มโรค 15 ประเภทที่สำนักงานประกาศกำหนดไว้)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 กรณีไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลอื่น

1.2.1 ประเภทผู้ป่วยนอก จะได้รับเงินทดแทนไม่เกิน 100 บาทต่อครั้ง และไม่เกิน 400 บาทต่อปี

1.2.2 ประเภทผู้ป่วยใน

- กรณีไปรับบริการจากสถานพยาบาลที่ได้ประกาศรายชื่อไว้ในราชกิจจานุเบกษา จะได้รับเงินทดแทนไม่เกิน 800 บาทต่อครั้งและไม่เกิน 1,600 บาทต่อปี และถ้าเป็นการผ่าตัดใหญ่จะได้รับเงินทดแทนไม่เกิน 6,000 บาทต่อครั้ง

- กรณีไปรับบริการจากสถานพยาบาลที่ไม่ได้ ประกาศรายชื่อไว้ในราชกิจจานุเบกษา จะได้รับเงินทดแทนไม่เกิน 250 บาทต่อครั้งและไม่เกิน 500 บาทต่อปี และถ้าเป็นการผ่าตัดใหญ่จะได้รับเงินทดแทนไม่เกิน 6,000 บาทต่อครั้ง

2. เงินทดแทนการขาดรายได้ ตั้งแต่วันแรกที่ต้องหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาล ตามคำสั่งแพทย์ ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ครั้งหนึ่งไม่เกิน 90 วัน ปีละไม่เกิน 180 วัน เว้นแต่โรคเรื้อรังไม่เกิน 365 วัน

3. กรณีการสูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะบางส่วน ได้รับค่าอวัยวะเทียมหรือค่าอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค ความประเทและอัตราที่กำหนด

(ข) กรณีคลอดบุตร ได้รับสิทธิเมื่อได้ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 7 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน

1. สิทธิผู้ประกันตนหญิง

1.1 ค่าคลอดบุตรเหมาจ่ายในอัตรา 4,000 บาทต่อการคลอด 1 ครั้ง

1.2 เงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรเหมาจ่ายอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นระยะเวลา 90 วัน

2. สิทธิผู้ประกันตนชาย ค่าคลอดบุตรเหมาจ่ายในอัตรา 4,000 บาทต่อการคลอด 1 ครั้ง สำหรับภรรยาที่จดทะเบียนสมรสตามกฎหมายหรือหญิงที่อยู่กินกันฉันสามีภรรยา แต่มิได้จดทะเบียนสมรส

(ค) กรณีทุพพลภาพ ได้สิทธิที่ต่อเมื่อได้ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ดังนี้

1. ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นรายเดือน ตลอดชีวิต
2. ได้ค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริง ไม่เกินเดือนละ 2,000 ตลอดชีวิต

(ง) กรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ได้รับสิทธิที่ต่อเมื่อได้ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือน ภายในระยะเวลา 6 เดือน สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ดังนี้

1. เงินค่าทำศพ จำนวนเงิน 30,000 บาท
2. เงินสงเคราะห์แก่บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ตามระยะเวลาการส่งเงินสมทบก่อนถึงความตาย
 - ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 36 เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี จะได้รับเงินสงเคราะห์เป็นเงินจำนวนเท่ากับค่าจ้างหนึ่งเดือนครึ่ง
 - ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายเดือนคูณด้วย 10 หรือเท่ากับค่าจ้าง 5 เดือน

(จ) กรณีสงเคราะห์บุตรจะจ่ายให้เมื่อผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และได้รับสงเคราะห์ในจำนวนบุตรไม่เกิน 2 คน ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่จะกำหนดไว้ในกระทรวงดังนี้

1. ค่าสงเคราะห์ความเป็นอยู่บุตร
2. ค่าเล่าเรียนบุตร
3. ค่ารักษาพยาบาลบุตร
4. ค่าสงเคราะห์อื่นที่จำเป็น

2.3.3 กฎหมายแรงงานสัมพันธ์

แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

เนื่องจากการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้มีผลประโยชน์ขัดแย้งกันนั้น โอกาสที่จะเกิดการกระทบกระทั่งหรือเข้าใจผิดกันย่อมเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ถ้ามิได้หาทางระงับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้ลดน้อยลง หรือหมดสิ้นไป อาจก่อให้เกิดปัญหาด้านแรงงานที่ใหญ่ขึ้นได้ จนบางครั้งถึงขั้นที่จะเกิดการก่อความไม่สงบขึ้นในบ้านเมืองได้ ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องหามาตรการทางกฎหมายที่จะกำหนดวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง ที่พึงจะปฏิบัติต่อกันเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะยังผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันและก่อให้เกิดสันติสุขขึ้นในองค์กร รวมทั้งกำหนดวิธีการต่าง ๆ ที่จะระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น ให้ยุติลงด้วยความเห็นชอบและพอใจของทุกฝ่ายจึงมีการพิจารณากำหนดกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ขึ้นมาใช้บังคับ

ในด้านอุตสาหกรรมแรงงานมีบทบาทและความสำคัญมาก หากแรงงานยังคงถูกกดขี่และเอารัดเอาเปรียบ แม้จะมีการลงทุนด้านเครื่องจักร วัตถุดิบ ฯลฯ ในอัตราสูงเพียงใดแต่หากปราศจากแรงงานที่มีประสิทธิภาพอันจะได้มาจากการร่วมแรงร่วมใจในการทำงานของคนงานแล้ว กิจการนั้น ๆ ก็ไม่อาจบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศได้

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์จึงบัญญัติขึ้นเพื่อหาวิธีการให้ลูกจ้างได้มีโอกาสที่จะร้องทุกข์หรือเรียกร้องต่อนายจ้างได้ โดยไม่ถูกนายจ้างไล่ออกเป็นการตอบโต้ โดยกำหนดเงื่อนไขขอบเขตขั้นตอนในการใช้สิทธิเอาไว้ด้วย เพื่อมิให้มีการใช้สิทธิเกินขอบเขต อันอาจจะก่อให้เกิดความเดือดร้อนเสียหายต่อเศรษฐกิจ และความสงบเรียบร้อยของประเทศ ทั้งนี้ก็เพียงต้องการที่จะส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานและความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระงับข้อขัดแย้งหรือยุติข้อพิพาทแรงงานให้หมดหรือลดน้อยลงไป ทั้งสองฝ่ายสามารถใช้สิทธิเพื่อให้ความสัมพันธ์ทางแรงงานเป็นไปด้วยดี ลูกจ้างได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีความมั่นคงในการทำงานอันจะทำให้ลูกจ้างมีกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อสร้างผลผลิตอันมีประสิทธิภาพ นายจ้างและลูกจ้างจะ

ได้ทำงานร่วมกันต่อไปอย่างสงบก่อให้เกิดสันติสุขขึ้นในอุตสาหกรรม (Industrial Place) ซึ่งส่งผลไปถึงการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

กฎหมายนี้ได้บัญญัติขึ้นเพื่อเป็นการส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานและความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง วิธีการให้ลูกจ้างได้มีโอกาสที่จะร้องทุกข์หรือเรียกร้องต่อนายจ้างโดยไม่ถูกนายจ้างลงโทษเป็นการตอบโต้ โดยกำหนดเงื่อนไขขอบเขตขั้นตอนการใช้สิทธินี้ เพื่อมิให้มีการใช้สิทธิเกินขอบเขตอันก่อให้เกิดความเดือดร้อนเสียหายต่อเศรษฐกิจ และความสงบเรียบร้อยของประเทศได้ ทั้งนี้ก็เพียงแต่ต้องการให้มีความสัมพันธ์ทางแรงงานเป็นไปด้วยดี ลูกจ้างได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีความมั่นคงในการทำงาน อันจะทำให้ลูกจ้างมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อสร้างผลผลิตอย่างมีประสิทธิภาพแก่องค์กร (Participation Motivation) ซึ่งจะส่งผลไปถึงการพัฒนาเศรษฐกิจ ตลอดจนไปถึงความสงบเรียบร้อยของประเทศ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นกฎหมายที่กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิการจัดตั้งองค์กร หลักเกณฑ์การแจ้งข้อเรียกร้อง การไกล่เกลี่ย การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน รวมทั้งการคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม เนื่องจากการกลั่นแกล้งเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นสมาชิกกรรมการสหภาพแรงงาน หรือเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

รูปแบบขององค์กรลูกจ้างที่สามารถจัดตั้งได้ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่

1. สหภาพแรงงานสถานประกอบการ (Company Union) คือ สหภาพแรงงานที่มีฐานสมาชิกมาจากภายในสถานประกอบการเดียวกัน
2. สหภาพแรงงานอุตสาหกรรม (Industrial Union) คือ สหภาพแรงงานที่มีฐานสมาชิกจากลูกจ้างในหลายบริษัท หลายโรงงาน ในกิจการอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน
3. สหพันธ์แรงงาน (Labor Federation) คือ องค์กรลูกจ้างที่จัดตั้งโดยสหภาพแรงงานตั้งแต่ 2 แห่งขึ้นไป
4. สภาองค์กรลูกจ้าง (Labor Union Council) คือ องค์กรลูกจ้างที่จัดตั้งโดยสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานตั้งแต่ 15 แห่งขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. คณะกรรมการลูกจ้าง (Employee Committee) คือ องค์กรเพื่อการ
ปรึกษาหารือกับนายจ้าง จัดตั้งขึ้นในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป

องค์กรที่สามารถแจ้งข้อเรียกร้องเจรจาต่อรองกับนายจ้างโดยตรงได้มีเพียงแต่สหภาพแรงงาน
เท่านั้น การจัดตั้งสหภาพแรงงาน โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่ง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
เป็นกระดุนให้ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนายจ้างได้เห็นถึงความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดย
การทำงานของสหภาพแรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองและแสวงหาผลประโยชน์ให้กับลูกจ้างผู้
เป็นสมาชิก โดยใช้วิธีการร่วมเจรจาต่อรองหรือดำเนินการอื่น ๆ โดยการยื่นข้อเรียกร้อง และมีการ
เจรจาต่อรองในเรื่องต่าง ๆ เช่น การกระทำอันไม่เป็นธรรมเกี่ยวกับการเลิกจ้าง หรือการกระทำใด
ๆ อันเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงานไม่สามารถทำงานต่อไปได้ หรือใน
เรื่องสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ให้นายจ้างจัดสวัสดิการ ปรับอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ
และอื่น ๆ อันเป็นการยกระดับความเป็นอยู่ของลูกจ้างให้ดีขึ้น โดยลูกจ้างจะมีอำนาจต่อรองกับฝ่าย
นายจ้าง ถ้าหากปรากฏว่าข้อเรียกร้องหรือข้อพิพาทใด ๆ กลายเป็นข้อเรียกร้องที่ตกลงกันไม่ได้
ตามพระราชบัญญัตินี้ลูกจ้างอาจนัดหยุดงาน หรือนายจ้างอาจปิดงานได้เช่นกัน

กฎหมายแรงงานฉบับปัจจุบัน เปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีสิทธิรวมตัวในกลุ่มอาชีพเดียวกัน ได้
กล่าวคือ ลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันไม่ว่าจะทำงานในประเภทกิจการเดียวกันหรือไม่ก็ตาม
หรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจกรรมเดียวกันไม่ว่าจะมีนายจ้างกี่คนสามารถรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรง
งานได้ โดยไม่จำกัดว่านายจ้างต้องอยู่ในท้องที่จังหวัดเดียวกัน ซึ่งลูกจ้างนั้นต้องเป็นผู้บรรลุนิติ
ภาวะแล้ว และต้องมีสัญชาติไทยด้วย โดยในการจัดตั้งสหภาพแรงงานนั้นกฎหมายกำหนดว่า
ต้องมีลูกจ้างอย่างน้อย 10 คน เป็นผู้ริเริ่มและยื่นคำขอเป็นหนังสือ เพื่อจดทะเบียนต่อนายทะเบียน
ซึ่งต้องเป็นผู้มีอายุ 18 ปีขึ้นไป และนายจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง ลดค่าจ้าง
การให้บำเหน็จ การลงโทษ การเลิกจ้างจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นจัดตั้งขึ้นหรือ
เป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ ในทางกลับกันลูกจ้างอื่นก็จะ เป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานของลูกจ้างดัง
กล่าวไม่ได้เช่นกัน (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 – มาตรา 88 , 89 , 95)

นอกจากนี้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ก็ได้จัดให้มีองค์กรกลาง คือ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ประกอบด้วยไตรภาคี คือ ตัวแทนจากรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง เข้าเป็นผู้ร่วมไกล่เกลี่ยเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยคำนึงผลประโยชน์และความสัมพันธ์อันดีของทั้งสองฝ่ายเป็นสำคัญ

นอกจากบทบาทหลักของสหภาพแรงงานในรูปแบบการยื่นข้อเรียกร้อง และการเจรจาต่อรองเพื่อผลประโยชน์แก่สมาชิกแล้ว ปัจจุบันสหภาพแรงงานยังมีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในอันที่จะพัฒนาให้สมาชิกมีความเป็นอยู่ที่ดี หรือมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเช่นกัน

กล่าวโดยสรุป มาตรการทางกฎหมายดังกล่าวข้างต้น มีขึ้นเพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างมีสภาพการทำงาน ชีวิตความเป็นอยู่ และสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี อีกทั้งยังช่วยป้องกันการถูกเอารัดเอาเปรียบเรื่องต่าง ๆ เช่น เวลาทำงาน เวลาพักผ่อน ตลอดจนค่าตอบแทน หรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น เรื่องเงินชดเชยเงินทดแทน เป็นต้น

นอกจากนี้การพัฒนาให้ผู้ใช้แรงงานนั้นมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความต้องการพื้นฐานได้ ชีวิตการทำงานที่ดี จะต้องเป็นชีวิตการทำงานที่มีความมั่นคง และมีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับความมีเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ มาตรการทางด้านแรงงานสัมพันธ์ จึงเป็นการช่วยส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ในการเรียกร้องสิทธิประโยชน์ และการร่วมมือระหว่างสมาชิกสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

มาตรการกฎหมายแรงงานไทยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับหลักการสำคัญเบื้องต้น ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามที่ Neal Q Herrick and Michael ได้เสนอไว้ 4 ประการคือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคล (ความสามารถในการทำงาน ฝีมือหรือความชำนาญงาน อำนาจในการตัดสินใจ ฯลฯ) และหลักประชาธิปไตยในการทำงาน โดยหลักการทั้ง 4 ประการนี้ เป็นระบบที่จะสามารถสร้างเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่คนงานได้ทางหนึ่ง กล่าวคือ สามารถลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ภาวะการเจ็บป่วย และเป็นหลักประกันความมั่นคงปลอดภัย ตลอดจนส่งเสริมให้มีการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พัฒนาตนเองเพื่อให้คนงานมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานต่อไป อันส่งผลต่อความสามารถในการผลิตผลงานให้แก่องค์กรทั้งในแง่ของการให้บริการและการผลิตในอุตสาหกรรม

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน

พิโรสธร แดงสอาด ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนประจำเรือ โดยทำการศึกษากับคนประจำเรือ 2 ระดับ คือ ระดับเจ้าหน้าที่ประจำเรือและลูกเรือที่ทำงานในเรือเดินทะเลระหว่างประเทศ ผลการศึกษาพบว่าสภาพการจ้างงานของคนประจำเรือเกือบทั้งหมดได้รับการจ้างโดยการทำสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนกับนายจ้าง เวลาการทำงานพบว่า เกือบครึ่งหนึ่งของคนประจำเรือ ต้องทำงานทุกวัน สัปดาห์ละ 7 วัน มีชั่วโมงการทำงานวันละ 8 ชั่วโมง แล้วต้องทำงานล่วงเวลาวันละ 3 – 4 ชั่วโมง สำหรับวันหยุดไม่ได้รับสิทธิการหยุดในวันหยุดตามประเพณี

ในด้านทัศนคติของคนประจำเรือที่มีต่อสภาพการจ้างงานและการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่มีความเห็นว่า สภาพการจ้างงาน สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความเหมาะสม ที่เห็นว่าไม่เหมาะสมในเรื่องสิทธิในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และบริการเพื่อการพักผ่อน

จากผลการศึกษา เมื่อพิจารณาตามมาตรฐานแรงงานสากลและมิติคุณภาพชีวิตการทำงาน แล้วปรากฏว่า คนประจำเรือทั้งสองระดับแม้จะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมากนัก แต่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ปรากฏก็ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้ไม่มีมาตรฐานการทำงานที่แน่นอน ไม่ได้รับการคุ้มครองดูแล รวมทั้งการส่งเสริมให้มีสภาพความเป็นอยู่และสภาพการทำงานที่ดี

สุทิน สายสงวน (2533) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร ที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้ โดยให้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานจากมิติด้านความพึงพอใจในการทำงาน กับมิติสุขภาพจิตใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง และพบว่าความขัดแย้งทางบท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บาท ความคลุมเครือทางบทบาท และความเสียเปรียบสัมพัทธ์มีความสัมพันธ์เชิงลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสองมิติ . แต่ความค้ำจุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสองมิติ

สุทธิลักษณ์ สุนทรโรคม (2537) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจของลูกจ้างต่อคุณภาพชีวิตภายใต้การดำเนินมาตรการทางกฎหมายแรงงานในด้านต่าง ๆ พบว่าลูกจ้างมีระดับความพึงพอใจในด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมทางด้านแรงงานสัมพันธ์ สภาพการทำงาน สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงความพึงพอใจในชีวิตครอบครัวปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตโดยรวมของลูกจ้างพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

กัลยา คิชเจริญ (2538) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลาง เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ 80 ของพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับสูง ส่วนความพึงพอใจในลักษณะงานและความพึงพอใจในความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความพึงพอใจในผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางและต่ำพอ ๆ กัน

2.4.2 สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

ประมพร โภชนสัมบูรณ์ (2526) ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการบริการทางสังคมของลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน พบว่าลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานร้อยละ 35.29 มีความเข้าใจว่านายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ซึ่งแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างยังไม่เข้าใจสิทธิในการรักษาพยาบาลตามกฎหมายกองทุนเงินทดแทน ซึ่งอาจหมายถึงการเผยแพร่ หรือประชาสัมพันธ์ของกองทุนเงินทดแทนยังไม่กว้างขวางพอ

วิไลเดือน พรอนันต์ (อ้างใน ประพิศ จำรูญพานิชย์กุล, 2537 : 46) ศึกษาความรู้ ทักษะ และกรปฏิบัติตนของผู้ประกันตนต่อการได้รับความคุ้มครอง กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้ประกันตนในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอยู่ในระดับต่ำ ผู้ประกันตนในโรงงานขนาดใหญ่ มีความรู้ ทักษะ ทักษะเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการปฏิบัติตนเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอยู่ในระดับต่ำ

สมพร ตั้งสะสม (2537) ศึกษาความพึงพอใจของผู้ประกันตน ในเขตกรุงเทพมหานครมีต่อ บริการทางการแพทย์ภายใต้ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยมิใช่เนื่องจากการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจของผู้ประกันตนที่มีต่อบริการทางการแพทย์โดยส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลางสำหรับความพึงพอใจต่อบริการทางการแพทย์แต่ละด้าน ได้แก่ ความหลากหลายขอให้บริการอัยาศัยความสนใจของเจ้าหน้าที่ และการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเจ็บป่วยของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับสูง ส่วนความสะดวกที่ได้รับจากสถานพยาบาล การยอมรับคุณภาพบริการและความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายในการประกันตนอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัญหาอุปสรรคต่อการบริการทางการแพทย์ พบว่าส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับความไม่สะดวกจากสถานพยาบาล เนื่องจากสถานที่ตั้งของสถานพยาบาลอยู่ไกลจากที่ทำงานและที่พักอาศัยการใช้เวลารอคอยในสถานพยาบาลเสียเวลานาน

2.4.3 ด้านสวัสดิการ

ช่อนกลิ่น วอกลาง (2537) ศึกษาสวัสดิการอุตสาหกรรม : ปัจจัยสำคัญที่กำหนดขอบข่ายสวัสดิการอุตสาหกรรมไทย ผลการศึกษาพบว่า

- 1) ประเภทสวัสดิการอุตสาหกรรมที่สถานประกอบการจัดให้มีนอกเหนือจากสวัสดิการแรงงาน 3 ประเภท ได้แก่ สวัสดิการด้านสันตนาการ การศึกษา และวัฒนธรรม
- 2) ปัจจัยสภาพแรงงานมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการกำหนดประเภทสวัสดิการอุตสาหกรรม สัญชาติของกรรมการบริหาร และกำไร มีความสัมพันธ์ทางอ้อมต่อการกำหนดประเภทสวัสดิการอุตสาหกรรม กล่าวคือ สถานประกอบการที่มีผู้บริหารเป็นสัญชาติไทยกับต่างชาติ จะทำให้สถานประกอบการมีกำไรมากจะมีสภาพแรงงานด้วย และสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานจะมีประเภทสวัสดิการอุตสาหกรรมน้อย

ธนิศา วิวัฒน์เศรษฐ์ (อ้างใน ช่อนกลิ่น วอกลาง, 2537 : 58) ได้ทำการศึกษา “การศึกษาเปรียบเทียบขนาดของอุตสาหกรรมกับการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมผลิตยารักษาโรคในเขตกรุงเทพฯ” ผลการศึกษาพบว่า การจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดของสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีปริมาณมากน้อยเท่าเทียมกัน คือ ร้อยละ 38.68, 36.36 และ 15 ตามลำดับ

นอกจากนั้นยังพบว่าร้อยละ 82.35 ของสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดเป็นสวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ สวัสดิการด้านอาหาร เครื่องแบบ ที่พักอาศัย สวัสดิการในรูปของเงินกู้ โบนัส บำเหน็จ เบี้ยขยัน เงินสะสม ค่าเล่าเรียนบุตร การสงเคราะห์ทางการเงินเมื่อสมรส อุปสมบท การฌาปนกิจบุคคลในครอบครัวลูกจ้าง ตลอดจนการจัดรถรับ-ส่ง และการให้ความช่วยเหลือด้านการรักษาพยาบาลครอบครัวของลูกจ้าง

2.4.4 ความปลอดภัยในการทำงาน

ปราณี ชวลิตสกุลชัย และอุดมศักดิ์ กงเมือง (2531) ได้ศึกษาสภาพสิ่งแวดล้อมและสภาวะการทำงานในโรงงานสิ่งทอขนาดเล็ก จำนวน 19 โรงงานกรุงเทพฯ และจังหวัดที่อยู่รอบนอกกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่ามีโรงงาน จำนวน 11 โรงงาน ที่มีปัญหาเรื่องเสียง คือ ไม่มีการควบคุมระดับความดังของเสียง และพนักงานไม่ได้ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากเสียง เช่น ที่อุดหู ที่ครอบหู เป็นต้น พบว่ามีความร้อนเกินมาตรฐาน 11 โรงงาน มีปริมาณฝุ่นเกินมาตรฐาน 4 โรงงาน และพบว่าโรงงานทั้ง 13 โรงงานมีค่าเฉลี่ยของความเข้มของแสงสว่างต่ำกว่ามาตรฐาน

วินัย คูวิโรจน์ (2534) ศึกษาเกี่ยวกับการประสบอันตรายและมาตรการในการป้องกันแก้ไขในอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักรและอุปกรณ์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ากิจการส่วนใหญ่มักไม่มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้โดยตรง ในงานป้องกันการประสบอันตราย ทำหน้าที่บริหารด้านความปลอดภัยในโรงงาน นายจ้างยังปฏิบัติตามกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานยังไม่ครบถ้วน ส่วนการป้องกันอันตรายนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดนั้น นายจ้างให้ความสนใจในกิจกรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับขบวนการผลิตหรือเพื่อการบำรุงรักษาเครื่องจักรสูง เช่น การจัดให้มีการสอนเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือแนะนำงานแก่คนงานใหม่ การจัดให้มีกฎหรือระเบียบในการทำงาน การตรวจสอบเครื่องจักร เครื่องยนต์ ต่อก่อนใช้งานแต่กิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากนั้น นายจ้างให้ความสนใจน้อยมาก เช่น การคิดไปสเตอร์หรือคำขวัญจูงใจให้คนงานระวังอันตราย การสาธิตหลักสูตรการปฐมพยาบาล การประชุมสัมมนาเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และการกระตุ้นให้ลูกจ้างด้วยความปลอดภัย

สมถวิล เมืองพระ (2537) พหุติกรรมอนามัยของคนงานระดับปฏิบัติการ เรื่องการป้องกันอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมผลิตผลิตภัณฑ์จากโลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ เขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า คนงานในระดับปฏิบัติการดังกล่าวมีพหุติกรรมอนามัยอยู่ในเกณฑ์ที่ดี แต่จากการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการประกอบกับการสัมภาษณ์ กลับพบว่าคนงานในระดับปฏิบัติการมีพหุติกรรมละเลยในการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ การใช้เครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคล สุขอนามัย และการดูแลตนเอง

สุชน โพธิ์เอี่ยม (2538) ศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อม : ศึกษากรณีอุตสาหกรรมขนาดย่อมหลักในเขตกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัย 3 ประการที่เป็นสาเหตุให้สภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อมดีหรือไม่ดี คือ อายุความของโรงงาน การบังคับใช้กฎหมายและโครงสร้างระบบการจัดการ ทางด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านมิติกายภาพมีปัญหา สภาพแวดล้อมการทำงานสูงสุด โดยเฉพาะเรื่องความร้อน ส่วนทางด้านคุณภาพชีวิตของแรงงาน ซึ่งมีมิติด้านการเงินมีปัญหามากที่สุด โดยเฉพาะเรื่องโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2.4.5 แรงงานสัมพันธ์

อุดมศรี จิรัชัย (2522) ศึกษาเรื่องแรงงานสัมพันธ์ : ศึกษาเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่มีต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม พบว่า แรงงานสัมพันธ์ในส่วนที่เกี่ยวกับนายจ้างกับลูกจ้างมีผลต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นอย่างมากเพราะความสำคัญของการพัฒนาอุตสาหกรรมนั้นอยู่ที่บรรยากาศของความสงบสุขในอุตสาหกรรมด้วย ซึ่งปัจจัยที่เสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีได้แก่ การใช้สิทธิในการตั้งสถาบันแรงงานนายจ้างกับลูกจ้าง การกำหนดกติกาในรูปของการเจรจาต่อรอง การกำหนดให้มีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการลูกจ้าง และการจัดตั้ง

ศาลแรงงาน นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่นายจ้างให้ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจการอุตสาหกรรม ด้วยการเสนอแนะและร่วมหารือ ตลอดจนการใช้ชีวิตในการบริหารบุคคลในการป้องกันมิให้เกิดความไม่สงบสุขในอุตสาหกรรมด้วยการคิดหาวิธีต่าง ๆ เช่น การพัฒนาความสามารถของพนักงาน การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่จำเป็น และนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพราะสวัสดิการที่คิ่้นนำมาซึ่งการกินคือยู่คี ความผาสุก และความมั่นคงในชีวิต สิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความพอใจและความเข้าใจอันดีระหว่างฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้าง

นาลินี ศรีภักดีกุล (2536) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ : ศึกษาในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป พบว่าลูกจ้างในสถานประกอบการมีส่วนร่วมในปริมาณที่ค่อนข้างน้อย โดยมีส่วนร่วมในการรับข้อมูลข้อมูลข่าวสารมากที่สุด รองลงมาคือการมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาหารือและคำแนะนำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมและการมีส่วนร่วมที่จะได้มีโอกาสทำการตัดสินใจโดยฝ่ายลูกจ้างเอง ตามลำดับ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้ามีส่วนร่วมของลูกจ้าง คือ การรวมศูนย์อำนาจการตัดสินใจของเจ้าของสถานประกอบการ กระบวนการทำงานแบ่งแยกงานออกเป็นส่วนย่อย ๆ กำหนดรูปแบบและปริมาณของผลิตภัณฑ์ตามคำสั่งจากต่างประเทศ และการศึกษาของลูกจ้างน้อย ดังนั้นการที่จะส่งเสริมให้ลูกจ้างมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในสถานประกอบการมากขึ้นจะต้องได้รับการสนับสนุนจากรัฐในแง่ของการออกกฎหมายรับรอง ฝ่ายนายจ้างจะต้องยอมรับว่าการมีส่วนร่วมของลูกจ้างจะช่วยสร้างประสิทธิภาพการผลิต คุณภาพชีวิตแรงงาน เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และฝ่ายลูกจ้างจะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพพอเพียงที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในระดับต่าง ๆ ของสถานประกอบการ ซึ่งวิธีการหรือกลไกที่ลูกจ้างใช้ในการเข้ามีส่วนร่วม คือ มีคณะกรรมการลูกจ้างสำหรับเป็นตัวแทนในการให้คำปรึกษาหารือกับฝ่ายนายจ้าง มีสหภาพแรงงานเป็นตัวแทนในการร่วมตัดสินใจกับนายจ้าง

สุภชัย มนต์ไพบูลย์ และคณะ (อ้างใน สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม, 2537 : 57) ศึกษาเรื่อง พัฒนาลิทธิมนุษยชนในประเทศไทย พบว่า ในกิจการขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่จัดตั้งขึ้นและดำเนินงานตามกฎหมาย ลูกจ้างได้รับสิทธิเสรีภาพในลักษณะที่น่าพอใจ มีอุปสรรคขัดขวางจากนายจ้างและกลไกของรัฐบาลน้อยมากในการใช้สิทธิต่าง ๆ แต่ลูกจ้างในกิจการขนาดเล็ก กิจการที่

ประกอบการไม่ถูกกฎหมาย และกิจการหลาย ๆ ประเภทที่อยู่นอกข่ายบังคับของกฎหมายแรงงาน เช่น แรงงานเกษตร ประมง เหมืองแร่ ฯลฯ ลูกจ้างยังไม่ได้รับหลักประกันที่เพียงพอ สิทธิมนุษยชนเป็นเรื่องที่ลูกจ้างเหล่านี้มิได้มีโอกาสทราบ หรือได้รับประโยชน์นอกเหนือไปจากที่เจ้าหน้าที่ของรัฐจะบังเอิญได้ตรวจพบสภาพปัญหา แล้วสั่งการให้แก้ไขปรับปรุงให้จัดให้มีขึ้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง เป็นการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการต่อการดำเนินการตาม มาตรการทางกฎหมายที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา : บริษัท ไอบีเอ็ม สตอเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีการดำเนินงานวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วย หัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การแปลความหมายของข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานปฏิบัติการของบริษัท ไอบีเอ็ม สตอเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 2,630 คน และใช้วิธีการเลือกตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่าง (Random Sampling) และขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 118 คนนั้น มีการกำหนดมาจากแนวความคิดของยามานะ (Taro Yamane) โดยกำหนดให้ความเชื่อมั่นที่ 95% และ กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 9%

สูตรในการคำนวณของ Taro Yamane

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{2,630}{1 + (2,630 * 0.09^2)} \\ &= \frac{2,630}{1 + 22.303} \\ &= 118 \end{aligned}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งเป็นขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 วิธีสร้างเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามผู้ศึกษาได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้

3.2.1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งได้ดัดแปลงประยุกต์แบบสอบถามนี้มาจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดย สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง มาตรการทางกฎหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานกรณีศึกษาบริษัทมิซูกิ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (Mitsuki Electronic Thailand Ltd.) อันเป็นวิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2537

3.2.1.2 เมื่อได้แบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาขอรับคำปรึกษาเพิ่มเติมจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ร่วมอีกครั้งหนึ่ง และนำกลับมาทำการแก้ไขปรับปรุง

3.2.1.3 หลังจากทำการแก้ไขปรับปรุงตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และเพื่อให้แบบสอบถามชุดนี้มีความสมบูรณ์ในภาษาที่ใช้และมีความตรงตามเนื้อหา ผู้ศึกษาจะได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทำการตรวจสอบและแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงจำนวน 2 ท่าน ได้แก่

1. คุณวราภรณ์ กาญจนภา ผู้จัดการบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท ไอบีเอ็ม สดอเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด

2. คุณพิไลลักษณ์ ทองประไพ ผู้จัดการแผนบุคคลและ
 ธุรการ บริษัทเบสเท็กซ์
 (ประเทศไทย) จำกัด

3.2.1.4 เมื่อได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
 สาระนิพนธ์ เพื่อขอรับคำปรึกษาในการปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้ง ขั้นสุดท้ายได้จัดพิมพ์แบบ
 สอบถามฉบับที่สมบูรณ์เพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

3.2.2 การทดสอบเครื่องมือ

เมื่อได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาขอรับ
 คำปรึกษาเพิ่มเติมจากอาจารย์ที่ปรึกษาสาระนิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาสาระนิพนธ์ร่วมอีกครั้ง
 หนึ่ง นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทำการทดลอง (Try out) ใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็น
 พนักงานปฏิบัติการของบริษัทฯ จำนวน 20 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการ
 คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามตามวิธีการของ ครอนบาค โดยใช้
 สัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) (อ้างใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 125 –
 126) พบว่าแบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติ
 การที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ซึ่งเป็นระดับค่าความ
 เชื่อมั่นที่ใช้ได้ จึงนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

$$\begin{aligned} \alpha &= (n/n - 1) * \{1 - (\sum S_i^2 / S_j^2)\} \\ &= (20/19) * \{1 - 23.09/316\} \\ &= 1.05 * 0.93 \\ &= 0.98 \end{aligned}$$

โดยที่	α	=	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	n	=	จำนวนข้อคำถามทั้งหมด
	S_i^2	=	คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
	S_j^2	=	คะแนนความแปรปรวนทั้งหมด

3.2.3 ชนิดและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และรายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้การดำเนินการมาตรการทางด้านกฎหมายด้านต่าง ๆ รวม 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสภาพการทำงาน จำนวน 6 ข้อ
2. ด้านค่าตอบแทนการทำงาน จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านสิทธิประโยชน์ จำนวน 12 ข้อ
4. ด้านสวัสดิการ จำนวน 11 ข้อ
5. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 8 ข้อ

ในการกำหนดตัวบ่งชี้ และการสร้างข้อคำถามเพื่อให้ครอบคลุมปัจจัยที่ส่งผลต่อการวัดระดับคุณภาพชีวิตแรงงานในการศึกษาค้างนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสาธนะนิพนธ์ ซึ่งได้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 42 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) โดยกำหนดความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ โดยมีการให้คะแนนในคำตอบแต่ละข้อความ ดังนี้

ถ้าเลือกตอบ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5 คะแนน
เห็นด้วย	ให้	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1 คะแนน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.3.1 นำหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ไปขอความร่วมมือกับบริษัทไอบีเอ็ม สดอเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด และขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการศึกษาแก่พนักงานปฏิบัติการของบริษัทฯ โดยผู้ศึกษาได้ส่งแบบสอบถามด้วยตัวเอง

3.3.2 ค้นคว้าข้อมูลที่ได้รับคำแนะนำจากผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามมาตรการทางกฎหมายของบริษัทฯ ได้แก่ ประวัติของบริษัทฯ (เมษายน, 2541) คู่มือข้อบังคับในการทำงาน (มีนาคม, 2542) คู่มือสวัสดิการ (มีนาคม, 2542) และคู่มือความปลอดภัยสำหรับพนักงาน (มีนาคม, 2542)

3.3.3 แบบสอบถามทั้งหมดมีจำนวน 118 ฉบับ แจกให้กับฝ่ายบุคคลของบริษัท แล้วให้ฝ่ายบุคคลนำไปแจกให้กับพนักงานที่ตกเป็นกลุ่มตัวอย่าง และพบว่ามีส่วนตอบแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 117 ราย คิดเป็น 99.15 %

3.3.4 นำผลที่ได้จากการเก็บข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

3.4 การแปลความหมายของข้อมูล

นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้าน โดยกำหนดระดับค่าความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ได้คะแนนเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึงมีความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่งนั่นคือการมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับที่ดีมาก
ได้คะแนนเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึงมีความคิดเห็นด้วยนั่นคือการมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับที่ดี
ได้คะแนนเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึงมีความคิดเห็นไม่แน่ใจนั่นคือการมี

คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้คะแนนเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึงมีความคิดไม่เห็นด้วยนั่นคือการมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ
ได้คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึงมีความคิดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งนั่นคือการมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำมาก

3.5 ตัวแปรในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1. เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ เพศชาย และเพศหญิง
2. อายุ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 18–24 ปี และกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 25–29 ปี และกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 30–35 ปี
3. สถานภาพสมรส แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือกลุ่มโสด กลุ่มสมรส และกลุ่มหย่าร้าง
4. ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ และกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6
5. รายได้ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือกลุ่มผู้มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท กลุ่มผู้มีรายได้ระหว่าง 5,001–7,000 บาท และกลุ่มผู้มีรายได้สูงกว่า 7,001 บาท

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1. ด้านสภาพการทำงาน แยกเป็นองค์ประกอบดังนี้
 - 1.1 เวลาทำงานวันละ 8 ชั่วโมง
 - 1.2 เวลาพักระหว่างการทำงานวันละ 1 ชั่วโมง
 - 1.3 วันหยุดประจำสัปดาห์ ๆ ละ 1 วัน
 - 1.4 วันหยุดตามประเพณีปีละ 13 วัน
 - 1.5 วันหยุดพักผ่อนประจำปี ๆ ละ 6 วัน
 - 1.6 จำนวนวันที่ลาป่วยในหนึ่งปี

2. ด้านค่าตอบแทนการทำงาน แยกเป็นองค์ประกอบดังนี้
 - 2.1 ค่าจ้างเป็นไปตามค่าแรงขั้นต่ำวันละ 130 บาท
 - 2.2 อัตราการทำงานล่วงเวลา เท่ากับ 1.5 เท่าของค่าจ้าง
 - 2.3 อัตราการทำงานในวันหยุด เท่ากับ 2.0 เท่าของค่าจ้าง
 - 2.4 รายได้โดยเฉลี่ยต่อวันเพียงพอสำหรับการดำรงชีพ
 - 2.5 เงินสำรองไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน
3. ด้านสิทธิประโยชน์ แยกเป็นองค์ประกอบดังนี้
 - 3.1 สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน
 - 3.1.1 ค่ารักษาพยาบาล
 - 3.1.2 เงินทดแทนการขาดรายได้
 - 3.1.3 เงินทดแทนการสูญเสียอวัยวะบางส่วน
 - 3.1.4 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ
 - 3.1.5 เงินค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน
 - 3.2 สิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามกฎหมายประกันสังคม เมื่อกรณีที่เกิดการเจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุด้วยเหตุอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน
 - 3.2.1 ค่ารักษาพยาบาล
 - 3.2.2 เงินทดแทนการขาดรายได้
 - 3.2.3 เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร
 - 3.2.4 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ
 - 3.3 เงินชดเชย เมื่อท่านถูกให้ออกจากงานโดยไม่กระทำความผิด
 - 3.4 การประกันสังคมให้ความคุ้มครอง ในกรณีเจ็บป่วยจากเหตุอื่นนอกเหนือจากการทำงาน
 - 3.5 เงินสมทบที่เก็บในแต่ละเดือนค้ำค่า เมื่อเทียบกับสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ด้านสวัสดิการ

4.1 สวัสดิการที่กฎหมายกำหนด

4.1.1 น้ำดื่มอย่างเพียงพอ

4.1.2 ห้องน้ำและห้องส้วมที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ

4.1.3 ห้องรักษาพยาบาลและเตียงพักคนไข้พร้อมทั้งพยาบาลและแพทย์ เอาใจใส่ดูแลต่อท่านเป็นอย่างดี

4.1.4 จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี

4.1.5 จัดให้มีโรงอาหารและบริการอาหารที่มีคุณภาพ

4.2 สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

4.1.6 จัดให้มีที่พักอาศัยและรถรับ - ส่งพนักงาน

4.1.7 จัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในโรงงาน

4.1.8 จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในการทำงานให้แก่พนักงาน

4.1.9 จัดให้มีบริการห้องสมุด

4.1.10 จัดให้มีการแข่งขันกีฬา

4.3 การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ของบริษัทตามกฎหมายแรงงานเป็นที่น่าพอใจ

5. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

5.1 การจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเพียงพอกับจำนวนพนักงาน เช่น แวนตา ถุงมือ เป็นต้น

5.2 การจัดอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย เช่น การฝึกซ้อมดับเพลิงและหนีไฟ

5.3 การจัดให้มีทางออกฉุกเฉิน และสัญญาณเตือนภัยเพียงพอ

5.4 การดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องมือให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยต่อการป้องกันอันตรายอยู่เสมอ

5.5 การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

5.6 การจัดให้มีกฎข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.7 การจัดสภาพการทำงานที่ดี ได้แก่ แสงสว่าง การระบายอากาศ

5.8 ความพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical Package for Social Sciences/Personal Computer Plus) ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ใช้สถิติในการแปลผลการศึกษาดังนี้

1. การแจกแจงความถี่และใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ในการแจกแจงค่าของข้อมูลเป็นร้อยละ เพื่อพรรณาลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือ (Reliability Coefficient Alpha) เพื่อทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องชี้วัด จากสูตรของครอนบาค (ภาคผนวก ง)
3. มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้ค่าเฉลี่ยของข้อมูลแต่ละกลุ่ม ได้แก่ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างในความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ และความคิดเห็นโดยรวม ฯลฯ เป็นต้น (ภาคผนวก ง)
4. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกันของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น โดยใช้การทดสอบสมมุติฐาน โดยการทดสอบค่า t-test (ภาคผนวก ง)
5. การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ทางเดียว F-test และทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ภายหลังการทดสอบความแปรปรวนด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) (ภาคผนวก ง)

บทที่ 4

การดำเนินงานตามกฎหมายของบริษัท ไอบีเอ็ม

สตอเรจ โพรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ในการศึกษาคั้งนี้ ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้พนักงานบริษัท ไอบีเอ็ม สตอเรจ โพรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นประชากรในการศึกษาในการวิเคราะห์ผลการศึกษเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินการทางมาตรการทางด้านกฎหมาย เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน จึงได้ทำการศึกษา นโยบายและกระบวนการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ ของบริษัทฯ โดยข้อมูลในส่วนนี้ได้รวบรวมจากเอกสาร กฎข้อบังคับต่าง ๆ ของบริษัท ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัทฯ

4.1 ด้านสภาพการทำงาน

4.1.1 วันและเวลาทำงาน

บริษัทฯ กำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานปกติต่อวันไม่เกิน 8 ชั่วโมง และต่อสัปดาห์ไม่เกิน 48 ชั่วโมง เป็นไปตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดในเรื่องเวลาทำงานในงานประเภทอุตสาหกรรม โดยเวลาเริ่มงาน เวลาเลิกงาน และเวลาพัก บริษัทฯ จะกำหนดขึ้นตามความจำเป็นและเหมาะสมของงานแต่ละประเภท ซึ่งอาจไม่เหมือนกันทุกหน่วยงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 แสดงสภาพการทำงานโดยทั่วไปของบริษัท โอบีเอ็ม สตอเรจ โปรดักส์
(ประเทศไทย) จำกัด

รายละเอียดการทำงาน	พนักงานประจำรายเดือน และพนักงานชั่วคราว รายเดือน (Indirect / FTH)	พนักงานประจำ ฝ่ายผลิตรายเดือน (Key – Direct)	พนักงานประจำ ฝ่ายผลิตรายวัน (Direct)
1. วันทำงาน	จันทร์ - ศุกร์	จันทร์ - เสาร์	จันทร์ - เสาร์
2. ชั่วโมงทำงาน / วัน	8 ชั่วโมง / วัน	8 ชั่วโมง / วัน	8 ชั่วโมง / วัน
3. เวลาทำงาน	08:00 – 17:00 น.	07:00 น. – 16:00 น. 08:00 น. – 17:00 น. 15:00 น. – 24:00 น. 23:00 น. – 08:00 น.	07:00 น. – 16:00 น. 08:00 น. – 17:00 น. 15:00 น. – 24:00 น. 23:00 น. – 08:00 น.
4. เวลาพัก	วันละ 1 ชั่วโมงระหว่าง เวลาทำงานโดยอาจแบ่ง เวลาพักออกเป็นช่วง ๆ ก็ได้	วันละ 1 ชั่วโมงระหว่าง เวลาทำงานโดยอาจแบ่ง เวลาพักออกเป็นช่วง ๆ ก็ได้	วันละ 1 ชั่วโมงระหว่าง เวลาทำงานโดยอาจแบ่ง เวลาพักออกเป็นช่วง ๆ ก็ได้
5. วันหยุดประจำสัปดาห์	วันเสาร์ และวันอาทิตย์	วันอาทิตย์	วันอาทิตย์

ตารางที่ 4.1 วันทำงานแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ พนักงานประจำรายเดือนและพนักงานชั่วคราวทำงานวันจันทร์ถึงวันศุกร์ พนักงานประจำฝ่ายผลิตรายเดือนและพนักงานประจำฝ่ายผลิตรายวันทำงานวันจันทร์ถึงวันเสาร์ พนักงานทุกคนทำงานวันละ 8 ชั่วโมงต่อวัน เวลาทำงานแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ พนักงานประจำรายเดือนและพนักงานชั่วคราว ทำงานตั้งแต่เวลา 08:00 – 17:00 น. พนักงานประจำฝ่ายผลิตรายเดือนและพนักงานประจำฝ่ายผลิตรายวันเวลาทำงานจะแบ่งเป็นช่วงเวลา 4 ช่วง ดังนี้ 1. 07:00 น. – 16:00 น. 2. 08:00 น. – 17:00 น. 3. 15:00 น. – 24:00 น. 4. 23:00 น. – 08:00 น. พนักงานทุกคนมีเวลาพักวันละ 1 ชั่วโมงระหว่างเวลาทำงาน โดยอาจแบ่งเวลาพักออกเป็นช่วง ๆ ก็ได้ วันหยุดประจำสัปดาห์แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ พนักงานประจำรายเดือนและพนักงานชั่วคราวหยุดวันเสาร์และวันอาทิตย์ พนักงานประจำฝ่ายผลิตรายเดือนและพนักงานประจำฝ่ายผลิตรายวันหยุดวันอาทิตย์

4.1.2 วันหยุดตามประเพณี

บริษัทฯ กำหนดให้มีวันหยุดตามประเพณี ปีละไม่ต่ำกว่า 13 วัน และวันหยุดของบริษัท ประมาณปีละ 15 วัน (รวมวันแรงงานแห่งชาติ) โดยที่พนักงานจะได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ การกำหนดวันหยุดตามประเพณี บริษัทฯ จะประกาศให้ทราบล่วงหน้าก่อนสิ้นเดือน ธันวาคมของทุกปี

4.1.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)

สิทธิและจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีมีดังนี้

พนักงานที่มีอายุงาน : ตั้งแต่วันเริ่มทำงาน	ถึง 3 ปี	มีสิทธิหยุดได้ 6 วัน
อายุงานมากกว่า	3 ปีถึง 14 ปี	มีสิทธิหยุดได้ 12 วัน
อายุงานมากกว่า	14 ปี ขึ้นไป	มีสิทธิหยุดได้ 15 วัน

สำหรับพนักงานที่เข้าทำงานระหว่างปีในปีแรก ให้เฉลี่ยวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามอายุงาน โดยถือหลักเกณฑ์อายุงาน 2 เดือน ให้มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 1 วัน

4.1.4 วันลา

1. การลาป่วย พนักงานมีสิทธิขอลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยบริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้างให้แก่พนักงานในวันลาป่วย ตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน
2. การลากิจ พนักงานสามารถขอลากิจได้ปีละไม่เกิน 3 วันทำงาน โดยไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับพนักงานทุกประเภท และการลากิจด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้ บริษัทฯ อนุญาตให้ลาได้เป็นกรณีพิเศษ โดยได้รับค่าจ้าง และพนักงานจะต้องยื่นเอกสารที่เกี่ยวข้องประกอบการขออนุมัติด้วยทุกครั้ง

- บิดา มารดา คู่สมรส บุตร ของตนเสียชีวิต อนุญาตให้ลากิจได้ปีละไม่เกิน 3 วัน

- ที่พักอาศัยประสบภัยธรรมชาติ ไฟไหม้ ทรัพย์สินมีค่าถูกโจรกรรม อนุญาตให้ลากิจได้ปีละไม่เกิน 3 วัน

- งานมงคลสมรสของตนเอง อนุญาตให้ลากิจได้ 3 วัน และลาได้เพียงครั้งเดียว ตลอดอายุการทำงานกับบริษัทฯ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- งานติดต่อราชการที่ไม่สามารถมอบหมายให้ผู้อื่นกระทำการแทนได้

งานรับปริญญา ให้ใช้สิทธิรวมกันได้ไม่เกินปีละ 3 วัน

3. การลาตลอด พนักงานหญิงที่ตั้งครรภ์ มีสิทธิขอลาตลอดบุตรได้ 90 วัน โดยที่บริษัท จะจ่ายค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน สำหรับค่าจ้างในส่วนที่เกินอีก 45 วัน พนักงานจะได้รับจากกองทุนประกันสังคม โดยแนบใบรับรองแพทย์

4. การลาเพื่อรับราชการทหาร ในการที่พนักงานได้รับหมายเรียกเพื่อเข้ารับการศึกษา ทหารระดมพล ทดสอบความพร้อม พนักงานจะได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกินปีละ 60 วัน

5. การลาเพื่อทำหมัน บริษัทให้พนักงานลาเพื่อทำหมันได้ โดยได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้ จำนวนวันลาให้เป็นไปตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้น 1 เป็นผู้กำหนด แต่พนักงานต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

6. การลาอุปสมบทตามประเพณี พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 1 ปี และไม่เคยอุปสมบทมาก่อน (ยกเว้นการบวชหน้าไฟ) สามารถลาอุปสมบทได้ไม่เกิน 2 สัปดาห์ รวมทั้งวันหยุดโดยไม่ได้รับค่าจ้าง แต่ถ้าอายุงานมากกว่า 2 ปี ให้ได้รับค่าจ้างในการลาอุปสมบทได้ โดยจะขอลาอุปสมบทได้เพียงครั้งเดียวตลอดระยะเวลาที่ทำงานอยู่กับบริษัทฯ

7. การลาเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ พนักงานมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถปีละไม่เกิน 30 วัน หรือ 3 ครั้งต่อหนึ่งปี โดยไม่ได้รับค่าจ้างในกรณีดังต่อไปนี้

- การแรงงานและสวัสดิการสังคม รวมทั้งการฝึกอบรม หรือพัฒนาเกี่ยวกับทักษะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- การทดสอบวัดผลทางการศึกษา ที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น
- พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิได้รับค่าจ้างในการลาประเภทนี้

4.2 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน

4.2.1 นโยบายการว่าจ้าง

บริษัทฯ จะพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยถือหลักความเหมาะสมในด้านความรู้ ความสามารถ และความประพฤติเป็นเกณฑ์ การดำเนินการว่าจ้างบุคคลเข้าทำงานในบริษัทฯ จะต้องได้รับการอนุมัติจากบริษัทฯ และพิจารณาถึงความเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

4.2.2 ค่าตอบแทนในการทำงาน

4.2.2.1 การจ่ายค่าจ้าง

1. บริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้างให้โดยพิจารณาถึงความรู้ความสามารถ อัตราค่าจ้างเปรียบเทียบกับสถานประกอบการอื่นที่ประกอบธุรกิจในลักษณะเดียวกัน และบริษัทจะปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

2. บริษัทฯ จะกำหนดพฤติกรรมการจ่ายเงินเดือน และค่าจ้างให้แก่พนักงาน โดยกำหนดพฤติกรรมการจ่ายเงินเป็นประจำทุกปี และประกาศให้พนักงานทราบล่วงหน้าปีต่อปี โดยพนักงานฝ่ายผลิตจะได้รับค่าจ้าง 2 ครั้งต่อเดือน และพนักงานสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนจะได้รับเงินเดือน 1 ครั้งต่อเดือน

นอกจากอัตราค่าตามกฎหมายแล้ว พนักงานจะได้รับสิทธิประโยชน์ที่บริษัทฯ จัดให้ในรูปของค่าจ้างดังนี้

1. ค่าทำงานล่วงเวลา

ก. วันทำงานปกติ เวลาที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติ จะได้รับค่าล่วงเวลา 1.5 เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในเวลาทำงานปกติ โดยไม่นำเวลาพักมาคิดคำนวณ

ข. วันหยุด เวลาที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติ จะได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุด อัตรา 3 เท่า ของอัตราค่าจ้างปกติต่อชั่วโมง โดยไม่นำเวลาพักมาคิดคำนวณ

2. ค่าทำงานในวันหยุด

ก. พนักงานรายวัน ซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ แต่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี หากบริษัทฯ ให้พนักงานมาทำงานในวันหยุดจะได้รับค่าทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ 2 เท่า และวันหยุดตามประเพณี 1 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

ข. พนักงานประจำรายเดือน พนักงานประจำฝ่ายผลิต หรือพนักงานสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน ซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด หากบริษัทฯ ให้พนักงานมาทำงานในวันหยุดจะได้รับค่าทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดตามประเพณี พนักงานจะได้รับค่าทำงานในวันหยุดในอัตราเพิ่มขึ้นอีก 1 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

ค. ก่อนเริ่มทำงานล่วงหน้าหลังเวลาทำงานปกติ บริษัทฯ ได้จัดให้พนักงานมีเวลาพัก ดังนี้

- พนักงานประจำรายเดือน พัก 1 ชั่วโมง
- พนักงานประจำฝ่ายผลิตรายเดือน และพนักงานประจำฝ่ายผลิตรายวัน พัก 30 นาที
- เวลาพักที่บริษัทฯ จัดให้พนักงานนั้นจะไม่นำไปใช้ในการคำนวณค่าจ้าง

3. เบี้ยขยัน พนักงานฝ่ายผลิตที่ไม่ขาดงาน มาสาย ไม่ลาป่วย ขกเว้นกรณีพักร้อน จะได้รับเบี้ยขยันทำงาน

4. เบี้ยกะ พนักงานที่ต้องเข้าทำงานเป็นผลัดที่ไม่มาสาย และรูดบัตรออกก่อนเวลาเลิกงาน จะได้รับค่าทำงานกะ

5. โบนัส บริษัทฯ มีการจ่ายโบนัสให้แก่พนักงานประจำ ปีละ 2 ครั้ง คือโบนัสรายปีที่จ่ายให้ในสิ้นเดือนธันวาคมของทุกปี และเงินโบนัสที่ขึ้นอยู่กับผลกำไรของบริษัทฯ โดยจะมีการพิจารณาในแต่ละปี ในสิ้นเดือนมีนาคม

4.3 ด้านสิทธิประโยชน์

บริษัทฯ ได้จัดให้มีการประกันชีวิตและสุขภาพกลุ่มที่เพิ่มเติมจากกฎหมายกองทุนเงินทดแทน และประกันสังคม โดยได้จัดทำคู่มือสวัสดิการพนักงาน เพื่อพนักงานจะได้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ความคุ้มครองและข้อยกเว้น ตลอดจนกระบวนการเรียกร้องและข้อแนะนำการใช้งบประมาณสุขภาพ โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านการรักษาพยาบาล และด้านประกันชีวิต

4.3.1 ด้านการรักษาพยาบาล

ผลประโยชน์การประกันสุขภาพ จากการเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุ

1. การรักษาแบบผู้ป่วยใน บริษัทฯ จะออกค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ให้แก่พนักงานดังต่อไปนี้
 - ค่าห้อง ค่าอาหาร
 - ค่าใช้จ่ายทั่วไป #
 - ค่าธรรมเนียมการผ่าตัด
 - ค่าแพทย์ดูแลต่อวัน
 - อุบัติเหตุฉุกเฉินต่อครั้ง (แบบผู้ป่วยนอก) *
 - ค่าปรึกษาแพทย์พิเศษ
 - ค่า X-Ray/Lab Test
2. การรักษาแบบผู้ป่วยนอก บริษัทฯ จะออกค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ให้แก่พนักงานดังต่อไปนี้
 - ค่ารักษาพยาบาลต่อวัน ♣
 - ค่า X-Ray/Lab Test ♠

หมายเหตุ

ค่าใช้จ่ายทั่วไป หมายถึง

- ค่าบริการใช้ห้องผ่าตัด ยาบริโภคน ยาฉีด การให้โลหิต กายวิภาคบำบัด
- ค่าบริการแพทย์วางยาสลบ และการวางยาสลบ
- ค่าบริการรถพยาบาล
- เงินค่าปรึกษาแพทย์พิเศษ เมื่อไม่มีการกระทำการผ่าตัด แต่ไม่เกิน

10% ของผลประโยชน์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กำหนดเขยสองเท่า

ถ้าการเสียชีวิตเกิดจากอุบัติเหตุและเกิดขึ้น

- ในขณะที่พนักงานกำลังโดยสารในฐานะเป็นผู้โดยสารขบวนโดยสารณะทางบก ที่ทำการขนส่งเป็นประจำบนเส้นทางขนส่งทางบกที่กำหนดไว้ในบริการให้แก่ผู้โดยสารเป็นประจำ หรือ
 - ในขณะที่กำลังโดยสารในฐานะเป็นผู้โดยสารอยู่ในลิฟท์ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อรับคนโดยสารเป็นประจำ (ยกเว้นลิฟท์ก่อสร้างหรือลิฟท์ที่ใช้ในเมืองแล้ว) หรือ
 - เนื่องจากไฟไหม้โรงแรม โรงรถ หรืออาคารสาธารณะอื่นใด ซึ่งพนักงานอยู่ในที่นั้นในขณะที่เกิดเพลิงไหม้
3. การทุพพลภาพสิ้นเชิงถาวร เนื่องจากการเจ็บป่วย
 4. การทุพพลภาพถาวร เนื่องจากอุบัติเหตุ

4.4 ด้านสวัสดิการ

1. ความปลอดภัยในการคมนาคมของพนักงาน บริษัทฯ จัดบริการรถรับ – ส่งให้กับพนักงานโดยทุกที่นั่งของรถรับ – ส่งต้องมีเข็มขัดนิรภัย มีโทรศัพท์/วิทยุมือถือที่จะสามารถติดต่อได้ตลอดเวลา มีเครื่องมือปฐมพยาบาลเบื้องต้นในรถโดยสารทุกคน ในกรณีที่พนักงานคนใดที่เลิกงานช่วงพลัดคืนและไม่สามารถกลับที่พักได้ บริษัทฯ ได้เตรียมที่พักชั่วคราวไว้ให้พนักงานได้พักระหว่างช่วงกลางคืนจนรุ่งเช้าของอีกวันหนึ่งจึงเดินทางกลับบ้าน
2. บ้านพักพนักงาน มีเครื่องใช้ภายในที่พักพร้อมทุกอย่างพนักงานสามารถเข้าอยู่ได้ทันที มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยดูแล 24 ชั่วโมง และบุคคลภายนอกไม่สามารถเข้าไปในบริเวณที่พักได้ก่อนที่จะได้รับอนุญาต
3. เครื่องแบบพนักงานพนักงานที่รับเข้ามาทำงานใหม่จะได้รับเครื่องแบบพนักงานที่บริษัทฯ จัดเตรียมไว้ให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ด้านสุขภาพอนามัย บริษัทฯ มีศูนย์สุขภาพประจำโรงงานที่มีบริการครบครันในกรณีที่มีอาการบาดเจ็บฉุกเฉิน จะมีรถพยาบาลและพยาบาลประจำตลอด 24 ชั่วโมง และมีนายแพทย์ประจำโรงงานตลอดเวลาในเวลากลางวัน รวมทั้งจัดเวชภัณฑ์ และอุปกรณ์ในการปฐมพยาบาลให้ โดยที่พนักงานไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ (เฉพาะกรณีเจ็บป่วยธรรมดาทั่วไปที่ไม่ใช่ป่วยเรื้อรังและร้ายแรง) โครงการส่งเสริมสุขภาพของบริษัทไม่เพียงแต่นั้นเฉพาะการดูแลสุขภาพสุขภาพของพนักงานในโรงงานเท่านั้น หากยังครอบคลุมถึงการนำไปปฏิบัติที่บ้านพักพนักงานด้วย.

5. ห้องอาหารของโรงงาน บริษัทฯ ได้จัดหาผู้ชำนาญงานในการประกอบอาหาร และจำหน่ายอาหารที่ถูกสุขอนามัยในราคาขอมเยาแก่พนักงาน มีการตรวจสอบความสะอาดของอาหาร และบริการในห้องอาหารเป็นระยะ ๆ

6. การตรวจสุขภาพประจำปี บริษัทฯ จัดให้มีการตรวจสุขภาพของพนักงานทุกคนประจำปี ๆ ละ 1 ครั้ง

7. เงินค่าอาหาร บริษัทฯ จะให้เงินช่วยเหลือ เป็นค่าอาหารสำหรับพนักงานทุกคนที่เป็นพนักงานของบริษัทฯ รายวัน โดยออกให้เป็นคูปองอาหาร

8. การจัดกิจกรรมนันทนาการ บริษัทฯ จัดให้มีการจัดเลี้ยงปีใหม่ประจำปี และการจัดกีฬาภายในบริษัทฯ ในแต่ละปี เป็นต้น

9. การจัดตั้งกองทุนการศึกษาออกโรงเรียนให้กับพนักงาน เป็นโครงการที่บริษัทฯ จัดขึ้นเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ยกระดับคุณภาพ และความสามารถของพนักงาน โดยบริษัทฯ เป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด

4.5 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. บริษัทฯ จะสนับสนุนการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย สุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม
2. ความปลอดภัย สุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม ถือเป็นความรับผิดชอบอันดับแรกของพนักงานทุกคนทุกระดับ
3. บริษัทฯ จะสนับสนุนและดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานความปลอดภัย สุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่ดี
4. บริษัทฯ จะจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างเหมาะสมและเพียงพอ โดยหัวหน้างานมีหน้าที่ควบคุมการใช้งานอย่างถูกต้อง
5. บริษัทฯ จะจัดให้มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมงานด้านสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
6. บริษัทฯ จะสนับสนุนให้มีการอบรมให้พนักงานมีความรู้ และจิตสำนึกด้านสุขอนามัยและกฎระเบียบที่กำหนดขึ้น
7. พนักงานทุกคนจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบว่าด้วยเพื่อส่งเสริมงานด้านสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด หากมีการฝ่าฝืนละเลย อาจถูกพิจารณาโทษตามกฎระเบียบของบริษัท
8. พนักงานทุกคนจะต้องรักษาความสะอาดบริเวณพื้นที่ปฏิบัติงานให้สะอาดและมีความปลอดภัยอยู่เสมอ
9. บริษัทฯ จะถือผลงานเกี่ยวกับสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นหลักเกณฑ์หนึ่งในการประเมินผลงาน

บริษัท ได้จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลจากการทำงานให้แก่พนักงานทุกคน มีการจัดสภาพแวดล้อมในกรทำงานให้มีความปลอดภัยและถูกสุขอนามัย ข้อกำหนดเกี่ยวกับสุขอนามัย สภาพที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงานและการปฏิบัติตนในสถานที่ทำงาน จัดหาแหล่งความรู้และบุคลากรที่มีคุณภาพมาจัดการฝึกอบรมแก่พนักงาน มีกฎระเบียบวินัยเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่ให้พนักงานปฏิบัติตาม และได้จัดทำคู่มือความปลอดภัยสำหรับพนักงานทุกคน (Safety Handbook) โดยแบ่งออกเป็นหลายส่วนด้วยกัน เช่น

1. สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ
2. 5 ส. สู่ความปลอดภัย
3. กฎความปลอดภัย
4. ความปลอดภัยในสำนักงาน
5. การยกของอย่างปลอดภัยและถูกวิธี
6. ความปลอดภัยในการใช้สารเคมี
7. ความปลอดภัยในการใช้เครื่องใช้ไฟฟ้า
8. ความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักร
9. การป้องกันและระงับอัคคีภัย
10. กฎความปลอดภัยในการทำงานเฉพาะด้าน
11. การปฐมพยาบาลเบื้องต้น
12. ขั้นตอนการใช้บริการหน่วยสุขภาพ (ห้องพยาบาล)
13. ความปลอดภัยในการโดยสารรถ – ส่ง ของบริษัทฯ
14. ขั้นตอนการรายงานและสอบสวนอุบัติเหตุ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.6 การเปรียบเทียบระหว่างมาตรการทางกฎหมายกับลักษณะการดำเนินการตามมาตรการทางกฎหมายของบริษัทฯ

ตารางที่ 4.2 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างมาตรการทางกฎหมายกับลักษณะการดำเนินการตามมาตรการทางกฎหมายของบริษัทฯ

ประเภทของมาตรการทางกฎหมาย	มาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมาย	มาตรฐานที่บริษัทฯ จัดให้พนักงาน
1. สภาพการทำงานโดยทั่วไป ได้แก่		
1.1 วันทำงาน	วันเวลาทำงาน 6 วันติดต่อกัน โดยมีวันหยุด 1 วัน	พนักงานทำงาน 6 วันติดต่อกัน คือ วันจันทร์ – เสาร์ โดยมีวันหยุด 1 วัน คือ วันอาทิตย์
1.2 เวลาในการทำงานตามปกติและเวลาพักก่อนในระหว่างการทำงาน	งานอุตสาหกรรมไม่เกิน 8 ช.ม. ต่อวันและไม่เกิน 48 ช.ม. ต่อสัปดาห์ โดยมีเวลาพักก่อนในระหว่างทำงานไม่น้อยกว่า 1 ช.ม. ภายใน 5 ช.ม.แรกของการทำงาน หรืออาจพักน้อยกว่าครั้งละ 1 ช.ม. แต่ต้องไม่น้อยกว่าครั้งละ 20 นาที และเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละ 1 ช.ม.	พนักงานฝ่ายผลิตเข้าทำงานเป็นกะ โดยแบ่งเป็น 4 กะ คือ — 07:00 – 16:00 น. — 08:00 – 17:00 น. — 15:00 – 24:00 น. — 23:00 – 08:00 น. เวลาพักวันละ 1 ชั่วโมงระหว่างเวลาทำงาน โดยอาจแบ่งเวลาพักออกเป็นช่วง ๆ ก็ได้จะกำหนดขึ้นตามความจำเป็นและเหมาะสมของงานแต่ละประเภทซึ่งอาจไม่เหมือนกันทุกหน่วยงาน
1.3 วันหยุด	— มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน โดยมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน — มีวันหยุดตามประเพณี ไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ	บริษัทฯ กำหนดให้มีวันหยุดดังนี้ — วันหยุดตามประเพณี ปีละไม่ต่ำกว่า 13 วัน และวันหยุดของบริษัทประมาณปีละ 15 วัน (รวมวันแรงงานแห่งชาติ) — วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) สิทธิและจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีมีดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในทางอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเภทของมาตรการทางกฎหมาย	มาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมาย	มาตรฐานที่บริษัทฯ จัดให้พนักงาน
	<ul style="list-style-type: none"> - มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน 	<p>พนักงานที่มีอายุงาน : ตั้งแต่ วันเริ่มทำงานถึง 3 ปีมีสิทธิหยุดได้ 6 วัน อายุงานมากกว่า 3 ปีถึง 14 ปีมีสิทธิหยุดได้ 12 วัน อายุงานมากกว่า 14 ปีขึ้นไปมีสิทธิหยุดได้ 15 วัน</p>
1.4 วันลา	<ul style="list-style-type: none"> - ลาป่วยปีละไม่เกิน 30 วันทำงาน - ลาคอลดบุตรไม่เกิน 90 วัน - ลาเพื่อทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์กำหนด - ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นเกี่ยวกับการทำงาน - ลาเพื่อรับราชการทางทหารได้ปีละไม่เกิน 60 วัน - ลาเพื่อฝึกอบรม 	<ul style="list-style-type: none"> - การลาป่วย พนักงานมีสิทธิขอลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยบริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ปีหนึ่ง ไม่เกิน 30 วันทำงาน - พนักงานหญิงที่ตั้งครรภ์ มีสิทธิขอลาคอลดบุตรได้ 90 วัน - พนักงานลาเพื่อทำหมันได้จำนวนวันลาให้เป็นไปตามระยะเวลาที่แพทย์กำหนด - พนักงานที่ได้รับหมายเรียกเพื่อเข้ารับการศึกษาทางทหาร พนักงานจะได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกินปีละ 60 วัน - การลาอุปสมบทตามประเพณี - การลาเพื่อการศึกษาอบรมปีละไม่เกิน 30 วันหรือ 3 ครั้งต่อปี - พนักงานสามารถขอลากิจได้ปีละไม่เกิน 3 วันทำงาน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง <p>นอกจากนี้การลาอีกด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้ บริษัทฯ อนุญาตให้ลาได้เป็นกรณีพิเศษ</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเภทของมาตรการทางกฎหมาย	มาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมาย	มาตรฐานที่บริษัทฯ จัดให้พนักงาน
		<ul style="list-style-type: none"> — บิคา มาร์คา คู่สมรส บุตร ของตนเสียชีวิต อนุญาตให้ลา กิจได้ปีละไม่เกิน 3 วัน — ที่พักอาศัยประสบภัยธรรมชาติ ไฟไหม้ ทรัพย์สินมีค่าถูก โจรกรรมอนุญาตให้ลา กิจได้ปี ละไม่เกิน 3 วัน — งานมงคลสมรสของตนเอง อนุญาตให้ลา กิจได้ 3 วัน และ ลาได้เพียงครั้งเดียว ตลอดอายุ การทำงานกับบริษัทฯ — งานติดต่อดูราชการที่ไม่สามารถ มอบหมายให้ผู้อื่นกระทำการ แทนได้งานรับปริญญา ให้ใช้ สิทธิรวมกันได้ไม่เกินปีละ 3 วัน
<p>2. ค่าตอบแทนในการทำงาน</p>	<p>ค่าตอบแทนในการทำงานในเวลา การทำงานปกติ ตามค่าจ้างขั้นต่ำ ตามที่กฎหมายกำหนด</p> <ul style="list-style-type: none"> — ค่าทำงานล่วงเวลา มี 2 กรณี คือ <ol style="list-style-type: none"> 1. อัตราค่าจ้างไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของค่าจ้างต่อในวัน ทำงานปกติ สำหรับจำนวน ชม. ที่ทำเกินเวลาปกติ 2. การทำงานล่วงเวลาในวัน หยุดได้รับ อัตราค่าจ้างไม่ น้อยกว่า 3 เท่าของค่าจ้างใน วันทำงานปกติ สำหรับ จำนวนชม. ที่ทำงานเกินเวลา ทำงานในวันหยุด 	<p>พนักงาน ได้รับค่าจ้างตามอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำและค่าล่วงเวลาตามที่ กฎหมายกำหนด ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ค่าทำงานล่วงเวลา <ul style="list-style-type: none"> — วันทำงานปกติ เวลาที่ทำงาน เกินเวลาทำงานปกติ จะได้รับ ค่าล่วงเวลา 1.5 เท่า ของ อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงใน เวลาทำงานปกติ — วันหยุด เวลาที่ทำงานเกินเวลา ทำงานปกติ จะได้รับ ค่าล่วงเวลาในวันหยุดอัตรา 3 เท่า ของอัตราค่าจ้างปกติ ต่อชั่วโมง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรณีใช้งานเพื่อตรวจสอบความเท่านั้น ไม่อนุญาตให้แก้ไขใช้ประโยชน์ด้านอื่นๆ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเภทของมาตรการทางกฎหมาย	มาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมาย	มาตรฐานที่บริษัทฯ จัดให้พนักงาน
	<p>— ค่าจ้างทำงานในวันหยุด อัตราค่าจ้างไม่น้อยกว่า 1 เท่า ของค่าจ้างในวันทำงาน สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างในวันหยุด หรือไม่น้อยกว่า 2 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานปกติ สำหรับลูกจ้างที่ไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุด</p>	<p>2. ค่าทำงานในวันหยุดพนักงานรายวัน ซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ แต่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี หากบริษัทฯ ให้พนักงานมาทำงานในวันหยุดจะได้รับค่าทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ 2 เท่า และวันหยุดตามประเพณี 1 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด</p> <p>นอกจากนี้พนักงานยังได้รับเงินพิเศษที่จ่ายให้ในรูปของค่าจ้าง ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> — เบี้ยขยัน พนักงานฝ่ายผลิตที่ไม่ขาดงาน มาสาย ไม่ลาป่วย ยกเว้นกรณีพักร้อน — เบี้ยกะ พนักงานที่ต้องเข้าทำงานเป็นผลึกที่ไม่มาสายและรูดบัตรออกก่อนเวลาเลิกงาน — โบนัส บริษัทฯ มีการจ่าย โบนัสให้แก่พนักงานประจำ ปีละ 2 ครั้ง คือโบนัสรายปีที่จ่ายให้ในสิ้นเดือนธันวาคมของทุกปี และโบนัสตามผลกำไรของบริษัทฯจ่ายให้ในสิ้นเดือนมีนาคมของทุกปี
<p>3. สิทธิประโยชน์</p> <p>3.1 สิทธิประโยชน์กรณีเลิกจ้างหรือครบเกษียณ</p>	<p>สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิดในอัตราต่างกันดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ถ้าลูกจ้างติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตรา <p>— สดท้าย 30 วัน</p>	<p>บริษัทฯ ได้จ่ายค่าชดเชยให้ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้เฉพาะเพื่อการสื่อสารเท่านั้น ไม่อนุญาตให้แก้ไข ใช้ประโยชน์อื่นนอกเหนือจากนี้

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเภทของมาตรการทางกฎหมาย	มาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมาย	มาตรฐานที่บริษัทฯ จัดให้พนักงาน
	<p>2. ถ้าถูกจ้างติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน</p> <p>3. ถ้าถูกจ้างติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน</p> <p>4. ถ้าถูกจ้างติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน</p> <p>5. ถ้าถูกจ้างติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน</p>	
<p>3.2 สิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วย หรือ ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน</p>	<p>เงินทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทน สำหรับกรณีที่ถูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประโยชน์ ดังนี้</p> <p>1. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประโยชน์ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> — ค่ารักษาพยาบาล เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 30,000 บาท — ค่าทดแทนร้อยละ 60 ของค่าจ้าง กรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินสามวันขึ้นไป ตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้แต่ไม่เกิน 1 ปี 	<p>พนักงานที่ประสบอันตรายเจ็บป่วย หรือ ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน บริษัทฯ จัดการให้ได้รับเงินทดแทน ตามสิทธิที่กฎหมายกำหนด</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปยังบุคคลภายนอก
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเภทของมาตรการทางกฎหมาย	มาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมาย	มาตรฐานที่บริษัทฯ จัดให้พนักงาน
	<p>— ค่าทดแทนร้อยละ 60 ของค่าจ้าง กรณีที่ถูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนจากร่างกาย โดยการจ่ายตามประเภทของการสูญเสีย และตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในกฎหมาย แต่ไม่เกิน 10 ปี</p> <p>2. กรณีทุพพลภาพ ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงานและเป็นเหตุให้ทุพพลภาพ มีสิทธิได้รับค่าทดแทนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพ โดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพและตามระยะเวลาที่กำหนดไว้แต่ไม่เกิน 15 ปี</p> <p>3. กรณีตาย ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายเนื่องมาจากการทำงานมีสิทธิได้รับค่าทำศพเป็นจำนวนเงิน 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน และมีสิทธิได้รับค่าทดแทนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน มีกำหนด 8 ปี</p> <p>4. กรณีฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน กรณีลูกจ้างซึ่งสูญเสียอวัยวะบางส่วนจากร่างกายหรือทุพพลภาพมีสิทธิได้รับค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานตามจำนวนที่กำหนด</p>	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ผู้ใช้เผยแพร่ข้อมูลที่ได้มาจาก
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเภทของมาตรการทางกฎหมาย	มาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมาย	มาตรฐานที่บริษัทฯ จัดให้พนักงาน
	ไว้ในกฎหมาย โดยได้รับเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกิน 20,000 บาท	
3.3 สิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วย หรือ ประสบอันตราย ด้วยเหตุอื่น นอกเหนือจากการทำงาน	<p>สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับ ตามกฎหมายประกันสังคม ได้แก่</p> <p>1. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอื่นอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน มีสิทธิได้รับผลประโยชน์ดังนี้</p> <p>1.1 กรณีไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลตามที่กำหนด ให้ผู้ประกันตน (สถานประกอบการที่กำหนดให้ตามบัตรรับรองสิทธิ) จะได้รับบริการทางการแพทย์ฟรีจนถึงที่สุดการรักษา (ยกเว้น โรคและกลุ่มโรค 15 ประเภทที่สำนักงานประกาศกำหนดไว้)</p> <p>1.2 กรณีไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลอื่นประเภทผู้ป่วยนอกจะได้รับเงินทดแทนไม่เกิน 100 บาทต่อครั้งและไม่เกิน 400 บาทต่อปีประเภทผู้ป่วยในกรณีไปรับบริการจากสถานพยาบาลที่ได้ประกาศรายชื่อไว้ในราชกิจจานุเบกษาจะได้รับเงินทดแทนไม่เกิน 800 บาทต่อครั้งและไม่เกิน 1,600 บาทต่อปีและถ้าเป็นการผ่าตัดใหญ่จะได้รับเงินทดแทน</p>	พนักงานที่ประสบอันตรายเจ็บป่วย หรือ ประสบอันตรายนอกเหนือจากการทำงาน บริษัทฯ จัดการให้ได้รับเงินทดแทน ตามสิทธิที่กฎหมายประกันสังคมกำหนด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้ในหอการค้าที่ขอเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่หรือใช้ประโยชน์ทางการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเภทของมาตรการทางกฎหมาย	มาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมาย	มาตรฐานที่บริษัทฯ จัดให้พนักงาน
	<p>ไม่เกิน 6,000 บาทต่อครั้ง กรณีไปรับบริการจากสถานพยาบาลที่ไม่ได้ประกาศรายชื่อไว้ในราชกิจจานุเบกษา จะได้รับเงินทดแทนไม่เกิน 250 บาทต่อครั้งและไม่เกิน 500 บาทต่อปี และถ้าเป็นการผ่าตัดใหญ่จะได้รับเงินทดแทนไม่เกิน 6,000 บาทต่อครั้ง</p> <p>1.3 เงินทดแทนการขาดรายได้ ร้อยละ 50 ของลูกจ้าง สำหรับการที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงาน เพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งแพทย์ครั้งหนึ่งไม่เกิน 90 วัน และใน 1 ปีต้องไม่เกิน 180 วัน</p> <p>2. กรณีทุพพลภาพ ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงานและเป็นเหตุให้ทุพพลภาพ มีสิทธิได้รับค่าบริการทางการแพทย์ และค่ารักษาพยาบาลด้วยโรคที่เกี่ยวกับการทุพพลภาพไม่เกินเดือนละ 2,000 และเงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้างตลอดชีวิต</p> <p>3. กรณีตาย ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีตายเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า</p>	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่หรือใช้ประโยชน์ด้านอื่น
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเภทของมาตรการทางกฎหมาย	มาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมาย	มาตรฐานที่บริษัทฯ จัดให้พนักงาน
	<p>1 เดือนภายในระยะเวลา 6 เดือน ก่อนถึงแก่ความตาย เป็นเงินค่าทำศพ จำนวนเงิน 30,000 บาท นอกจากรับเงินสงเคราะห์แก่บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์นั้น</p> <p>3. กรณีคลอดบุตร ลูกจ้างหญิงจะได้รับสิทธิประโยชน์ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> — ค่าบริการทางการแพทย์ ในลักษณะแบบเหมาจ่ายในอัตรา 4,000 บาทต่อการคลอด 1 ครั้ง — เงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้างสำหรับการที่ลูกจ้าง (ผู้ประกันตน) ต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรเหมาจ่ายในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นระยะเวลา 90 วัน <p>หมายเหตุ กรณีที่ลูกจ้างชาย เป็นผู้ประกันตน แต่คู่สมรสไม่ได้เป็นผู้ประกันตน ได้รับสิทธิประโยชน์ที่รับเฉพาะค่าบริการทางการแพทย์ ในลักษณะแบบเหมาจ่ายในอัตรา 4,000 บาทต่อการคลอด 1 ครั้ง</p>	
<p>4. สวัสดิการ</p>	<p>กฎหมายได้กำหนดให้มีการจัดสวัสดิการที่จำเป็นพื้นฐาน และเพื่อดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ในการทำงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p>	<p>บริษัท ได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงานตามที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดในด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> — จัดบริการรถรับ – ส่งให้

ประเภทของมาตรการทางกฎหมาย	มาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมาย	มาตรฐานที่บริษัทฯ จัดให้พนักงาน
	<ul style="list-style-type: none"> — การจัดน้ำสะอาดสำหรับดื่ม จัดห้องน้ำและส้วมที่ถูกสุขลักษณะในปริมาณที่เพียงพอ และอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม — จัดบริการรักษาพยาบาล หรือ ประชุมพยาบาลในกรณีถูกจ้าง ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย — จัดให้มีแพทย์แผนปัจจุบัน อย่างน้อย 1 คน ตรวจรักษาพยาบาลเป็น ครั้งคราว — จัดบริการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้แก่ลูกจ้าง ไม่น้อยกว่าปี ละ 1 ครั้ง 	<ul style="list-style-type: none"> — บ้านพักพนักงาน — เครื่องแบบพนักงาน — มีศูนย์สุขภาพประจำโรงงาน — ห้องอาหารของโรงงาน — การตรวจสอบสุขภาพประจำปี — เงินช่วยเหลือเป็นค่าอาหาร — การจัดกิจกรรมนันทนาการ ต่างๆ ภายในบริษัท
<p>5. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> — จัดให้มีเครื่องป้องกันอันตราย สำหรับงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง — จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนการใช้อุปกรณ์ เพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน — จัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน — จัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย ตลอดจนการติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิง และสัญญาณเตือนภัยภายในอาคารทุกชั้น รวมทั้งมีทางออกฉุกเฉิน 2 ทางภายในอาคารที่ลูกจ้างทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> — บริษัทได้จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลจากการทำงานให้แก่พนักงานทุกคน — การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยและถูกสุขอนามัย — จัดหาแห่งความรู้และบุคลากรที่มีคุณภาพมาจัดการฝึกอบรมแก่พนักงานเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน — มีกฎระเบียบวินัยเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่ให้พนักงานปฏิบัติตาม — บริษัทได้จัดทำคู่มือความปลอดภัยสำหรับพนักงานทุกคน (Safety Handbook)

ประเภทของมาตรการทางกฎหมาย	มาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมาย	มาตรฐานที่บริษัทฯ จัดให้พนักงาน
	— การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ได้แก่ แสงสว่าง การระบายอากาศ	

จากตารางที่ 4.2 เมื่อเปรียบเทียบลักษณะการดำเนินงานมาตรการทางกฎหมายของบริษัท ฯ กับมาตรการทางกฎหมาย พบว่าบริษัท ฯ ได้ดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อชีวิตการทำงานของพนักงาน เป็นไปตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ และนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ไว้เป็นอย่างดีในด้านต่าง ๆ ทั้ง 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านสภาพการทำงาน เรื่องเวลาทำงาน ได้จัดวันเวลาทำงานให้แก่พนักงาน 6 วันติดต่อกัน โดยหยุดวันอาทิตย์ 1 วัน และแบ่งการทำงานในหนึ่งวันเป็นช่วงเวลา แบ่งเป็น 4 กะต่อวัน และในเรื่องของจำนวนวันหยุดและวันลาเป็น ไปตามที่กฎหมายกำหนด วันหยุดตามประเพณีของบริษัทฯ ประมาณปีละ 15 วัน
2. ด้านค่าตอบแทนการทำงาน พนักงานได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าล่วงเวลาตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งค่าทำงานล่วงเวลา และค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุด
3. ด้านสิทธิประโยชน์ บริษัทฯ ได้จ่ายเงินทดแทน เงินชดเชยต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน ในกรณีประสบอันตรายเจ็บป่วย หรือประสบอันตรายเนื่องมาจากการทำงาน นอกเหนือมาจากการทำงาน และกรณีการเลิกจ้างตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายเงินทดแทน และกฎหมายประกันสังคมกำหนดไว้
4. ด้านสวัสดิการ บริษัทฯ ได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงานตามที่กฎหมายกำหนดและสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด
5. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน บริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยได้จัดทำคู่มือความปลอดภัยสำหรับพนักงานและมีการจัดอบรมเรื่องความปลอดภัยแก่พนักงาน เพื่อความปลอดภัยแก่ตัวพนักงานและทรัพย์สินของพนักงานและบริษัทฯ

บทที่ 5

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการต่อการดำเนินการตามมาตรการทางกฎหมายที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา : บริษัทไอบีเอ็ม สดอเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 117 คน พบว่าส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 18 - 24 ปี จำนวนทั้งสิ้น 87 คน คิดเป็นร้อยละ 74.36 จัดอยู่ในอันดับที่ 1 รองลงมา มีอายุระหว่าง 25 - 29 ปี จำนวนทั้งสิ้น 27 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 จัดอยู่ในอันดับที่ 2 และมีอายุระหว่าง 30 - 35 ปี จำนวนทั้งสิ้น 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.56 จัดอยู่ในอันดับที่ 3 (ตารางที่ 5.1)

ตารางที่ 5.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของอายุของพนักงานปฏิบัติการที่ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18 - 24 ปี	87	74.36
25 - 29 ปี	27	23.08
30 - 35 ปี	3	2.56
รวม	117	100

จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 117 คน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานหญิง จำนวนทั้งสิ้น 101 คน คิดเป็นร้อยละ 86.32 จัดอยู่ในอันดับที่ 1 และมีพนักงานชาย จำนวนทั้งสิ้น 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.68 จัดอยู่ในอันดับที่ 2 (ตารางที่ 5.2)

ตารางที่ 5.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานปฏิบัติการจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	16	13.68
หญิง	101	86.32
รวม	117	100

จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 117 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวนทั้งสิ้น 93 คน คิดเป็นร้อยละ 79.49 จัดอยู่ในอันดับที่ 1 รองลงมา มีสถานภาพคู่สมรส จำนวนทั้งสิ้น 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.95 จัดอยู่ในอันดับที่ 2 และสถานภาพหย่าร้างและหม้าย จำนวนทั้งสิ้น 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.56 จัดอยู่ในอันดับที่ 3 (ตารางที่ 5.3)

ตารางที่ 5.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานปฏิบัติการจำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	93	79.49
สมรส	21	17.95
หย่าร้างและหม้าย	3	2.56
รวม	117	100

จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 117 คน ส่วนใหญ่มีการศึกษา ระดับม. 6 หรือ ปวช. จำนวนทั้งสิ้น 65 คน คิดเป็นร้อยละ 55.56 จัดอยู่ในอันดับที่ 1 รองลงมา ระดับสูงกว่าม. 6 จำนวนทั้งสิ้น 27 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 จัดอยู่ในอันดับที่ 2 และสุดท้าย ระดับต่ำกว่า ม. 6 จำนวนทั้งสิ้น 25 คน คิดเป็นร้อยละ 21.37 จัดอยู่ในอันดับที่ 3 (ตารางที่ 5.4)

ตารางที่ 5.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานปฏิบัติการจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ม. 6	25	21.37
ม. 6 หรือ ปวช.	65	55.56
สูงกว่า ม. 6	27	23.08
รวม	117	100

จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 117 คน ส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เกิน 5,000 บาทต่อเดือน จำนวนทั้งสิ้น 64 คน คิดเป็นร้อยละ 54.70 จัดอยู่ในอันดับที่ 1 รองลงมา มีรายได้ระหว่าง 5,001 - 7,000 บาท จำนวนทั้งสิ้น 29 คน คิดเป็นร้อยละ 24.79 จัดอยู่ในอันดับที่ 2 และเป็นผู้มีรายได้มากกว่า 7,001 บาทขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.51 จัดอยู่ในอันดับที่ 3 (ตารางที่ 5.5)

ตารางที่ 5.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานปฏิบัติการจำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
5,000 บาทหรือต่ำกว่า 5,000 บาท	64	54.70
5,001 - 7,000 บาท	29	24.79
7,001 บาทขึ้นไป	24	20.51
รวม	117	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 117 คน ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่พักอาศัยบ้านของตนเอง จำนวนทั้งสิ้น 45 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46 จัดอยู่ในอันดับที่ 1 รองลงมาอาศัยบ้านพักที่บริษัทจัดให้ จำนวนทั้งสิ้น 35 คน คิดเป็นร้อยละ 29.91 จัดอยู่ในอันดับที่ 2 อาศัยบ้านเช่า จำนวนทั้งสิ้น 29 คน คิดเป็นร้อยละ 24.79 จัดอยู่ในอันดับที่ 3 อาศัยบ้านญาติพี่น้อง จำนวนทั้งสิ้น 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.13 จัดอยู่ในอันดับที่ 4 และอื่น ๆ (บ้านพักข้าราชการ) จำนวนทั้งสิ้น 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.71 จัดอยู่ในอันดับที่ 5 (ตารางที่ 5.6)

ตารางที่ 5.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานปฏิบัติการจำแนกตามที่พักอาศัย

ที่พักอาศัย	จำนวน	ร้อยละ
บ้านของตนเอง	45	38.46
บ้านของญาติพี่น้อง	6	5.13
บ้านพักที่บริษัทจัดให้	35	29.91
บ้านเช่า	29	24.79
อื่น ๆ	2	1.71
รวม	117	100

5.2 การดำเนินงานตามมาตรการทางกฎหมายที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาเรื่องนี้ เป็นการศึกษาเพื่อวัดระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการในการดำเนินงานตามมาตรการทางกฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัทฯ ที่มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกของพนักงานในการมีหลักประกันของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยกำหนดมิติของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 มิติ คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านสวัสดิการ และด้านความปลอดภัยในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.1 ด้านสภาพการทำงาน

จากการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการ พบว่าพนักงานมีความเห็นในระดับที่ดีในเรื่องสภาพการทำงานตามลำดับดังต่อไปนี้ เวลาพักระหว่างการทำงานวันละ 1 ชั่วโมง มีคะแนนเฉลี่ย 4.05 จัดอยู่ในอันดับที่ 1 รองลงมาคือ เวลาทำงานวันละ 8 ชั่วโมง มีคะแนนเฉลี่ย 3.97 จัดอยู่ในอันดับที่ 2 และจำนวนวันหยุดตามประเพณี มีคะแนนเฉลี่ย 3.81 จัดอยู่ในอันดับที่ 3 ส่วนในเรื่องที่พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ วันลาป่วยในหนึ่งปี มีคะแนนเฉลี่ย 3.48 จัดอยู่ในอันดับที่ 4 รองลงมาคือจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๆ ละ 6 วัน มีคะแนนเฉลี่ย 3.41 จัดอยู่ในอันดับที่ 5 และจำนวนวันหยุดประจำสัปดาห์ ๆ ละ 1 วัน มีคะแนนเฉลี่ย 3.38 จัดอยู่ในอันดับที่ 6 และเมื่อวัดระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานด้านสภาพการทำงาน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับที่ดีต่อการดำเนินงานตามมาตรการทางกฎหมายของบริษัท ฯ ที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวม 3.68 (ตารางที่ 5.7)

ตารางที่ 5.7 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการในการดำเนินงานตามมาตรการทางกฎหมายที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพการทำงาน

ข้อที่	ด้านสภาพการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความคิดเห็น
1	เวลาทำงานวันละ 8 ชั่วโมง	3.97	ดี
2	เวลาพักระหว่างการทำงานวันละ 1 ชั่วโมง	4.05	ดี
3	จำนวนวันหยุดที่บริษัทจัดให้ ได้แก่		
	3.1 วันหยุดประจำสัปดาห์ ๆ ละ 1 วัน	3.38	ปานกลาง
	3.2 วันหยุดตามประเพณีปีละ 13 วัน	3.81	ดี
	3.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี ๆ ละ 6 วัน	3.41	ปานกลาง
4	จำนวนวันที่ลาป่วยในหนึ่งปี	3.48	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.68	ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.2 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน

จากการศึกษาความคิดเห็นในเรื่องค่าตอบแทนการทำงาน พบว่าพนักงานมีความเห็นในระดับปานกลางในเรื่องค่าตอบแทนการทำงานตามลำดับดังต่อไปนี้ อัตราค่าจ้างการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด เท่ากับ 2.0 เท่าของค่าจ้าง มีคะแนนเฉลี่ย 3.47 จัดอยู่ในอันดับที่ 1 รองลงมาคือ อัตราค่าจ้างการทำงานล่วงเวลา เท่ากับ 1.5 เท่าของค่าจ้าง มีคะแนนเฉลี่ย 3.37 จัดอยู่ในอันดับที่ 2 เงินสำรองไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน มีคะแนนเฉลี่ย 2.84 จัดอยู่ในอันดับที่ 3 ค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน มีคะแนนเฉลี่ย 2.68 จัดอยู่ในอันดับที่ 4 ลำดับสุดท้ายคือ รายได้เฉลี่ยต่อวันเพียงพอต่อการดำรงชีพ มีคะแนนเฉลี่ย 2.46 จัดอยู่ในอันดับที่ 5 และเมื่อวัดระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานด้านค่าตอบแทนการทำงาน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับที่ปานกลางต่อการดำเนินงานตามมาตรการทางกฎหมายของบริษัท ฯ ที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวม 2.96 (ตารางที่ 5.8)

ตารางที่ 5.8 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการในการดำเนินงานตามมาตรการทางกฎหมายที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนการทำงาน

ข้อที่	ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความคิดเห็น
1	อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดได้แก่		
	1.1 ค่าจ้างเป็นไปตามค่าแรงขั้นต่ำวันละ 130 บาท	2.68	ปานกลาง
	1.2 อัตราการทำงานล่วงเวลา เท่ากับ 1.5 เท่าของค่าจ้าง	3.37	ปานกลาง
	1.3 อัตราการทำงานในวันหยุด เท่ากับ 2.0 เท่าของค่าจ้าง	3.47	ปานกลาง
2	รายได้โดยเฉลี่ยต่อวันเพียงพอสำหรับการดำรงชีพ	2.46	ปานกลาง
3	เงินสำรองไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน	2.84	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.96	ปานกลาง

5.2.3 ด้านสิทธิประโยชน์

จากการศึกษาความคิดเห็นในเรื่องสิทธิประโยชน์ พบว่าพนักงานมีความเห็นในระดับที่ดีในเรื่องสิทธิประโยชน์ตามลำดับดังต่อไปนี้ เงินชดเชยเมื่อถูกให้ออกจากงานโดยไม่กระทำความผิดท่าน มีคะแนนเฉลี่ย 4.41 จัดอยู่ในอันดับที่ 1 รองลงมาคือ การประกันสังคมให้ความคุ้มครองในกรณีเจ็บป่วยจากเหตุอื่นนอกเหนือจากการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.16 จัดอยู่ในอันดับที่ 2 ต่อมาสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงาน อันได้แก่ เงินช่วยเหลือค่าทำศพ มีคะแนนเฉลี่ย 4.09 จัดอยู่ในอันดับที่ 3 สิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามกฎหมายประกันสังคม เมื่อกรณีที่เกิดการเจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุด้วยเหตุอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน อันได้แก่ เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร มีคะแนนเฉลี่ย 4.03 จัดอยู่ในอันดับที่ 4 ต่อมาสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงาน อันได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.01 จัดอยู่ในอันดับที่ 5 เงินทดแทนการสูญเสียอวัยวะบางส่วนมีคะแนนเฉลี่ย 4.00 จัดอยู่ในอันดับที่ 6 สิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามกฎหมายประกันสังคม เมื่อกรณีที่เกิดการเจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุด้วยเหตุอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน อันได้แก่ เงินช่วยเหลือค่าทำศพ มีคะแนนเฉลี่ย 3.99 จัดอยู่ในอันดับที่ 7 ค่ารักษาพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ย 3.96 จัดอยู่ในอันดับที่ 8 สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงาน อันได้แก่ เงินค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.94 จัดอยู่ในอันดับที่ 9 สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงาน อันได้แก่ เงินทดแทนการขาดรายได้ และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามกฎหมายประกันสังคม เมื่อกรณีที่เกิดการเจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุด้วยเหตุอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน อันได้แก่ เงินทดแทนการขาดรายได้ มีคะแนนเฉลี่ย 3.91 จัดอยู่ในอันดับที่ 10 ลำดับสุดท้ายคือ เงินสมทบที่เก็บในแต่ละเดือนคู้ค่า เมื่อเทียบกับสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ มีคะแนนเฉลี่ย 3.13 มีความคิดเห็นระดับปานกลาง จัดอยู่ในอันดับที่ 11 และเมื่อวัดระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานด้านสิทธิประโยชน์ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับที่ดีต่อการดำเนินงานตามมาตรการทางกฎหมายของบริษัท ฯ ที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวม 3.96 (ตารางที่ 5.9)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.9 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการในการดำเนินงาน
ตามมาตรการทางกฎหมายที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้าน
สิทธิประโยชน์

ข้อที่	ด้านสิทธิประโยชน์	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความคิดเห็น
1	สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย จากการทำงาน		
	1.1 ค่ารักษาพยาบาล	4.01	ดี
	1.2 เงินทดแทนการขาดรายได้	3.91	ดี
	1.3 เงินทดแทนการสูญเสียอวัยวะบางส่วน	4.00	ดี
	1.4 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ	4.09	ดี
	1.5 เงินค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน	3.94	ดี
2	สิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามกฎหมายประกันสังคม เมื่อกรณีที่เกิดการเจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุด้วยเหตุอื่น ๆ นอก เหนือจากการทำงาน		
	2.1 ค่ารักษาพยาบาล	3.96	ดี
	2.2 เงินทดแทนการขาดรายได้	3.91	ดี
	2.3 เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร	4.03	ดี
	2.4 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ	3.99	ดี
3	เงินชดเชย เมื่อท่านถูกให้ออกจากงานโดยไม่กระทำความผิด	4.41	ดี
4	การประกันสังคมให้ความคุ้มครอง ในกรณีเจ็บป่วยจากเหตุ อื่นนอกเหนือจากการทำงาน	4.16	ดี
5	เงินสมทบที่เก็บในแต่ละเดือนคุ้มค่า เมื่อเทียบกับสิทธิ ประโยชน์ที่จะได้รับ	3.13	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.96	ดี

5.2.4 ด้านสวัสดิการ

จากการศึกษาความคิดเห็นในเรื่องสวัสดิการ พบว่าพนักงานมีความเห็นในระดับที่ดีในเรื่องสวัสดิการตามลำดับดังต่อไปนี้ จัดให้มีที่พักอาศัยและรถรับส่งพนักงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.39 จัดอยู่ในอันดับที่ 1 รองลงมาคือ การจัดให้มีการบริการห้องสมุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.38 จัดอยู่ในอันดับที่ 2 ต่อมาการจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในการทำงานให้แก่พนักงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.28 จัดอยู่ในอันดับที่ 3 การจัดให้มีการแข่งขันกีฬา มีคะแนนเฉลี่ย 4.25 จัดอยู่ในอันดับที่ 4 การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในโรงงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.20 จัดอยู่ในอันดับที่ 5 การจัดให้มีน้ำดื่มที่เพียงพอ มีคะแนนเฉลี่ย 4.17 จัดอยู่ในอันดับที่ 6 การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีคะแนนเฉลี่ย 4.16 จัดอยู่ในอันดับที่ 7 ห้องน้ำและห้องส้วมที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ มีคะแนนเฉลี่ย 3.85 จัดอยู่ในอันดับที่ 8 ห้องรักษาพยาบาลและเตียงพักคนไข้พร้อมทั้งพยาบาลและแพทย์ เอาใจใส่ดูแลต่อท่านเป็นอย่างดี มีคะแนนเฉลี่ย 3.79 จัดอยู่ในอันดับที่ 9 การจัดให้มีโรงอาหารและบริการอาหารที่มีคุณภาพ มีคะแนนเฉลี่ย 3.77 จัดอยู่ในอันดับที่ 10 ส่วนลำดับสุดท้ายคือ การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ของบริษัทตามกฎหมายแรงงานเป็นที่น่าพอใจ มีคะแนนเฉลี่ย 3.73 จัดอยู่ในอันดับที่ 11 และเมื่อวัดระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานด้านสวัสดิการ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับที่ดีต่อการดำเนินงานตามมาตรการทางกฎหมายของบริษัท ฯ ที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวม 4.09 (ตารางที่ 5.10)

ตารางที่ 5.10 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการในการดำเนินงานตาม
มาตรการทางกฎหมายที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสวัสดิการ

ข้อที่	ด้านสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความคิดเห็น
1	สวัสดิการที่กฎหมายกำหนด		
	1.1 น้ำดื่มอย่างเพียงพอ	4.17	ดี
	1.2 ห้องน้ำและห้องส้วมที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ	3.85	ดี
	1.3 ห้องรักษาพยาบาลและเตียงพักคนไข้พร้อมทั้งพยาบาล และแพทย์ เอาใจใส่ดูแลของท่านเป็นอย่างดี	3.79	ดี
	1.4 จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	4.16	ดี
	1.5 จัดให้มีโรงอาหารและบริการอาหารที่มีคุณภาพ	3.77	ดี
	สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด		
	1.6 จัดให้มีที่พักอาศัยและรถรับ - ส่งพนักงาน	4.39	ดี
	1.7 จัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในโรงงาน	4.20	ดี
	1.8 จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในการทำงานให้แก่ พนักงาน	4.28	ดี
	1.9 จัดให้มีบริการห้องสมุด	4.38	ดี
	1.10 จัดให้มีการแข่งขันกีฬา	4.25	ดี
3	การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ของบริษัทตามกฎหมายแรงงานเป็น ที่น่าพอใจ	3.73	ดี
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.09	ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.5 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

จากการศึกษาความคิดเห็นในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน พบว่าพนักงานมีความเห็นในระดับที่ดีในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานตามลำดับดังต่อไปนี้ การจัดให้มีทางออกฉุกเฉิน และสัญญาณเตือนภัยเพียงพอ มีคะแนนเฉลี่ย 4.38 จัดอยู่ในอันดับที่ 1 รองลงมาคือการจัดอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัยให้ เช่น การฝึกซ้อมดับเพลิงและหนีไฟ มีคะแนนเฉลี่ย 4.36 จัดอยู่ในอันดับที่ 2 ต่อมาการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.21 จัดอยู่ในอันดับที่ 3 การดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องมือให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยต่อการป้องกันอันตรายอยู่เสมอ และการจัดให้มีกฎข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน มีคะแนนเฉลี่ย 4.18 จัดอยู่ในอันดับที่ 4 การจัดสภาพการทำงานที่ดี ได้แก่ แสงสว่าง การระบายอากาศมีคะแนนเฉลี่ย 4.15 จัดอยู่ในอันดับที่ 5 และการจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเพียงพอกับจำนวนพนักงาน เช่น แวนตา ถุงมือ เป็นต้น มีคะแนนเฉลี่ย 4.11 จัดอยู่ในอันดับที่ 6 ส่วนลำดับสุดท้ายคือความพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่มีคะแนนเฉลี่ย 4.03 จัดอยู่ในอันดับที่ 7 และเมื่อวัดระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับที่ดีต่อการดำเนินงานตามมาตรการทางกฎหมายของบริษัท ฯ ที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวม 4.20 (ตารางที่ 5.11)

ตารางที่ 5.11 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการในการดำเนินงาน
ตามมาตรการทางกฎหมายที่มีผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความ
ปลอดภัยในการทำงาน

ข้อที่	ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความคิดเห็น
1	การจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเพียงพอกับ จำนวนพนักงาน เช่น แวนตา ถุงมือ เป็นต้น	4.11	ด
2	การจัดอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย เช่น การ ฝึกซ้อมดับเพลิงและหนีไฟ	4.36	ด
3	การจัดให้มีทางออกฉุกเฉิน และสัญญาณเตือนภัยเพียงพอ	4.38	ด
4	การดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องมือให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยต่อ การป้องกันอันตรายอยู่เสมอ	4.18	ด
5	การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน	4.21	ด
6	การจัดให้มีกฎข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน อย่างชัดเจน	4.18	ด
7	การจัดสภาพการทำงานที่ดี ได้แก่ แสงสว่าง การระบาย อากาศ	4.15	ด
8	ความพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่	4.03	ด
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.20	ด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3 ผลการทดสอบและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงาน ปฏิบัติการระหว่างกลุ่มต่างๆ ในแต่ละปัจจัยในลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ

5.3.1 ด้านสภาพการทำงาน

5.3.1.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานด้านสภาพการทำงานระหว่างเพศ ได้แก่ กลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้ t-test ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อคำถามดังนี้ จากคำถามข้อที่ 1 เรื่อง เวลาทำงานวันละ 8 ชั่วโมง พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 3.56 และ 4.03 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 2 เรื่อง ระหว่างการทำงานวันละ 1 ชั่วโมง พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 4.00 และ 4.06 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 3 เรื่อง จำนวนวันหยุดที่บริษัทฯ จัดให้ ได้แก่ ข้อที่ 3.1 วันหยุดประจำสัปดาห์ ๆ ละ 1 วัน พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 2.75 และ 3.49 ตามลำดับ ข้อที่ 3.2 เรื่อง วันหยุดตามประเพณีปีละ 13 วัน พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 3.75 และ 3.82 ตามลำดับ ข้อที่ 3.3 เรื่อง วันหยุดพักผ่อนประจำปี ๆ ละ 6 วัน พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 2.88 และ 3.50 ตามลำดับ และคำถามข้อที่ 4 เรื่อง จำนวนวันที่สามารถลาป่วยในหนึ่งปี พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 3.13 และ 3.53 ตามลำดับ (ตารางที่ 5.12)

ตารางที่ 5.12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มเพศที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพการทำงาน

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ		
	ชาย (n=16)	หญิง (n=101)	ค่า t
1. เวลาทำงานวันละ 8 ชั่วโมง	3.56	4.03	-2.124 [*]
2. เวลาพักระหว่างการทำงานวันละ 1 ชั่วโมง	4.00	4.06	-0.350 ^{ns}
3. จำนวนวันหยุดที่บริษัทจัดให้ ได้แก่			
3.1 วันหยุดประจำสัปดาห์ ๆ ละ 1 วัน	2.75	3.49	-2.423 [*]
3.2 วันหยุดตามประเพณีปีละ 13 วัน	3.75	3.82	-0.264 ^{ns}
3.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี ๆ ละ 6 วัน	2.88	3.50	-2.067 ^{ns}
4. จำนวนวันที่ลาป่วยในหนึ่งปี	3.13	3.53	-1.579 ^{ns}
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34	3.74	-2.368 [*]

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5.3.1.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานด้านสภาพการทำงานระหว่างกลุ่มอายุ ได้แก่ กลุ่มอายุระหว่าง 18 – 24 ปี กลุ่มอายุระหว่าง 25 – 29 ปี และกลุ่มอายุระหว่าง 30 – 35 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้ F-test ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อคำถามดังนี้ จากคำถามข้อที่ 1 เรื่องเวลาทำงานวันละ 8 ชั่วโมง พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.95 , 3.89 และ 5.00 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 2 เรื่องระหว่างการทำงานวันละ 1 ชั่วโมง พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.08 , 3.89 และ 4.67 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 3 เรื่องจำนวนวันหยุดที่บริษัทฯ จัดให้ ได้แก่ ข้อที่ 3.1 วันหยุดประจำสัปดาห์ ๆ ละ 1 วัน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.55 , 3.07 และ 1.33 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มอายุระหว่าง 18 - 24 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดีกว่ากลุ่มอายุ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระหว่าง 30 - 35 ปี และกลุ่มอายุระหว่าง 25 - 29 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ากลุ่มอายุระหว่าง 30 - 35 ปี ข้อที่ 3.2 เรื่องวันหยุดตามประเพณีปีละ 13 วัน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.92 , 3.63 และ 2.33 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือกลุ่มอายุระหว่าง 18 - 24 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ากลุ่มอายุระหว่าง 30 - 35 ปี และกลุ่มอายุระหว่าง 25 - 29 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ากลุ่มอายุระหว่าง 30 - 35 ปี ข้อที่ 3.3 เรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๆ ละ 6 วัน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.54 , 3.26 และ 1.00 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มอายุระหว่าง 18 - 24 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ากลุ่มอายุระหว่าง 30 - 35 ปี และกลุ่มอายุระหว่าง 25 - 29 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ากลุ่มอายุระหว่าง 30 - 35 ปี และคำถามข้อที่ 4 เรื่องจำนวนวันที่สามารถลาป่วยในหนึ่งปี พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.36 , 3.74 และ 4.67 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มอายุระหว่าง 30 - 35 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ากลุ่มอายุระหว่าง 18 - 24 ปี (ตารางที่ 5.13 และ 5.14)

ตารางที่ 5.13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มอายุที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพการทำงาน

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ			
	18-25ปี (n= 87)	25-29ปี (n= 27)	30-35ปี (n= 3)	ค่า F
1. เวลาทำงานวันละ 8 ชั่วโมง	3.95	3.89	5.00	2.519 ^{ns}
2. เวลาพักระหว่างการทำงานวันละ 1 ชั่วโมง	4.08	3.89	4.67	2.503 ^{ns}
3. วันหยุดที่บริษัทจัดให้ ได้แก่				
3.1 วันหยุดประจำสัปดาห์ ๆ ละ 1 วัน	3.55	3.07	1.33	7.398 [*]
3.2 วันหยุดตามประเพณีปีละ 13 วัน	3.92	3.63	2.33	4.410 [*]
3.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี ๆ ละ 6 วัน	3.54	3.26	1.00	8.636 [*]
4. จำนวนวันที่ลาป่วยในหนึ่งปี	3.36	3.74	4.67	4.138 [*]
ค่าเฉลี่ยรวม	3.73	3.58	3.17	1.666 ^{ns}

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05
ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5.14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	กลุ่มที่	1	2	3
1. วันหยุดประจำสัปดาห์ ๆ ละ 1 วัน	18-24 ปี	1	-	0.050*	0.001*
	25-29 ปี	2		-	0.010*
	30-35 ปี	3			-
2. วันหยุดตามประเพณีปีละ 13 วัน	18-24 ปี	1	-	0.182	0.007*
	25-29 ปี	2		-	0.032*
	30-35 ปี	3			-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.14 (ต่อ)

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	กลุ่มที่	1	2	3
3. วันหยุดพักผ่อนประจำปี ๆ ละ 6 วัน	18-24 ปี	1	-	0.233	0.000*
	25-29 ปี	2		-	0.001*
	30-35 ปี	3			-
4. จำนวนวันที่ลาป่วยในหนึ่งปี	18-24 ปี	1	-	0.067	0.020*
	25-29 ปี	2		-	0.110
	30-35 ปี	3			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5.3.1.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานด้านสภาพการทำงานระหว่างกลุ่มสถานภาพสมรส ได้แก่ กลุ่มโสด กลุ่มสมรส และกลุ่มหย่าร้าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้ F – test ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อคำถามดังนี้ จากคำถามข้อที่ 1 เรื่องเวลาทำงานวันละ 8 ชั่วโมง พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.90, 4.19 และ 4.33 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 2 เรื่องระหว่างการทำงานวันละ 1 ชั่วโมง พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.02, 4.14 และ 4.33 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 3 เรื่องจำนวนวันหยุดที่บริษัทฯ จัดให้ได้แก่ ข้อที่ 3.1 วันหยุดประจำสัปดาห์ ๆ ละ 1 วัน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.34, 3.38 และ 4.67 ตามลำดับ ข้อที่ 3.2 เรื่องวันหยุดตามประเพณีปีละ 13 วัน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.83, 3.62 และ 4.67 ตามลำดับ ข้อที่ 3.3 เรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๆ ละ 6 วัน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.28, 3.81 และ 4.67 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มสมรสมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดีกว่ากลุ่มโสด และกลุ่มหย่าร้างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดีกว่ากลุ่มโสด และคำถามข้อที่ 4 เรื่องจำนวนวันที่สามารถลาป่วยในหนึ่งปี พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.43, 3.71 และ 3.33 ตามลำดับ (ตารางที่ 5.15 และ 5.16)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.15 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการ
ระหว่างกลุ่มสถานภาพสมรสที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ในด้านสภาพการทำงาน

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพสมรส			
	โสด (n=93)	สมรส (n= 21)	หย่าร้าง (n= 3)	ค่า F
1. เวลาทำงานวันละ 8 ชั่วโมง	3.90	4.19	4.33	1.336 ^{ns}
2. เวลาพักระหว่างการทำงานวันละ 1 ชั่วโมง	4.02	4.14	4.33	0.627 ^{ns}
3. วันหยุดที่บริษัทจัดให้ ได้แก่				
3.1 วันหยุดประจำสัปดาห์ ๆ ละ 1 วัน	3.34	3.38	4.67	1.950 ^{ns}
3.2 วันหยุดตามประเพณีปีละ 13 วัน	3.83	3.62	4.67	1.487 ^{ns}
3.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี ๆ ละ 6 วัน	3.28	3.81	4.67	3.977 [*]
4. จำนวนวันที่ลาป่วยในหนึ่งปี	3.43	3.71	3.33	0.766 ^{ns}
ค่าเฉลี่ยรวม	3.63	3.81	4.33	2.350 ^{ns}

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05
ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5.16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิต
การทำงานของพนักงานปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกันเป็นรายคู่

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพ สมรส	กลุ่มที่	1	2	3
1. วันหยุดพักผ่อนประจำปี ๆ ละ 6 วัน	โสด	1	-	0.049*	0.034*
	สมรส	2		-	0.210
	หย่าร้าง	3			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5.3.1.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานด้านสภาพการทำงานระหว่างกลุ่มระดับการศึกษา ได้แก่ กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ และกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้ F – test ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อคำถามดังนี้ จากคำถามข้อที่ 1 เรื่องเวลาทำงานวันละ 8 ชั่วโมง พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.28 , 3.94 และ 3.74 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 2 เรื่องระหว่างการทำงานวันละ 1 ชั่วโมง พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.28 , 3.95 และ 4.07 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 3 เรื่องจำนวนวันหยุดที่บริษัทฯ จัดให้ ได้แก่ ข้อที่ 3.1 วันหยุดประจำสัปดาห์ ๆ ละ 1 วัน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.88 , 3.48 และ 2.70 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ากลุ่มผู้จบการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 และกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ากลุ่มผู้จบการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ข้อที่ 3.2 เรื่องวันหยุดตามประเพณีปีละ 13 วัน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.20 , 3.78 และ 3.52 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ากลุ่มผู้จบการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ข้อที่ 3.3 เรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๆ ละ 6 วัน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.36 , 3.40 และ 2.56 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ากลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ากลุ่มผู้จบการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 และกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดีกว่ากลุ่มผู้จบการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 และคำถามข้อที่ 4 เรื่องจำนวนวันที่สามารถลาป่วยในหนึ่งปี พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.76 , 3.45 และ 3.30 ตามลำดับ (ตารางที่ 5.17 และ 5.18)

ตารางที่ 5.17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพการทำงาน

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา			ค่า F
	ต่ำกว่า ม.6 (n= 25)	ม.6หรือปวช. (n= 65)	สูงกว่า ม.6 (n= 27)	
1. เวลาทำงานวันละ 8 ชั่วโมง	4.28	3.94	3.74	2.914 ^{ns}
2. เวลาพักระหว่างการทำงานวันละ 1 ชั่วโมง	4.28	3.95	4.07	2.526 ^{ns}
3. วันหยุดที่บริษัทจัดให้ ได้แก่				
3.1 วันหยุดประจำปีสักค่า ๑ ละ 1 วัน	3.88	3.48	2.70	8.141 [*]
3.2 วันหยุดตามประเพณีปีละ 13 วัน	4.20	3.78	3.52	3.131 [*]
3.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี ๑ ละ 6 วัน	4.36	3.40	2.56	22.730 [*]
4. จำนวนวันที่ลาป่วยในหนึ่งปี	3.76	3.45	3.30	1.580 ^{ns}
ค่าเฉลี่ยรวม	4.13	3.67	3.31	13.007 [*]

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5.18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิต
การทำงานของพนักงานปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	กลุ่มที่	1	2	3
1. วันหยุดประจำสัปดาห์ ๆ ละ 1 วัน	ต่ำกว่า ม.6	1	-	0.118	0.000*
	ม.6 หรือ ปวช.	2		-	0.002*
	สูงกว่า ม.6	3			-
2. วันหยุดตามประเพณีปีละ 13 วัน	ต่ำกว่า ม.6	1	-	0.077	0.015*
	ม.6 หรือ ปวช.	2		-	0.243
	สูงกว่า ม.6	3			-
3. วันหยุดพักผ่อนประจำปี ๆ ละ 6 วัน	ต่ำกว่า ม.6	1	-	0.000*	0.000*
	ม.6 หรือ ปวช.	2		-	0.000*
	สูงกว่า ม.6	3			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5.3.1.5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานด้านสภาพการทำงานระหว่างกลุ่มรายได้ ได้แก่ กลุ่มผู้มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท กลุ่มผู้มีรายได้ระหว่าง 5,001 – 7,000 บาท และกลุ่มผู้มีรายได้มากกว่า 7,001 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้ F-test ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อคำถามดังนี้ จากคำถามข้อที่ 1 เรื่อง เวลาทำงานวันละ 8 ชั่วโมง พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.05 , 4.00 และ 3.71 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 2 เรื่องระหว่างการทำงานวันละ 1 ชั่วโมง พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.03 , 4.07 และ 4.08 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 3 เรื่องจำนวนวันหยุดที่บริษัทฯ จัดให้ได้แก่ ข้อที่ 3.1 วันหยุดประจำสัปดาห์ ๆ ละ 1 วัน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.70 , 3.34 และ 2.58 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือกลุ่มผู้มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ากลุ่มผู้มีรายได้มากกว่า 7,001 บาทขึ้นไป และกลุ่มผู้มีรายได้ระหว่าง 5,001 -7,000 บาท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ากลุ่มผู้มีรายได้มากกว่า 7,001

บาทขึ้นไป ข้อที่ 3.2 เรื่องวันหยุดตามประเพณีปีละ 13 วัน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.95 , 3.66 และ 3.63 ตามลำดับ ข้อที่ 3.3 เรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๆ ละ 6 วัน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.56 , 3.79 และ 2.54 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มผู้มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ากลุ่มผู้มีรายได้มากกว่า 7,001 บาทขึ้นไป และกลุ่มผู้มีรายได้ระหว่าง 5,001 -7,000 บาท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ากลุ่มผู้มีรายได้มากกว่า 7,001 บาทขึ้นไป และคำถามข้อที่ 4 เรื่องจำนวนวันที่สามารถลาป่วยในหนึ่งปี พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.45 , 3.59 และ 3.42 ตามลำดับ (ตารางที่ 5.19 และ 5.20)

ตารางที่ 5.19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มรายได้ที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพการทำงาน

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้			ค่า F
	<5,000 (n= 64)	5,001-7,000 (n= 29)	> 7,001 ขึ้นไป (n= 24)	
1. เวลาทำงานวันละ 8 ชั่วโมง	4.05	4.00	3.71	1.498 ^{ns}
2. เวลาพักระหว่างการทำงานวันละ 1 ชั่วโมง	4.03	4.07	4.08	0.74 ^{ns}
3. วันหยุดที่บริษัทจัดให้ ได้แก่				
3.1 วันหยุดประจำสัปดาห์ ๆ ละ 1 วัน	3.70	3.34	2.58	9.496 [*]
3.2 วันหยุดตามประเพณีปีละ 13 วัน	3.95	3.66	3.63	1.401 ^{ns}
3.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี ๆ ละ 6 วัน	3.56	3.79	2.54	10.918 [*]
4. จำนวนวันที่ลาป่วยในหนึ่งปี	3.45	3.59	3.42	0.246 ^{ns}
ค่าเฉลี่ยรวม	3.79	3.74	3.33	5.280 [*]

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5.21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มเพศที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนการทำงาน

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ		
	ชาย (n=16)	หญิง (n=101)	t
1. อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ได้แก่			
1.1 ค่าจ้างเป็นไปตามค่าแรงขั้นต่ำวันละ 130 บาท	3.06	2.61	1.465 ^{ns}
1.2 อัตราการทำงานล่วงเวลาเท่ากับ 1.5 เท่าของค่าจ้าง	3.38	3.37	0.031 ^{ns}
1.3 อัตราการทำงานในวันหยุดเท่ากับ 2.0 เท่าของค่าจ้าง	3.25	3.50	-0.995 ^{ns}
2. รายได้โดยเฉลี่ยต่อวันเพียงพอสำหรับการดำรงชีพ	3.19	2.35	2.860*
3. เงินสำรองไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน	3.00	2.81	0.554 ^{ns}
ค่าเฉลี่ยรวม	3.18	2.93	1.163 ^{ns}

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5.3.2.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานด้านค่าตอบแทนการทำงานระหว่างกลุ่มอายุ ได้แก่ กลุ่มผู้มีอายุระหว่าง 18 – 24 ปี กลุ่มผู้มีอายุระหว่าง 25 – 29 ปี และกลุ่มผู้มีอายุระหว่าง 30 – 35 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05-โดยใช้ F – test ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อคำถามดังนี้ จากคำถามข้อที่ 1 เรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ ข้อที่ 1.1 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 130 บาท พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.77 , 2.48 และ 1.67 ตามลำดับ ข้อที่ 1.2 เรื่องอัตราการทำงานล่วงเวลา เท่ากับ 1.5 เท่าของค่าจ้าง พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.45 , 3.04 และ 4.00 ตามลำดับ ข้อที่ 1.3 เรื่องอัตราการทำงานในวันหยุด เท่ากับ 2.0 เท่าของค่าจ้าง พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.53 , 3.30 และ 3.33 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 2 เรื่องรายได้เฉลี่ยต่อวันเพียงพอสำหรับการดำรงชีพ พบว่าทั้ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.48 , 2.44 และ 2.00 ตามลำดับ และคำถามข้อที่ 3 เรื่องเงินสำรองไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.82 , 2.89 และ 3.00 ตามลำดับ (ตารางที่ 5.22)

ตารางที่ 5.22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มอายุที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนการทำงาน

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ			ค่า F
	18-25ปี (n= 87)	25-29ปี (n= 27)	30-35ปี (n= 3)	
1. อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ได้แก่				
1.1 ค่าจ้างเป็นไปตามค่าแรงขั้นต่ำวันละ 130 บาท	2.77	2.48	1.67	1.882 ^{ns}
1.2 อัตราการทำงานล่วงเวลาเท่ากับ 1.5 เท่าของค่าจ้าง	3.45	3.04	4.00	2.231 ^{ns}
1.3 อัตราการทำงานในวันหยุดเท่ากับ 2.0 เท่าของค่าจ้าง	3.53	3.30	3.33	0.642 ^{ns}
2. รายได้โดยเฉลี่ยต่อวันเพียงพอสำหรับการดำรงชีพ	2.48	2.44	2.00	0.267 ^{ns}
3. เงินสำรองไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน	2.82	2.89	3.00	0.59 ^{ns}
ค่าเฉลี่ยรวม	3.01	2.83	2.80	0.596 ^{ns}

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5.3.2.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานด้านค่าตอบแทนการทำงานระหว่างกลุ่มสถานภาพสมรส ได้แก่ กลุ่มโสด กลุ่มสมรส และกลุ่มหย่าร้าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้ F – test ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อคำถามดังนี้ จากคำถามข้อที่ 1 เรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ ข้อที่ 1.1 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 130 บาท พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.56 , 3.10 และ 3.33 ตามลำดับ ข้อที่ 1.2 เรื่องอัตราการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ล่วงหน้า เท่ากับ 1.5 เท่าของค่าจ้าง พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.31 , 3.52 และ 4.00 ตามลำดับ ข้อที่ 1.3 เรื่องอัตราการทำงานในวันหยุด เท่ากับ 2.0 เท่าของค่าจ้าง พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.34 , 4.00 และ 3.67 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มสมรสมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดีกว่ากลุ่มโสด คำถามข้อที่ 2 เรื่องรายได้เฉลี่ยต่อวันเพียงพอสำหรับการดำรงชีพ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.35 , 2.86 และ 3.00 ตามลำดับ และคำถามข้อที่ 3 เรื่องเงินสำรองไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.69 , 3.33 และ 4.00 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มสมรสมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดีกว่ากลุ่มโสด (ตารางที่ 5.23 และ 5.24)

ตารางที่ 5.23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มสถานภาพสมรสที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการค่าตอบแทนการทำงาน

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพสมรส			
	โสด (n=93)	สมรส (n= 21)	หย่าร้าง (n= 3)	ค่า F
1. อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ได้แก่				
1.1 ค่าจ้างเป็นไปตามค่าแรงขั้นต่ำวันละ 130 บาท	2.56	3.10	3.33	2.453 ^{ns}
1.2 อัตราการทำงานล่วงเวลาเท่ากับ 1.5 เท่าของค่าจ้าง	3.31	3.52	4.00	0.926 ^{ns}
1.3 อัตราการทำงานในวันหยุดเท่ากับ 2.0 เท่าของค่าจ้าง	3.34	4.00	3.67	4.371 [*]
2. รายได้โดยเฉลี่ยต่อวันเพียงพอสำหรับการดำรงชีพ	2.35	2.86	3.00	2.095 ^{ns}
3. เงินสำรองไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน	2.69	3.33	4.00	3.728 [*]
ค่าเฉลี่ยรวม	2.85	3.36	3.60	4.907 [*]

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่วารณิใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิต

☐ การทำงานของพนักงานปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกันเป็นรายคู่

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพสมรส	กลุ่มที่	1	2	3
1. เรื่องอัตราการทำงานในวันหยุด เท่ากับ 2.0 เท่าของค่าจ้าง	โสด	1	-	0.004*	0.554
	สมรส	2		-	0.561
	หย่าร้าง	3			-
2. เรื่องเงินสำรองไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน	โสด	1	-	0.032*	0.072
	สมรส	2		-	0.382
	หย่าร้าง	3			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5.3.2.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานด้านค่าตอบแทนการทำงานระหว่างกลุ่มระดับการศึกษา ได้แก่ กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ และกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้ F-test ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อคำถามดังนี้ จากคำถามข้อที่ 1 เรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและไม่

น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ ข้อที่ 1.1 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 130 บาท พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.28 , 2.52 และ 2.48 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ากลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ และกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ข้อที่ 1.2 เรื่องอัตราการทำงานล่วงเวลา เท่ากับ 1.5 เท่าของค่าจ้าง พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.84 , 3.18 และ 3.37 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ากลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ข้อที่ 1.3 เรื่องอัตราการทำงานใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วันหยุด เท่ากับ 2.0 เท่าของค่าจ้าง พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.68, 3.48 และ 3.26 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 2 เรื่องรายได้เฉลี่ยต่อวันเพียงพอสำหรับการดำรงชีพ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.76, 2.11 และ 3.04 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดีกว่ากลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ และกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดีกว่ากลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ และคำถามข้อที่ 3 เรื่องเงินสำรองไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.16, 2.52 และ 3.30 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดีกว่ากลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ และกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดีกว่ากลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ตารางที่ 5.25 และ 5.26)

ตารางที่ 5.25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการ ระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานใน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่า ม.6 (n= 25)	ม.6 หรือ ปวช. (n= 65)	สูงกว่า ม.6 (n= 27)	ค่า F
1. อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ได้แก่				
1.1 ค่าจ้างเป็นไปตามค่าแรงขั้นต่ำวันละ 130 บาท	3.28	2.52	2.48	4.748 [*]
1.2 อัตราการทำงานล่วงเวลาเท่ากับ 1.5 เท่าของค่าจ้าง	3.84	3.18	3.37	3.764 [*]
1.3 อัตราการทำงานในวันหยุด เท่ากับ 2.0 เท่าของค่าจ้าง	3.68	3.48	3.26	1.277 ^{ns}
2. รายได้โดยเฉลี่ยต่อวันเพียงพอสำหรับการดำรงชีพ	2.76	2.11	3.04	8.614 [*]
3. เงินสำรองไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน	3.16	2.52	3.30	4.955 [*]
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34	2.76	3.09	5.798 [*]

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5.26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	กลุ่มที่	1	2	3
1. ค่าจ้างเป็นไปตามค่าแรงขั้นต่ำวันละ 130 บาท	ต่ำกว่า ม.6	1	-	0.004*	0.011*
	ม.6 หรือ ปวช.	2		-	0.870
	สูงกว่า ม.6	3			-
2. อัตราการทำงานล่วงเวลาเท่ากับ 1.5 เท่าของค่าจ้าง	ต่ำกว่า ม.6	1	-	0.007*	0.098
	ม.6 หรือ ปวช.	2		-	0.426
	สูงกว่า ม.6	3			-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.26 (ต่อ)

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	กลุ่มที่	1	2	3
3. รายได้โดยเฉลี่ยต่อวันเพียงพอสำหรับการดำรงชีพ	ต่ำกว่า ม.6	1	-	0.010*	0.348
	ม.6 หรือ ปวช.	2		-	0.000*
	สูงกว่า ม.6	3			-
4. เงินสำรองไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน	ต่ำกว่า ม.6	1	-	0.028	0.688
	ม.6 หรือ ปวช.	2		-	0.007*
	สูงกว่า ม.6	3			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5.3.2.5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานด้านค่าตอบแทนการทำงานระหว่างกลุ่มรายได้ ได้แก่ กลุ่มผู้มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท กลุ่มผู้มีรายได้ระหว่าง 5,001 – 7,000 บาท และกลุ่มผู้มีรายได้มากกว่า 7,001 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้ F – test ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อคำถามดังนี้ จากคำถามข้อที่ 1 เรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ ข้อที่ 1.1 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 130 บาท พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.63, 2.72 และ 2.75 ตามลำดับ ข้อที่ 1.2 เรื่องอัตราการทำงานล่วงเวลา เท่ากับ 1.5 เท่าของค่าจ้าง พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนน 3.38, 3.31 และ 3.42 ตามลำดับ ข้อที่ 1.3 เรื่องอัตราการทำงานในวันหยุด เท่ากับ 2.0 เท่าของค่าจ้าง พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.55, 3.41 และ 3.33 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 2 เรื่องรายได้เฉลี่ยต่อวันเพียงพอสำหรับการดำรงชีพ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.13, 2.52 และ 3.29 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มผู้มีรายได้มากกว่า 7,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดีกว่ากลุ่มผู้มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท และกลุ่มผู้มีรายได้มากกว่า 7,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดีกว่ากลุ่มผู้มีรายได้ระหว่าง 5,001 - 7,000 และคำถามข้อที่ 3 เรื่องเงินสำรองไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใช้ในขามฉุกเฉิน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.50 , 3.07 และ 3.46 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มผู้มีรายได้ 5,001 - 7,000 บาท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดีกว่ากลุ่มผู้มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท และกลุ่มผู้มีรายได้มากกว่า 7,001 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดีกว่ากลุ่มผู้มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท (ตารางที่ 5.27 และ 5.28)

ตารางที่ 5.27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มรายได้ที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนการทำงาน

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้			ค่า F
	< 5,000 (n= 64)	5,001- 7,000 (n= 29)	> 7,001 ขึ้นไป (n= 24)	
1. อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ได้แก่				
1.1 ค่าจ้างเป็นไปตามค่าแรงขั้นต่ำวันละ 130 บาท	2.63	2.72	2.75	0.138 ^{ns}
1.2 อัตราการทำงานต่อเวลา เท่ากับ 1.5 เท่าของค่าจ้าง	3.38	3.31	3.42	0.071 ^{ns}
1.3 อัตราการทำงานในวันหยุด เท่ากับ 2.0 เท่าของค่าจ้าง	3.55	3.41	3.33	0.502 ^{ns}
2. รายได้โดยเฉลี่ยต่อวันเพียงพอสำหรับการดำรงชีพ	2.13	2.52	3.29	11.047 [*]
3. เงินสำรองไว้ใช้ในขามฉุกเฉิน	2.50	3.07	3.46	6.220 [*]
ค่าเฉลี่ยรวม	2.83	3.01	3.25	2.555 ^{ns}

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5.28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิต
การทำงานของพนักงานปฏิบัติการที่มีรายได้ต่างกันเป็นรายคู่

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้	กลุ่มที่	1	2	3
1. รายได้โดยเฉลี่ยต่อวันเพียงพอสำหรับการดำรงชีพ	< 5,000	1	-	0.095	0.000*
	5,001-7,000	2		-	0.008*
	> 7,001	3			-
2. เงินสำรองไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน	< 5,000	1	-	0.037*	0.001*
	5,001-7,000	2		-	0.244
	> 7,001	3			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5.3.3 ด้านสิทธิประโยชน์

5.3.3.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิประโยชน์ระหว่างเพศ ได้แก่ กลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้ t-test ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อคำถามดังนี้ จากคำถามข้อที่ 1 เรื่องสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ได้แก่ ข้อ 1.1 ค่ารักษาพยาบาล พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 3.56 และ 4.08 ตามลำดับ ข้อ 1.2 เงินทดแทนการขาดรายได้ พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 3.56 และ 3.97 ตามลำดับ ข้อ 1.3 เงินทดแทนการสูญเสียอวัยวะบางส่วน พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 3.69 และ 4.05 ตามลำดับ ข้อ 1.4 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 3.88 และ 4.12 ตามลำดับ และข้อ 1.5 เงินค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 3.50 และ 4.01 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 2 เรื่องสิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามกฎหมายประกันสังคม เมื่อกรณีที่เกิดการเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุด้วยเหตุอื่น ๆ นอกเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เนื่องจากการทำงาน ได้แก่ ข้อ 2.1 ค่ารักษาพยาบาล พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 3.63 และ 4.01 ตามลำดับ ข้อ 2.2 เงินทดแทนการขาดรายได้ พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 3.44 และ 3.98 ตามลำดับ ข้อ 2.3 เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 3.56 และ 4.11 ตามลำดับ ข้อ 2.4 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 3.63 และ 4.05 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 3 เรื่องเงินชดเชยเมื่อถูกให้ออกจากงานโดยไม่ได้กระทำความผิด พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 4.13 และ 4.46 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 4 เรื่องการประกันสังคมให้ความคุ้มครองในกรณีเจ็บป่วยจากเหตุอื่น นอกเหนือจากการทำงานพบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 3.75 และ 4.23 ตามลำดับ และคำถามข้อที่ 5 เรื่องเงินสมทบที่เก็บในแต่ละเดือนคุ้มค่าเมื่อเทียบกับสิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับพบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 3.19 และ 3.12 ตามลำดับ (ตารางที่ 5.29)

ตารางที่ 5.29 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มเพศที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิทธิประโยชน์

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ		
	ชาย (n=16)	หญิง (n=101)	ค่า t
1. สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน			
1.1 ค่ารักษาพยาบาล	3.56	4.08	-2.256*
1.2 เงินทดแทนการขาดรายได้	3.56	3.97	-1.544 ^{ns}
1.3 เงินทดแทนการสูญเสียอวัยวะบางส่วน	3.69	4.05	-1.471 ^{ns}
1.4 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ	3.88	4.12	-1.034 ^{ns}
1.5 เงินค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน	3.50	4.01	-2.022*
2. สิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามกฎหมายประกันสังคมเมื่อกรณีที่เกิดการเจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุด้วยเหตุอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน			
2.1 ค่ารักษาพยาบาล	3.63	4.01	-1.471 ^{ns}
2.2 เงินทดแทนการขาดรายได้	3.44	3.98	-2.009*
2.3 เงินช่วยเหลือค่าตลอดบุตร	3.56	4.11	-2.439*
2.4 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ	3.63	4.05	-1.722 ^{ns}
3. เงินชดเชยเมื่อท่านถูกให้ออกจากงานโดยไม่กระทำความผิด	4.13	4.46	-1.885 ^{ns}
4. การประกันสังคมให้ความคุ้มครองในกรณีเจ็บป่วยจากเหตุอื่นนอกเหนือจากการทำงาน	3.75	4.23	-2.443*
5. เงินสมทบที่เก็บในแต่ละเดือนคุ้มค่าเมื่อเทียบกับสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ	3.19	3.12	0.218 ^{ns}
ค่าเฉลี่ยรวม	3.63	4.01	-2.171*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5.3.3.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานด้านสิทธิประโยชน์ระหว่างกลุ่มอายุ ได้แก่ กลุ่มผู้มีอายุระหว่าง 18–24 ปี กลุ่มผู้มีอายุระหว่าง 25–29 ปี และกลุ่มผู้มีอายุระหว่าง 30–35 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้ F – test ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อคำถามดังนี้ จากคำถามข้อที่ 1 เรื่องสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ได้แก่ ข้อ 1.1 ค่ารักษาพยาบาล พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.01 , 4.11 และ 3.00 ตามลำดับ ข้อ 1.2 เงินทดแทนการขาดรายได้ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.89 , 3.96 และ 4.33 ตามลำดับ ข้อ 1.3 เงินทดแทนการสูญเสียอวัยวะบางส่วน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.00 , 3.96 และ 4.33 ตามลำดับ ข้อ 1.4 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนน 4.10 , 4.00 และ 4.33 ตามลำดับ และข้อ 1.5 เงินค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.94 , 3.93 และ 4.00 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 2 เรื่องสิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามกฎหมายประกันสังคม เมื่อกรณีที่เกิดการเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุด้วยเหตุอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน ได้แก่ ข้อ 2.1 ค่ารักษาพยาบาล พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนน 3.94 , 4.07 และ 3.33 ตามลำดับ ข้อ 2.2 เงินทดแทนการขาดรายได้ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.87 , 3.96 และ 4.33 ตามลำดับ ข้อ 2.3 เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.98 , 4.19 และ 4.33 ตามลำดับ ข้อ 2.4 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.95, 4.07 และ 4.33 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 3 เรื่องเงินชดเชยเมื่อถูกให้ออกจากงานโดยไม่ได้กระทำความผิด พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.43 , 4.30 และ 5.00 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 4 เรื่องการประกันสังคมให้ความคุ้มครองในกรณีเจ็บป่วยจากเหตุอื่นนอกเหนือจากการทำงานพบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.18 , 4.00 และ 5.00 ตามลำดับ และคำถามข้อที่ 5 เรื่องเงินสมทบที่เก็บในแต่ละเดือนคุ้มค่าเมื่อเทียบกับสิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับพบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.08 , 3.33 และ 2.67 ตามลำดับ (ตารางที่ 5.30)

ตารางที่ 5.30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการ ระหว่างกลุ่มอายุที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิทธิประโยชน์

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ			ค่า F
	18-25ปี (n= 87)	25-29ปี (n= 27)	30-35ปี (n= 3)	
1. สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย จากการทำงาน				
1.1 ค่ารักษาพยาบาล	4.01	4.11	3.00	2.273 ^{ns}
1.2 เงินทดแทนการขาดรายได้	3.89	3.96	4.33	0.337 ^{ns}
1.3 เงินทดแทนการสูญเสียอวัยวะบางส่วน	4.00	3.96	4.33	0.216 ^{ns}
1.4 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ	4.10	4.00	4.33	0.263 ^{ns}
1.5 เงินค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน	3.94	3.93	4.00	0.009 ^{ns}
2. สิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามกฎหมายประกันสังคม เมื่อกรณีที่เกิดการเจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุด้วยเหตุอื่น ๆ นอกเหนือ จากการทำงาน				
2.1 ค่ารักษาพยาบาล	3.94	4.07	3.33	0.812 ^{ns}
2.2 เงินทดแทนการขาดรายได้	3.87	3.96	4.33	0.348 ^{ns}
2.3 เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร	3.98	4.19	4.33	0.805 ^{ns}
2.4 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ	3.95	4.07	4.33	0.381 ^{ns}

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.30 (ต่อ)

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิประโยชน์	อายุ			
	18-25ปี (n= 87)	25-29ปี (n= 27)	30-35ปี (n= 3)	ค่า F
3. เงินชดเชย เมื่อท่านถูกให้ออกจากงานโดยไม่กระทำความผิด	4.43	4.30	5.00	1.648 ^{ns}
4. การประกันสังคมให้ความคุ้มครอง ในกรณีเจ็บป่วยจากเหตุ อื่นนอกเหนือจากการทำงาน	4.18	4.00	5.00	2.667 ^{ns}
5. เงินสมทบที่เก็บในแต่ละเดือนคุ้มค่า เมื่อเทียบกับสิทธิ ประโยชน์ที่จะได้รับ	3.08	3.33	2.67	0.725 ^{ns}
ค่าเฉลี่ยรวม	3.95	3.99	4.08	0.089 ^{ns}

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5.3.3.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานด้านสิทธิประโยชน์ระหว่างกลุ่มสถานภาพสมรส ได้แก่ พบว่ากลุ่มโสด กลุ่มสมรส และกลุ่มหย่าร้าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้ F-test ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม ดังนี้ จากคำถามข้อที่ 1 เรื่องสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ได้แก่ ข้อ 1.1 ค่ารักษาพยาบาล พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.96 , 4.14 และ 4.67 ตามลำดับ ข้อ 1.2 เงินทดแทนการขาดรายได้ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนน 3.84 , 4.14 และ 4.67 ตามลำดับ ข้อ 1.3 เงินทดแทนการสูญเสียอวัยวะบางส่วน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.94 , 4.24 และ 4.33 ตามลำดับ ข้อ 1.4 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนน 4.02 , 4.29 และ 4.67 ตามลำดับ และข้อ 1.5 เงินค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.88 , 4.10 และ 4.67 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 2 เรื่องสิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามกฎหมายประกันสังคม เมื่อกรณีที่เกิดการเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุด้วยเหตุอื่น ๆ

นอกเหนือจากการทำงาน ได้แก่ ข้อ 2.1 ค่ารักษาพยาบาล พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.88 , 4.10 และ 4.67 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 2 เรื่องสิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามกฎหมายประกันสังคม เมื่อกรณีที่เกิดการเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุด้วยเหตุอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน ได้แก่ ข้อ 2.1 ค่ารักษาพยาบาล พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.88 , 4.10 และ 4.67 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 2 เรื่องสิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามกฎหมายประกันสังคม เมื่อกรณีที่เกิดการเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุด้วยเหตุอื่น ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนน 3.86 , 4.29 และ 4.67 ตามลำดับ ข้อ 2.2 เงินทดแทนการขาดรายได้ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.76 , 4.43 และ 4.67 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มสมรสมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดีกว่ากลุ่มโสด ข้อ 2.3 เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.91 , 4.48 และ 4.67 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มสมรสมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดีกว่ากลุ่มโสด ข้อ 2.4 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.87 , 4.43 และ 4.67 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มสมรสมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดีกว่ากลุ่มโสด คำถามข้อที่ 3 เรื่องเงินชดเชยเมื่อถูกให้ออกจากงานโดยไม่ได้กระทำความผิด พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.38 , 4.48 และ 5.00 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 4 เรื่องการประกันสังคมให้ความคุ้มครองในกรณีเจ็บป่วยจากเหตุอื่นนอกเหนือจากการทำงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.12 , 4.29 และ 4.67 ตามลำดับ และคำถามข้อที่ 5 เรื่องเงินสมทบที่เก็บในแต่ละเดือนคุ้มค่าเมื่อเทียบกับสิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.02 , 3.48 และ 4.00 ตามลำดับ (ตารางที่ 5.31 และ 5.32)

ตารางที่ 5.31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการ
ระหว่างกลุ่มสถานภาพสมรสที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานใน
ด้านสิทธิประโยชน์

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพสมรส			
	โสด (n=93)	สมรส (n= 21)	หย่าร้าง (n= 3)	ค่า F
1. สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย จากการทำงาน				
1.1 ค่ารักษาพยาบาล	3.96	4.14	4.67	1.290 ^{ns}
1.2 เงินทดแทนการขาดรายได้	3.84	4.14	4.67	1.727 ^{ns}
1.3 เงินทดแทนการสูญเสียอวัยวะบางส่วน	3.94	4.24	4.33	1.134 ^{ns}
1.4 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ	4.02	4.29	4.67	1.466 ^{ns}
1.5 เงินค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน	3.88	4.10	4.67	1.342 ^{ns}
2. สิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามกฎหมายประกันสังคม เมื่อกรณีที่เกิดการเจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุด้วยเหตุอื่น ๆ นอกเหนือ จากการทำงาน				
2.1 ค่ารักษาพยาบาล	3.86	4.29	4.67	2.498 ^{ns}
2.2 เงินทดแทนการขาดรายได้	3.76	4.43	4.67	4.824 [*]
2.3 เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร	3.91	4.48	4.67	4.906 [*]
2.4 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ	3.87	4.43	4.67	4.158 [*]
3. เงินชดเชย เมื่อท่านถูกให้ออกจากงานโดยไม่กระทำผิด	4.38	4.48	5.00	1.442 ^{ns}
4. การประกันสังคมให้ความคุ้มครอง ในกรณีเจ็บป่วยจากเหตุ อื่นนอกเหนือจากการทำงาน	4.12	4.29	4.67	1.149 ^{ns}
5. เงินสมทบที่เก็บในแต่ละเดือนคุ้มค่า เมื่อเทียบกับสิทธิ ประโยชน์ที่จะได้รับ	3.02	3.48	4.00	2.217 ^{ns}
ค่าเฉลี่ยรวม	3.88	4.23	4.61	3.884 [*]

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5.32 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิต

การทำงานของพนักงานปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสต่างกันเป็นรายคู่

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพสมรส	กลุ่มที่	1	2	3
1. เรื่องสิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามกฎหมายประกันสังคมเมื่อกรณีที่เกิดการเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุด้วยเหตุอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงานได้แก่	โสด	1	-	0.006*	0.121
	สมรส	2		-	0.696
	หย่าร้าง	3			-
1.1 เงินทดแทนการขาดรายได้					
1.2 เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร	โสด	1	-	0.006*	0.122
	สมรส	2		-	0.708
	หย่าร้าง	3			-
1.3 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ	โสด	1	-	0.012*	0.134
	สมรส	2		-	0.699
	หย่าร้าง	3			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5.3.3.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานด้านสิทธิประโยชน์ระหว่างกลุ่มระดับการศึกษา ได้แก่ กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ และกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้ F-test ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อคำถามดังนี้ จากคำถามข้อที่ 1 เรื่องสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ได้แก่ ข้อ 1.1 ค่ารักษาพยาบาล พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.32 , 3.95 และ 3.85 ตามลำดับ ข้อ 1.2 เงินทดแทนการขาดรายได้ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนน 4.40 , 3.77 และ 3.81 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD-พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่คิดว่ากลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพและกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ข้อ 1.3 เงินทดแทน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสูญเสียอวัยวะบางส่วน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.36 , 3.94 และ 3.81 ตามลำดับ ข้อ 1.4 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.48 , 4.02 และ 3.89 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดีกว่ากลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพและกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 และข้อ 1.5 เงินค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.36 , 3.85 และ 3.78 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดีกว่ากลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพและกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 คำถามข้อที่ 2 เรื่องสิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามกฎหมายประกันสังคมเมื่อกรณีที่เกิดการเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุด้วยเหตุอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน ได้แก่ ข้อ 2.1 ค่ารักษาพยาบาล พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนน 4.44 , 3.80 และ 3.89 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดีกว่ากลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพและกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ข้อ 2.2 เงินทดแทนการขาดรายได้ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.52 , 3.78 และ 3.63 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดีกว่ากลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพและกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ข้อ 2.3 เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.48 , 3.95 และ 3.81 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มผู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดีกว่ากลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพและกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ข้อ 2.4 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.48 , 3.91 และ 3.74 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดีกว่ากลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพและกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 คำถามข้อที่ 3 เรื่องเงินชดเชยเมื่อถูกให้ออกจากงาน โดยไม่ได้กระทำความผิด พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.48 , 4.45 และ 4.26 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 4 เรื่องการประกันสังคมให้ความคุ้มครองในกรณีเจ็บป่วยจากเหตุอื่นนอกเหนือจากการทำงานพบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.12 , 4.22 และ 4.07 ตามลำดับ และคำถามข้อที่ 5 เรื่องเงินสมทบที่เก็บในแต่ละเดือนคุ้มค่าเมื่อเทียบกับสิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับพบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.56 , 2.86 และ 3.37 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดีกว่ากลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ตารางที่ 5.33 และ 5.34)

ตารางที่ 5.33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการ
ระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานใน
ด้านสิทธิประโยชน์

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่า ม.6 (n= 25)	ม.6หรือปวช. (n= 65)	สูงกว่า ม.6 (n= 27)	ค่า F
1. สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน				
1.1 ค่ารักษาพยาบาล	4.32	3.95	3.85	2.235 ^{ns}
1.2 เงินทดแทนการขาดรายได้	4.40	3.77	3.81	4.065 [*]
1.3 เงินทดแทนการสูญเสียอวัยวะบางส่วน	4.36	3.94	3.81	2.687 ^{ns}
1.4 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ	4.48	4.02	3.89	3.570 [*]
1.5 เงินค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน	4.36	3.85	3.78	3.281 [*]
2. สิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามกฎหมายประกันสังคมเมื่อกรณีที่เกิดการเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุด้วยเหตุอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงาน				
2.1 ค่ารักษาพยาบาล	4.44	3.80	3.89	4.174 [*]
2.2 เงินทดแทนการขาดรายได้	4.52	3.78	3.63	6.597 [*]
2.3 เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร	4.48	3.95	3.81	4.939 [*]
2.4 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ	4.48	3.91	3.74	5.093 [*]
3. เงินชดเชย เมื่อท่านถูกให้ออกจากงานโดยไม่กระทำความคิด	4.48	4.45	4.26	0.946 ^{ns}
4. การประกันสังคมให้ความคุ้มครอง ในกรณีเจ็บป่วยจากเหตุอื่นนอกเหนือจากการทำงาน	4.12	4.22	4.07	0.393 ^{ns}
5. เงินสมทบที่เก็บในแต่ละเดือนคุ้มค่า เมื่อเทียบกับสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ	3.56	2.86	3.37	4.236 [*]
ค่าเฉลี่ยรวม	4.33	3.87	3.83	5.176 [*]

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.34 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิต
การทำงานของพนักงานปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่-

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	กลุ่มที่	1	2	3
1. สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ได้แก่	ต่ำกว่า ม.6	1	-	0.006*	0.031*
	ม.6 หรือ ปวช.	2	-	-	0.836
	สูงกว่า ม.6	3	-	-	-
1.1 เงินทดแทนการขาดรายได้					
1.2 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ	ต่ำกว่า ม.6	1	-	0.023*	0.014*
	ม.6 หรือ ปวช.	2	-	-	0.521
	สูงกว่า ม.6	3	-	-	-
1.3 เงินค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน	ต่ำกว่า ม.6	1	-	0.021*	0.026*
	ม.6 หรือ ปวช.	2	-	-	0.749
	สูงกว่า ม.6	3	-	-	-
2. สิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามกฎหมายประกันสังคมเมื่อกรณีที่เกิดการเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุด้วยเหตุอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน ได้แก่	ต่ำกว่า ม.6	1	-	0.005*	0.039*
	ม.6 หรือ ปวช.	2	-	-	0.684
	สูงกว่า ม.6	3	-	-	-
2.1 ค่ารักษาพยาบาล					
2.2 เงินทดแทนการขาดรายได้	ต่ำกว่า ม.6	1	-	0.002*	0.001*
	ม.6 หรือ ปวช.	2	-	-	0.487
	สูงกว่า ม.6	3	-	-	-
2.3 เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร	ต่ำกว่า ม.6	1	-	0.008*	0.004*
	ม.6 หรือ ปวช.	2	-	-	0.462
	สูงกว่า ม.6	3	-	-	-
2.4 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ	ต่ำกว่า ม.6	1	-	0.007*	0.003*
	ม.6 หรือ ปวช.	2	-	-	0.416
	สูงกว่า ม.6	3	-	-	-
3. เงินสมทบที่เก็บในแต่ละเดือนคุ้มค่า เมื่อเทียบกับสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ	ต่ำกว่า ม.6	1	-	0.010*	0.548
	ม.6 หรือ ปวช.	2	-	-	0.052
	สูงกว่า ม.6	3	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3.3.5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิต

การดำเนินงานด้านสิทธิประโยชน์ระหว่างกลุ่มรายได้ ได้แก่ กลุ่มผู้มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท กลุ่มผู้มีรายได้ระหว่าง 5,001 – 7,000 บาท และกลุ่มผู้มีรายได้มากกว่า 7,001 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้ F-test ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อคำถามดังนี้ จากคำถามข้อที่ 1 เรื่องสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ได้แก่ ข้อ 1.1 ค่ารักษาพยาบาล พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.09 4.07 และ 3.71 ตามลำดับ ข้อ 1.2 เงินทดแทนการขาดรายได้ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนน 3.98 , 3.97 และ 3.67 ตามลำดับ ข้อ 1.3 เงินทดแทนการสูญเสียอวัยวะบางส่วน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.17 , 3.86 และ 3.71 ตามลำดับ ข้อ 1.4 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.23 , 4.00 และ 3.79 ตามลำดับ และข้อ 1.5 เงินค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.08 , 3.93 และ 3.58 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 2 เรื่องสิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามกฎหมายประกันสังคม เมื่อกรณีที่เกิดการเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุด้วยเหตุอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน ได้แก่ ข้อ 2.1 ค่ารักษาพยาบาล พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนน 4.00 , 4.00 และ 3.79 ตามลำดับ ข้อ 2.2 เงินทดแทนการขาดรายได้ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.02 , 3.93 และ 3.58 ตามลำดับ ข้อ 2.3 เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.14 , 4.07 และ 3.71 ตามลำดับ ข้อ 2.4 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.11 , 4.00 และ 3.67 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 3 เรื่องเงินชดเชยเมื่อถูกให้ออกจากงานโดยไม่ได้กระทำความผิด พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.42 , 4.55 และ 4.21 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 4 เรื่องการประกันสังคมให้ความคุ้มครองในกรณีเจ็บป่วยจากเหตุอื่นนอกเหนือจากการทำงานพบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.17, 4.28 และ 4.00 ตามลำดับ และคำถามข้อที่ 5 เรื่องเงินสมทบที่เก็บในแต่ละเดือนคุ้มค่าเมื่อเทียบกับสิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับพบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.88, 3.41 และ 3.46 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มผู้มีรายได้ระหว่าง 5,001 - 7,000 บาท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดีกว่ากลุ่มผู้มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท และกลุ่มผู้มีรายได้มากกว่า 7,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดีกว่ากลุ่มผู้มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท (ตารางที่ 5.35 และ 5.36)

ตารางที่ 5.35 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการ ระหว่างกลุ่มรายได้ที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิทธิประโยชน์

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้			ค่า F
	< 5,000 (n= 64)	5,001-7,000 (n= 29)	> 7,001ขึ้นไป (n= 24)	
1. สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน				
1.1 ค่ารักษาพยาบาล	4.09	4.07	3.71	1.849 ^{ns}
1.2 เงินทดแทนการขาดรายได้	3.98	3.97	3.67	0.954 ^{ns}
1.3 เงินทดแทนการสูญเสียอวัยวะบางส่วน	4.17	3.86	3.71	2.733 ^{ns}
1.4 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ	4.23	4.00	3.79	2.470 ^{ns}
1.5 เงินค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน	4.08	3.93	3.58	2.430 ^{ns}
2. สิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามกฎหมายประกันสังคม เมื่อกรณีที่เกิดการเจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุด้วยเหตุอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน				
2.1 ค่ารักษาพยาบาล	4.00	4.00	3.79	0.429 ^{ns}
2.2 เงินทดแทนการขาดรายได้	4.02	3.93	3.58	1.605 ^{ns}
2.3 เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร	4.14	4.07	3.71	2.341 ^{ns}
2.4 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ	4.11	4.00	3.67	2.042 ^{ns}

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.35 (ต่อ)

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้			ค่า F
	< 5,000 (n= 64)	5,001-7,000 (n= 29)	> 7,001 ขึ้นไป (n= 24)	
3. เงินชดเชย เมื่อท่านถูกให้ออกจากงานโดยไม่ กระทำความผิด	4.42	4.55	4.21	1.833 ^{ns}
4. การประกันสังคมให้ความคุ้มครอง ในกรณี เจ็บป่วยจากเหตุอื่นนอกเหนือจากการทำงาน	4.17	4.28	4.00	0.917 ^{ns}
5. เงินสมทบที่เก็บในแต่ละเดือนคุ้มค่า เมื่อ เทียบกับสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ	2.88	3.41	3.46	3.499 [*]
ค่าเฉลี่ยรวม	4.02	4.01	3.74	1.645 ^{ns}

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05
ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5.36 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิต
การทำงานของพนักงานปฏิบัติการที่มีรายได้ต่างกันเป็นรายคู่

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้	กลุ่มที่	1	2	3
1. เงินสมทบที่เก็บในแต่ละเดือนคุ้มค่า เมื่อเทียบกับสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ	< 5,000	1	-	0.037*	0.035*
	5,001-7,000	2		-	0.888
	> 7,001 ขึ้นไป	3			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5.3.4 ด้านสวัสดิการ

5.3.4.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานด้านสวัสดิการระหว่างเพศ ได้แก่ กลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้ t-test ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อคำถามดังนี้ จากคำถามข้อที่ 1 เรื่องสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ ข้อ 1.1 การมีน้ำดื่มอย่างเพียงพอ พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 4.06 และ 4.19 ตามลำดับ ข้อ 1.2 การมีห้องน้ำและห้องส้วมที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 4.00 และ 3.82 ตามลำดับ ข้อ 1.3 การมีห้องรักษาพยาบาลและเตียงพักคนไข้พร้อมทั้งพยาบาลและแพทย์เอาใจใส่ดูแลต่อท่านเป็นอย่างดี พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 3.56 และ 3.83 ตามลำดับ ข้อ 1.4 จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 4.00 และ 4.19 ตามลำดับ ข้อ 1.5 จัดให้มีโรงอาหารและบริการอาหารที่มีคุณภาพ พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 3.75 และ 3.77 ตามลำดับ เรื่องสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ ข้อ 1.6 จัดให้มีที่พักอาศัยและรถรับ – ส่งพนักงาน พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 4.13 และ 4.44 ตามลำดับ ข้อ 1.7 เรื่องจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในโรงงาน พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 4.13 และ 4.21 ตามลำดับ ข้อ 1.8 จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในการทำงานให้แก่พนักงาน พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 4.19 และ 4.30 ตามลำดับ ข้อ 1.9 จัดให้มีบริการห้องสมุด พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 4.38 และ 4.38 ตามลำดับ ข้อ 1.10 จัดให้มีการแข่งขันกีฬา พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 4.19 และ 4.26 ตามลำดับ และข้อ 2 เรื่องจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานอย่างเป็นที่น่าพอใจ พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 3.81 และ 3.71 ตามลำดับ (ตารางที่ 5.37)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.37 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มเพศที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสวัสดิการ

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ		
	ชาย (n=16)	หญิง (n=101)	ค่า t
1. สวัสดิการที่กฎหมายกำหนด			
1.1 น้ำดื่มอย่างเพียงพอ	4.06	4.19	-0.720 ^{ns}
1.2 ห้องน้ำและห้องส้วมที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ	4.00	3.82	-0.722 ^{ns}
1.3 ห้องรักษาพยาบาลและเตียงพักคนไข้พร้อมทั้งพยาบาลและแพทย์ เอาใจใส่ดูแลต่อท่านเป็นอย่างดี	3.56	3.83	-0.996 ^{ns}
1.4 จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี	4.00	4.19	-0.852 ^{ns}
1.5 จัดให้มีโรงอาหารและบริการอาหารที่มีคุณภาพ	3.75	3.77	-0.074 ^{ns}
สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด			
1.6 จัดให้มีที่พักอาศัยและรถรับ – ส่งพนักงาน	4.13	4.44	-1.776 ^{ns}
1.7 จัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในโรงงาน	4.13	4.21	-0.383 ^{ns}
1.8 จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในการทำงานให้	4.19	4.30	-0.566 ^{ns}
แก่พนักงาน			
1.9 จัดให้มีบริการห้องสมุด	4.38	4.38	-0.009 ^{ns}
1.10 จัดให้มีการแข่งขันกีฬา	4.19	4.26	-0.355 ^{ns}
2. การจัดสวัสดิการต่างๆ ของบริษัทตามกฎหมายแรงงานเป็นที่น่าพอใจ	3.81	3.71	0.347 ^{ns}
ค่าเฉลี่ยรวม	4.02	4.10	-0.558 ^{ns}

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5.3.4.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิต

การดำเนินงานด้านสวัสดิการระหว่างกลุ่มอายุ ได้แก่ กลุ่มผู้มีอายุระหว่าง 18 – 24 ปี กลุ่มผู้มีอายุระหว่าง 25 – 29 ปี และกลุ่มผู้มีอายุระหว่าง 30 – 35 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้ F – test ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อคำถามดังนี้ จากคำถามข้อที่ 1 เรื่องสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ ข้อ 1.1 การมีน้ำดื่มอย่างเพียงพอ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.16 , 4.15 และ 4.67 ตามลำดับ ข้อ 1.2 การมีห้องน้ำและห้องส้วมที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.80 , 3.89 และ 4.67 ตามลำดับ ข้อ 1.3 การมีห้องรักษาพยาบาลและเตียงพักคนไข้พร้อมทั้งพยาบาลและแพทย์เอาใจใส่ดูแลต่อท่านเป็นอย่างดี พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.80 , 3.67 และ 4.67 ตามลำดับ ข้อ 1.4 จัดให้มีการตรวจสอบสภาพประจำปี พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.15 , 4.11 และ 5.00 ตามลำดับ ข้อ 1.5 จัดให้มีโรงอาหารและบริการอาหารที่มีคุณภาพ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.85 , 3.48 และ 4.00 ตามลำดับ เรื่องสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ ข้อ 1.6 จัดให้มีที่พักอาศัยและรถรับ – ส่งพนักงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.40 , 4.30 และ 5.00 ตามลำดับ ข้อ 1.7 เรื่องจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในโรงงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.17 , 4.19 และ 5.00 ตามลำดับ ข้อ 1.8 จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในการทำงานให้แก่พนักงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.25 , 4.33 และ 4.67 ตามลำดับ ข้อ 1.9 จัดให้มีบริการห้องสมุด พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.34 , 4.41 และ 5.00 ตามลำดับ ข้อ 1.10 จัดให้มีการแข่งขันกีฬา พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนน 4.25 , 4.15 และ 5.00 ตามลำดับ และข้อ 2 เรื่องจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ลูกจ้างตาม

กฎหมายแรงงานอย่างเป็นทางการที่น่าพอใจ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.74, 3.56 และ 5.00 ตามลำดับ (ตารางที่ 5.38)

ตารางที่ 5.38 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มอายุที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสวัสดิการ

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ			ค่า F
	18-25ปี (n= 87)	25-29ปี (n= 27)	30-35ปี (n= 3)	
1. สวัสดิการที่กฎหมายกำหนด				
1.1 น้ำดื่มอย่างเพียงพอ	4.16	4.15	4.67	0.906 ^{ns}
1.2 ห้องน้ำและห้องส้วมที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ	3.80	3.89	4.67	1.331 ^{ns}
1.3 ห้องรักษาพยาบาลและเตียงพักคนไข้พร้อมทั้ง พยาบาลและแพทย์ เอาใจใส่ดูแลต่อท่านเป็นอย่างดี	3.80	3.67	4.67	1.362 ^{ns}
1.4 จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี	4.15	4.11	5.00	1.649 ^{ns}
1.5 จัดให้มีโรงอาหารและบริการอาหารที่มีคุณภาพ	3.85	3.48	4.00	1.211 ^{ns}
สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด				
1.6 จัดให้มีที่พักอาศัยและรถรับ – ส่งพนักงาน	4.40	4.30	5.00	1.603 ^{ns}
1.7 จัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในโรงงาน	4.17	4.19	5.00	1.565 ^{ns}
1.8 จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในการ ทำงานให้แก่พนักงาน	4.25	4.33	4.67	0.568 ^{ns}
1.9 จัดให้มีบริการห้องสมุด	4.34	4.41	5.00	2.266 ^{ns}
1.10 จัดให้มีการแข่งขันกีฬา	4.25	4.15	5.00	1.874 ^{ns}
2. การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ของบริษัทตามกฎหมายแรงงาน งานเป็นที่น่าสนใจ	3.74	3.56	5.00	2.570 ^{ns}
ค่าเฉลี่ยรวม	4.08	4.02	4.79	2.771 ^{ns}

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3.4.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิต

การดำเนินงานด้านสวัสดิการระหว่างกลุ่มสถานภาพสมรส ได้แก่ กลุ่มโสด กลุ่มสมรส และกลุ่มหย่าร้าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้ F-test ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อคำถามดังนี้ จากคำถามข้อที่ 1 เรื่องสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ ข้อ 1.1 การมีน้ำดื่มอย่างเพียงพอ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.15, 4.24 และ 4.33 ตามลำดับ ข้อ 1.2 การมีห้องน้ำและห้องส้วมที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.84, 3.81 และ 4.33 ตามลำดับ ข้อ 1.3 การมีห้องรักษาพยาบาลและเตียงพักคนไข้พร้อมทั้งพยาบาลและแพทย์ เอาใจใส่ดูแลต่อท่านเป็นอย่างดี พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.73, 4.00 และ 4.33 ตามลำดับ ข้อ 1.4 จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.11, 4.38 และ 4.33 ตามลำดับ ข้อ 1.5 จัดให้มีโรงอาหารและบริการอาหารที่มีคุณภาพ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.76, 3.76 และ 4.00 ตามลำดับ เรื่องสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ ข้อ 1.6 จัดให้มีที่พักอาศัยและรถรับ – ส่งพนักงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.35, 4.52 และ 4.67 ตามลำดับ ข้อ 1.7 เรื่องจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในโรงงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.19, 4.14 และ 4.67 ตามลำดับ ข้อ 1.8 จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในการทำงานให้แก่พนักงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.26, 4.29 และ 5.00 ตามลำดับ ข้อ 1.9 จัดให้มีบริการห้องสมุด พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.37, 4.43 และ 4.33 ตามลำดับ ข้อ 1.10 จัดให้มีการแข่งขันกีฬา พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.20, 4.43 และ 4.33 ตามลำดับ และข้อ 2 เรื่องจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานอย่างเป็นที่น่าพอใจ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิด

เห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.71, 3.71 และ 4.33 ตามลำดับ (ตารางที่ 5.39)

ตารางที่ 5.39 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการ ระหว่างกลุ่มสถานภาพสมรสที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานใน ด้านสวัสดิการ

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพสมรส			
	โสด (n=93)	สมรส (n= 21)	หย่าร้าง (n= 3)	ค่า F
1. สวัสดิการที่กฎหมายกำหนด				
1.1 น้ำดื่มอย่างเพียงพอ	4.15	4.24	4.33	0.250 ^{ns}
1.2 ห้องน้ำและห้องส้วมที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ	3.84	3.81	4.33	0.440 ^{ns}
1.3 ห้องรักษาพยาบาลและเตียงพักคนไข้พร้อมทั้ง พยาบาลและแพทย์ เอาใจใส่ดูแลต่อท่านเป็นอย่างดี	3.73	4.00	4.33	1.057 ^{ns}
1.4 จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี	4.11	4.38	4.33	1.021 ^{ns}
1.5 จัดให้มีโรงอาหารและบริการอาหารที่มีคุณภาพ	3.76	3.76	4.00	0.066 ^{ns}
สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด				
1.6 จัดให้มีที่พักอาศัยและรถรับ – ส่งพนักงาน	4.35	4.52	4.67	0.834 ^{ns}
1.7 จัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในโรงงาน	4.19	4.14	4.67	0.560 ^{ns}
1.8 จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในการ ทำงานให้แก่พนักงาน	4.26	4.29	5.00	1.570 ^{ns}
1.9 จัดให้มีบริการห้องสมุด	4.37	4.43	4.33	0.126 ^{ns}
1.10 จัดให้มีการแข่งขันกีฬา	4.20	4.43	4.33	0.827 ^{ns}
2. การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ของบริษัทตามกฎหมายแรง งานเป็นที่น่าพอใจ	3.71	3.71	4.33	0.497 ^{ns}
ค่าเฉลี่ยรวม	4.06	4.16	4.42	0.842 ^{ns}

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5.3.4.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานด้านสวัสดิการระหว่างกลุ่มระดับการศึกษา ได้แก่ กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ และกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้ F-test ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อคำถามดังนี้ จากคำถามข้อที่ 1 เรื่องสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ ข้อ 1.1 การมีน้ำดื่มอย่างเพียงพอ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.40, 4.11 และ 4.11 ตามลำดับ ข้อ 1.2 การมีห้องน้ำและห้องส้วมที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.72, 3.86 และ 3.93 ตามลำดับ ข้อ 1.3 การมีห้องรักษาพยาบาลและเตียงพักคนไข้พร้อมทั้งพยาบาลและแพทย์ เอาใจใส่ดูแลต่อท่านเป็นอย่างดี พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.92, 3.85 และ 3.56 ตามลำดับ ข้อ 1.4 จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.36, 4.09 และ 4.15 ตามลำดับ ข้อ 1.5 จัดให้มีโรงอาหารและบริการอาหารที่มีคุณภาพ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.80, 3.80 และ 3.67 ตามลำดับ เรื่องสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ ข้อ 1.6 จัดให้มีที่พักอาศัยและรถรับ-ส่งพนักงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนน 4.52, 4.38 และ 4.30 ตามลำดับ ข้อ 1.7 เรื่องจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในโรงงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.20, 4.20 และ 4.19 ตามลำดับ ข้อ 1.8 จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในการทำงานให้แก่พนักงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.24, 4.29 และ 4.30 ตามลำดับ ข้อ 1.9 จัดให้มีบริการห้องสมุด พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.36, 4.35 และ 4.44 ตามลำดับ ข้อ 1.10 จัดให้มีการแข่งขันกีฬา พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.24, 4.23 และ 4.30 ตามลำดับ และข้อ 2 เรื่องจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นที่น่าพอใจ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.76, 3.63 และ 3.93 ตามลำดับ (ตารางที่ 5.40)

ตารางที่ 5.40 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานใน ด้านสวัสดิการ

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่า ม.6 (n= 25)	ม.6หรือ ปวช. (n= 65)	สูงกว่า ม.6 (n= 27)	ค่า F
1. สวัสดิการที่กฎหมายกำหนด				
1.1 น้ำดื่มอย่างเพียงพอ	4.40	4.11	4.11	0.027 ^{ns}
1.2 ห้องน้ำและห้องส้วมที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ	3.72	3.86	3.93	0.345 ^{ns}
1.3 ห้องรักษาพยาบาลและเตียงพักคนไข้พร้อมทั้ง พยาบาลและแพทย์ เอาใจใส่ดูแลต่อท่านเป็นอย่างดี	3.92	3.85	3.56	1.045 ^{ns}
1.4 จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี	4.36	4.09	4.15	0.968 ^{ns}
1.5 จัดให้มีโรงอาหารและบริการอาหารที่มีคุณภาพ	3.80	3.80	3.67	0.148 ^{ns}
สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด				
1.6 จัดให้มีที่พักอาศัยและรถรับ - ส่งพนักงาน	4.52	4.38	4.30	0.764 ^{ns}
1.7 จัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในโรงงาน	4.20	4.20	4.19	0.003 ^{ns}
1.8 จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในการ ทำงานให้แก่พนักงาน	4.24	4.29	4.30	0.054 ^{ns}
1.9 จัดให้มีบริการห้องสมุด	4.36	4.35	4.44	0.282 ^{ns}
1.10 จัดให้มีการแข่งขันกีฬา	4.24	4.23	4.30	0.077 ^{ns}
2. การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ของบริษัทตามกฎหมายแรงงานเป็นที่น่าพอใจ	3.76	3.63	3.93	0.747 ^{ns}
ค่าเฉลี่ยรวม	4.14	4.07	4.08	0.135 ^{ns}

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5.3.4.5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานด้านสวัสดิการระหว่างกลุ่มรายได้ ได้แก่ กลุ่มผู้มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท กลุ่มผู้มีรายได้ระหว่าง 5,001 – 7,000 บาท และกลุ่มผู้มีรายได้มากกว่า 7,001 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้ F-test ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อคำถามดังนี้ จากคำถามข้อที่ 1 เรื่องสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ ข้อ 1.1 การมีน้ำดื่มอย่างเพียงพอ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.30 , 4.07 และ 3.96 ตามลำดับ ข้อ 1.2 การมีห้องน้ำและห้องส้วมที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.84 , 3.79 และ 3.92 ตามลำดับ ข้อ 1.3 การมีห้องรักษาพยาบาลและเตียงพักคนไข้พร้อมทั้งพยาบาลและแพทย์ เอาใจใส่ดูแลต่อท่านเป็นอย่างดี พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.83 , 3.86 และ 3.63 ตามลำดับ ข้อ 1.4 จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.11 , 4.28 และ 4.17 ตามลำดับ ข้อ 1.5 จัดให้มีโรงอาหารและบริการอาหารที่มีคุณภาพ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.67 , 3.97 และ 3.79 ตามลำดับ เรื่องสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ ข้อ 1.6 จัดให้มีที่พักอาศัยและรถรับ – ส่งพนักงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.41 , 4.52 และ 4.21 ตามลำดับ ข้อ 1.7 เรื่องจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในโรงงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.17 , 4.34 และ 4.08 ตามลำดับ ข้อ 1.8 จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในการทำงานให้แก่พนักงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.34 , 4.21 และ 4.21 ตามลำดับ ข้อ 1.9 จัดให้มีบริการห้องสมุด พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.36 , 4.38 และ 4.42 ตามลำดับ ข้อ 1.10 จัดให้มีการแข่งขันกีฬา พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.27 , 4.24 และ 4.21 ตามลำดับ และข้อ 2 เรื่องจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานอย่างเป็นที่น่าพอใจ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.52 , 3.86 และ 4.13 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มผู้มีรายได้มากกว่า 7,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดีกว่ากลุ่มผู้มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท (ตารางที่ 5.41 และ 5.42)

ตารางที่ 5.41 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มรายได้ที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสวัสดิการ

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้			ค่า F
	< 5,000 (n= 64)	5,001- 7,000 (n= 29)	> 7,001 ขึ้นไป (n= 24)	
1. สวัสดิการที่กฎหมายกำหนด				
1.1 น้ำดื่มอย่างเพียงพอ	4.30	4.07	3.96	2.964 ^{ns}
1.2 ห้องน้ำและห้องส้วมที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ	3.84	3.79	3.92	0.118 ^{ns}
1.3 ห้องรักษาพยาบาลและเตียงพักคนไข้พร้อมทั้ง พยาบาลและแพทย์ เอาใจใส่ดูแลต่อท่านเป็นอย่างดี	3.83	3.86	3.63	0.439 ^{ns}
1.4 จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี	4.11	4.28	4.17	0.408 ^{ns}
1.5 จัดให้มีโรงอาหารและบริการอาหารที่มีคุณภาพ	3.67	3.97	3.79	0.702 ^{ns}
สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด				
1.6 จัดให้มีที่พักอาศัยและรถรับ - ส่งพนักงาน	4.41	4.52	4.21	1.497 ^{ns}
1.7 จัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในโรงงาน	4.17	4.34	4.08	0.763 ^{ns}
1.8 จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในการ ทำงานให้แก่พนักงาน	4.34	4.21	4.21	0.518 ^{ns}
1.9 จัดให้มีบริการห้องสมุด	4.36	4.38	4.42	0.098 ^{ns}
1.10 จัดให้มีการแข่งขันกีฬา	4.27	4.24	4.21	0.054 ^{ns}
2. การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ของบริษัทตามกฎหมายแรง งานเป็นที่น่าพอใจ	3.52	3.86	4.13	3.304 [*]
ค่าเฉลี่ยรวม	4.07	4.14	4.06	0.164 ^{ns}

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.42 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิต
การทำงานของพนักงานปฏิบัติการที่มีรายได้ต่างกันเป็นรายคู่

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้	กลุ่มที่	1	2	3
1. การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ของบริษัทฯ ตาม กฎหมายแรงงานเป็นที่น่าพอใจ	< 5,000	1	-	0.141	0.016*
	5,001-7,000	2		-	0.363
	> 7,001	3			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5.3.5 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

5.3.5.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานระหว่างเพศ ได้แก่ กลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้ t-test ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อคำถามดังนี้ จากคำถามข้อที่ 1 เรื่องการจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเพียงพอกับจำนวนพนักงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 4.00 และ 4.13 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 2 เรื่องการจัดการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอุบัติเหตุให้แก่พนักงาน พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 4.31 และ 4.37 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 3 เรื่องจัดให้มีทางออกฉุกเฉิน และสัญญาณเตือนภัยเพียงพอ พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 4.38 และ 4.38 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 4 เรื่องการดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องมือให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยต่อการป้องกันอันตรายอยู่เสมอ พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 4.06 และ 4.20 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 5 เรื่องการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้แก่พนักงาน พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 4.06 และ 4.24 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 6 เรื่องกฎข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 4.19 และ 4.18 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 7 เรื่องการจัดสภาพการทำงานที่ดี พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 4.19 และ 4.14 ตามลำดับ และคำถามข้อที่ 8 เรื่องความพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่ พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ย 4.13 และ 4.01 ตามลำดับ (ตารางที่ 5.43)

ตารางที่ 5.43 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มเพศที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ		
	ชาย (n=16)	หญิง (n=101)	t
1. การจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เพียงพอกับจำนวนพนักงาน เช่น แวนตา ถุงมือ เป็นต้น	4.00	4.13	-0.635 ^{ns}
2. การจัดอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย เช่น การฝึกซ้อมดับเพลิงและหนีไฟ	4.31	4.37	-0.414 ^{ns}
3. การจัดให้มีทางออกฉุกเฉิน และสัญญาณเตือนภัยเพียงพอ	4.38	4.38	-0.009 ^{ns}
4. การดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องมือให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัย ต่อการป้องกันอันตรายอยู่เสมอ	4.06	4.20	-0.805 ^{ns}
5. การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน	4.06	4.24	-1.291 ^{ns}
6. การจัดให้มีกฎข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการ ทำงานอย่างชัดเจน	4.19	4.18	0.053 ^{ns}
7. การจัดสภาพการทำงานที่ดี ได้แก่ แสงสว่าง การระบาย อากาศ	4.19	4.14	0.314 ^{ns}
8. ความพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่	4.13	4.01	0.553 ^{ns}
ค่าเฉลี่ยรวม	4.20	4.20	-0.330 ^{ns}

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5.3.5.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานระหว่างกลุ่มอายุ ได้แก่ กลุ่มผู้มีอายุระหว่าง 18 – 24 ปี กลุ่มผู้มีอายุระหว่าง 25 – 29 ปี และกลุ่มผู้มีอายุระหว่าง 30 – 35 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้ F – test ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อคำถามดังนี้ จากคำถามข้อที่ 1 เรื่องการจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเพียงพอกับจำนวนพนักงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.05 , 4.26 และ 4.67 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 2 เรื่องการจัดการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัยให้แก่พนักงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.38 , 4.22 และ 5.00 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มอายุระหว่าง 30-35 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดีกว่ากลุ่มอายุระหว่าง 18-24 ปี และกลุ่มอายุระหว่าง 25-29 ปี คำถามข้อที่ 3 เรื่องจัดให้มีทางออกฉุกเฉิน และสัญญาณเตือนภัยเพียงพอ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.36 , 4.37 และ 5.00 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 4 เรื่องการดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องมือให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยต่อการป้องกันอันตรายอยู่เสมอ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.17 , 4.11 และ 5.00 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 5 เรื่องการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้แก่พนักงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.18 , 4.22 และ 5.00 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มอายุระหว่าง 30-35 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดีกว่า กลุ่มอายุระหว่าง 18-24 ปี และกลุ่มอายุระหว่าง 25-29 ปี คำถามข้อที่ 6 เรื่องกฎข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.17 , 4.11 และ 5.00 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 7 เรื่องการจัดสภาพการทำงานที่ดี พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.11 , 4.15 และ 5.00 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มอายุระหว่าง 30-35 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดีกว่า กลุ่มอายุระหว่าง 18-24 ปี และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มอายุระหว่าง 25-29 ปี และคำถามข้อที่ 8 เรื่องความพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.97 4.11 และ 5.00 ตามลำดับ (ตารางที่ 5.44 และ 5.45)

ตารางที่ 5.44 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มอายุที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ			
	18-25ปี (n= 87)	25-29ปี (n= 27)	30-35ปี (n= 3)	ค่า F
1. การจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเพียงพอกับจำนวนพนักงาน เช่น แว่นตา ถุงมือ เป็นต้น	4.05	4.26	4.67	1.690 ^{ns}
2. การจัดอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย เช่น การฝึกซ้อมดับเพลิงและหนีไฟ	4.38	4.22	5.00	4.020 [*]
3. การจัดให้มีทางออกฉุกเฉิน และสัญญาณเตือนภัยเพียงพอ	4.36	4.37	5.00	2.427 ^{ns}
4. การดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องมือให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยต่อการป้องกันอันตรายอยู่เสมอ	4.17	4.11	5.00	2.845 ^{ns}
5. การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน	4.18	4.22	5.00	3.976 [*]
6. การจัดให้มีกฎข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน	4.17	4.11	5.00	2.603 ^{ns}
7. การจัดสภาพการทำงานที่ดี ได้แก่ แสงสว่าง การระบายอากาศ	4.11	4.15	5.00	3.572 [*]
8. ความพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่	3.97	4.11	5.00	2.921 ^{ns}
ค่าเฉลี่ยรวม	4.17	4.19	4.96	4.692 [*]

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5.45 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิต
การทำงานของพนักงานปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	กลุ่มที่	1	2	3
1. การจัดอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและอัคคีภัย เช่นการฝึกซ้อมดับเพลิงและหนีไฟ	18-24 ปี	1	-	0.132	0.026*
	25-29 ปี	2	-	-	0.008*
	30-35 ปี	3	-	-	-
2. การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย ในการทำงาน	18-24 ปี	1	-	0.725	0.006*
	25-29 ปี	2	-	-	0.011*
	30-35 ปี	3	-	-	-
3. การจัดสภาพการทำงานที่ดี ได้แก่ แสงสว่าง การระบายอากาศ	18-24 ปี	1	-	0.790	0.009*
	25-29 ปี	2	-	-	0.015*
	30-35 ปี	3	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5.3.5.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานระหว่างกลุ่มสถานภาพสมรส ได้แก่ กลุ่มโสด กลุ่มสมรส และกลุ่มหย่าร้าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้ F-test ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อ คำถามดังนี้ จากคำถามข้อที่ 1 เรื่องการจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเพียงพอกับจำนวนพนักงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.09 , 4.14 และ 4.67 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 2 เรื่องการจัดการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัยให้แก่พนักงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.33 , 4.43 และ 4.67 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 3 เรื่องจัดให้มีทางออกฉุกเฉิน และสัญญาณเตือนภัยเพียงพอ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.33 , 4.52 และ 4.67 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 4 เรื่องการดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องมือให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยต่อการป้องกันอันตรายอยู่เสมอ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.14 , 4.33 และ 4.33 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 5 เรื่องการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้แก่พนักงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อผู้ผู้ใดเห็นแบบฉบับหรือเผยแพร่ในการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คะแนนเฉลี่ย 4.18 4.33 และ 4.33 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 6 เรื่องกฎข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.14 4.33 และ 4.33 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 7 เรื่องการจัดสภาพการทำงานที่ดี พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.12, 4.24 และ 4.33 ตามลำดับ และคำถามข้อที่ 8 เรื่องความพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.00, 4.10 และ 4.33 ตามลำดับ (ตารางที่ 5.46)

ตารางที่ 5.46 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มสถานภาพสมรสที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการปลอดภัยในการทำงาน

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพสมรส			
	โสด (n=93)	สมรส (n= 21)	หย่าร้าง (n= 3)	ค่า F
1. การจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเพียงพอกับจำนวนพนักงาน เช่น แวนตา ถุงมือ เป็นต้น	4.09	4.14	4.67	0.888 ^{ns}
2. การจัดอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย เช่น การฝึกซ้อมดับเพลิงและหนีไฟ	4.33	4.43	4.67	0.962 ^{ns}
3. การจัดให้มีทางออกฉุกเฉินและสัญญาณเตือนภัยเพียงพอ	4.33	4.52	4.67	1.759 ^{ns}
4. การดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องมือให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยต่อการป้องกันอันตรายอยู่เสมอ	4.14	4.33	4.33	0.915 ^{ns}
5. การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน	4.18	4.33	4.33	0.843 ^{ns}
6. การจัดให้มีกฎข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน	4.14	4.33	4.33	0.840 ^{ns}
7. การจัดสภาพการทำงานที่ดี ได้แก่ แสงสว่าง การระบายอากาศ	4.12	4.24	4.33	0.530 ^{ns}
8. ความพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่	4.00	4.10	4.33	0.372 ^{ns}
ค่าเฉลี่ยรวม	4.17	4.30	4.46	1.313 ^{ns}

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3.5.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานระหว่างกลุ่มระดับการศึกษา ได้แก่ กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ และกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้ F – test ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อคำถามดังนี้ จากคำถามข้อที่ 1 เรื่องการจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเพียงพอกับจำนวนพนักงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.40 , 3.91 และ 4.33 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ากลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ และกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ากลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ คำถามข้อที่ 2 เรื่องการจัดการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัยให้แก่พนักงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.32 , 4.38 และ 4.33 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 3 เรื่องจัดให้มีทางออกฉุกเฉิน และสัญญาณเตือนภัยเพียงพอ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.44 , 4.34 และ 4.41 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 4 เรื่องการดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องมือให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยต่อการป้องกันอันตรายอยู่เสมอ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.16 , 4.14 และ 4.30 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 5 เรื่องการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้แก่พนักงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.12 , 4.22 และ 4.30 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 6 เรื่องกฎข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.16 , 4.15 และ 4.26 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 7 เรื่องการจัดสภาพการทำงานที่ดี พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.16 , 4.11 และ 4.22 ตามลำดับ และคำถามข้อที่ 8 เรื่องความพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.28 , 3.85 และ 4.22 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ากลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ และกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ต่ำกว่า กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ตารางที่ 5.47 และ 5.48)

ตารางที่ 5.47 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา			ค่า F
	ต่ำกว่า ม.6 (n= 25)	ม.6หรือปวช (n= 65)	สูงกว่า ม.6 (n= 27)	
1. การจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเพียงพอกับจำนวนพนักงาน เช่น แวนตา ถุงมือ เป็นต้น	4.40	3.91	4.33	5.858 [*]
2. การจัดอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย เช่น การฝึกซ้อมดับเพลิงและหนีไฟ	4.32	4.38	4.33	0.209 ^{ns}
3. การจัดให้มีทางออกฉุกเฉิน และสัญญาณเตือนภัยเพียงพอ	4.44	4.34	4.41	0.430 ^{ns}
4. การดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องมือให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยต่อการป้องกันอันตรายอยู่เสมอ	4.16	4.14	4.30	0.621 ^{ns}
5. การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน	4.12	4.22	4.30	0.787 ^{ns}

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.47 (ต่อ)

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่า ม.6 (n= 25)	ม.6หรือปวช. (n= 65)	สูงกว่า ม.6 (n= 27)	ค่า F
6. การจัดให้มีกฎข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน	4.16	4.15	4.26	0.261 ^{ns}
7. การจัดสภาพการทำงานที่ดี ได้แก่ แสงสว่าง การระบายอากาศ	4.16	4.11	4.22	0.383 ^{ns}
8. ความพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่	4.28	3.85	4.22	4.224 [*]
ค่าเฉลี่ยรวม	4.26	4.14	4.30	1.463 ^{ns}

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5.48 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	กลุ่มที่	1	2	3
1. การจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เพียงพอกับจำนวนพนักงาน เช่น แวนตา ถุงมือ เป็นต้น	ต่ำกว่า ม.6	1	-	0.005*	0.740
	ม.6 หรือ ปวช.	2	-	-	0.005*
	สูงกว่า ม.6	3	-	-	-
2. ความพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่	ต่ำกว่า ม.6	1	-	0.016*	0.782
	ม.6 หรือ ปวช.	2	-	-	0.031*
	สูงกว่า ม.6	3	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5.3.5.5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานระหว่างกลุ่มรายได้ ได้แก่ กลุ่มผู้มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท กลุ่มผู้มีรายได้ระหว่าง 5,001 – 7,000 บาท และกลุ่มผู้มีรายได้มากกว่า 7,001 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้ F-test ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อคำถามดังนี้ จากคำถามข้อที่ 1 เรื่องการจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเพียงพอกับจำนวนพนักงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.95 , 4.34 และ 4.25 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย LSD พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ กลุ่มผู้มีรายได้ระหว่าง 5,001 - 7,000 บาท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ากลุ่มผู้มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท คำถามข้อที่ 2 เรื่องการจัดการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัยให้แก่พนักงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.34 , 4.45 และ 4.29 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 3 เรื่องจัดให้มีทางออกฉุกเฉิน และสัญญาณเตือนภัยเพียงพอ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.38 คำถามข้อที่ 4 เรื่องการดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องมือให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยต่อการป้องกันอันตรายอยู่เสมอ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.13 , 4.28 และ 4.21 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 5 เรื่องการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้แก่พนักงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.16 , 4.28 และ 4.29 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 6 เรื่องกฎข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.13 , 4.28 และ 4.21 ตามลำดับ คำถามข้อที่ 7 เรื่องการจัดสภาพการทำงานที่ดี พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.09 , 4.24 และ 4.17 ตามลำดับ และคำถามข้อที่ 8 เรื่องความพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.95 , 4.03 และ 4.21 ตามลำดับ (ตารางที่ 5.49 และ 5.50)

ตารางที่ 5.49 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการระหว่างกลุ่มรายได้ที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้			
	< 5,000 (n= 64)	5,001- 7,000 (n= 29)	> 7,001 ขึ้นไป (n= 24)	ค่า F
1. การจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเพียงพอกับจำนวนพนักงานเช่น แวนตา ถุงมือ เป็นต้น	3.95	4.34	4.25	3.355 [*]
2. การจัดอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอุบัติเหตุ เช่น การฝึกซ้อมดับเพลิงและหนีไฟ	4.34	4.45	4.29	0.761 ^{ns}
3. การจัดให้มีทางออกฉุกเฉินและสัญญาณเตือนภัยเพียงพอ	4.38	4.38	4.38	0.001 ^{ns}
4. การดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องมือให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยต่อการป้องกันอันตรายอยู่เสมอ	4.13	4.28	4.21	0.611 ^{ns}
5. การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน	4.16	4.28	4.29	0.916 ^{ns}
6. การจัดให้มีกฎข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน	4.13	4.28	4.21	0.560 ^{ns}
7. การจัดสภาพการทำงานที่ดี ได้แก่ แสงสว่าง การระบายอากาศ	4.09	4.24	4.17	0.672 ^{ns}
8. ความพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่	3.95	4.03	4.21	0.959 ^{ns}
ค่าเฉลี่ยรวม	4.14	4.28	4.25	1.221 ^{ns}

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.50 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิต
การทำงานของพนักงานปฏิบัติการที่มีรายได้ต่างกันเป็นรายคู่

ความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้	กลุ่มที่	1	2	3
1. การจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคล	< 5,000	1	-	0.019*	0.095
เพียงพอกับจำนวนพนักงาน เช่น แวนตา ดุงมือ เป็นต้น	5,001-7,000	2		-	0.642
	> 7,001	3			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 6

สรุปและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะได้นำเสนอสรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ ของการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการในการดำเนินงานตามมาตรการทางกฎหมายที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ประกอบ กรณีศึกษา : บริษัทไอบีเอ็ม สต่อเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาลักษณะการดำเนินการตามมาตรการทางด้านกฎหมาย
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ด้านสวัสดิการ และด้านความปลอดภัยในการทำงาน ภายใต้การดำเนินการตามมาตรการทางกฎหมาย

3. เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานปฏิบัติการของบริษัทไอบีเอ็ม สต่อเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 2,630 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่ม โดยวิธีของ Taro Yamane จากจำนวนประชากรทั้งหมด 2,630 คน โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 9% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 118 คน ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 117 ชุด คิดเป็นร้อยละ 99.15

ในการศึกษาคั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาเกี่ยวกับความความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการในการดำเนินงานตามมาตรการทางกฎหมายที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และรายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้การดำเนินมาตรการทางด้านกฎหมายด้านต่าง ๆ รวม 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านสภาพการทำงาน (2) ด้านค่าตอบแทนการทำงาน (3) ด้านสิทธิประโยชน์ (4) ด้านสวัสดิการ และ (5) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical Package for Social Sciences/Personal Computer Plus) ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ใช้สถิติในการแปลผลการศึกษาดังนี้

การใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม มีดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่และร้อยละ และตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ค่าคะแนนเฉลี่ยเพื่อหาระดับความคิดเห็น และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่างกลุ่มในแต่ละปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ค่า t -test, F -test และ LSD โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

6.1 สรุปผลการศึกษา

6.1.1 ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานปฏิบัติการของบริษัท ไอบีเอ็ม สตอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 117 คน คิดเป็นร้อยละ 99.15 ของจำนวนแบบสอบถามที่ได้ส่งไป ส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 18 - 24 ปี คิดเป็นร้อยละ 74.36 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 79.49 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับม. 6 และปวช. คิดเป็นร้อยละ 55.56 มีรายได้ไม่เกิน 5,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 54.70 และพนักงานส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่พักอาศัยบ้านของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 38.46

6.1.2 การดำเนินการทางกฎหมาย

บริษัทโอบีเอ็ม สตอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ได้สังเกตเห็นความสำคัญและตระหนักอยู่เสมอว่า พนักงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร เพราะในการที่องค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่ดี จะช่วยส่งเสริมให้องค์กรมีความมั่นคงและก้าวหน้ายิ่งขึ้น ดังนั้นบริษัทฯ จึงได้คำนึงถึงเรื่องการปฏิบัติงานตามมาตรการทางกฎหมายเป็นสำคัญ อันก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานทุกคน ในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

6.1.2.1 ด้านสภาพการทำงาน บริษัทฯ ได้จัดทำคู่มือพนักงาน (Employee Handbook) ที่กล่าวถึงกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ของบริษัทฯ ที่เป็นไปตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนด และเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานต้องทำความเข้าใจ เพื่อเป็นแนวทางและการป้องกันความบกพร่อง หรือผิดพลาดในการทำงาน

6.1.2.2 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญแก่ค่าตอบแทนการทำงานให้แก่พนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งในอันที่จะทำให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจที่ดีต่อการทำงาน และก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้ บริษัทฯ ได้กำหนดการจ่ายค่าจ้างให้แก่บุคคลที่บริษัทฯ ตกลงรับเข้าทำงาน โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงาน อัตราค่าจ้างเปรียบเทียบกับสถานประกอบการอื่นที่ประกอบธุรกิจในลักษณะเดียวกัน และการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำด้วย และมีการจ่ายค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน เบี้ยกะ และโบนัสให้กับพนักงานอีกด้วย เพื่อส่งเสริมการมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพของพนักงาน

6.1.2.3 ด้านสิทธิประโยชน์ บริษัทฯ ได้ดำเนินการในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของพนักงานตามที่กฎหมายกองทุนทดแทนและประกันสังคมกำหนด และจัดให้มีการประกันชีวิตและสุขภาพกลุ่มเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนดอีกด้วย บริษัทฯ ได้ทำสัญญาร่วมกับบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด เป็นผู้รับประกันพร้อมกับได้จัดทำคู่มือสวัสดิการสำหรับพนักงาน เพื่อพนักงานจะได้รับทราบถึงสิทธิประโยชน์ความคุ้มครองและช้อยกเว้น ตลอดจนการกระบวนการในการเรียกร้องและขอแนะนำในการใช้บัตรประกันสุขภาพ

6.1.2.4 ด้านสวัสดิการ บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน เนื่องจากสวัสดิการเป็นส่วนหนึ่งในการที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนั้นบริษัทฯ จึงจัดให้มีสวัสดิการให้แก่พนักงานทั้งในส่วนที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดได้แก่ การจัดให้มีน้ำดื่มสะอาด การจัดให้มีห้องน้ำห้องส้วมที่ถูกสุขลักษณะ การดูแลด้านสุขภาพอนามัย เช่น การจัดบริการทางการแพทย์ การดูแลสุขภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานโดยทั่วไป การจัดให้เงินช่วยเหลือค่าอาหาร เครื่องแบบพนักงาน การจัดบริการรถรับ-ส่ง การจัดบริการห้องสมุด การจัดกิจกรรมนันทนาการ ฯลฯ

6.1.2.5 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของพนักงานเป็นอย่างมาก เพราะบริษัทฯ ตระหนักดีว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่จะทำให้กิจการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ขวัญและกำลังใจของพนักงานจากการทำงานในสถานที่ที่ปลอดภัย ย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน บริษัทฯ จึงได้ส่งเสริมและจัดให้มีการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัย ในระดับมาตรฐานสากล การจัดให้มีการตรวจสอบ ประเมินผลและฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้และความเข้าใจในเรื่องความปลอดภัย เพื่อป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ การสูญเสียทั้งต่อชีวิต ร่างกายและทรัพย์สินของพนักงานและบริษัท บริษัทฯ มีความเชื่อมั่นว่าอุบัติเหตุและอันตรายจากการทำงานสามารถป้องกันและแก้ไขได้ด้วยความร่วมมือของพนักงานทุกคน ดังนั้น บริษัทฯ จึงได้จัดทำคู่มือความปลอดภัยสำหรับพนักงานขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานได้รับทราบกฎระเบียบด้านความปลอดภัยที่พนักงานควรปฏิบัติตาม เพื่อความความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน

6.1.3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรการทางกฎหมายที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากผลการศึกษาการดำเนินงานตามมาตรการทางกฎหมายที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยศึกษาจากความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการถึงสถานะของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน ว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งถ้าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับที่ดี ก็ถือว่าเป็นผู้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

6.1.3.1 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงาน จากการศึกษาพบว่า บริษัทฯ ได้ดำเนินงานด้านสภาพการทำงานเป็นไปตามมาตรการขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดให้ปฏิบัติ ได้แก่ เรื่องของวันทำงาน เวลาในการทำงาน เวลาในการพักผ่อน และวันหยุดตามประเพณี จึงก่อให้เกิดความคิดเห็นที่ดีของพนักงานปฏิบัติการ เนื่องจากพนักงานเห็นว่า การจัดเวลาทำงานที่กล่าวมาเป็นเวลาที่เหมาะสมสำหรับการทำงานและเพียงพอต่อการพักผ่อน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของเดลามอทต์ และเทเคซาวา เรื่องมิติของคุณภาพชีวิตการทำงาน ข้อที่ 1 คือ Traditional goals หมายถึง เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานโดยทั่วไป อาทิเช่น เรื่องชั่วโมงการทำงาน การพักผ่อน ลักษณะงานที่มีการคุ้มครองเป็นพิเศษ เช่น งานอันตราย งานสำหรับคนงานหญิงและเด็ก การกำหนดมาตรการความปลอดภัยในที่ทำงาน การจัดสวัสดิการ ฯลฯ อันเป็นระดับพื้นฐานตามกฎหมาย ซึ่งมาตรการเหล่านี้ควรได้รับการปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของคนงานให้ดียิ่งขึ้น โดยการใช้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาในส่วนดังกล่าว

ส่วนในเรื่องของจำนวนวันหยุดประจำปี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันที่สามารถลาป่วยในหนึ่งปี พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากมาตรการขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดให้บริษัท ฯ ปฏิบัติตามในเรื่องวันหยุดประจำปีซึ่งพนักงานหยุดงานได้น้อยเพียง 1 วัน พนักงานเห็นว่าระยะเวลาดังกล่าวสั้นน้อยเกินไปซึ่งไม่เพียงพอต่อการพักผ่อนและการดูแลครอบครัวของพนักงาน ส่วนเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ถูกกฎหมายกำหนดไว้ปีละไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน บริษัท ฯ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การลาพักที่แน่นอนตามอายุการทำงานดังที่ได้กล่าวมาแล้ว พนักงานเห็นว่าช่วงเวลาที่บริษัทฯ กำหนดนั้นมีระยะเวลาสั้นเกินไปจึงจะสามารถมีวันหยุดเพิ่มขึ้นจาก 6 วัน เป็น 12 วันทำงานหรือ 15 วันทำงาน ซึ่งน้อยเกินไปสำหรับ

การพักผ่อนและทำกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อตนเองและครอบครัว และวันที่สามารถลาป่วยในหนึ่งปีนั้น พนักงานสามารถลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงตลอดระยะเวลาที่ลาในปีหนึ่ง ๆ ไม่เกิน 30 วัน ดังนั้น พนักงานจึงเห็นว่าวันหยุดดังกล่าวไม่เพียงพอต่อการพักผ่อน ผลจากการศึกษาที่ได้ พบว่าพนักงาน ปฏิบัติการมีความคิดเห็นโดยรวมที่คัดค้านมาตรการขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดแล้วแต่ยังมีความคาดหวัง ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของวอลตันในเรื่องความสมดุล ระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยรวม (the total life space) เป็นเรื่องการเปิดโอกาสให้ผู้ ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป อันเนื่องมาจากการที่ต้องคร่ำเคร่ง อยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

ดังนั้น รัฐบาลและนายจ้างควรให้ความสนใจต่อปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ เพื่อให้เจตนารมณ์ของ กฎหมายคุ้มครองแรงงานในอันก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ในแง่ของการมีเวลาพักผ่อน และการมีเวลาดูแลครอบครัวให้มากขึ้น เพื่อที่จะบรรลุผลตามเจตนารมณ์ได้อย่างแท้จริง

6.1.3.2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ลูกจ้างไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา และค่าล่วงเวลาในวันหยุด บริษัทฯ ได้ดำเนินงานด้านค่าตอบแทนการทำงานเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และบริษัทฯ ยังจัด ให้มีการจ่ายเงินค่าจ้างเพื่อจูงใจในการทำงาน เช่น เบี้ยขะ เบี้ยขยัน โบนัสแก่พนักงาน แต่พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ส่งผลให้ค่า ใช้จ่ายในการครองชีพเพิ่มสูงขึ้น เช่น ราคาสิ่งของสินค้าอุปโภคและบริโภคที่จำเป็นต้องใช้ใน ครอบครัว ราคาน้ำมัน ค่าเล่าเรียนของบุตรหลาน ฯลฯ มีราคาเพิ่มสูงขึ้น ประกอบกับรายได้ที่ได้อาจไม่เพียงพอ ทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างรายรับกับรายจ่าย ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า มาตรการทาง กฎหมายในเรื่องของค่าตอบแทนการทำงานไม่สามารถก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้ คือ รายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และไม่มีเหลือสำหรับเก็บไว้ใช้จ่ายในยามฉุกเฉิน ซึ่งตรงกับแนวความคิดของวอลตัน ที่เกี่ยวกับลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามข้อที่ 1. เรื่องค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอย่างอื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานของสังคมที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแต่ต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายกัน และสอดคล้องกับตัวชี้วัดคุณภาพการทำงาน ตามแนวความคิดของซีซอร์ว่ ชั้นที่ 2 ยึดเศรษฐกิจของบุคคลเป็นหลัก (Economic man orientation) ชั้นนี้คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงการทำให้การจ้างงานนั้นเป็นการจ้างงานที่จ่ายเงินในระดับที่สูงที่สุด ประกอบกับรางวัลต่าง ๆ เท่าที่ควรจะได้ให้แก่พนักงาน ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจ ดังนั้น ทุกฝ่ายควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้ให้มากและควรปรับปรุงให้ดีขึ้น เช่น รัฐบาลควรพิจารณาการเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำให้สูงขึ้นเพื่อสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่วนนายจ้างควรปรับปรุงการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่พนักงานเพิ่มขึ้น เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา เบี้ยกะ เบี้ยขยัน และโบนัส เป็นต้น เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างรายรับกับรายจ่าย เพื่อลูกจ้างมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพและมีเหลือใช้จ่ายเวลาพักผ่อน อันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีได้

6.1.3.3 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิประโยชน์ จากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ทราบถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ตนจะได้รับและมีความคิดเห็นในระดับที่ดีต่อการดำเนินงานด้านสิทธิประโยชน์ ในเรื่องของสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องมาจากการทำงาน สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับตามกฎหมายประกันสังคมเมื่อกรณีที่เกิดการเจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุด้วยเหตุอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน เงินชดเชยเมื่อถูกให้ออกจากงานโดยไม่กระทำความผิด และการประกันสังคมให้ความคุ้มครองในกรณีเจ็บป่วยจากเหตุอื่นนอกเหนือจากการทำงาน ซึ่งพนักงานจะได้รับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายประกันสังคมกำหนด ทั้งนี้เป็นผลมาจากบริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามการตามที่กฎหมายกำหนด และได้ให้ความสำคัญในเรื่องของความปลอดภัยในชีวิตและร่างกายของพนักงานทุกคนทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลาทำงาน โดยการจัดให้มีการประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุหรือสูญเสียอวัยวะบางส่วน การบาดเจ็บทุพพลภาพ และเสียชีวิตด้วยเนื่องมาจากการทำงานและนอกเหนือมาจากการทำงาน นอกจากนี้ยังจัดให้มีการประกันสุขภาพ ทั้งในด้านสิทธิประโยชน์ในการรักษาพยาบาล เช่น ค่าห้อง ค่าผ่าตัด ค่าเยี่ยมแพทย์ ค่า X-Ray เป็นต้น ส่วนในเรื่องเงินสมทบที่เก็บในแต่ละเดือนคู้มค่า เมื่อเทียบกับสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานเห็นว่าเงินสมทบที่ได้รับยังไม่คุ้มค่า ดังนั้น บริษัทฯ ควรมีการปรับปรุงอัตราการจัดเก็บเงินสมทบใหม่หรือควรเพิ่มเงินในส่วนที่บริษัทฯ จะต้องจ่ายให้แก่พนักงานควบคู่กันไป และเมื่อวัดระดับความคิดเห็นของพนักงานโดยรวมแล้วพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับที่ดี ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การดำเนินงานด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับตามที่กฎหมายกำหนดเป็นที่พอใจของลูกจ้าง อันก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้ ซึ่งตรงกับแนวความคิดของซีซอร์วี่ ชั้นที่ 3 ยึดความผาสุกเป็นหลัก (Welfare orientation) หมายถึง การดูแลเอาใจใส่เรื่องต้นทุนการผลิตให้มากขึ้น โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นจากการจ้างงาน การหารายได้เพื่อมาบำรุงรักษาด้านทุนที่เกิดจากการเลิกจ้างงาน การเจ็บป่วยจากการทำงาน และอัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน จนกระทั่งการให้ผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมแก่ทุกคน

6.1.3.4 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับที่ดีต่อการดำเนินงานด้านสวัสดิการพื้นฐานของบริษัทเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดให้ปฏิบัติ ได้แก่ การจัดให้มีน้ำดื่มสะอาด ห้องน้ำห้องส้วมที่ถูกสุขลักษณะ การดูแลด้านสุขภาพอนามัย เช่น การจัดบริการทางการแพทย์ การดูแลสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานโดยทั่วไป ซึ่งก่อให้เกิดความพอใจในระดับที่ดี และบริษัทฯ จัดให้มีสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น การจัดให้เงินช่วยเหลือค่าอาหาร เครื่องแบบพนักงาน การจัดบริการรถรับ – ส่ง การจัดบริการห้องสมุด การจัดกิจกรรมนันทนาการ ฯลฯ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าสวัสดิการก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีได้ แต่ไม่ได้หมายความว่าสวัสดิการในระดับพื้นฐานที่กฎหมายกำหนดจะสามารถก่อให้เกิดการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี แต่จะต้องประกอบด้วยกันทั้ง 2 อย่าง ทั้งสวัสดิการที่กฎหมายกำหนดและสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดจึงจะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีได้

6.1.3.5 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับที่ดีต่อการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทฯ เนื่องจากบริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยในการทำงานแก่พนักงานเป็นอย่างดีทั้งในเรื่องการป้องกันอันตรายส่วนบุคคลและส่วนรวม โดยได้จัดทำคู่มือความปลอดภัยสำหรับพนักงานให้พนักงานปฏิบัติตาม เพื่อความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และเพื่อนร่วมงานและจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเพียงพอกับจำนวนพนักงาน เช่น แวนตา ถุงมือ เป็นต้น การจัดอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอุบัติเหตุ เช่น การฝึกซ้อมดับเพลิง และหนีไฟ การจัดให้มีทางออกฉุกเฉินและสัญญาณเตือนภัยเพียงพอ การดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องมือให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยต่อการป้องกันอันตรายอยู่เสมอ รวมทั้งการจัดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นไปตามมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่มีบทบัญญัติการบังคับให้นายจ้างมีการป้องกันอันตรายแก่พนักงานทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของวอลตัน ข้อที่ 2 ที่ว่าด้วยเรื่องสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) นั่นคือสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่เสี่ยงภัยเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงานตามที่กฎหมายกำหนดก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีได้

6.1.4 ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า ปัจจัยเพศ อายุ สภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ มีผลต่อการรับรู้ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้

6.1.4.1 เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านสภาพการทำงานในเรื่องเวลาทำงานวันละ 8 ชั่วโมง และเรื่องจำนวนวันหยุดประจำสัปดาห์ ๆ ละวัน ต่อมาความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนการทำงานเรื่องรายได้เฉลี่ยต่อวันเพียงพอสำหรับการดำรงชีพ และมีความคิดเห็นแตกต่างกันด้านสิทธิประโยชน์ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล และเงินค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน เรื่องสิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามกฎหมายประกันสังคม เมื่อกรณีที่เกิดการเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุด้วยเหตุอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน ได้แก่ เงินทดแทนการขาดรายได้ เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร และเรื่องการประกันสังคมให้ความคุ้มครองในกรณีเจ็บป่วยจากเหตุอื่นนอกเหนือจากการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6.1.4.2 กลุ่มอายุ มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านสภาพการทำงาน ในเรื่องจำนวนวันหยุดที่บริษัทฯ จัดให้ได้แก่ เรื่องวันหยุดประจำสัปดาห์ ๆ ละ 1 วัน เรื่องวันหยุดตามประเพณีปีละ 13 วัน เรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๆ ละ 6 และเรื่องจำนวนวันที่สามารถลาป่วยในหนึ่งปี และมีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านความปลอดภัยในการทำงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันเรื่อง การจัดการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอุบัติเหตุให้แก่พนักงาน เรื่องการจัดการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้แก่พนักงาน และเรื่องการจัดสภาพการทำงานที่ดี

6.1.4.3 กลุ่มสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านสภาพการทำงาน เรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๆ ละ 6 วัน ต่อมามีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนการทำงานเรื่องอัตราการทำงานในวันหยุด เท่ากับ 2.0 เท่าของค่าจ้าง และเรื่องเงินสำรองไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านสิทธิประโยชน์เรื่องสิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามกฎหมายประกันสังคมเมื่อกรณีที่เกิดการเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุด้วยเหตุอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน ได้แก่ เงินทดแทนการขาดรายได้ เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร และเงินช่วยเหลือค่าทำศพ

6.1.4.4 กลุ่มระดับการศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านสภาพการทำงาน เรื่องจำนวนวันหยุดที่บริษัทฯ จัดให้ ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ ๆ ละ 1 วัน เรื่องวันหยุดตามประเพณีปีละ 13 วัน เรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๆ ละ 6 วัน ต่อมามีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนการทำงานเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 130 บาท ต่อมาเรื่องอัตราการทำงานล่วงเวลา เท่ากับ 1.5 เท่าของค่าจ้างเรื่องรายได้เฉลี่ยต่อวันเพียงพอสำหรับการดำรงชีพ และเรื่องเงินสำรองไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านสิทธิประโยชน์เรื่องสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ได้แก่ เงินทดแทนการขาดรายได้ เงินช่วยเหลือค่าทำศพ เงินค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน เรื่องสิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามกฎหมายประกันสังคม เมื่อกรณีที่เกิดการเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุด้วยเหตุอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล เงินทดแทนการขาดรายได้ เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร เงินช่วยเหลือค่าทำศพ และเรื่องเงินสมทบที่เก็บในแต่ละเดือนคุ้มค่าเมื่อเทียบกับสิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับ และมีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความปลอดภัยในการทำงานเรื่องการจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเพียงพอกับจำนวนพนักงาน และเรื่องความพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่

6.1.4.5 กลุ่มรายได้ มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านสภาพการทำงาน เรื่องจำนวนวันหยุดที่บริษัทฯ จัดให้ ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ ๆ ละ 1 วัน และเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๆ ละ 6 วัน ต่อมามีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนการทำงานเรื่องรายได้เฉลี่ยต่อวันเพียงพอสำหรับการดำรงชีพ และเรื่องเงินสำรองไว้ใช้ในยามฉุกเฉินมีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านสิทธิประโยชน์เรื่องเงินสมทบที่เก็บในแต่ละเดือนคุ้มค่าเมื่อเทียบกับสิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับ มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านสวัสดิการเรื่องจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานอย่างเป็นที่น่าพอใจ และมีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านความปลอดภัยในการทำงานเรื่องการจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเพียงพอกับจำนวนพนักงานรับ

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการโดยรวมทั้ง 5 ด้านแล้ว ผลปรากฏว่าปัจจัยทางเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในบางด้าน

6.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่ทำการศึกษาค้างนี้ มีปัญหาในเรื่องของค่าตอบแทนการทำงานจากผลของการตอบแบบสอบถามพนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ส่วนในด้านอื่น ๆ พนักงานมีความคิดเห็นในระดับที่ดี ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานให้ดียิ่งขึ้นเป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายควรให้ความสำคัญทั้งฝ่ายรัฐบาลและนายจ้างในการกำหนดกฎหมายในเรื่องของค่าจ้างให้มีฐานของค่าแรงขั้นต่ำที่สูงขึ้นเพื่อให้ลูกจ้างมีการกินดีอยู่ดี และการจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น การเพิ่มฐานเงินเดือนให้แก่พนักงาน การจัดตั้งสวัสดิการกองทุนกู้ยืม การเพิ่มเบี้ยขยัน เป็นต้น ทั้งนี้เพราะการจัดสวัสดิการ ถือเป็นการจ่ายผลตอบแทนอีกทางหนึ่งและยังสามารถใช้เป็นเทคนิคในสร้างแรงจูงใจในการทำงานก่อให้เกิดสิทธิประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตให้แก่องค์กร

การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน นอกจากจะพิจารณาในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ บริษัทควรคำนึงถึงมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการทำงาน และการสร้างหลักประกันต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งในด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน การป้องกันอันตรายส่วนบุคคลและส่วนรวม ตลอดจนการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของลูกจ้างอยู่เสมอ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว พนักงานก็จะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทุ่มเทกำลังกาย สติปัญญาในการทำงานอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพราะพนักงานเป็นกำลังสำคัญขององค์การในทางที่องค์การจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการผลิตที่กำหนดไว้ทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ



ประพิศ จำรูญพาณิชย์กุล. 2537. “ทัศนคติและเจตนาเชิงพฤติกรรมต่อการประกันสังคมของผู้ประกันตนในเขตกรุงเทพมหานคร.” สาขาวิชาเทคโนโลยีสังคม คณะศิลปศาสตร์, สถาบันเทคโนโลยีสังคม (เกริก).

ปราณี ขวลิขิตกุลชัย และอุดมศักดิ์ คงเมือง. 2531. “ผลการสำรวจสิ่งแวดล้อมและสภาวะการทำงานในโรงงานสิ่งทอขนาดเล็ก” วารสารโรงงาน 7(3).

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. “วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์” สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสามมิตร.

พิไลสรร แดงสอาด. 2532. “คุณภาพชีวิตการทำงานของคนประจำเรือ” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วินัย ลูวิโรจน์. 2534. “การประสบอันตรายและมาตรฐานในการป้องกันแก้ไข : ศึกษาแนวทางในกิจการอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์จากโลหะ เครื่องจักรและอุปกรณ์ในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศูนย์สารนิเทศ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. 2537. สรุปสาระสำคัญที่เปลี่ยนแปลง ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม. ฉบับที่ 2 : 7 – 25.

สมถวิล เมืองพระ. 2534. “การศึกษาพฤติกรรมอนามัยของคนงานในระดับปฏิบัติการ เรื่อง การป้องกันอุบัติเหตุเนื่องมาจากการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์จากโลหะ เครื่องจักรและอุปกรณ์ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมพร ตั้งสะสม. 2533. “ความพึงพอใจของผู้ประกันตนในเขตกรุงเทพฯ ที่มีต่อการบริหารทางการแพทย์ภายใต้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน.” คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สิทธิชัย อุยตระกูล. 2539. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในจังหวัดปราจีนบุรี” สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2531. “การปรับปรุงงาน คอน คุณภาพชีวิตในการทำงาน” จุลสาร
พัฒนาข้าราชการพลเรือน 8(4) : 14 – 17.

สุชาติ ศรีวรการ. 2531. “อำนาจฝ่ายปกครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย” วิทยานิพนธ์
นิติศาสตร์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุคาศิริ วสวงศ์. 2538. คุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ.

สุทธิลักษณ์ สุนทรโรคม. 2537. “มาตรการทางกฎหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน.”
วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุทิน สายสงวน. 2533. “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
ศึกษากรณี ข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาค
ใต้.” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุธน โพธิ์เอี่ยม. 2533. “สภาพแวดล้อมการทำงานและคุณภาพชีวิตแรงงานอุตสาหกรรมขนาด
ย่อม ศึกษากรณีอุตสาหกรรมขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร.” สาขาวิชานโยบายและการ
วางแผนสังคม, มหาวิทยาลัยเกริก.

อรุณพร อภิการสกุลชัย. 2538. “คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงาน กรณีศึกษา บริษัท
วนชัยวีเนียร์ แอนด์ พลายู๊ด จำกัด.” สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อุดมศรี จิรัชัย การแรงงานสัมพันธ์. 2522. “ศึกษาเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
ที่มีผลต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ.” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์
มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอกพร รักความสุข. 2541. “เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.”

เจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการกฤษฎีกาสังคม
พรรคความหวังใหม่

Bovee, C.L., Thill, J.V., Wood, M.B. and Dovel, G.P. 1993. "Management" New York : McGraw – Hill.

Cornell, P.T. 1984. "variables influencing QWL. And job performance in an encoding task." **Human factors in Organizational design and Management.** Amsterdam : North – Holland.

Edward Gross. 1958. **Work and Society.** New York : Thomas Y. Crowell.

J. Richard Hackman and J. Lloyd Suttle. 1977. **Improving Life at work : Behavioral science approaches to organizational change.** Santa Monica, California : Goodyear.

Merton, H.C. 1977. "A look at factor affecting the quality of working life." **Monthly Labour Review.**

Nitish R. De. 1984. **Alternative Designs of human organizations.** New Delhi : Sage.

Seashore, S.E. 1978. "Indicators of the quality of working life." UNESCO, **Indicators of environmental quality and quality of life.** Paris : UNESCO.

Singer quoted in Booz – Allen. 1973. **The Quality of life Concept : A Potential New Tool For Decision – Makers .** Washington D.C., : National Technical Information Service.

Skrovan, D.J. 1983. **Quality of work life.** Reading, Massachusetts : Addison – Wesley.

Yamane, Taro Statistics ; An Introductory Analysis : N.Y. Harper and Row 1967 p. 886-887



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก

ประวัติของบริษัทไอบีเอ็มในประเทศไทย

บริษัท ไอบีเอ็ม ได้ร่วมกับบริษัท สหยูเนี่ยน จำกัด (มหาชน) พัฒนาและผลิตฮาร์ดดิสก์ไครฟ์สำหรับคอมพิวเตอร์พีซี ตั้งแต่ปี 2532 มาจนถึงปัจจุบันนี้ โดยมีโรงงานผลิตที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี และเมื่อความต้องการฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ทั่วโลกได้เพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ บริษัทไอบีเอ็มจึงมีโครงการขยายฐานการผลิตฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ของไอบีเอ็มเข้ามาในเอเชีย ยุโรป และอเมริกาเหนือ และได้มีการศึกษาถึงการขยายฐานการผลิตเข้ามายังประเทศไทย พร้อมกับเสนอโครงการต่อ คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนแห่งประเทศไทย หรือ BOI ซึ่งทาง BOI ได้ให้การสนับสนุนและอนุมัติโครงการเมื่อเดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2539 และการที่บริษัทไอบีเอ็ม ตัดสินใจเข้ามาสร้างฐานการผลิตฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ในประเทศไทยเนื่องจากเล็งเห็นถึงปัจจัยความพร้อมด้านสาธารณูปโภคที่จะมารองรับอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์ไฮเทค การมีกลุ่มซัพพลายเออร์ที่สามารถป้อนชิ้นส่วนวัตถุดิบได้อย่างเพียงพอและประสิทธิภาพในการผลิตสินค้าคอมพิวเตอร์ของไทย นอกจากนี้จังหวัดปราจีนบุรียังมีระบบขนส่งที่ดีทั้งทางบกและทางอากาศ รวมถึงแรงงานที่มีความชำนาญอีกทั้งยังอยู่ไม่ห่างไกลจากบริษัทสหยูเนี่ยน ซึ่งเป็นโรงงานผู้ผลิตฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ให้กับไอบีเอ็มอีกแห่งหนึ่งด้วย

โรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์ไครฟ์

โรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ของไอบีเอ็ม ซึ่งมีขนาด 25,000 ตารางเมตร ตั้งอยู่บนเนื้อที่ 110 ไร่ (176,000 ตารางเมตร) ในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม 304 โซน 3 อำเภอศรีมหาโพธิ์ จังหวัดปราจีนบุรี มูลค่าการลงทุนทั้งสิ้น 560 ล้านบาทหรือ 56 ล้านเหรียญสหรัฐ และเริ่มดำเนินการผลิตในเดือนธันวาคม พ.ศ.2540 โรงงานแห่งนี้ทำการผลิตฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ ตั้งแต่ขั้นตอนของการประกอบจนถึงการทดสอบประสิทธิภาพขั้นสุดท้าย ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ที่โรงงานแห่งนี้ผลิต แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ซึ่งได้แก่ ดิสก์ไครฟ์ ขนาด 2.5 นิ้ว สำหรับคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก ดิสก์ไครฟ์ ขนาด 3.5 นิ้ว สำหรับคอมพิวเตอร์พีซีแบบตั้งโต๊ะ และไมโครไครฟ์ ขนาด

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตเห็นชอบระเบียบขั้นตอนการดำเนินงานไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

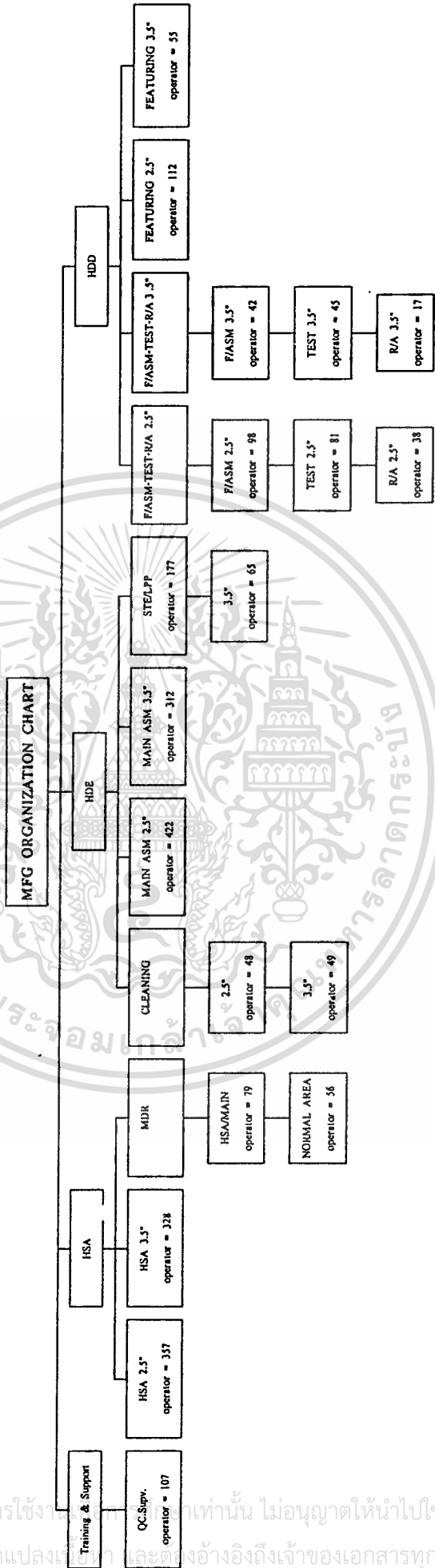
1 นิ้ว สำหรับกล้องดิจิทัล และคอมพิวเตอร์ขนาดเล็ก (PALMTOP) ซึ่งเป็นดิสก์ไครฟ์ที่มีขนาดเล็กที่สุดในโลก จะถูกส่งออกไปยังผู้ผลิตคอมพิวเตอร์ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกและสหรัฐอเมริกา รวมถึงโรงงานประกอบคอมพิวเตอร์ของไอบีเอ็มเองด้วย ดิสก์ไครฟ์ของไอบีเอ็ม มีคุณสมบัติเด่นเหนือดิสก์ไครฟ์อื่น ๆ ด้านความสามารถในการจัดเก็บข้อมูล เนื่องจากใช้เทคโนโลยีแบบ Magnetoresistive ทำให้การบันทึกข้อมูลมีอัตราความถี่ของข้อมูลต่อพื้นที่สูงมาก แผ่นดิสก์จึงสามารถจุข้อมูลได้มากยิ่งขึ้น อันเป็นผลให้สามารถลดจำนวนแผ่นบันทึก (Platter) น้อยลง แต่ยังคงสามารถจุข้อมูลได้จำนวนมหาศาล และการที่บริษัทไอบีเอ็มเข้ามาลงทุนในประเทศทำให้นำมาซึ่งผลประโยชน์จำนวนมากสู่ประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างรายได้ให้แก่ประเทศชาติจากการส่งออก การสร้างงานและรายได้ให้แก่ประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานในท้องถิ่น ซึ่งสูงถึง 2,000 คน ในปี 2541 รวมถึงประโยชน์จากการพัฒนาความสามารถให้กับแรงงานไทยมากขึ้นมาเป็นแรงงานที่มีทักษะหรือ skilled workforce ซึ่งได้จากการถ่ายทอดเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาสู่คนไทย

IBM PRINCIPLE

1. The marketplace is the driving force behind everything we do.
2. At our core, we are a technology company with an overriding commitment to quality.
3. Our primary measures of success are customer satisfaction and shareholder value.
4. We operate as an entrepreneurial organization with a minimum of bureaucracy and a never – ending focus on productivity.
5. We never loss sight of our strategic vision.
6. We think and act with a sense of urgency.
7. Outstanding, dedicated people make it all happen, particularly when they work together as a team.
8. We are sensitive to the needs of all employees and to the communicaties in which we operate.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวนพนักงานปฏิบัติการในฝ่ายต่างๆ บริษัทไอบีเอ็ม สตอเรจโปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด



ภาคผนวก ข

แบบสอบถามพนักงานปฏิบัติการประกอบการจัดทำสารนิพนธ์

เรื่อง : การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการ ในการดำเนินการตามมาตรการทางกฎหมายที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ประกอบ

กรณีศึกษา : บริษัทไอบีเอ็ม สตอเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผู้ทำการวิจัย : นางสาวกนกวรรณ กุห์สุวรรณ

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการในการดำเนินการตามมาตรการทางกฎหมายที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ประกอบ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น ใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยข้อมูลที่ได้รับเหล่านี้ผู้ศึกษาขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือการทำงานของท่าน โดยข้อมูลในแบบสอบถามจะเก็บไว้เป็นความลับเพื่อประโยชน์ในการศึกษา โดยไม่ทราบว่าเป็นข้อมูลของผู้ใดความร่วมมือของท่านในครั้งนี้มีความสำคัญยิ่งต่อการศึกษา ผู้ศึกษาหวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

โปรดส่งแบบสอบถามที่ท่านตอบแบบสอบถามครบถ้วนแล้วแก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของท่าน

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาเติมข้อความลงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุของท่าน _____ ปี

3. แผนกงานที่ท่านทำอยู่ _____

4. สถานภาพในปัจจุบัน

() โสด () สมรส
() หย่าร้างหรือแยกทาง () หม้าย (คู่สมรสเสียชีวิต)

5. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า () มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)
() มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) () ปวช
() ปวส () ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

6. รายได้จากการทำงานเฉลี่ยต่อเดือน (รวมค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน หรือสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน และอื่น ๆ)

() 5,000 บาท หรือต่ำกว่า 5,000 บาท () 5,001 – 7,000 บาท
() 7,001 บาท ขึ้นไป

7. สถานที่ ที่ท่านพักอาศัย

() บ้านของตนเอง () บ้านของญาติพี่น้อง
() บ้านพักที่บริษัทจัดให้ () บ้านเช่า
() อื่น ๆ (ระบุ) _____

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

ก. ด้านสภาพการทำงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1. ท่านคิดว่าเวลาทำงานวันละ 8 ชั่วโมงเป็นเวลา ที่เหมาะสมในการทำงาน 2. ท่านคิดว่าเวลาพักระหว่างการทำงานวันละ 1 ชั่วโมง เป็นเวลาที่เหมาะสมในการพักผ่อนของท่าน 3. ท่านคิดว่า จำนวนวันหยุดดังต่อไปนี้ของบริษัทของท่าน ท่านจัดให้เพียงพอสำหรับการพักผ่อนของท่าน 3.1 วันหยุดประจำปีค่า ๑ ละ 1 วัน 3.2 วันหยุดตามประเพณี เช่น วันปีใหม่ วันสงกรานต์ ปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ 3.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี ๑ ละ 6 วัน (ลาพักร้อน) 4. ท่านคิดว่าจำนวนวันที่ท่านสามารถลาป่วยในปีหนึ่ง ที่บริษัทกำหนดไว้ เพียงพอสำหรับการพักผ่อนของท่าน					

ข. ด้านค่าตอบแทนการทำงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
<p>1. ท่านคิดว่าอัตราค่าจ้างดังต่อไปนี้ เป็นอัตราที่เหมาะสมและไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด</p> <p>1.1 ค่าจ้างเป็นไปตามค่าแรงขั้นต่ำวันละ 130 บาท</p> <p>1.2 อัตราการทำงานล่วงเวลาเท่ากับ 1.5 เท่าของค่าจ้าง</p> <p>1.3 อัตราการทำงานในวันหยุดเท่ากับ 2.0 เท่าของค่าจ้าง</p> <p>2. ท่านคิดว่า รายได้โดยเฉลี่ยต่อวันที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพของท่าน</p> <p>3. ท่านมีเงินสำรองไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน</p>					

ค. ด้านสิทธิประโยชน์

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
<p>1. ถ้าท่านประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ท่านคิดว่าสิทธิประโยชน์ที่ท่านจะได้รับในด้านต่อไปนี้เหมาะสมแล้ว</p> <p>1.1 ค่ารักษาพยาบาล</p> <p>1.2 เงินทดแทนการขาดรายได้</p> <p>1.3 เงินทดแทนการสูญเสียอวัยวะบางส่วน</p> <p>1.4 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ</p> <p>1.5 เงินค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน</p>					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านสิทธิประโยชน์ (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
<p>2. กรณีที่เกิดการเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุด้วยเหตุอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน ท่านพอใจกับสิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามกฎหมายประกันสังคมในด้านดังต่อไปนี้</p> <p>2.1 ค่ารักษาพยาบาล</p> <p>2.2 เงินทดแทนการขาดรายได้</p> <p>2.3 เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร</p> <p>2.4 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ</p> <p>3. ถ้าท่านถูกให้ออกจากงานโดยไม่ได้กระทำความผิด ท่านมีสิทธิได้รับเงินชดเชยจากนายจ้างตามที่กฎหมายกำหนด</p> <p>4. ท่านคิดว่า การประกันสังคมให้ความคุ้มครองท่านในกรณีเจ็บป่วยจากเหตุอื่นนอกเหนือจากการทำงาน</p> <p>5. ท่านคิดว่า เงินสมทบที่เก็บในแต่ละเดือนคุ้มค่าเมื่อเทียบกับสิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับ</p>					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ง. ด้านสวัสดิการ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
<p>1. ท่านพอใจกับสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้</p> <p>1.1 น้ำดื่มอย่างเพียงพอ</p> <p>1.2 ห้องน้ำและห้องส้วมที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ</p> <p>1.3 ห้องรักษาพยาบาลและเตียงพักคนไข้พร้อมทั้งพยาบาลและแพทย์ เอาใจใส่ดูแลต่อท่านเป็นอย่างดี</p> <p>1.4 จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี</p> <p>1.5 จัดให้มีโรงอาหารและบริการอาหารที่มีคุณภาพ</p> <p>1.6 จัดให้มีที่พักอาศัยและรถรับ - ส่งพนักงาน</p> <p>1.7 จัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในโรงงาน</p> <p>1.8 จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในการทำงานให้แก่พนักงาน</p> <p>1.9 จัดให้มีบริการห้องสมุด</p> <p>1.10 จัดให้มีการแข่งขันกีฬา</p> <p>2. บริษัทของท่านจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานอย่างเป็นที่น่าพอใจ</p>					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2

B. 3σ Confidence Interval

$$(\pi = 0.5)\alpha$$

Population (N)	Sample Size (n) for Precision (e) of				
	$\pm 1\%$	$\pm 2\%$	$\pm 3\%$	$\pm 4\%$	$\pm 5\%$
500	b	b	b	b	b
1,000	b	b	b	b	474
1,500	b	b	638	726	563
2,000	b	b	714	826	621
2,500	b	b	769	900	662
3,000	b	b	1364	958	692
3,500	b	b	1458	1,003	716
4,000	b	b	1539	1,041	735
4,500	b	b	1,607	1,071	750
5,000	b	b	1,667	1,098	763
6,000	b	2,903	1,765	1,139	783
7,000	b	3,119	1,842	1171	798
8,000	b	3,303	1,905	1196	809
9,000	b	3,462	1,957	1216	818
10,000	b	3,600	2,000	1233	826
15,000	b	4,091	2,143	1286	849
20,000	b	4,390	2,222	1314	864
25,000	11,842	4,592	2,273	1331	869
50,000	15,517	5,056	2,381	1368	884
100,000	18,367	5,325	2,439	1387	892
$\rightarrow \infty$	22,500	5,625	2,500	1,406	900

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3 (ต่อ)

Critical Values of Student's Distribution (t)

df	Two – tailed test		One – tailed test	
	Level of significance		Level of significance	
	.05	.01	.05	.01
21	2.080	2.831	1.721	2.518
22	2.074	2.819	1.717	2.508
23	2.069	2.807	1.714	2.500
24	2.064	2.797	1.711	2.492
25	2.060	2.787	1.708	2.485
26	2.056	2.770	1.706	2.479
27	2.052	2.771	1.703	2.473
28	2.048	2.763	1.701	2.467
29	2.045	2.756	1.699	2.462
30	2.042	2.750	1.697	2.457
40	2.021	2.704	1.684	2.423
60	2.000	2.660	1.671	2.390
120	1.980	2.617	1.658	2.358
∞	1.960	2.576	1.645	2.326

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง สูตรที่ใช้ในการคำนวณตามแนวความคิดของ Taro Yamane ดังต่อไปนี้

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

โดยที่

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

2. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามตามวิธีการของ ครอนบาค โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) (อ้างใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 125 – 126)

$$\begin{aligned} \alpha &= (n/n - 1) * \{1 - (\sum S_i^2 / S_j^2)\} \\ &= (20/19) * \{1 - 23.09/316\} \\ &= 1.05 * 0.93 \\ &= 0.98 \end{aligned}$$

โดยที่

α = สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

n = จำนวนข้อคำถามทั้งหมด

S_i^2 = คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ

S_j^2 = คะแนนความแปรปรวนทั้งหมด

หากพบว่ามีความแตกต่างภายในกลุ่มจึงทำการพิสูจน์ว่าคู่ใดมีค่า mean แตกต่างกัน วิธีทางสถิติที่ใช้คือ Least Significant Different (LSD) การคำนวณ LSD ที่ระดับ 5%

(อ้างใน เดิมศรี ชำนิจารกิจ 2540 : 194)

$$\text{LSD (0.05)} = t_{.05} \sqrt{2S^2/n}$$

โดยที่ S_d = ความคลาดเคลื่อน

S^2 คือค่าเดียวกับ MEAN SQUARE WITHIN GROUP

จากตาราง ANOVA โดยคิดมาจาก $SS_{\text{within/df}} = \frac{\sum(\bar{x} - \bar{X})^2}{n - 1}$



ประวัติผู้เขียน

นางสาวกนกวรรณ กุฬสุวรรณ เกิดเมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2517 ที่จังหวัดพะเยา
สำเร็จการศึกษาวិทยาศาสตร์บัณฑิต จากสถาบันราชภัฏจันทรเกษม สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยีการอาหาร ปีการศึกษา 2540



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้