



สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

รายงานผลการวิจัย ฉบับสมบูรณ์

การศึกษามูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ
ต่อการลงทุนด้านความปลอดภัย

กรณีศึกษา บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่



0 2448 9111



tosh@tosh.or.th



www.tosh.or.th





ชื่อหนังสือ : การศึกษาและวิเคราะห์การลงทุนด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ
กรณีศึกษา พนักงานที่ปฏิบัติงานกับคอมพิวเตอร์ในสำนักงาน บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

ที่ปรึกษา

นายวรานนท์ ปีติวรรณ	ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
นางจุฑาพนิต บุญดีกุล	รองผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
คณะอนุกรรมการวิชาการ	สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

ผู้จัดทำ

นายธนกฤต ธนวงศ์โกติน	นักวิจัยชำนาญการ
นางสาวณัฐจิต อันเมฆ	นักวิจัยปฏิบัติการ
นางสาวปานฤทัย ไชยสิทธิ์	นักวิจัยปฏิบัติการ
นางสาวสุภารัตน์ คะตา	นักความปลอดภัยและอาชีวอนามัยปฏิบัติการ
นายพฤทธิพงศ์ สามสังข์	นักความปลอดภัยและอาชีวอนามัยปฏิบัติการ

ผู้ประสานงานโครงการ

นางสาวอภิสร่า พระสมิง	เจ้าหน้าที่ประสานงานโครงการ
นางสาวพัชพร ศรีสงวน	เจ้าหน้าที่ประสานงานโครงการ

เผยแพร่โดย

สำนักวิจัยและพัฒนา
สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
โทรศัพท์ ๐ ๒๔๔๘ ๙๐๑๑ โทรสาร ๐ ๒๔๔๘ ๙๐๘๘
Website <http://www.tosh.or.th>

ปีที่จัดทำ กันยายน ๒๕๖๒

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ที่ได้อนุญาตให้ใช้ฝ่าย Workplace Solution เป็นหน่วยงานต้นแบบในการสำรวจ วิเคราะห์ และปรับปรุงท่าทางในการปฏิบัติงานกับเครื่องคอมพิวเตอร์ของพนักงานสำนักงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมหนึ่งในโครงการป้องกันปัญหาออฟฟิศซินโดรม ในพนักงานสำนักงาน โดยผลของกิจกรรมนี้ได้นำมาใช้เป็นกรณีศึกษาสำหรับการศึกษามูลการลงทุน ด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ เพื่อให้ผลจากการปรับปรุงสถานงานคอมพิวเตอร์ของ หน่วยงาน สามารถเป็นตัวอย่างและต้นแบบต่อการพิจารณาลงทุนด้านความปลอดภัยให้กับ สถานประกอบกิจการอื่น ๆ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาและวิเคราะห์การลงทุนด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ กรณีศึกษา พนักงานที่ปฏิบัติงานกับคอมพิวเตอร์ในสำนักงานของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

คณะผู้วิจัย
สำนักวิจัยและพัฒนา

บทสรุปผู้บริหาร

การศึกษาและวิเคราะห์การลงทุนด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ กรณีศึกษา พนักงานที่ปฏิบัติงานกับคอมพิวเตอร์ในสำนักงาน บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ หน่วยงาน Workplace Solution และมีวัตถุประสงค์รอง เพื่อ 1) ศึกษามูลค่าการลงทุนด้านการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของ บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในการป้องกันโรค Office Syndrome และ 2) วิเคราะห์มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจของการลงทุนนี้ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในหน่วยงาน Workplace Solution ที่ปฏิบัติงานกับคอมพิวเตอร์ จำนวน 41 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance/ANOVA)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ช่วงอายุ 25-33 ปี ระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ตำแหน่งงาน Staff HQ sport อายุงานในสถานประกอบกิจการปัจจุบันต่ำสุดอยู่ที่ 5 ปี ปัจจัยด้านการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวม พบว่ามีการจัดการฯ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.09 ด้านนโยบายความปลอดภัย ด้านการกำกับดูแลความปลอดภัย ด้านการสื่อสารความปลอดภัย ด้านการอบรมความปลอดภัยฯ และด้านระบบบริหารจัดการความปลอดภัยอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.18 1.10 1.04 1.10 และ 1.06 ตามลำดับ

มูลค่าการลงทุนด้านความปลอดภัยที่เป็นค่าใช้จ่ายในการป้องกันโรค Office Syndrome เป็นเงิน 2,225,700 บาท โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ งบประมาณของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในโครงการหน่วยงานต้นแบบ “ทำงานปลอดภัยไร้อาการ Office Syndrome” และ งบประมาณของบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีมูลค่าเป็นตัวเงินเพื่อใช้ในการจัดซื้ออุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปรับปรุงสถานงานคอมพิวเตอร์ การจัดอบรมและกิจกรรมให้ความรู้กับพนักงาน ฯ และ งบประมาณที่ไม่ใช้ตัวเงิน เช่น การส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายและการยืดเหยียดร่างกายในเวลางาน ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์มูลค่าความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการเฉลี่ย มีมูลค่าเป็นเงินจำนวน 41,178.30 บาท/ราย และมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจในบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่มีมูลค่า 2.88 ล้านบาท/ปี

คำสำคัญ: การจัดการด้านความปลอดภัย การลงทุนด้านความปลอดภัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน

สารบัญ

	หน้า
หน้าลิขสิทธิ์	(ก)
กิตติกรรมประกาศ	(ข)
บทสรุปผู้บริหาร	(ค)
สารบัญ	(ง)
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 สมมติฐานในการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
1.6 คำจำกัดความการวิจัย	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 กลุ่มผู้เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการด้านความปลอดภัย	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	11
2.3 แนวคิดเรื่องการวิเคราะห์ทางเศรษฐศาสตร์	14
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 วิธีการศึกษาวิจัย	21
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	22
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	22
3.4 การทดสอบความเชื่อมั่น	24
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	25
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	25

หน้า

บทที่ 4 ผลการดำเนินการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป	27
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	29
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน	29
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านต่าง ๆ	31
4.5 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความปลอดภัยกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	42
4.6 ผลการศึกษามูลค่าการลงทุนด้านความปลอดภัย	44

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย	47
5.2 ข้อเสนอแนะ	49

บรรณานุกรม	50
-------------------	----

ภาคผนวก

แบบสอบถามการวิจัย	55
-------------------	----

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเทคโนโลยีและการสื่อสารได้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ในการดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์ อุปกรณ์สื่อสารและคอมพิวเตอร์ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงานของสำนักงาน ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ทำให้สำนักงานในองค์กรต่าง ๆ นำเทคโนโลยีเหล่านี้เข้ามาช่วยในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการรับ-ส่งข้อมูลข่าวสารอิเล็กทรอนิกส์ การทำธุรกรรมและให้บริการบนอินเทอร์เน็ต ตลอดจนการใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่ในสำนักงานใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เป็นอุปกรณ์หลักในการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับเครื่องคอมพิวเตอร์ในแต่ละวันพบว่ามีระยะเวลาการใช้งานนานกว่า 4 ชั่วโมง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพนักงานระดับปฏิบัติการจะพบว่ามีระยะเวลาการใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์นานกว่า 6 ชั่วโมงต่อวัน การใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานอาจส่งผลกระทบต่อสภาพร่างกายและประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ใช้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งมีผลการวิจัยเป็นจำนวนมากที่พบว่า การปฏิบัติงานที่ต้องใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานเกือบตลอดทั้งวันเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดภาวะความเสี่ยงต่อร่างกายในด้านต่าง ๆ เช่น อาการปวดบริเวณกล้ามเนื้อ คอและไหล่ ปวดขมับและศีรษะ อาการผิดปกติทางตา ตาแห้ง อาการเมื่อยล้าทางตา

อาการออฟฟิศซินโดรม (Office Syndrome) เป็นกลุ่มอาการที่พบบ่อยในคนทำงานสำนักงานที่นั่งทำงานกับคอมพิวเตอร์เป็นประจำและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม การนั่งทำงานตลอดเวลาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานมากกว่า 4 ชั่วโมงต่อวัน โดยไม่เปลี่ยนแปลงอิริยาบถ หรือระดับของโต๊ะทำงาน เก้าอี้ แป้นพิมพ์ คอมพิวเตอร์อยู่ในตำแหน่งที่ผิดลักษณะ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุทำให้เกิดอาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ อาการเกร็งสะสมของกล้ามเนื้อ และอาการอักเสบของกล้ามเนื้อ โดยกรมการแพทย์กล่าวว่าร้อยละ 10 ของประชากรในเขตเมืองมีภาวะเสี่ยงต่อการอาการออฟฟิศซินโดรมเพิ่มขึ้น สาเหตุสำคัญเกิดจากพฤติกรรมการทำงาน คือ มีอิริยาบถในการทำงานไม่เหมาะสมเป็นเวลานาน เช่น การนั่งหลังค่อม การนั่งทำงานกับคอมพิวเตอร์เป็นเวลานานมากกว่า 6 ชั่วโมงต่อวัน ทั้งยังส่งผลให้เกิดความเครียดสะสมตามมา ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยให้ความสำคัญต่อสุขภาพและสุขภาพจิตของพนักงานมากขึ้น โดยมีการประชาสัมพันธ์และรณรงค์ให้พนักงานบริหารร่างกายตามเวลาที่หน่วยงานกำหนด เช่น หยุดพักระหว่างเวลาทำงาน 5-10 นาที หรือในช่วงเวลาพักกลางวัน เป็นต้น

กลุ่มอาการออฟฟิศซินโดรมที่พบได้โดยทั่วไป คือ

1. กลุ่มปัญหาที่พบในระบบกล้ามเนื้อและกระดูกของร่างกาย (Musculoskeletal System) ได้แก่ อาการปวดเมื่อยและบาดเจ็บส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย เช่น คอ ไหล่ ข้อมือ หลังส่วนล่าง ขา เท้า
2. กลุ่มปัญหาที่พบในระบบการมองเห็น เช่น อาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อตา อาการตาแห้ง อาการตาพร่ามัว และอาการวุ้นในลูกตาเสื่อม
3. กลุ่มปัญหาด้านจิตใจ เช่น อาการเครียด วิดกกังวล นอนไม่หลับ
4. กลุ่มปัญหาสุขภาพอื่น ๆ เช่น ภาวะแพ้ปัสสาวะอักเสบ ความดันโลหิตสูง ปัญหาน้ำหนักตัวเพิ่ม ปวดศีรษะเรื้อรัง ภาวะอาหารอักเสบ กรดไหลย้อน เป็นต้น

ในกลุ่มอาการออฟฟิศซินโดรมที่กล่าวมาข้างต้น กลุ่มปัญหาที่พบในระบบกล้ามเนื้อและกระดูกของร่างกายเป็นกลุ่มปัญหาที่เด่นชัดและปรากฏในพนักงานสำนักงานจำนวนมากทั้งในเพศชายและเพศหญิง ซึ่งผลกระทบต่อสุขภาพโดยตรงต่อส่วนต่าง ๆ ของร่างกายเนื่องจากการปฏิบัติงานกับเครื่องคอมพิวเตอร์ จากการสำรวจกลุ่มพนักงานบริษัทในประเทศฝั่งยุโรป พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เข้ารับการปรึกษาจากแพทย์ เนื่องจากมีปัญหาอาการปวดเมื่อยตามส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาการปวดหลัง อาการปวดคอ ไหล่ และปวดศีรษะ ตามลำดับ ซึ่งแพทย์วินิจฉัยว่ามีความสัมพันธ์กับการทำงาน นอกจากนี้พบว่าปัญหาความเครียดยังส่งผลต่อการเกิดออฟฟิศซินโดรมถึงร้อยละ 80 สำหรับในประเทศไทยได้ทำการสำรวจในกลุ่มพนักงานสำนักพิมพ์แห่งหนึ่งจำนวน 400 คน พบว่ามีปัญหาออฟฟิศซินโดรมร้อยละ 60 ซึ่งไม่เพียงแต่มีอิทธิพลในการทำงานที่ไม่เหมาะสมเท่านั้น ยังพบปัจจัยสำคัญอื่น ๆ เช่น ลักษณะของโต๊ะและเก้าอี้ที่ไม่เหมาะสม ไม่มีที่พักพิงไว้รองรับหลังอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งท่าทางการใช้แป้นพิมพ์ที่ไม่เหมาะสมไม่ถูกต้องตามหลักกายศาสตร์ เนื่องจากเกิดการกดทับบริเวณข้อมือทำให้มีอาการอักเสบบริเวณเส้นเอ็นรวมทั้งเกิดภาวะพังผืดหนา ส่งผลทำให้เกิดอาการชาบริเวณนิ้วและข้อมือตามมา

สำหรับงานภายในสำนักงาน ความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากการที่พนักงานเจ็บป่วยด้วยโรคระบบกล้ามเนื้อและกระดูกจากการปฏิบัติงานกับคอมพิวเตอร์ นอกจากจะทำให้พนักงานเสียเวลาในการทำงานแล้ว ในส่วนของผู้ประกอบการก็ต้องสูญเสียแรงงานในการทำงาน และยังส่งผลต่อการดำเนินงานได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจจะส่งผลกระทบต่อเนื่องไปยังระบบเศรษฐกิจของสถานประกอบการ และระบบเศรษฐกิจของประเทศในภาพรวมอีกด้วย การคิดหาวิธีแก้ไขและปรับปรุงสภาพการทำงานให้กับพนักงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการลงทุนด้านความปลอดภัย ซึ่งหากสถานประกอบการใดที่มีการบริหารจัดการงบประมาณด้านความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ปัญหาการบาดเจ็บที่เกิดจากการทำงานของสถานประกอบการก็จะลดลง

บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ หน่วยงาน Workplace Solution เป็นสถานประกอบกิจการหนึ่งที่เล็งเห็นความสำคัญในการแก้ไขปัญหา Office Syndrome ในพนักงานสำนักงานที่ปฏิบัติงานกับคอมพิวเตอร์ และมีแนวทางการปรับปรุงสภาพการทำงานพร้อมกับสถานงานให้มีความเหมาะสมกับพนักงานที่ประสบความสำเร็จในระดับประเทศ ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาการบริหารความปลอดภัยกับมูลค่าการลงทุนในสำนักงาน Workplace Solution บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อลดอัตราป่วยด้วยโรคระบบกล้ามเนื้อและกระดูก และนำแนวทางที่ได้มาสู่นโยบายในการลงทุนด้านความปลอดภัยสำหรับพนักงาน เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพของพนักงาน ซึ่งเป็นผลดีแก่พนักงานและต่อสถานประกอบกิจการเพื่อใช้เป็นแบบอย่างในการบริหารจัดการด้านการลงทุนเพื่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์หลัก

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ หน่วยงาน Workplace Solution

วัตถุประสงค์รอง

1. เพื่อศึกษามูลค่าการลงทุนในการป้องกันปัญหา Office Syndrome ของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ หน่วยงาน Workplace Solution
2. เพื่อวิเคราะห์มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจจากโครงการปรับปรุงสถานงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานกับคอมพิวเตอร์ของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

1.3 สมมติฐานในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ ดังนี้

- 1.3.1 ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการจัดการความปลอดภัยที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
- 1.3.2 บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่มีมูลค่าความเพิ่มทางเศรษฐกิจจากการปรับปรุงสถานงานคอมพิวเตอร์มากกว่า 2 ล้านบาท

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการด้านความปลอดภัย และทำการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ จากการสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เป็นการศึกษาการจัดการความปลอดภัยกับมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจจากการลงทุนในการปรับปรุงสถานีสานคอมพิวเตอร์ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานกับคอมพิวเตอร์ บริษัท ปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน) ในหน่วย Workplace Solution

1.2 ศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ข้อมูลการเจ็บป่วยด้วยโรคระบบกล้ามเนื้อและกระดูกของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

2. ขอบเขตด้านประชากร

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานกับคอมพิวเตอร์ บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานพนักงานที่ปฏิบัติงานกับคอมพิวเตอร์ บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ในหน่วย Workplace Solution จำนวน 41 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

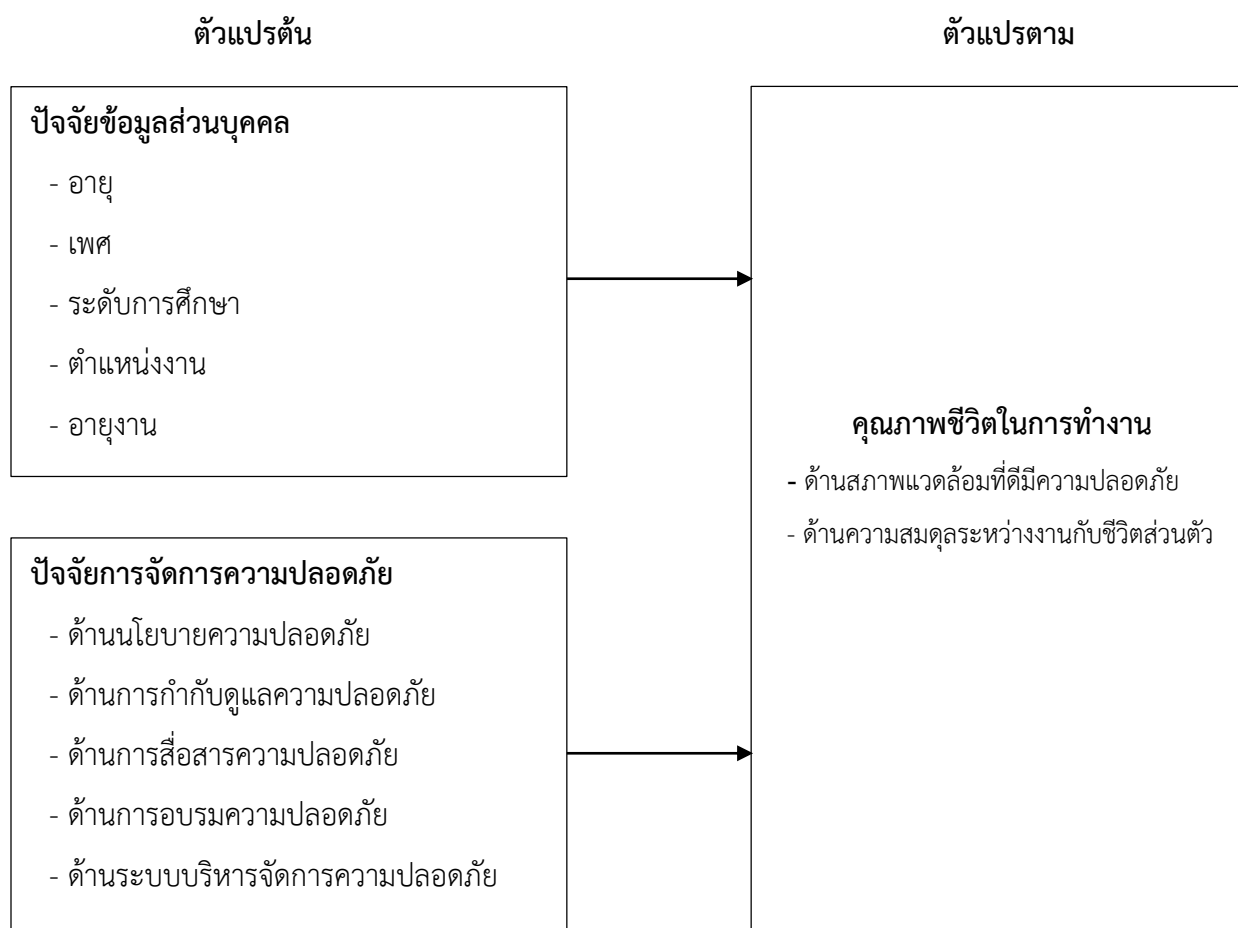
ศึกษาข้อมูลในปี พ.ศ. 2560 – 2561

4. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

4.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยการจัดการความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) หน่วยงาน Workplace Solution

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจของบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) หน่วยงาน Workplace Solution

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 คำจำกัดความการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ ระดับการรับรู้ที่แตกต่างกันไปของลูกจ้างที่มีต่อชีวิตการทำงานหรือเกี่ยวกับงานของแต่ละบุคคล โดยแบ่งเป็นด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยและด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

นายจ้าง หมายถึง นายจ้างในสถานประกอบกิจการบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

พนักงาน หมายถึง เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) และผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

การจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือสภาพการทำงาน ซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจหรือสุขภาพอนามัยอันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน โดยแบ่งเป็น ด้านนโยบายความปลอดภัยฯ ด้านการกำกับดูแล ด้านการสื่อสาร ด้านการอบรมความปลอดภัยฯ ด้านระบบบริหารจัดการ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำข้อมูลที่ได้ไปวางแผนเพื่อความปลอดภัยในการทำงานของบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บริษัทมีการลงทุนในการป้องกันด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานกับคอมพิวเตอร์ของ ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)
3. สร้างแรงจูงใจให้กับผู้บริหารสถานประกอบกิจการให้ดำเนินการป้องกันปัญหา Office Syndrome และสามารถลดความสูญเสียทางเศรษฐศาสตร์ได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาและวิเคราะห์การลงทุนด้านความปลอดภัยในพนักงานสำนักงานของบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ หน่วยงาน Workplace Solution ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการด้านความปลอดภัย
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. แนวคิดเรื่องการวิเคราะห์ทางเศรษฐศาสตร์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการด้านความปลอดภัย

2.1.1 ความหมายของความปลอดภัย

จากการศึกษาเอกสารพบว่า ความหมายของความปลอดภัย ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Bird & German (1991, p.18 อ้างอิงในนายสุรัชย์ ตริยศิลานันท, 2552) ได้ให้ความหมายความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง เหตุการณ์ที่ไม่พึงปรารถนา อันเป็นผลให้เกิดอันตรายต่อคน เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สิน ซึ่งความปลอดภัยนั้น สามารถกระทำได้โดยการป้องกัน และควบคุมการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานให้น้อยที่สุด

ขวลิต หมั่นนุช (2540, หน้า 16) กล่าวว่า ความปลอดภัย คือ เหตุการณ์ หรือการกระทำที่ปราศจากอุบัติเหตุอันตราย ปราศจากการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน หรือเหตุการณ์ที่ไม่ก่อให้เกิดความสูญเสียใดๆ ทั้งสิ้น เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ

พัชรา กาญจนารัญญ์ (2544, หน้า 46) ความปลอดภัย หมายถึง สภาวะการปราศจากภัยหรือการพินัย รวมถึงการปราศจากอันตราย (danger) การบาดเจ็บ (injury) การเสี่ยงภัย (risk) หรือการสูญเสีย (loss) และความปลอดภัยในการทำงานนั้น เป็นการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย โดยปราศจากเหตุการณ์ที่ทำให้บาดเจ็บ เจ็บป่วย เสียชีวิต หรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับบุคคล หรือทรัพย์สิน

วิจิตรา วิเชียรชม (2545, หน้า 189) ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือสภาพการทำงาน ซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตราย การเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานต่อผู้ปฏิบัติงาน หรือความเดือดร้อนเนื่องจากการทำงานหรือเกี่ยวกับงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (2544, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ภาวะที่ปราศจากอันตรายอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุการเจ็บป่วยในการทำงาน รวมถึงปราศโอกาสที่จะก่อให้เกิดอันตรายด้วย ทั้งต่อบุคคล ทรัพย์สิน และสิ่งแวดล้อม และการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน เป็นการ จัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานให้มีความปลอดภัยผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่ในการจัดการและดำเนินการ โดยการจัดวางอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานให้ปลอดภัย หรือแม้แต่ตรวจสอบเครื่องมือให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเสมอและใช้งานได้อย่างถูกวิธีและปลอดภัย การอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้แก่พนักงาน และจัดคู่มือความปลอดภัยในการทำงานเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตาม

พระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2554, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายความว่า การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัยอันเนื่องจากการทำงาน หรือเกี่ยวกับการทำงาน

วิฑูรย์ สิมะโชติ และวีรพงษ์ เณลิจิระรัตน์ (2556, หน้า 19) กล่าวว่า ความปลอดภัย หมายถึง การปราศจากภัย ซึ่งในทางปฏิบัติเป็นไปได้ที่จะจัดภัยทุกชนิดให้หมดไปโดยสิ้นเชิง ความปลอดภัยจึงให้รวมถึงการปราศจากอันตรายที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นด้วย

สุรพล พยอมแย้ม (2541, หน้า 286) ได้กล่าวว่า ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่มีอุปสรรคใดๆ ขัดขวาง ซึ่งอุปสรรคนั้นอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ อุปสรรคที่ทราบและคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าตามข้อมูลที่มีอยู่ และอุปสรรคที่ไม่คาดคิดและมิได้ควบคุมไว้ก่อน อุปสรรคประเภทหลังนี้เรียกรวมๆ กันว่า “อุบัติเหตุ”

จากความหมายของความปลอดภัยในการทำงานที่มีผู้ให้ความหมาย พอสรุปได้ว่า ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ปราศจากอันตรายในขณะทำงาน รวมทั้งโอกาสเสี่ยงที่จะเกิดการบาดเจ็บ พิการ ตาย และเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสูญเสียต่อร่างกาย และทรัพย์สิน

2.1.2 หลักการจัดการด้านความปลอดภัย

บรรยงค์ โตจินดา (2543) ได้กล่าวถึงหลักการจัดการความปลอดภัยในการทำงานดังต่อไปนี้

1. การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การจัดบริเวณที่ทำงานให้ปลอดภัยเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ควรมีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งานได้อย่างปลอดภัยและหาวิธีการทำงานที่ปลอดภัยให้แก่บุคลากร

2. จัดตั้งคณะกรรมการหรือมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน มีการจัดร่างระเบียบกฎต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย โดยมีคณะกรรมการรักษาระเบียบ จัดทำป้ายคำเตือนที่ชัดเจน รวมทั้งให้มีผู้ดูแลรักษาความปลอดภัย โดยเฉพาะในสถานที่อันตราย

3. การให้การศึกษา และฝึกอบรมกับบุคลากรในด้านความปลอดภัย จัดทำคู่มือ แนะนำเรื่องการใช้เครื่องมือ เครื่องจักรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความปลอดภัย จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาในด้านความปลอดภัยเสมอ จัดให้มีการซ้อมและเตรียมความพร้อมเป็นกิจกรรมเพื่อความปลอดภัย เช่น ซ้อมดับเพลิงในอาคารสูงและในโรงงาน เป็นต้น

4. การติดตามผลของการปฏิบัติงานในด้านความปลอดภัย มีการตรวจสอบสภาพของที่ทำงาน ตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรจากสารพิษที่จะเกิดขึ้น ให้มีสถานพยาบาล การปฐมพยาบาลเบื้องต้นในองค์กร จัดให้มีผู้ดูแลความปลอดภัย ความสะอาดของสถานที่ทำงาน

5. การจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัย โดยการแบ่งแยกความรับผิดชอบดังนี้

5.1 จัดตั้งคณะบุคคล เพื่อรับผิดชอบในการแก้ไขอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยงานนโยบาย เกี่ยวกับการป้องกันและรักษาความปลอดภัยทำการตรวจทบทวนผลงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายด้านความปลอดภัย มีการติดตามและวิเคราะห์แนวโน้มที่จะเป็นสาเหตุของความไม่ปลอดภัย จัดทำงบประมาณรายจ่ายต่าง ๆ

5.2 คณะกรรมการ มีหน้าที่ดำเนินงานเกี่ยวกับความปลอดภัย โดยจัดประชุมปรึกษาเพื่อจัดทำโครงการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัย ประมวลข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันรักษาความปลอดภัยดำเนินการแก้ไขหากมีอุบัติเหตุเกิดขึ้น ทำการตรวจสอบและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ

5.3 ผู้ตรวจสอบความปลอดภัย ทำหน้าที่ในด้านการรายงานต่อผู้บริหารถึงความบกพร่องของอุปกรณ์ที่ตรวจสอบเพื่อหาทางป้องกันมีการบันทึกและรายงานทุกสัปดาห์ เป็นผู้ร่วมแก้ไขและตรวจสอบรวมทั้งวิเคราะห์หาข้อมูลสรุป เก็บสถิติและข้ออ้างอิงต่าง ๆ หากมีอุบัติเหตุเกิดขึ้น รวมทั้งเป็นผู้ประสานงานในกิจการที่เกี่ยวกับความปลอดภัย และการป้องกันอุบัติเหตุ

5.4 หัวหน้างาน มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อสภาพแวดล้อม จะต้องทำการบันทึกงานการวิเคราะห์อุบัติเหตุ ปัญหาสุขภาพอันเนื่องมาจากสารพิษ ฝุ่นละออง และบันทึกเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตรวจสอบสภาพของอุปกรณ์ต่าง ๆ ป้องกันและแก้ไขสิ่งที่จะก่อให้เกิดอุบัติเหตุ สุขภาพของบุคลากร ติดตามสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติงาน เพื่อความเหมาะสมในการป้องกันด้านสุขภาพและอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น

5.5 ผู้ปฏิบัติงาน มีหน้าที่โดยตรงที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งและข้อแนะนำของผู้บังคับบัญชา หากผู้ปฏิบัติงานพบว่าเกิดความไม่ปลอดภัยขึ้นในหน่วยงานควรรีบแจ้งต่อหัวหน้าหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อหาทางแก้ไขป้องกัน

สมบูรณ์ ขจรเดชศักดิ์ (2549) กล่าวถึง การจัดการด้านความปลอดภัยของการทำงานในโรงงานนั้น มีขอบเขตเกี่ยวกับการจัดองค์การ ลักษณะของหน่วยงานและลักษณะงาน หลักการจัดการความปลอดภัยของการทำงานมีองค์ประกอบสำคัญต่อไปนี้

1. นโยบาย ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบายที่มีความชัดเจน ไม่กว้างเกินไป ต้องครอบคลุมถึงผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เป็นรูปธรรม สามารถปฏิบัติได้ เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร และประชาสัมพันธ์ให้ทุกหน่วยงานได้รู้

2. การจัดองค์กร การจัดองค์กรด้านความปลอดภัยขึ้นอยู่กับลักษณะของธุรกิจ เช่น ขนาดจำนวนพนักงาน ลักษณะงาน ผู้ที่รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยอาจจะมีจำนวนมากหรือน้อยต้องแบ่งหน้าที่ให้ครบถ้วน

3. บุคลากร ผู้ที่ทำหน้าที่ด้านความปลอดภัยนี้ ต้องมีคุณสมบัติเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยของการทำงานในโรงงานดี สามารถดูแลให้มีความปลอดภัยได้

4. การจัดการเกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เรื่องนี้มีความสำคัญ ผู้รับผิดชอบต้องมีการบริหารจัดการที่ดี เช่น เลือกอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับสภาพงาน วิธีการใช้ที่ถูกต้อง การตรวจสอบ การบำรุงรักษา รวมทั้งการเบิกจ่าย เป็นต้น ถ้าการจัดการบริหารอุปกรณ์ป้องกันอันตรายไม่ดี ทำให้เกิดอันตรายแทนที่จะมีความปลอดภัย

5. การฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน การให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการฝึกอบรมมีความจำเป็น เพื่อเพิ่มทักษะด้านความรู้ ความชำนาญ และประสิทธิภาพด้านความปลอดภัย ผู้รับผิดชอบพิจารณาให้การอบรมอย่างเหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงเป้าหมายของธุรกิจด้วย

กล่าวโดยสรุป การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน เป็นการจัดระบบการเสริมสร้างความปลอดภัยเข้าไปในกระบวนการผลิต เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง และมีวิธีการจูงใจพนักงานให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมด้านความปลอดภัย ซึ่งมีการจัดการความปลอดภัยในการทำงานตามนโยบายของหน่วยงานโดยมีการกำหนดนโยบายตามกฎหมายอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารพบว่า มีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

Newstrom & Davis (2002 อ้างใน สุมิตา เหมือนครุฑ, 2550) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) โดยความหมายแรก หมายถึง การที่พนักงานเห็นพ้องต้องกันของความพอใจโดยรวมต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนอีกความหมายหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง โครงการหรือแนวทางต่างๆ ที่องค์กรตระหนักและยอมรับในการแสดงความรับผิดชอบต่อส่งเสริมและปรับปรุงการทำงานและสภาพการทำงานที่ดีของพนักงาน ได้แก่ การสื่อสารแบบเปิดภายในองค์กร ความยุติธรรมในการให้รางวัลหรือผลตอบแทนต่อพนักงานที่ปฏิบัติงานดี ความมั่นคงและพึงพอใจในการทำงาน การดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้างาน และการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน เป็นต้น

Walton (1973 อ้างใน กษมา ทองขลิบ, 2550) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงานโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และยังมีความหมายที่กว้างขึ้นมิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมไปถึงความต้องการ และความปรารถนาในชีวิต ของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย

บุญแสง ชีระภากร (2533) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะ เฉพาะตัวบางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อม และค่าตอบแทนบางคนเน้นความก้าวหน้าในอนาคตและลักษณะอื่นๆ ที่แตกต่างกันออกไปมากมาย

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2533) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงคนที่ใช้ชีวิตร่วมกันในที่ทำงานเป็นเวลานาน มีผลประโยชน์ร่วมกันให้ความสนใจและมีความเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานทั้งในระดับเสมอกันและต่างกัน ทำให้เกิดความสำเร็จในองค์กรและส่งผลกระทบโดยตรงกับความสำเร็จของพนักงานโดยตรง และพนักงานมีทัศนคติในทางเสริมสร้างองค์กรถือว่าการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2533) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะมนุษย์ คุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การสร้างสภาวะขององค์กรที่กระตุ้นคนให้มีการเรียนรู้และพัฒนา ให้สามารถมีอิทธิพลและควบคุมการทำงานของพวกเขาได้ และให้คนทำงานมีความน่าสนใจและมีความหมาย เพื่อเป็นการตอบสนองความพอใจส่วนบุคคลของพวกเขาได้

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผู้ให้ความหมาย พอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของพนักงานต่อการได้รับการตอบสนองความต้องการของตน จากการปฏิบัติงาน หรือการสนองความต้องการของพนักงานจากงานที่ปฏิบัติ จากองค์กร และจากสภาพแวดล้อมของงาน

2.2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973 อ้างใน กษมา ทองขลิบ, 2550) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล ว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่พนักงานได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน พนักงานมีความรู้สึกว่ามีค่าเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่นๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Health and Safety at Workplace) หมายถึงการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล (Opportunity for Human Capacity Development) หมายถึง โอกาสในการสร้างเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน เพื่อพร้อมที่จะปฏิบัติงานและใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยพนักงานได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติ

4. โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Opportunity for Job Security and Advancement) หมายถึง พนักงานได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มขีดความสามารถของตนเอง มีแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่

สูงขึ้น จนประสบผลสำเร็จในหน้าที่การทำงานให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน สมาชิก ครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานว่ามีความมั่นคง ไม่ถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบจนขาดความมั่นใจในงานที่รับผิดชอบ

5. การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Participation and Social Integration) หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อหน่วยงาน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ สมาชิกให้การยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี

6. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน (Rights at Work) หมายถึง การที่พนักงานได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติร่วมกันและต้องเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน โดยพิจารณาจากลักษณะความเป็นส่วนตัว พนักงานมีสิทธิจะปกป้องข้อมูลเฉพาะส่วนตน ครอบครัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแต่อย่างใด มีอิสระในการพูดและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการปฏิบัติต่อผู้บริหาร

7. การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม (Work and Life) หมายถึง พนักงานควรได้รับการจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ

8. การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Work) หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมจะก่อให้เกิดความรู้สึกรักที่มีคุณค่า เห็นความสำคัญของงานและอาชีพ

Skrovan (1983 อ้างใน พงนิ ฐอสุวรรณ, 2549) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีองค์ประกอบ 3 ประการดังต่อไปนี้

1. การพัฒนา (Development) คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการและการดำเนินงานด้านต่างๆ ที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2. การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Dignity) คือ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ ได้รับการยกย่องหรือยอมรับในความสามารถ การที่บุคคลได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรจะทำให้บุคคลนั้นเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มากยิ่งขึ้น ส่งผลให้องค์กรได้ผลผลิตมากขึ้น

3. การปฏิบัติงานในแต่ละวัน (Daily Practice) กล่าวคือ โดยทั่วไปบุคคลต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมงกับการทำงานในแต่ละวัน ย่อมต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลรวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ จำเป็นที่องค์กรจะต้องมีระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงาน มีการประสานงานที่ดีเพื่อให้บุคคลสามารถไปถึงเป้าหมายได้

2.3 แนวคิดเรื่องการวิเคราะห์ทางเศรษฐศาสตร์

การดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยก็เช่นเดียวกัน ผู้ดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นส่วนราชการ สถานประกอบการ หรือตัวลูกจ้างเอง ก็ต้องเผชิญหน้ากับการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะสถานประกอบการ ที่จะต้องหาจุดสมดุลระหว่างความอยู่รอดขององค์กรเชิงธุรกิจ การปฏิบัติตามกฎหมายและความรับผิดชอบต่อสังคม หรืออีกนัยหนึ่งคือการดูแลให้ลูกจ้างปลอดภัยและมีสุขภาพอนามัยที่ดี ซึ่งจะแตกต่างกับหน่วยงานราชการและลูกจ้างที่มีจุดหมายหลักเดียวกันคือ ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง โดยจะคำนึงถึงปัจจัยเชิงเศรษฐศาสตร์เป็นรอง

การดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยส่วนใหญ่มักจะไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงินหรือผลกำไรทางตรงจากการประกอบการ (รูปธรรม) และมักจะเป็นผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นหลังจากการดำเนินงานผ่านไปชั่วระยะหนึ่ง จึงทำให้เกิดแนวคิดเรื่อง “เศรษฐศาสตร์ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย” ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญเพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารว่าจะเลือกดำเนินโครงการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยใดก่อนหรือหลัง และจะอย่างไรให้องค์กรอยู่รอดอย่างสมดุล กฎหลักของวิชาเศรษฐศาสตร์ คือการนิยามค่าใช้จ่าย (Costs) และผลประโยชน์ (Benefits) ที่เกิดขึ้นทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ ซึ่งการนิยามที่แตกต่างกัน ก็จะทำให้ผลการวิเคราะห์ออกมาแตกต่างกันพร้อมกับการตีค่าของค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ที่ได้รับ โดยการตีค่าจะขึ้นอยู่กับมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders' point of view) ซึ่งในการวิเคราะห์ต้นทุนและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนั้น ก็คือการตั้งราคาให้ค่าใช้จ่ายและผลลัพธ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นงานที่ซับซ้อนและยุ่งยาก โดยที่ราคาที่ตั้งขึ้นนี้ต้องสะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าของทรัพยากรที่จะถูกใช้ไปอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเหมาะสม ค่าใช้จ่ายที่สำคัญด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย คือ การสูญเสียผลผลิต หรือประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลง และค่าใช้จ่ายทางอ้อมที่เกิดขึ้นเนื่องจากความเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุที่เกี่ยวข้องกับการทำงานปัจจัยสำคัญอื่นๆ ของการวิเคราะห์ทางเศรษฐศาสตร์ คือ

1. กรอบเวลาของการวิเคราะห์ อย่างที่กล่าวมาข้างต้น ผลประโยชน์ที่ได้รับด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยมักจะเกิดขึ้นหลายปีหลังจากมีการดำเนินการแล้ว ดังนั้น การกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมให้ครอบคลุมระยะเวลาที่จะสามารถมองเห็นผลประโยชน์ที่ได้รับซึ่งอาจถูกมองข้ามได้จะทำให้การวิเคราะห์มีความสมบูรณ์มากขึ้น

2. การแจกแจงค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ที่ได้รับที่สัมพันธ์และเกี่ยวข้องทางด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยทั้งหมด ต้องให้ครอบคลุม ครบถ้วน และถูกต้อง

3. แนวคิดเรื่อง “ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น” (Incremental costs) จากการดำเนินงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการดำเนินงานภายใต้โครงการต่างๆ นอกเหนือจากการดำเนินงานปกติขององค์กร ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริง

4. การวิเคราะห์ความไวต่อการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่างๆ (Sensitivity analysis) เพื่อที่จะศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่างๆ ที่แตกต่างไปจากสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลกระทบที่สำคัญต่อผลการวิเคราะห์ทางเศรษฐศาสตร์ได้

ในเชิงทฤษฎี การแข่งขันทางการตลาดควรจะนำไปสู่การจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม และเพียงพอ อย่างไรก็ตาม ในกรณีของการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย จะมีความแตกต่างออกไปจากสมมติฐานนี้ กล่าวคือ นายจ้างมักจะไม่ให้ความสำคัญกับผลกระทบที่เป็นลบที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการผลิต/ผลผลิต นั่นก็คือ ต้นทุนของความเจ็บป่วยและความพิการของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศกำลังพัฒนา ค่าใช้จ่ายเหล่านี้มักจะถูกรับโดยตัวลูกจ้างเอง ครอบครัวของลูกจ้าง และสังคม(รัฐบาล หรือองค์กรไม่แสวงหาผลประโยชน์ต่างๆ) ดังนั้น กลไกทางการตลาดอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอที่จะทำให้มีการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้การออกกฎหมายและการสร้างแรงจูงใจเชิงธุรกิจเข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยการแก้ปัญหาและการจัดการกับผลกระทบเชิงลบด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการผลิตโดยตรง เป็นที่มาของการออกกฎหมาย ซึ่งต้องให้ชัดเจน และครอบคลุม โดยประสิทธิผลของการมีกฎหมายขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการบังคับใช้กฎหมาย ได้แก่ การตรวจด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และการลงโทษสถานประกอบกิจการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายที่ชัดเจน จากหลักฐานทางวิชาการแสดงให้เห็นชัดเจนว่า การตรวจด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ถูกต้อง และครอบคลุม และการลงโทษสถานประกอบกิจการที่ไม่ดำเนินการตามกฎหมายอย่างจริงจัง จะช่วยลดการหยุดงานจากอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้ถึงร้อยละ 22

การสร้างแรงจูงใจเชิงธุรกิจให้แก่สถานประกอบกิจการ เป็นกลยุทธ์สำคัญที่สนับสนุนให้เกิดการดำเนินงานการพัฒนา และการปรับปรุงด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานประกอบกิจการอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ตัวอย่างสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในประเทศไทย ได้แก่ การเพิ่ม/ลดเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน ตามความเสี่ยงและผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในปีที่ผ่านมาการสนับสนุนเงินทุน ความรู้เชิงเทคนิค และอุปกรณ์ จากหน่วยงานภาครัฐ และองค์กรต่างๆ เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานประกอบกิจการ และการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการสร้างภาพลักษณ์เรื่อง “ความรับผิดชอบต่อสังคม” โดยเฉพาะด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และให้ถือเป็นคุณค่าหลักขององค์กร เพื่อเหตุผลความได้เปรียบทางการค้ากับคู่ค้าบริษัทข้ามชาติ

โดยสรุป เศรษฐศาสตร์ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ถือเป็นศาสตร์ที่สำคัญที่ช่วยให้ลูกจ้าง นายจ้าง และภาครัฐ ใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม การประเมินทางเศรษฐศาสตร์ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย เช่น ผลจากการวิเคราะห์ต้นทุนและ

ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำโครงการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ซึ่งถือว่าเป็นหนึ่งในหลักฐานเชิงประจักษ์ทางธุรกิจในมุมมองของนายจ้าง ที่อาจกระตุ้นให้นายจ้างดำเนินการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย อีกทั้งยังเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักการ เพื่อการพิจารณาจัดสรรทรัพยากร และการดำเนินงานภายใต้โครงการต่างๆ เพื่อการพัฒนาด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของนายจ้าง รัฐบาล และองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยภายในประเทศ

พนิดา อร่ามจรัส (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพนักงานในกลุ่มบริษัทโทรีเซนไทย เอเดียนต์ซีย์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา พนักงานในบริษัทโทรีเซนไทย เอเดียนต์ซีย์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานที่มีเพศและอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

สุรัชย์ แก้วพิกุล (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ผลการวิจัย พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ 81.6 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 27.2 มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 40.8 ศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 45.2 มีชั้นยศระหว่างพันตำรวจโท คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ด้านความมั่นคงมีโอกาพัฒนาความสามารถและความก้าวหน้าในงาน ด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายอยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ ความเพียงพอของรายได้ ชั้นยศแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยพนักงานสาขาบางปะอินเห็นว่าทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานสาขานวนคร

อุมาพร มุลมณี (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ อายุงาน พื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อศึกษาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานเพศชายกับเพศหญิงมีความคิดเห็นด้านสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงเห็นว่าทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเพศชาย

แก้วฤทัย แก้วชัยเทียม (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้การจัดการความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีการจัดการความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยและประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้การจัดการความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน มีเพียงพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้การจัดการความปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยและประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.312

ฤทธิ์ชาติ อินโสม (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับหลักการป้องกันและลดอุบัติเหตุในสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล โดยทำการศึกษาถึง ความสัมพันธ์และประสิทธิภาพของการบริหารงานของคณะกรรมการความปลอดภัยฯ ในการทำงานกับหลักการป้องกันและลดอุบัติเหตุ รวมทั้งการสนับสนุนจากนายจ้างเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการบริหารของคณะกรรมการความปลอดภัยฯ ในการทำงานกับหลักการป้องกันและลดอุบัติเหตุ โดยเฉลี่ยพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษาของผลการบริหารของคณะกรรมการความปลอดภัยฯตามบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายระหว่างก่อนและหลังประกาศใช้กฎหมาย พบว่า อัตราการเกิดอุบัติเหตุไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากนายจ้างกับผลการป้องกันและลดอุบัติเหตุโดยเฉลี่ยพบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัยฯกับการสนับสนุนจากนายจ้างพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ

อโณทัย ภูวนวิทยาคม (2537) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ค่าใช้จ่ายและการจัดการด้านความปลอดภัย ในฐานะตัวทำนายความสูญเสียจากการเกิดอุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรมเขตภาคเหนือตอนบน ซึ่งมี

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการป้องกันอุบัติเหตุ การจัดการด้านความปลอดภัยและความสัมพันธ์ระหว่างค่าใช้จ่ายและการจัดการด้านความปลอดภัยกับความสูญเสียจากการเกิดอุบัติเหตุในโรงงานการผลิตเขตภาคเหนือตอนบน ผลการศึกษาพบว่า

1. ค่าใช้จ่ายในการป้องกันอุบัติเหตุ พบว่า มีโรงงานที่ไม่มีค่าใช้จ่ายด้านความปลอดภัย ร้อยละ 44.2-63.6 เมื่อพิจารณาตามกลุ่มตัวอย่างโรงงานที่มีค่าใช้จ่าย ปรากฏว่าร้อยละ 29.4 ที่มีค่าใช้จ่ายน้อยกว่า หรือเท่ากับ 3,750 บาทต่อปี ส่วนค่าใช้จ่ายในการจัดซื้ออุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล พบว่า โรงงานที่มีค่าใช้จ่ายในการซื้ออุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาทต่อปีร้อยละ 51.3-70.3 และกลุ่มตัวอย่างโรงงานที่มีค่าใช้จ่ายในการซื้ออุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล มีค่ามากกว่า 5,500 บาทต่อปี ร้อยละ 21.6

2. การจัดการด้านความปลอดภัยในโรงงาน พบว่าด้านการกำหนดนโยบายและมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ ส่วนใหญ่โรงงานจะมีการกำหนดนโยบายและมอบหมายหน้าที่เป็นลายลักษณ์อักษร ร้อยละ 63.8-81.2 โดยมีผู้บริหารร่วมกับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยเป็นผู้กำหนดนโยบายร้อยละ 46.3 - 65.6 และจะแจ้งนโยบายด้านความปลอดภัยโดยการติดประกาศให้ทราบมากที่สุดถึงร้อยละ 54.4-73.0

ด้านการคัดเลือกลูกจ้างใหม่ การเปลี่ยนงาน การทดสอบและการบรรจุงาน ส่วนใหญ่จะพิจารณาคัดเลือกลูกจ้างใหม่ โดยกำหนดกฎเกณฑ์บางตำแหน่ง ร้อยละ 34.5-53.7 ทดสอบความถนัดก่อนการบรรจุงาน โดยการทดสอบบางตำแหน่งร้อยละ 50.3-69.3 และส่วนใหญ่พบว่าไม่มีการตรวจสอบสุขภาพคนงานก่อนบรรจุงาน ร้อยละ 50.3-69.3 ส่วนการเปลี่ยนงานให้คนงานจะหาเฉพาะในรายที่บาดเจ็บไม่สามารถทำงานเดิมได้มากที่สุด ร้อยละ 34.5-53.7

ด้านแผนฉุกเฉินและแผนควบคุมความหายนะ ส่วนใหญ่โรงงานจะมีการวางแผนฉุกเฉิน วางแผนควบคุมอุบัติเหตุ และวางแผนป้องกันอัคคีภัยเป็นลายลักษณ์อักษร มีการกำหนดหน้าที่การปฏิบัติอย่างชัดเจน ส่วนกรณีการวางแผนช่วยเหลือกรณีฉุกเฉิน ส่วนใหญ่จะมีเพียงลายลักษณ์อักษร แต่ไม่มีการอบรมปฏิบัติ ร้อยละ 30.7-49.7

ด้านกฎระเบียบแห่งความปลอดภัย โรงงานส่วนใหญ่มีการควบคุมบังคับใช้กฎระเบียบความปลอดภัย โดยการตักเตือนด้วยวาจาในกรณีที่ทำผิด ร้อยละ 47.3-66.5 และจะมีการกำหนดการตรวจสอบด้านความปลอดภัยเป็นลายลักษณ์อักษรร้อยละ 39.5-58.7

ด้านการจัดองค์กรความปลอดภัย ส่วนใหญ่โรงงานจะมีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย ร้อยละ 52.4-71.2 และจะมีประชุมคณะกรรมการความปลอดภัย 2-3 ครั้งต่อปี

3. ความสัมพันธ์ระหว่างค่าใช้จ่ายและการจัดการด้านความปลอดภัยกับความสูญเสียจากการเกิดอุบัติเหตุ

ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการป้องกันอุบัติเหตุในโรงงาน ซึ่งได้แก่ ค่าใช้จ่ายด้านความปลอดภัยในโรงงาน เช่น การอบรมสัมมนา จัดนิทรรศการ ฯลฯ มีความสัมพันธ์กับความสูญเสียจากการเกิดอุบัติเหตุที่ระดับ 0.05 ส่วนค่าใช้จ่ายในการจัดซื้ออุปกรณ์จากการเกิดอุบัติเหตุอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การจัดการด้านความปลอดภัยเกือบทุกด้าน ได้แก่ ด้านกำหนดนโยบายและมอบหมายหน้าที่ การเปลี่ยนงาน การทดสอบและการบรรจงาน ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและให้การสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านกฎระเบียบแห่งความปลอดภัย ด้านการจัดองค์กร ความปลอดภัย มีประเด็นของการจัดการที่น่าสนใจบางประเด็นมีความสัมพันธ์กับความสูญเสียจากการเกิดอุบัติเหตุที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านแผนฉุกเฉินและแผนควบคุมความหายนะ มีความสัมพันธ์กับความสูญเสียจากการเกิดอุบัติเหตุอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Vassie L.,Cox S. (1998) ได้ทำการศึกษาถึงความสนใจของธุรกิจ SMEs ในการสมัครใจขอการรับรองระบบบริหารสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า เหตุผลหลัก เกี่ยวกับความสนใจในหลักของระบบจัดการที่ชัดเจน โดย SMEs มีความต้องการปรับปรุงหรือทำให้เกิดความเชื่อมั่นในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้าและเป็นการยกระดับขององค์กร ลักษณะสำคัญที่ต้องการในระบบการจัดการคือ ทำให้ต้นทุนต่ำ ง่ายต่อการบำรุงรักษาและความต้องการองค์กรที่มีขนาดเล็ก อุปสรรคในการเข้าร่วมคือ อำนาจของหน่วยงานราชการในการติดตามระบบคุณภาพของธุรกิจขนาดเล็ก สิ่งที่เกี่ยวข้องกับวิธีการและความเข้าใจความสำคัญของสุขภาพและความปลอดภัยในธุรกิจ สิ่งที่เหมาะสมคือ ตัวชี้วัด ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพ ความตั้งใจในการทำระบบการจัดการอาจจะแสดงถึง ความเป็นไปได้ของการนำมาซึ่งการยอมรับในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยและการปรับปรุงธุรกิจ SMEs ในอังกฤษ

Colin Fuller (1999) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบประสิทธิภาพของสุขภาพและความปลอดภัย จากการแข่งขันความปลอดภัยบริษัท ซึ่งเป็นการศึกษาที่บรรยายถึงโปรแกรมการตรวจสอบที่เป็นการพัฒนาตามวิธีของการวัดประสิทธิภาพสุขภาพและความปลอดภัย โปรแกรมการตรวจสอบเป็นการปรับปรุงตามการแข่งขันความปลอดภัยในการบริการน้ำในประเทศอังกฤษ ในระยะเวลา 3 ปี ที่ผลได้ถูกนำมาใช้ในการเปรียบเทียบระบบการจัดการสุขภาพและความปลอดภัยของบริษัท โปรแกรมการตรวจสอบซึ่งเป็นพื้นฐานของแนวทางของนักบริหารสุขภาพและความปลอดภัย สำหรับการจัดการระบบสุขภาพและความปลอดภัยเพื่อใช้กำหนดวิธีการที่จะทำให้เข้าใจระบบสุขภาพและความปลอดภัย การปรับปรุงขั้นตอนการทำงานและอัตราความถี่

การเกิดอุบัติเหตุในบริษัท หลักการสำคัญของโปรแกรมการตรวจสอบจะเป็นการรวมกันของผู้จัดการหัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติงานและตัวอย่างของกิจกรรมการผลิตทั้งหมดในขั้นตอนการประเมิน จุดอ่อนในเรื่องประสิทธิภาพของระบบการจัดการสุขภาพและความปลอดภัยในบริษัทเป็นในเรื่องของความเข้าใจของผู้จัดการในความรับผิดชอบต่อสุขภาพและความปลอดภัย โครงสร้างของงาน การเกิดอุบัติเหตุและค่าใช้จ่ายของการเกิดอุบัติเหตุในบริษัท

Sharon Clarke (2006) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพความปลอดภัยในโรงงานการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ถึงผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสื่อสารงานและทัศนคติด้านความปลอดภัย ตามอุบัติเหตุและพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งมีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อตรวจสอบถึงทัศนคติด้านความปลอดภัยของพนักงาน หัวหน้างานและผู้จัดการในอุตสาหกรรม การผลิตรถยนต์ในประเทศอังกฤษ และความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยและอุบัติเหตุ ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างปัจจัยของสภาพความปลอดภัยในโรงงานประกอบไปด้วย 3 ปัจจัย คือ ความสนใจของผู้จัดการในเรื่องความปลอดภัย คนงานตอบสนองในเรื่องความปลอดภัยและการขัดแย้งระหว่างการผลิตและความปลอดภัย ซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกันกับการศึกษาก่อนหน้านี้ที่ศึกษาในส่วนของโรงงานอุตสาหกรรมทั่วไปในประเทศอังกฤษ ในขณะที่สภาพความปลอดภัยไม่สามารถพยากรณ์อุบัติเหตุเกี่ยวข้องกับโรงงาน ส่วนคนงานตอบสนองในเรื่องความปลอดภัยและการขัดแย้งระหว่างการผลิตและความปลอดภัยมีลักษณะสำคัญต่อพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย การเข้าใจสภาพแวดล้อมพื้นที่ทำงานว่ามีผลกระทบที่สำคัญจะเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญถึงอุบัติเหตุและพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย แม้ว่าการสื่อสารในงานจะล้มเหลวก็จะสามารถทำนายผลของความปลอดภัย มีความแตกต่างเล็กน้อยในเรื่องของความมั่นคงของสภาพความปลอดภัยที่ตรงกันข้ามกับระดับการบังคับบัญชา

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์หลักศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ หน่วยงาน Workplace Solution และวัตถุประสงค์รองเพื่อศึกษามูลค่าการลงทุนในการป้องกันปัญหา Office Syndrome และวิเคราะห์มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจจากโครงการปรับปรุงสถานงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานกับคอมพิวเตอร์ ของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 1) วิธีการศึกษาวิจัย 2) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 3) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 4) การทดสอบความเชื่อมั่น 5) การเก็บรวบรวมข้อมูล 6) การวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 วิธีการศึกษาวิจัย

3.1.1 การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary)

การศึกษาข้อมูลจากเอกสารโดยการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ หน่วยงาน Workplace Solution ซึ่งทำการศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ และข้อมูลอ้างอิงที่เกี่ยวข้องผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อนำไปใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดและการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.2 การศึกษาข้อมูลจากการสำรวจ (Survey)

การศึกษาข้อมูลจากการสำรวจด้วยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้ได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีของ Cronbach (Cronbach's Alpha) และปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานกับคอมพิวเตอร์ บริษัท ปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน) และกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานกับคอมพิวเตอร์ บริษัท ปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน) ในหน่วย Workplace Solution จำนวน 41 คน ที่ได้เข้าร่วมโครงการหน่วยงานต้นแบบ “ทำงานปลอดภัยไร้อาการ Office Syndrome” ในปี 2560 กับสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยนี้คือ แบบสอบถามแบบสอบถามปัจจัยด้านการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน Quality of Work Life – Safety, Occupational Health, and Environment Questionnaire (QWL-OSHE) มีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อความจำนวน 5 ข้อ เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานในสถานประกอบกิจการปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยข้อความจำนวน 10 ข้อ แบ่งเป็นด้านนโยบายความปลอดภัยฯ ด้านการกำกับดูแล ด้านการสื่อสาร ด้านการอบรมความปลอดภัยฯ ด้านระบบบริหารจัดการ มีลักษณะข้อความเป็นแบบ 2 ตัวเลือก (Dichotomous Choices) ได้แก่ ใช่ และไม่ใช่

เกณฑ์การให้คะแนน

ใช่	หมายถึง มีการปฏิบัติหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้น	ให้ 1 คะแนน
ไม่ใช่	หมายถึง ไม่มีการปฏิบัติหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น	ให้ 0 คะแนน

เมื่อวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยจากข้อความด้านการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจากข้อความทั้งหมด ให้แปลความหมายของคะแนน ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{สูตร} &= \frac{\text{คะแนนมากที่สุด} - \text{คะแนนน้อยที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{2 - 0}{3} \\
 &= 0.66
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ย

มีการจัดการด้านความปลอดภัยในระดับดี หมายถึง คะแนนระหว่าง 1.34 – 2.00 คะแนน

มีการจัดการด้านความปลอดภัยในระดับปานกลาง หมายถึง คะแนนระหว่าง 0.67 – 1.33 คะแนน

มีการจัดการด้านความปลอดภัยในระดับต่ำ หมายถึง คะแนนระหว่าง 0 – 0.66 คะแนน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ ความคิดเห็นที่แตกต่างกันไปของลูกจ้าง ที่มีต่อชีวิตการทำงานหรือเกี่ยวกับงานของแต่ละบุคคล มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การให้คะแนน

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็น ให้ 5 คะแนน หรือความรู้สึกที่ท่านมีต่อสิ่งนั้นมากที่สุด
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็น ให้ 4 คะแนน หรือความรู้สึกที่ท่านมีต่อสิ่งนั้นมาก
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็น ให้ 3 คะแนน หรือความรู้สึกที่ท่านมีต่อสิ่งนั้นปานกลาง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความในประโยคนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็น ให้ 2 คะแนน หรือความรู้สึกที่ท่านมีต่อสิ่งนั้นมาก
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความในประโยคนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็น ให้ 1 คะแนน หรือความรู้สึกที่ท่านมีต่อสิ่งนั้นมากที่สุด

เมื่อวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยจากข้อคำถามด้านการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจากข้อคำถามทั้งหมด ให้แปลความหมายของคะแนน ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{สูตร} &= \frac{\text{คะแนนมากที่สุด} - \text{คะแนนน้อยที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33\end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ย

มีความพึงพอใจในระดับมาก	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.68 – 5.00 คะแนน
มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.67 คะแนน
มีความพึงพอใจในระดับต่ำ	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 คะแนน

3.4 การทดสอบความเชื่อมั่น

3.4.1 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และนำมาหาค่า Index of item objective congruence (IOC)

3.4.2 ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha method) มีค่าเท่ากับ 0.83

3.4.3 ภายหลังการได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญทุกท่านแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามดังกล่าวมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) และผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเข้าใจต่อคำถาม ความชัดเจนของภาษา และระยะเวลาการตอบแบบสอบถาม จากนั้นทำการปรับปรุงและแก้ไขให้มีความเที่ยงกับเนื้อหา และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามและเหมาะสมในการนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานกับคอมพิวเตอร์ บริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน) ในหน่วย Workplace Solution จำนวน 41 คน การวิจัยนี้สามารถแบ่งขั้นตอนของการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการวิจัย เพื่อนำสู่กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึกจากบุคคลเกี่ยวข้องกับการจัดการด้านความปลอดภัย เช่น มูลค่าการลงทุนด้านความปลอดภัย ข้อมูลการดำเนินงานปรับปรุงสถานีนงานคอมพิวเตอร์ในสำนักงาน ข้อมูลสถิติลาป่วยของพนักงาน

ขั้นตอนที่ 3 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ข้อมูลการจัดการด้านความปลอดภัย ตัวเลือกคำตอบเป็นแบบแสดงความคิดเห็น 2 ตัวเลือก คือ ใช่ และ ไม่ใช่ 3) ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวเลือกแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) พิจารณาจากระดับคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่จัดช่วงขึ้น (Class Interval) ซึ่งแบ่งระดับออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ให้กับกลุ่มตัวอย่าง และได้รับการตอบกลับจำนวน 41 คน

ขั้นตอนที่ 4 สรุปและนำเสนอผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ให้กับผู้บริหารสถานประกอบการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการความปลอดภัย และการลงทุนด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการ

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านการจัดการความปลอดภัยฯ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฯ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล นำมาลงรหัส และป้อนข้อมูลลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดระดับการมีนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ .05 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic Analysis) สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลในแต่ละส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานในสถานประกอบการปัจจุบัน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ข้อมูลด้านนโยบายความปลอดภัยฯ ด้านการกำกับดูแล ด้านการสื่อสาร ด้านการอบรมความปลอดภัยฯ ด้านระบบบริหารจัดการ ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับวิเคราะห์การลงทุนด้านความปลอดภัย และมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

3.6.2 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic Analysis) ใช้สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test One-Way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Person Product Moment Correlation) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ดังต่อไปนี้

1) สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน) ในหน่วย Workplace Solution

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ลูกจ้างเพศชายและเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ลูกจ้างที่มีอายุแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ลูกจ้างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ลูกจ้างที่มีอายุงานในสถานประกอบกิจการปัจจุบันแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

2) สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านการจัดการความปลอดภัยที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน) ในหน่วย Workplace Solution

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยด้านนโยบายความปลอดภัยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ปัจจัยด้านการกำกับดูแลส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ปัจจัยด้านการสื่อสารส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 2.4 ปัจจัยด้านการอบรมความปลอดภัยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 2.5 ปัจจัยด้านระบบบริหารจัดการส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บทที่ 4

ผลการดำเนินการวิจัย

การศึกษาและวิเคราะห์การลงทุนด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการกรณีศึกษา พนักงานที่ปฏิบัติงานกับคอมพิวเตอร์ในบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) หน่วยงาน Workplace Solution มีวัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และมีวัตถุประสงค์รองเพื่อ 1) ศึกษามูลค่าการลงทุนด้านการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) วิเคราะห์มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจของการลงทุน โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานในหน่วยงาน Workplace Solution ที่ปฏิบัติงานกับคอมพิวเตอร์ จำนวน 41 คน โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยด้านการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน Quality of Working Life – Safety, Occupational Health, and Environment Questionnaire (QWL-OSHE)

ซึ่งเมื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์สามารถแสดงรายละเอียดของผลการวิจัยโดยตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไป 2) ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 4) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพในการทำงาน 5) ข้อมูลปัจจัยด้านการจัดการความปลอดภัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน 6) ข้อมูลการวิเคราะห์การลงทุนด้านความปลอดภัยและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบกลับแบบสอบถามออนไลน์จำนวน 41 คน เป็นเพศชายจำนวน 25 คน (61%) เพศหญิงจำนวน 16 (39%) โดยกลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 39.24 ปี ซึ่งอยู่ในช่วงอายุ 25 -33 ปี จำนวน 17 คน (41.50%) รองลงมาอายุ 43-51 ปี จำนวน 14 คน (34.10%) ในส่วนของระดับการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 78 เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามตำแหน่งงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานทั่วไป / Staff ร้อยละ 65.90 ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงานในสถานประกอบ
กิจการปัจจุบัน

ตัวแปร	จำนวน (N = 41)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	25	61.00
หญิง	16	39.00
2. อายุ (ปี)		
≥ 52	4	9.80
43 - 51	14	34.10
34 - 42	6	14.60
≤ 33	17	41.50
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	39.24 (9.41)	
ค่ามัธยฐาน (ค่าต่ำสุด - สูงสุด)	38.00 (25 - 58)	
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	22.00
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	32	78.00
4. ตำแหน่งงาน		
หัวหน้างาน/เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย/วิศวกร	14	34.10
พนักงานทั่วไป / Staff	27	65.90
5. อายุงานในสถานประกอบกิจการปัจจุบัน (ปี)		
≥ 26	7	17.10
15 - 25	12	29.30
≤ 14	22	53.70
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	15.17 (9.94)	
ค่ามัธยฐาน (ค่าต่ำสุด - สูงสุด)	8.0 (4 - 35)	

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างพบว่าในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจต่อการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.09 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับระดับความพึงพอใจจากมากไปน้อย พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อการจัดการความปลอดภัยฯ ในด้านนโยบายความปลอดภัยมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 1.18 รองลงมาคือด้านการกำกับดูแลความปลอดภัยฯ และด้านการอบรมความปลอดภัยฯ มีค่าเฉลี่ย 1.10 ด้านระบบบริหารจัดการความปลอดภัยฯ มีค่าเฉลี่ย 1.06 และด้านการสื่อสารความปลอดภัยฯ มีความพึงพอใจน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.04 ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกรายด้าน

การจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
ด้านนโยบายความปลอดภัยฯ	1.18	0.30	ปานกลาง
ด้านการกำกับดูแลความปลอดภัยฯ	1.10	0.16	ปานกลาง
ด้านการสื่อสารความปลอดภัยฯ	1.04	0.14	ปานกลาง
ด้านการอบรมความปลอดภัยฯ	1.10	0.25	ปานกลาง
ด้านระบบบริหารจัดการความปลอดภัยฯ	1.06	0.16	ปานกลาง
รวม	1.09	0.11	ปานกลาง

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างพบว่าในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับระดับความพึงพอใจจากมากไปน้อย พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมาคือด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ย 3.88

เมื่อพิจารณาในด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยนั้น เมื่อเรียงลำดับระดับความพึงพอใจจากมากไปน้อย พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจในเรื่องความปลอดภัยฯ ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 รองลงมาคือการทำงานอย่างปลอดภัยช่วยประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย รับผิดชอบต่อวิธีการทำงานอย่างปลอดภัย และได้รับการกระตุ้นให้ทำงานอย่างปลอดภัย อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 4.42 และ 4.33 ตามลำดับ

นอกจากนี้ในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เมื่อเรียงลำดับระดับความพึงพอใจจากมากไปน้อย พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจในการมีสุขภาพกายที่ดีมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมาคือการมีสุขภาพจิตที่ดี การไม่ต้องใช้แรงกายในการทำงานมากเกินไป และไม่มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 4.09 และ 4.07 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย	4.27	0.49	มาก
หน่วยงานให้ความสำคัญกับความปลอดภัยฯ	4.31	0.82	มาก
การทำงานอย่างปลอดภัยช่วยประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย	4.51	0.76	มาก
ได้รับการกระตุ้นให้ทำงานอย่างปลอดภัยอยู่เสมอ	4.33	0.80	มาก
พึงพอใจกับความปลอดภัยฯ ในหน่วยงาน	3.80	0.89	มาก
ความปลอดภัยฯ ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.56	0.59	มาก
ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเหมาะสม	3.89	0.61	มาก
รับผิดชอบต่อวิธีการทำงานอย่างปลอดภัย	4.42	0.69	มาก
ผู้บริหารหน่วยงานห่วงใยสวัสดิภาพในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา	4.29	0.70	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.88	0.60	มาก
ไม่ต้องทำงานอย่างเร่งรีบ	3.82	1.01	มาก
ไม่ต้องทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน	3.02	1.20	ปานกลาง
ไม่รู้สึกรีดและกังวลเกี่ยวกับการทำงาน	3.56	0.89	ปานกลาง
ไม่ต้องใช้แรงกายในการทำงานมากเกินไป	4.09	0.67	มาก
ไม่ต้องแก้ไขงานของท่านบ่อย ๆ	3.93	0.69	มาก
มีสุขภาพกายที่ดี	4.31	0.76	มาก
มีสุขภาพจิตที่ดี	4.27	0.89	มาก
ไม่มีปัญหาในการนอนหลับ	3.89	1.03	มาก
รู้สึกพึงพอใจในงานปัจจุบัน	3.91	0.87	มาก
ไม่มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	4.07	1.05	มาก
รวม	4.05	0.51	มาก

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) หน่วยงาน Workplace Solution

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย

H_0 : พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย พบว่า ไม่มีความแตกต่างในปัจจัยย่อยด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย ดังตารางที่ 4.4 (ค่านัยสำคัญทางสถิติ > 0.05)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าสถิติความแตกต่างระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกรายด้าน

ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัย	ชาย (N=25)		หญิง (N=16)		t-test	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
หน่วยงานให้ความสำคัญกับความ ปลอดภัย	4.08	1.04	4.41	0.71	1.23	0.23
การทำงานอย่างปลอดภัยช่วย ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย	4.46	0.78	4.53	0.76	0.28	0.78
ได้รับการกระตุ้นให้ทำงานอย่าง ปลอดภัยอยู่เสมอ	4.23	1.09	4.38	0.66	0.55	0.59
พึงพอใจกับความปลอดภัยใน หน่วยงาน	3.92	0.95	3.75	0.88	0.58	0.56
ความปลอดภัย ทำให้สามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.69	0.48	4.50	0.62	0.99	0.32
ได้รับความสะดวกสบายในการ ทำงาน มีอุปกรณ์การทำงานอย่าง เหมาะสม	3.77	0.73	3.94	0.56	0.83	0.41
ทราบเกี่ยวกับวิธีการทำงานอย่าง ปลอดภัย	4.62	0.51	4.34	0.75	1.20	0.24
ผู้บริหารหน่วยงานห่วงใยสวัสดิภาพ ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.38	0.87	4.25	0.62	0.59	0.56

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

H_0 : พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า ไม่มีความแตกต่างในปัจจัยย่อยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ดังตารางที่ 4.5 (ค่านัยสำคัญทางสถิติ > 0.05)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าสถิติความแตกต่างระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกรายด้าน

ด้านความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว	ชาย (N=25)		หญิง (N=16)		t-test	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ไม่ต้องทำงานอย่างเร่งรีบ	3.69	1.11	3.88	0.98	0.55	0.59
ไม่ต้องทำงานหลายอย่างในเวลา เดียวกัน	2.69	1.32	3.16	1.14	1.18	0.24
ไม่รู้สึกเครียดและกังวลเกี่ยวกับการ ทำงาน	3.54	0.97	3.56	0.88	0.08	0.94
ไม่ต้องใช้แรงกายในการทำงานมาก เกินไป	3.92	0.64	4.16	0.68	1.06	0.29
ไม่ต้องแก้ไขงานของท่านบ่อย ๆ	4.15	0.56	3.84	0.72	1.39	0.17
มีสุขภาพกายที่ดี	4.38	0.65	4.28	0.81	0.41	0.69
มีสุขภาพจิตที่ดี	4.31	0.75	4.25	0.95	0.19	0.85
ไม่มีปัญหาในการนอนหลับ	3.69	0.95	3.97	1.06	0.82	0.42
รู้สึกพึงพอใจในงานปัจจุบัน	3.77	0.93	3.97	0.86	0.69	0.49
ไม่มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	4.00	1.08	4.09	1.060	0.27	0.79

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าความน่าจะเป็นสำหรับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 เมื่อปฏิเสธสมมติฐานหลักจะต้องทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี LSD ต่อไปว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน

ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีที่มีความปลอดภัย

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีที่มีความปลอดภัย พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 4.6 และได้ทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ซึ่งได้ผลดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าสถิติความแตกต่างระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกรายด้าน

ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี	≤ 33 ปี		34 – 42		43 – 51		≥ 52 ปี		F	p
มีความปลอดภัย	(N=17)		(N=6)		(N=14)		(N=4)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
หน่วยงานให้ความสำคัญกับความปลอดภัยฯ	3.86	1.17	4.56	0.51	4.50	0.53	4.40	0.55	2.314	0.090
การทำงานอย่างปลอดภัยช่วยประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย	4.29	0.91	4.63	0.62	4.60	0.70	4.60	0.89	0.586	0.628
ได้รับการกระตุ้นให้ทำงานอย่างปลอดภัยอยู่เสมอ	3.79	1.05	4.69	0.48	4.50	0.53	4.40	0.55	4.136*	0.012
พึงพอใจกับความปลอดภัยฯ ในหน่วยงาน	3.07	1.14	4.06	0.57	4.30	0.48	4.00	0.00	6.406*	0.001
ความปลอดภัยฯ ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.21	0.70	4.75	0.45	4.70	0.48	4.60	0.55	2.650	0.061
ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีอุปกรณ์การทำงานอย่างเหมาะสม	3.79	0.58	3.94	0.57	3.90	0.88	4.00	0.00	0.211	0.888
ทราบเกี่ยวกับวิธีการทำงานอย่างปลอดภัย	4.21	0.80	4.75	0.45	4.40	0.70	4.00	0.71	2.479	0.075
ผู้บริหารหน่วยงานห่วงใยสวัสดิภาพในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.93	0.92	4.44	0.51	4.50	0.53	4.40	0.55	1.972	0.133

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามช่วงอายุรายคู่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อย 34 - 42 ปี และ 43 - 51 ปี มีความน่าจะเป็นที่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 33 ปี และ อายุตั้งแต่ 52 ปี ขึ้นไป ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามช่วงอายุรายคู่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย

อายุ	\bar{X}	อายุ			
		≤ 33 ปี	34 - 42	43 - 51	≥ 52 ปี
		$\bar{X} = 3.893$	$\bar{X} = 4.477$	$\bar{X} = 4.250$	$\bar{X} = 4.300$
≤ 33 ปี	3.893	-	0.584*	0.532*	0.407
34 - 42 ปี	4.477		-	0.052	0.177
43 - 51 ปี	4.250			-	0.125
≥ 52 ปี	4.300				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 4.8 และได้ทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ซึ่งได้ผลดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าสถิติความแตกต่างระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกรายด้าน

ด้านความสมดุระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว	≤ 33 ปี (N=17)		34 – 42 (N=6)		43 – 51 (N=14)		≥ 52 ปี (N=4)		F	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ไม่ต้องทำงานอย่างเร่งรีบ	3.86	0.95	3.63	1.26	4.00	0.82	4.00	0.71	0.350	0.789
ไม่ต้องทำงานหลายอย่างใน เวลาเดียวกัน	3.07	1.00	3.50	1.32	2.40	0.97	2.60	1.34	2.118	0.113
ไม่รู้สึกรีดและกังวลเกี่ยวกับ การทำงาน	2.93	1.07	3.88	0.62	3.70	0.82	4.00	0.00	4.253*	0.011
ไม่ต้องใช้แรงกายในการทำงาน มากเกินไป	3.71	0.83	4.19	0.40	4.50	0.53	4.00	0.71	3.331*	0.029
ไม่ต้องแก้ไขงานของท่านบ่อย ๆ	3.57	0.76	4.00	0.63	4.30	0.68	4.00	0.00	2.551	0.069
มีสุขภาพกายที่ดี	3.86	0.95	4.44	0.63	4.60	0.52	4.60	0.55	2.825*	0.050
มีสุขภาพจิตที่ดี	3.79	1.19	4.38	0.72	4.60	0.52	4.60	0.55	2.343	0.087
ไม่มีปัญหาในการนอนหลับ	3.64	1.15	4.13	0.96	3.90	0.99	3.80	1.09	0.545	0.654
รู้สึกพึงพอใจในงานปัจจุบัน	3.29	1.14	4.06	0.57	4.40	0.52	4.20	0.45	4.730*	0.006
ไม่มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อน ร่วมงาน	3.71	1.07	3.88	1.26	4.70	0.48	4.40	0.55	2.248	0.097

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามช่วงอายุรายคู่ ด้านความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 34 – 42 ปี และ 43 – 51 ปี มีความน่าจะเป็นที่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 33 ปี และ อายุตั้งแต่ 52 ปี ขึ้นไป ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามช่วงอายุรายคู่
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

อายุ	\bar{X}	อายุ			
		≤ 33 ปี	34 – 42	43 – 51	≥ 52 ปี
		$\bar{X} = 3.543$	$\bar{X} = 4.006$	$\bar{X} = 4.110$	$\bar{X} = 4.020$
≤ 33 ปี	3.543	-	0.463*	0.567*	0.477
34 – 42 ปี	4.006		-	0.104	0.014
43 – 51 ปี	4.110			-	0.090
≥ 52 ปี	4.020				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย

H_0 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย พบว่า มีความแตกต่างในปัจจัยย่อยเกี่ยวกับการรับทราบวิธีการทำงานอย่างปลอดภัยด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.012 ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าสถิติความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตาม
ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย

ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัย	พนักงานทั่วไป/ Staff (N=27)		หัวหน้างาน/จป./ วิศวกร (N=14)		t-test	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
หน่วยงานให้ความสำคัญกับความ ปลอดภัยฯ	4.27	0.91	4.42	0.51	0.516	0.609
การทำงานอย่างปลอดภัยช่วย ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย	4.61	0.66	4.25	0.97	1.410	0.166
ได้รับการกระตุ้นให้ทำงานอย่าง ปลอดภัยอยู่เสมอ	4.39	0.83	4.17	0.72	0.842	0.404
พึงพอใจกับความปลอดภัยฯ ใน หน่วยงาน	3.73	0.84	4.00	1.04	0.903	0.372
ความปลอดภัยฯ ทำให้สามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.61	0.56	4.42	0.67	0.958	0.344
ได้รับความสะดวกสบายในการ ทำงาน มีอุปกรณ์การทำงานอย่าง เหมาะสม	3.85	0.57	4.00	0.74	0.731	0.469
ทราบเกี่ยวกับวิธีการทำงานอย่าง ปลอดภัย	4.58	0.56	4.00	0.85	2.635*	0.012
ผู้บริหารหน่วยงานห่วงใยสวัสดิภาพ ในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา	4.33	0.69	4.17	0.72	0.707	0.483

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

H_0 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุล
ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุล
ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า มีความแตกต่างในปัจจุบันเกี่ยวกับการไม่ต้องแก้ไขงานบ่อย ๆ โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.004 ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าสถิติความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	พนักงานทั่วไป/ Staff (N=27)		หัวหน้างาน/จป./ วิศวกร (N=14)		t-test	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ไม่ต้องทำงานอย่างเร่งรีบ	3.94	0.93	3.50	1.17	1.305	0.199
ไม่ต้องทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน	2.91	1.13	3.33	1.37	1.053	0.298
ไม่รู้สึกเครียดและกังวลเกี่ยวกับการทำงาน	3.48	0.83	3.75	1.06	0.878	0.385
ไม่ต้องใช้แรงกายในการทำงานมากเกินไป	4.03	0.68	4.25	0.62	0.975	0.335
ไม่ต้องแก้ไขงานบ่อย ๆ	4.03	0.53	3.67	0.98	1.217*	0.004
มีสุขภาพกายที่ดี	4.33	0.74	4.25	0.87	0.320	0.750
มีสุขภาพจิตที่ดี	4.27	0.91	4.25	0.87	0.075	0.941
ไม่มีปัญหาในการนอนหลับ	3.85	1.00	4.00	1.13	0.433	0.667
รู้สึกพึงพอใจในงานปัจจุบัน	3.91	0.88	3.92	0.90	0.025	0.980
ไม่มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	4.18	0.92	3.75	1.36	1.223	0.228

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีอายุงานในสถานประกอบกิจการปัจจุบันแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย

H_0 : พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย พบว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าสถิติความแตกต่างระหว่างอายุงานในสถานประกอบกิจการปัจจุบันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกรายด้าน

ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัย	≤ 14 ปี		15 – 25 ปี		≥ 26 ปี		F	p
	(N=22)		(N=12)		(N=7)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
หน่วยงานให้ความสำคัญกับ ความปลอดภัย	4.25	0.92	4.50	0.53	4.40	0.55	0.320	0.728
การทำงานอย่างปลอดภัย ช่วยประหยัดเวลาและ ค่าใช้จ่าย	4.50	0.76	4.63	0.74	4.40	0.89	0.142	0.868
ได้รับการกระตุ้นให้ทำงาน อย่างปลอดภัยอยู่เสมอ	4.28	0.89	4.50	0.53	4.40	0.55	0.251	0.779
พึงพอใจกับความปลอดภัย ในหน่วยงาน	3.63	0.98	4.13	0.35	4.40	0.55	2.411	0.102
ความปลอดภัย ทำให้ สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.47	0.62	4.75	0.46	4.80	0.45	1.240	0.300
ได้รับความสะดวกสบายใน การทำงาน มีอุปกรณ์การ ทำงานอย่างเหมาะสม	3.81	0.64	4.00	0.53	4.20	0.45	1.031	0.366
ทราบเกี่ยวกับวิธีการทำงาน อย่างปลอดภัย	4.44	0.67	4.50	0.76	4.20	0.84	0.308	0.737
ผู้บริหารหน่วยงานห่วงใย สวัสดิภาพในการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.22	0.75	4.50	0.53	4.40	0.55	0.585	0.562

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

H_0 : พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าสถิติความแตกต่างระหว่างอายุงานในสถานประกอบกิจการปัจจุบันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกรายด้าน

ด้านความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว	≤ 14 ปี (N=22)		15 – 25 ปี (N=12)		≥ 26 ปี (N=7)		F	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ไม่ต้องทำงานอย่างเร่งรีบ	3.78	1.01	3.88	1.25	4.00	0.71	0.111	0.895
ไม่ต้องทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน	3.22	1.07	2.38	1.51	2.80	1.30	1.746	0.187
ไม่รู้สึกเครียดและกังวลเกี่ยวกับการทำงาน	3.47	0.95	3.50	0.76	4.20	0.45	1.501	0.235
ไม่ต้องใช้แรงกายในการทำงานมากเกินไป	4.00	0.67	4.25	0.46	4.40	0.89	1.061	0.355
ไม่ต้องแก้ไขงานของท่านบ่อย ๆ	3.81	0.69	4.13	0.64	4.40	0.55	2.050	0.141
มีสุขภาพกายที่ดี	4.16	0.81	4.63	0.52	4.80	0.45	2.523	0.092
มีสุขภาพจิตที่ดี	4.09	0.96	4.63	0.52	4.80	0.45	2.279	0.115
ไม่มีปัญหาในการนอนหลับ	3.91	1.06	3.88	0.83	3.80	1.30	0.023	0.977
รู้สึกพึงพอใจในงานปัจจุบัน	3.75	0.95	4.38	0.52	4.20	0.45	2.033	0.144
ไม่มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	3.88	1.16	4.50	0.53	4.60	0.55	1.926	0.158

4.5 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความปลอดภัยกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman rank correlation coefficient) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าความน่าจะเป็นสำหรับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านการจัดการความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการ SMEs

H_0 : การจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

H_1 : การจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า การจัดการความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการความปลอดภัยต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
	r
การจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.406**
ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig)	(0.006)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการด้านความปลอดภัยกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยจำแนกรายด้าน พบว่า การจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการสื่อสาร และด้านการอบรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการความปลอดภัยกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
จำแนกรายด้าน

การจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	
	ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัย	ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว
	r	r
ด้านนโยบายความปลอดภัย	0.225	0.150
ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig)	(0.137)	(0.243)
ด้านการกำกับดูแล	0.104	0.213
ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig)	(0.495)	(0.160)
ด้านการสื่อสาร	0.309*	0.272
ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig)	(0.039)	(0.071)
ด้านการอบรม	0.450*	0.247
ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig)	(0.002)	(0.102)
ด้านระบบบริหารจัดการ	0.272	0.087
ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig)	(0.071)	(0.568)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พบว่าตัวแปรด้านอายุ และตำแหน่งงานเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย แต่ตัวแปรด้านเพศ ระดับการศึกษา อายุงานปัจจุบันไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการจัดการความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานทางการวิจัย	เป็นไปตาม สมมติฐานการวิจัย	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน		
เพศ		✓
อายุ	✓	
ระดับการศึกษา		✓
ตำแหน่งงาน	✓	
อายุงานปัจจุบัน		✓
สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านการจัดการความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน	✓	

4.6 ผลการศึกษามูลค่าการลงทุนด้านความปลอดภัย

พบว่า บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ หน่วยงาน Workplace Solution มีอัตราการบาดเจ็บจากการทำงานลดลงจากปี พ.ศ. 2560 อยู่ที่ 0.57 ซึ่งสามารถลดมูลค่าความสูญเสียทางเศรษฐศาสตร์ในภาพรวมระดับประเทศ 989.52 ล้านบาท/ปี* และลดมูลค่าความสูญเสียในระดับบุคคล 73,000 บาท/ราย* ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์มูลค่าความสูญเสียทางเศรษฐศาสตร์

	ปี 2560	ปี 2561	ผลต่าง
อัตราการบาดเจ็บ	ร้อยละ 5.57	ร้อยละ 5.00	0.57
ลดมูลค่าความสูญเสียในระดับประเทศ	$(0.57 \times 8,680)/5$		989.52 ล้านบาท/ปี
ลดมูลค่าความสูญเสียในระดับบุคคล	$(0.57 \times 0.64)/5$		0.073 ล้านบาท/ราย

* หมายเหตุ : อ้างอิงจากการศึกษาวิจัยเรื่องต้นทุนและความคุ้มค่าการลงทุนด้านความปลอดภัย ในปี พ.ศ. 2560 ซึ่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นผู้ดำเนินการศึกษา พบว่าอัตราการบาดเจ็บที่ลดลง 5% สามารถลดมูลค่าความสูญเสียทางเศรษฐศาสตร์ภาพรวมระดับประเทศ 8,680 ล้านบาท/ปี และระดับบุคคล 0.64 ล้านบาท/ราย

มูลค่าการลงทุนด้านความปลอดภัยที่เป็นค่าใช้จ่ายในการปรับปรุงสถานีนงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานกับคอมพิวเตอร์ในสำนักงานเป็นเงิน 712,500 บาท โดยแบ่งเป็นงบประมาณที่เป็นตัวเงินเพื่อใช้ในการจัดซื้ออุปกรณ์ต่าง ๆ ได้แก่ เก้าอี้ ที่วางแป้นพิมพ์ ฐานรองปรับระดับคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล แขนจับจอปรับระดับคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ และอื่น ๆ และงบประมาณที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การจัดให้พนักงานออกกำลังกายในเวลาทำงาน สัปดาห์ละ 2 ชั่วโมงการอบรมให้ความรู้กับพนักงาน เป็นเงิน 60,000 บาท และ 29,500 บาท ตามลำดับ รวมทั้งงบประมาณของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) ในการดำเนินงานตามโครงการ “หน่วยงานต้นแบบ ปลอดภัยไร้ Office Syndrome” เป็นเงิน 1,457,000 บาท ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์มูลค่าการลงทุนของสถานประกอบการ

	จำนวนเงิน (บาท)			คิดเป็น รายหัว ลูกจ้าง
	งบประมาณที่ลงทุน		รวม	
	เป็นตัวเงิน	ไม่ใช่ตัวเงิน		
มูลค่าการลงทุนของสถานประกอบกิจการ (เฉลี่ย)	2,179,500	46,200	2,225,700	31,821.70

มูลค่าความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ความปลอดภัยในสถานประกอบการเฉลี่ย 41,178.30 บาท/ราย และมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจจากการลงทุนปรับปรุงสถานีนงานคอมพิวเตอร์ในหน่วย Workplace Solutionมีมูลค่า 2.88 ล้านบาท/ปี ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

ลดมูลค่าความสูญเสีย ในระดับบุคคล	มูลค่าการลงทุน ด้านความปลอดภัย ในสถานประกอบการ	มูลค่าความคุ้มค่าทาง เศรษฐศาสตร์	มูลค่าเพิ่ม ทางเศรษฐกิจ
73,000 บาท/ราย	31,821.70 บาท/ราย	41,178.70 บาท/ราย	2.88 ล้านบาท/แห่ง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์หลักศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ หน่วยงาน Workplace Solution และวัตถุประสงค์รองเพื่อศึกษามูลค่าการลงทุนในการป้องกันปัญหา Office Syndrome และวิเคราะห์มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจจากโครงการปรับปรุงสถานีนงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานกับคอมพิวเตอร์ ของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ซึ่งเมื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์สามารถสรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไป

จากการศึกษาพบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 41 คน เป็นเพศชายจำนวน 25 คน (61%) เพศหญิงจำนวน 16 (39%) โดยกลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 39.24 ปี ซึ่งอยู่ในช่วงอายุ 25 -33 ปี จำนวน 17 คน (41.50%) รองลงมาอายุ 43-51 ปี จำนวน 14 คน (34.10%) ในส่วนของระดับการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 78 เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามตำแหน่งงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานทั่วไป / Staff ร้อยละ 65.90

5.1.2 ข้อมูลการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างพบว่าในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจต่อการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.09 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับระดับความพึงพอใจจากมากไปน้อย พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อการจัดการความปลอดภัยฯ ในด้านนโยบายความปลอดภัยมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 1.18 รองลงมาคือด้านการกำกับดูแลความปลอดภัยฯ และด้านการอบรมความปลอดภัยฯ มีค่าเฉลี่ย 1.10 ด้านระบบบริหารจัดการความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 1.06 และด้านการสื่อสารความปลอดภัยฯ มีความพึงพอใจน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.04

5.1.3 ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างพบว่าในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับระดับความพึงพอใจจากมากไปน้อย พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมที่ดีที่มีความปลอดภัยมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมาคือด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ย 3.88

เมื่อพิจารณาในด้านสภาพแวดล้อมที่ดีที่มีความปลอดภัยนั้น เมื่อเรียงลำดับระดับความพึงพอใจจากมากไปน้อย พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจในเรื่องความปลอดภัยๆ ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 รองลงมาคือการทำงานอย่างปลอดภัยช่วยประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย รับผิดชอบต่อวิธีการทำงานอย่างปลอดภัย และได้รับการกระตุ้นให้ทำงานอย่างปลอดภัยอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 4.42 และ 4.33 ตามลำดับ

นอกจากนี้ในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เมื่อเรียงลำดับระดับความพึงพอใจจากมากไปน้อย พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจในการมีสุขภาพกายที่ดีมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมาคือการมีสุขภาพจิตที่ดี การไม่ต้องใช้แรงกายในการทำงานมากเกินไป และไม่มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 4.09 และ 4.07 ตามลำดับ

5.1.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างพบว่าช่วงอายุที่แตกต่างกันมีผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งในด้านสภาพแวดล้อมที่ดีที่มีความปลอดภัย และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามช่วงอายุรายคู่พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 34 – 42 ปี และ 43 – 51 ปี มีความน่าจะเป็นที่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีที่มีความปลอดภัย และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 33 ปี และ อายุตั้งแต่ 52 ปี ขึ้นไป

นอกจากนี้ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของพนักงานมีผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งในด้านสภาพแวดล้อมที่ดีที่มีความปลอดภัย และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า มีความแตกต่างในปัจจัยย่อยเกี่ยวกับการรับทราบวิธีการทำงานอย่างปลอดภัย และไม่ต้องแก้ไขงานบ่อย ๆ

5.1.5 สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความปลอดภัยกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า การจัดการความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการด้านความปลอดภัยกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยจำแนกรายด้าน พบว่า การจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการสื่อสาร และด้านการอบรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.6 ผลการศึกษามูลค่าการลงทุนด้านความปลอดภัยในบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ หน่วยงาน Workplace Solution

พบว่า บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ หน่วยงาน Workplace Solution มีอัตราการบาดเจ็บจากการทำงานลดลงจากปี พ.ศ. 2560 อยู่ที่ 0.57 ซึ่งสามารถลดมูลค่าความสูญเสียทางเศรษฐศาสตร์ในภาพรวมระดับประเทศ 989.52 ล้านบาท/ปี และลดมูลค่าความสูญเสียในระดับบุคคล 73,000 บาท/ราย

มูลค่าการลงทุนด้านความปลอดภัยที่เป็นค่าใช้จ่ายในการปรับปรุงสถานีนงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานกับคอมพิวเตอร์ในสำนักงานเป็นเงิน 712,500 บาท โดยแบ่งเป็นงบประมาณที่เป็นตัวเงินเพื่อใช้ในการจัดซื้ออุปกรณ์ต่าง ๆ ได้แก่ เก้าอี้ ที่วางแป้นพิมพ์ ฐานรองปรับระดับคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล แขนจับจอปรับระดับคอมพิวเตอร์ ตั้งโต๊ะ และอื่น ๆ และงบประมาณที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การจัดให้พนักงานออกกำลังกายในเวลางาน สัปดาห์ละ 2 ชั่วโมงการอบรมให้ความรู้กับพนักงาน เป็นเงิน 60,000 บาท และ 29,500 บาท ตามลำดับ รวมทั้งงบประมาณของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) ในการดำเนินงานตามโครงการ “หน่วยงานต้นแบบปลอดภัยไร้ Office Syndrome” เป็นเงิน 1,457,000 บาท

มูลค่าความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการเฉลี่ย 41,178.30 บาท/ราย และมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจจากการลงทุนปรับปรุงสถานีนงานคอมพิวเตอร์ในหน่วย Workplace Solution มีมูลค่า 2.88 ล้านบาท/ปี

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่มีความเฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับการลงทุนด้านความปลอดภัยในการปรับปรุงสถานี่งานคอมพิวเตอร์ ไม่สามารถนำไปอ้างอิงในพนักงานได้ทุกประเภทกิจการ
2. ผู้บริหารสถานประกอบกิจการอื่นๆ ที่มีความสนใจในการลงทุนด้านความปลอดภัยให้กับพนักงาน สามารถนำแนวคิดการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปประยุกต์ใช้ และกำหนดเป็นนโยบายของสถานประกอบกิจการ
3. ข้อมูลที่ใช้อ้างอิงในการหามูลค่าความสูญเสียผู้วิจัยอ้างอิงจากผลการวิจัยซึ่งเป็นข้อมูลเชิงเศรษฐศาสตร์มหภาค

5.2.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาและเก็บตัวอย่างในสถานประกอบกิจการที่สามารถเป็นตัวแทนของข้อมูล และมีระดับของข้อมูลอยู่ในระดับเดียวกัน เพื่อให้ผลจากการวิจัยมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น
2. ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจทำการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการลงทุนด้านความปลอดภัย เพื่อให้ได้ผลจากการศึกษาวิจัยไปกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ชัดเจน

เอกสารอ้างอิง

กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ฉบับที่ 2) 2553. (2553, 24 มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 1-4

แก้วฤทัย แก้วชัยเทียม (2548) การรับรู้การจัดการความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เฉลิมชัย ชัยกิติภรณ์ และวิทยา อยู่สุข (2522) อาชีวอนามัยและความปลอดภัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : มปท

บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน. กรุงเทพฯ: จุฬาสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน

เพ็ญศรี วายวานนท์. (2533). การจัดการทรัพยากรคน. กรุงเทพฯ : ปิ่นเกล้าการพิมพ์.

สมยศ นาวิการ. (2533). การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุมิตา เหมือนครุฑ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกจากงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กษมา ทองขลิบ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของโรงเรียนราชินีบน. สืบค้นจาก <http://research.rdi.ku.ac.th>.

พจณี ธูสุวรรณ. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถ ของตนเอง ความเครียด และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าแห่งหนึ่ง กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชลิต หมื่นนุช. (2540). ปัญหาสิ่งแวดล้อมในไทย แนวทางแก้ไขระดับนโยบาย. วารสารกฎหมายจุฬา

ณัฐวัตร มนต์เทวีญ (2541). การบริหารความปลอดภัย. วารสารเซฟตี้ไลต์, 2(12), หน้า63-69

พนิดา อร่ามจรัส. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัทโทรีเซนไทย เอเยนต์ซีส์ จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

พัชรา กาญจนารัญญ์. (2544). อาชีวอนามัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2554. (2554, 17 มกราคม). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 1-4.

ฤทธิชาติ อินโสม (2543) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับหลักการป้องกันและลดอุบัติเหตุในสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาวิทยาศาสตร์ (วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม) : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระเจ้าจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิจิตรา วิเชียรชม. (2545). รวมกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีระพงษ์ เณลิมจิระรัตน์ (2544) วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัยในโรงงาน. (หน้า 13-18) กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย – ญี่ปุ่น)

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2539). จิตวิทยาองค์กรอุตสาหกรรม: การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการเพิ่มผลผลิตภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีระพงษ์ เณลิมจิระรัตน์. (2556). วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัยในโรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 33. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

สุรพล พยอมแย้ม. (2541). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2552). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรัชย์ ตริยสีลำนันท์ (2552) **ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดนครราชสีมา**, การจัดการมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการจัดการ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

อโณทัย ภูวนวิทยาคม (2537) **ค่าใช้จ่ายและการจัดการด้านความปลอดภัยในฐานะตัวทำนายความสูญเสียจากการเกิดอุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรมเขตภาคเหนือตอนบน** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ศึกษาศาสตร์ (การส่งเสริมสุขภาพ) : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อุมาพร มุลมณี. (2555). **การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด**. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

Bird, F.E. and German, G.L. (1991). **Practical Loss Control Leadership**. Geogia: International Loss Control Institute.

Colin Fuller (1999) **Benchmarking health and safety performance through company safety competitions**. Benchmarking for Quality Management & Technology, Vol.6 No.4, pp.325-337: MCB University Press.

Newsttrom, J.W. & Davis, K. (2002). **Organizational behavior: Human behavior at work**. New York: McGraw-Hill.

Schemerhorn, J.R., Hunt, J. G. and Osborn, R. N. (1982) **Organizational Behavior**. 6th ed. New York : John Wiley & Sons, Inc

Sharon Clarke (2006). **Safety climate in an automobile manufacturing plant: The effects of work environment**, job communication and safety attitudes on accidents and unsafe behavior. Personnel Review Vol.35 No.4, pp.443-430:

Walton, R. E. (1973). **Quality of working life: What is it?**. Slone Management Review, 15, 12-18.

Vassie L., Cox S. (1998). **Small and Medium Size Enterprises (SME) interest involuntary certification schemes for health and safety management: preliminary results.** *Safety Science* Vol.29, pp.67-63: Elsevier Science Ltd.

ภาคผนวก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย (ตัวอย่าง)

แบบสอบถามปัจจัยด้านการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Quality of Work Life – Safety, Occupational Health, and Environment Questionnaire
(QWL-OSHE)

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ จากการปรับปรุงสถานีนงานคอมพิวเตอร์ของพนักงานของบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) และเพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่เกี่ยวกับการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Quality of Life – Occupational Safety, Health, and Environment; QWL-OSHE) ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการประเมินผลจากการดำเนินงานด้านความปลอดภัยฯ ในเชิงคุณภาพได้ดังต่อไปนี้

แบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด ๓๓ ข้อ ประกอบด้วย ๓ ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๕ ข้อ
- ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน ๑๐ ข้อ
- ส่วนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน ๑๘ ข้อ

ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลจากการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานความปลอดภัยในการทำงานต่อไป

สำนักวิจัยและพัฒนา

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด และกรอกข้อความเกี่ยวกับตัวท่าน

๑. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
๒. อายุ _____ ปี
๓. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ☐ ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
๔. ตำแหน่งงาน โปรดระบุตำแหน่ง.....
๕. อายุงานในสถานประกอบกิจการปัจจุบัน _____ ปี _____ เดือน

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เพื่อเลือกคำตอบที่ตรงกับความเห็นของท่าน

ข้อ	คำถาม	ใช่	ไม่ใช่
ด้านนโยบายความปลอดภัยฯ			
๖.	ท่านคิดว่าปัจจุบัน นโยบายด้านความปลอดภัยฯ ในหน่วยงานของท่านมีเพียงพอ		
๗.	ท่านคิดว่านโยบายด้านความปลอดภัยฯ ที่มีอยู่ สามารถช่วยส่งเสริมให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบด้านความปลอดภัยฯ ของหน่วยงานของท่านได้		
ด้านการกำกับดูแลความปลอดภัยฯ			
๘.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถให้คำปรึกษาด้านความปลอดภัยฯ ได้		
๙.	ท่านคิดว่ากิจกรรมด้านความปลอดภัยฯ สามารถช่วยส่งเสริมให้ทุกคนในหน่วยงานของท่านมีความปลอดภัยฯ ได้		
ด้านการสื่อสารความปลอดภัยฯ			
๑๐.	ท่านได้รับการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรม/ การปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน		
๑๑.	จากการเข้าร่วมกิจกรรม/ การปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยฯ ทำให้ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ นำไปสู่การปฏิบัติได้		
ด้านการอบรมความปลอดภัยฯ			
๑๒.	ท่านได้เข้าร่วมการอบรมด้านความปลอดภัยในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา		
๑๓.	ท่านได้ถ่ายทอดความรู้จากการเข้าร่วมการอบรมความปลอดภัยในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน		

ข้อ	คำถาม	ใช่	ไม่ใช่
ด้านระบบบริหารจัดการความปลอดภัยฯ			
๑๔.	หลังจากการปฏิบัติ/ เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลให้สภาพการทำงานปลอดภัยขึ้น		
๑๕.	ท่านคิดว่าควรมีกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง		

ส่วนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เพื่อเลือกคำตอบที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด (๕)	เห็นด้วย มาก (๔)	ไม่ แน่ใจ (๓)	ไม่เห็น ด้วย (๒)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (๑)
๑๖.	ท่านไม่ต้องทำงานอย่างเร่งรีบ					
๑๗.	ท่านไม่ต้องทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน					
๑๘.	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับความปลอดภัยฯ					
๑๙.	การทำงานอย่างปลอดภัยช่วยประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย					
๒๐.	ท่านได้รับการกระตุ้นให้ทำงานอย่างปลอดภัยอยู่เสมอ					
๒๑.	ท่านพึงพอใจกับความปลอดภัยฯ ในหน่วยงาน					
๒๒.	ความปลอดภัยฯ ทำให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๒๓.	ท่านได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเหมาะสม					
๒๔.	ท่านทราบเกี่ยวกับวิธีการทำงานอย่างปลอดภัย					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด (๕)	เห็นด้วย มาก (๔)	ไม่ แน่ใจ (๓)	ไม่เห็น ด้วย (๒)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (๑)
๒๕.	ผู้บริหารหน่วยงานห่วงใยสวัสดิภาพ ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
๒๖.	ท่านไม่รู้สึกเครียดและกังวลเกี่ยวกับ การทำงาน					
๒๗.	ท่านไม่ต้องใช้แรงกายในการทำงาน มากเกินไป					
๒๘.	ท่านไม่ต้องแก้ไขงานของท่านบ่อย ๆ					
๒๙.	ท่านมีสุขภาพกายที่ดี					
๓๐.	ท่านมีสุขภาพจิตที่ดี					
๓๑.	ท่านไม่มีปัญหาในการนอนหลับ					
๓๒.	ท่านรู้สึกพึงพอใจในงานปัจจุบัน					
๓๓.	ท่านไม่มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วม งาน					

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ

-----ขอขอบคุณทุกท่านที่ตอบคำถาม-----