



คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชั้นส่วนยานยนต์ในนิคม
อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

นายกฤษณะ ศรีโยธา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชั้นส่วนยานยนต์ในนิคม
อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ใบรับรองโครงการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ใน
นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

โดย นายกฤษณะ ศรีโยธา

ได้รับอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย / หัวหน้า
ภาควิชา

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสรี วงษ์มณฑา)

ประธานกรรมการ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.พรณราย ละตา)

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนีย์ วรรณโกมล)

กรรมการ

ชื่อ : นายกฤษณะ ศรีโยธา
ชื่อการค้นคว้าอิสระ : คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของ
พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม
อีสเทิร์นซีบอร์ด
สาขาวิชา : บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : รองศาสตราจารย์ ดร.พรณราย ละตา
หลัก
ปีการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ 3 ข้อ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 3) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำนวนทั้งสิ้น 13,766 คน โดยคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1974) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 389 ราย และ สามารถเก็บข้อมูลได้จริง 120 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย อายุ 20 – 30 ปี งานตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-30,000 บาท เวลาทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง และประเภทเครื่องมือแบบกึ่งอัตโนมัติ โดยมีคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดโดยรวม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ และ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ตามลำดับ

งานวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรม เพื่อช่วยผู้ประกอบการวางแผนหรือปรับปรุงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เช่น การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานภาครัฐในการปรับปรุงด้านความปลอดภัยจะช่วยลดอัตราการเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บในที่ทำงาน ซึ่งเป็นการลดภาระของระบบสาธารณสุขในระยะยาว และต่อสถาบันการศึกษาในการนำผลการศึกษานี้ไปใช้ในการสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและภาครัฐ เพื่อพัฒนากำลังคนที่ตรงกับความต้องการ

(มีจำนวนทั้งสิ้น 142 หน้า)

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน, ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย, ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม, ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน, ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว, ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ,ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

Name : Mr. Kritsana Sriyotha
Independent Study Title : Quality of life and occupational safety of automotive parts manufacturing employees in the Eastern Seaboard Industrial Estate
Major Field : Industrial Business Administration
King Mongkut's University of Technology North Bangkok
Independent Study Advisor : Associate Professor Dr. Pannarai Lata
Academic Year : 2024

ABSTRACT

This research is a quantitative study aimed at investigating the quality of life and occupational safety of automotive parts manufacturing employees in the Eastern Seaboard Industrial Estate. The study has three research objectives: 1) To examine the personal factors of automotive parts manufacturing employees in the Eastern Seaboard Industrial Estate. 2) To investigate the quality of life and occupational safety of automotive parts manufacturing employees in the Eastern Seaboard Industrial Estate. 3) To compare the differences in the quality of life and occupational safety of automotive parts manufacturing employees in the Eastern Seaboard Industrial Estate, classified by personal factors. The population for this research consisted of 13,766 automotive parts manufacturing employees in the Eastern Seaboard Industrial Estate. The sample size was calculated using Yamane's formula (1974), resulting in a total of 389 individuals. However, data were collected from 120 respondents. The instrument used for data collection was a questionnaire, which was divided into a check-list section and a rating scale section. The statistical methods used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and ANOVA.

The research findings revealed that the majority of respondents were male, aged between 20 and 30 years old, working as production operators, with less than 5 years of work experience, an average monthly income of 20,000-30,000 baht, working more than 8 hours per day, and using semi-automatic machinery. Overall, the quality of life and occupational safety of automotive parts manufacturing

employees in the Eastern Seaboard Industrial Estate were at a high level of importance. When considering each aspect, the aspect with the highest mean score was "safe working conditions," followed by "social acceptance," "democracy at work," "work-life balance," "opportunities for advancement and skill development," and "fair compensation," respectively.

This research is beneficial for entrepreneurs in the industrial sector to assist them in planning or improving labor-related policies, such as providing additional welfare or safety training. Furthermore, it is beneficial for government agencies in improving safety measures, which will help reduce the rate of work-related illnesses or injuries, thereby reducing the burden on the public health system in the long term. Additionally, it is valuable for educational institutions to utilize the findings in establishing collaborations with the industrial and government sectors to develop a workforce that meets the specific needs of the industry.

(Total 142 Pages)

Keywords: Quality of life and occupational safety, Safe working conditions, social acceptance, Democracy at work, Work-life balance, Opportunities for advancement and skill development, Fair compensation

Advisor

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
ชั้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตาม
กำหนดการของแผนการดำเนินงานวิจัย โดยได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์
ดร.เสรี วงษ์มณฑา ที่เป็นประธานกรรมการสอบ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนีย์ วรรณโณมล ที่เป็น
กรรมการสอบ และ รองศาสตราจารย์ ดร.พรณราย ละตา ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักที่ได้
เสียสละเวลาในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย
ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือ แก้ไข และการตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ ของข้อมูลอย่างดียิ่ง
จนทำให้การค้นคว้าอิสระพิเศษฉบับนี้มีความครบถ้วนสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความกรุณาในการประเมินแบบสอบถามงานวิจัย
และช่วยชี้แนะเนื้อหา และปรับแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจนครบถ้วนสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณ
ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง และ
ขอขอบคุณบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง ทุกท่าน
ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการช่วยเหลือ ตลอดช่วงของการทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ซึ่งเป็นผู้ที่คอยให้กำลังใจ ให้ความ
ช่วยเหลือ และสนับสนุนแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด ขอขอบคุณเพื่อนทุกคนที่ร่วมทุกข์ร่วมสุขกันมาจนงาน
เสร็จ และอีกหลายท่านที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ซึ่งเป็นผู้มีส่วนช่วยทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้
สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

กฤษณะ ศรีโยธา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	5
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	5
1.4 ขอบเขตการศึกษา	5
1.5 ข้อตกลงเบื้องต้น	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง	9
2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์	9
2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	15
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
2.3 กรอบแนวคิดงานวิจัย	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	33
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	36
3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	36
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน	37
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
4.1 สัญลักษณ์การวิเคราะห์ข้อมูล	39

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	40
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด	43
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1-5	47
4.4.1 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1	47
4.4.2 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2	55
4.4.3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3	80
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	110
5.1 สรุปผลการวิจัย	112
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	113
5.3 ข้อเสนอแนะ	115
บรรณานุกรม	117
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย แบบประเมินตามดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC)	120
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	129
ภาคผนวก ค ผลการประเมินตามดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา หรือจุดประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) และค่าอำนาจจำแนก ของแบบสอบถาม	136
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Statistics)	140
ประวัติผู้วิจัย	142

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเป็นชีวิตการทำงานที่น่าสนใจรูปแบบหนึ่ง เนื่องจากการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม การปรับเปลี่ยนแรงงานของประเทศไทย จากภาคเกษตรกรรมสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น ส่งผลให้มีการจ้างแรงงานภายในประเทศมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งในปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมถือเป็นกลไกสำคัญที่จะนำพาประเทศไทยไปสู่การพัฒนา และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างแข็งแกร่งและยั่งยืน รวมทั้งการมีบทบาทนำทั้งในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และในเวทีโลก

ธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย ในฐานะผู้ผลิตรถยนต์ รถจักรยานยนต์และผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เพื่อจำหน่ายในประเทศและสามารถจำหน่ายส่งออกไปยังต่างประเทศทั่วโลก ในการผลิตรถยนต์ต้องมีการประกอบชิ้นส่วนต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามรุ่นและรูปแบบของรถยนต์จึงต้องอาศัยอุตสาหกรรมที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เพื่อให้สามารถนำไปประกอบในงานของอุตสาหกรรมยานยนต์ เนื่องจากความต้องการสูงทำให้พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนมีการปฏิบัติงานต่อเนื่องตลอดเวลาทำให้มักไม่ค่อยมีเวลาที่จะจัดการกับสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาด ปราศจากเชื้อโรคและฝุ่น รวมทั้งขยะที่เป็นวัสดุของเสียหรือเหลือใช้ และจัดเก็บให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยซึ่งเป็นความเสี่ยง ที่มีระดับสูงในด้านความปลอดภัยในหน่วยงานผลิตซึ่งจะส่งผลให้เกิดปัญหาในด้านสุขอนามัย สุขภาพและความปลอดภัยที่อาจเกิดเป็นอุบัติเหตุ ที่นำความสูญเสียมาสู่พนักงานและองค์กรด้วย (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2567)

จากการที่พบว่าในการปฏิบัติงานพนักงาน ต้องทำงานรวมกันในจุดปฏิบัติงานและมีการเดินติดต่อประสานงานกัน การอยู่รวมกันเป็นจำนวนมากที่มีทั้งเครื่องจักรกล วัสดุอุปกรณ์ ย่อมทำให้พื้นที่ในบริเวณการทำงานเป็นพื้นที่ที่อาจไม่ปลอดภัยได้ ถ้าพนักงานไม่มีเจตคติที่ดีต่อการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ความไม่ปลอดภัยอาจเกิดจากความไม่ตระหนักรู้ในวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามขั้นตอนและกระบวนการทำงาน หรือความประมาทเลินเล่อไม่ใส่ใจต่อกฎเกณฑ์ที่กำหนดในด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเกิดอุบัติเหตุในขณะที่ปฏิบัติงาน ดังปรากฏอยู่ในข่าวที่พนักงานสูญเสียอวัยวะของร่างกายที่ทำให้เกิดการพิการและขาดความสามารถในการทำงาน รวมทั้งขาดคุณภาพชีวิตในการดำเนินชีวิต การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่สมาชิกขององค์กรหรือคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมจึงมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับตัวพนักงานและสำหรับองค์กรที่จะได้

ลดต้นทุนในด้านการรักษาพยาบาลพนักงานและลดความเสี่ยงในการสูญเสียขององค์กร เช่น การเกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีความสุขและสบายในความปลอดภัยจากสรรพสิ่งต่าง ๆ ที่เชื่อได้ว่ามาจากสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่รู้สึกว่าจะไม่มีความปลอดภัย ซึ่งจากการศึกษา พบว่าความรู้สึกว่าตนทำงานในงานที่ไม่ปลอดภัยจะส่งผลให้ร่างกายเกิดความเครียดและส่งผลกระทบต่อผลิตภาพของอุตสาหกรรมด้วย

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เกี่ยวข้องกับกระบวนการหรือแนวทางที่องค์กร จัดสภาพการทำงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรทุกระดับ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจว่ากระบวนการนั้น ๆ มุ่งเน้นถึงความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Delamotte & Shin-ichi, 1984) คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานที่รับรู้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงด้วยมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจะมีความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร ส่งผลให้อัตราการลาออกและขาดงานลดลงอีกด้วย (Hackman & Suttle, 1977) ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความสำคัญทั้งองค์กรและบุคคล

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นจึงเป็นประเด็นสำคัญในการศึกษาดังนี้ 1) คุณภาพชีวิตการของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ 2) ความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จากปัญหาดังกล่าวทำให้เป็นที่มาของการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวทางคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากเป็นแนวทางที่สามารถนำมาเป็นตัวช่วยในการลดปัญหาการเกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงานได้อย่างปลอดภัยและมีคุณภาพการใช้ชีวิตที่ดี

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวทางคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน มีดังต่อไปนี้ หทัยชนก ทองสุข (2560) พบว่าพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายผลิต บริษัทอิซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทราในภาพรวมอยู่ในระดับ ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ และด้านการปฏิบัติงาน ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กับสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มี เพศ, ระดับการศึกษาและ ตำแหน่งงานต่างกัน มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงาน ฝ่ายผลิต ที่มีอายุและประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และคะแนนความรู้พื้นฐานด้านความปลอดภัยมี ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานฝ่ายผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมี

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .170 ธิปไตย โพธาทอง (2557) พบว่า 1.ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลงานเกิดจากการทำงานอย่างเต็ม ความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน 2. ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและความปลอดภัยในการทำงาน 3. ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้เวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนภายในและภายนอก 4. ประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณการทำงานตามที่บริษัทต้องการ มีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน และ ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน 5. ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานถูกต้องตรงตามที่บริษัทต้องการ มีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความ สมดุลของชีวิตในการทำงาน และความท้าทายของงาน 6. ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการปรับปรุงผลการทำงาน มีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้า มั่นคงของงาน ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และความท้าทายของงาน ภาณุมาศ ดวงสิทธิโชค (2566) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท กันเอง ก่อสร้าง จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายและด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท กันเอง ก่อสร้างจำกัดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแตกต่างกันในด้าน เพศ จึงทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ (LSD..Least Significant Different) ยิงยศ จันปาน และคณะ (2559) พบว่า ผลการวิจัย พบว่า ระดับความความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทั้งสามด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ค่าตอบแทนในการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ มีความคิดเห็นระดับปานกลาง สำหรับระดับความคิดเห็นเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านบรรยากาศในการทำงาน อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านลักษณะงาน

ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนค่าตอบแทนในการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ด้านความสัมพันธกับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนบรรยากาศในการทำงาน อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหาร ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารองค์กร และเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการวางแผน ญฐกร วัชรสินธุ์ (2566) พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย สามารถสรุปปัญหาได้ 5 ประเด็น 1) ต้องมีการทำประกันภัยให้กับพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ประจำจุดเสี่ยง 2) ควรส่งเสริมการเก็บเงินออมให้กับผู้ปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย และควรจัดทำสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปีฟรีให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกรายโดยสร้างเงื่อนไขการตรวจสุขภาพที่มีความสามารถสร้างแรงจูงใจในการใส่ใจสุขภาพ และมีความสุขกับการปฏิบัติงาน 3) ควรพิจารณาค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับความเสี่ยงที่ผู้ปฏิบัติงานอาจจะได้รับขณะปฏิบัติงาน 4) ควรพิจารณาการรับเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเที่ยงตรงและเป็นธรรม โดยเฉพาะสวัสดิการด้านสุขภาพ และความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนา ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานคือการสร้างเสริมพฤติกรรมการป้องกันความปลอดภัยของพนักงานผู้วิจัยจึงนำแนวคิด ด้านคุณภาพชีวิต และพฤติกรรมความปลอดภัย มาเสริมสร้างพฤติกรรมของพนักงาน ประกอบไปด้วย 1.) ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3) ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ 4) ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม 5) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน 6) ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติงาน 2) ด้านเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ 3) ด้านสภาพแวดล้อม 4) ด้านการจัดการ

ดังนั้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ภายใต้ข้อคำถามที่ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างไร และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่ส่งผลต่อพนักงานเป็นอย่างไร โดยการศึกษาครั้งนี้ได้เลือกนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด เนื่องจากเป็นพื้นที่ตรงตามวัตถุประสงค์ เพราะนิคมอุตสาหกรรมมีสถานประกอบการขนาดใหญ่ เป็นสถานที่ท่องเที่ยวและได้รับผลกระทบจากโควิด 19 และผลการศึกษาที่ได้สามารถเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการในสถานประกอบการ

ซึ่งทำให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติด้านความปลอดภัยในในทางที่ดีขึ้นจากตัวพนักงานเอง และนำไปสู่การทำงานด้วยความใส่ใจในอันตรายหรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ได้ตลอดเวลา

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

1.2.2 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

1.2.3 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน จำแนกตามเพศ

1.3.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน จำแนกตามอายุ

1.3.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน จำแนกตามตำแหน่งงาน

1.4 ขอบเขตการศึกษา

คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดมีขอบเขตวิจัยเป็น 4 ข้อ ดังนี้

1.4.1 การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

1.4.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจำนวนทั้งสิ้น 13,766 คน (แผนกบุคคล บริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ,2567) โดยมีกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 389 ราย ผู้ให้ข้อมูล คือ พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน

การวิเคราะห์จริง มีจำนวน 120 ราย เนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลาและการเข้าถึงพนักงานฝ่ายผลิตขึ้นส่วนยานยนต์ในช่วงเวลาทำงาน

1.4.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.4.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) เพศ อายุ และ ตำแหน่งงาน

1.4.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ 1) ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3) ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ 4) ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม 5) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน 6) ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว

1.4.4 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ ดำเนินตั้งแต่เดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568

1.5 ข้อตกลงเบื้องต้น

คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตขึ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดมีข้อตกลงเบื้องต้นของการวิจัยเป็น 3 ข้อ ดังนี้

1.5.1 การบรรยายรายละเอียดของตัวเลือก “อื่น ๆ (โปรดระบุ)” ในข้อคำถามจะแสดงต่อเมื่อผู้ตอบเลือกตอบในหัวข้อนี้มากกว่าร้อยละ 10 โดยนำรายการที่มีผู้ตอบมากที่สุดเพียง 1 รายการแสดงไว้ต่อท้ายผลของการวิจัยในหัวข้อนั้น ๆ

1.5.2 การคำนวณตัวเลขตัวสุดท้ายจะใช้วิธีการปัดทศนิยม เพิ่มหรือลด เพื่อให้ได้ค่าเต็ม 100% โดยยึดตามหลักสากลของมาตรฐานการเงินและบัญชีที่ยอมรับกันทั่วไป

1.5.3 กรณีผลการวิเคราะห์ งานวิจัยมีค่าเป็น 0 จะไม่อ่านค่าและอธิบายผล

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน (Safety behavior in the workplace) หมายถึง การกระทำที่แสดงออกมาของ พนักงานฝ่ายผลิตขึ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ในขณะที่ปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งมีความถูกต้องตามแผนงานด้านความปลอดภัย ที่ทางหน่วยงานได้กำหนดไว้

1.6.1.1 ด้านการปฏิบัติงาน (Operational aspect) หมายถึงการที่พนักงานปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีสติและปฏิบัติงานตามขั้นตอนอย่างครบถ้วนและถูกต้องรวมถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อบังคับสัญลักษณ์ด้านความปลอดภัยต่าง ๆ

1.6.1.2 ด้านเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ (Machinery, tools, and equipment aspect) หมายถึง การที่พนักงานมีการเลือกใช้เครื่องมือเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ ได้ถูกต้องตามประเภท หรือลักษณะของงาน การปฏิบัติตามคู่มือหรือคำแนะนำที่ถูกต้อง รวมถึงการจัดการดูแลรักษา กรณีเครื่องมือเครื่องจักร และอุปกรณ์เกิดการชำรุด หรือมีสภาพที่ไม่ปลอดภัย

1.6.1.3 ด้านสภาพแวดล้อม (Environmental aspect) หมายถึง การที่พนักงานแสดงพฤติกรรมตระหนักและให้ความสำคัญในการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ให้มีความสะอาด เรียบร้อยอยู่เสมอ รวมถึงการแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเมื่อพบจุดเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุ

1.6.1.4 ด้านการจัดการ (Management aspect) หมายถึง การที่พนักงานมีความเข้าใจ และใช้กระบวนการในการบริหารจัดการในกรณีพบเจอปัญหาจากการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความปลอดภัยและร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความปลอดภัยมากขึ้น

1.6.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อสภาวะความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวม ที่ได้รับจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ผ่านกระบวนการที่องค์การจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งในที่นี้คุณภาพชีวิตในการทำงานแบ่งออกเป็น 6 ด้าน

1.6.2.1 การให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม (Fair compensation) หมายถึง การที่บริษัทได้จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับเศรษฐกิจ สังคม ค่าครองชีพในปัจจุบันให้แก่พนักงาน

1.6.2.2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัย (Safe working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีการจัดอย่างถูกต้องต่องานและสุขภาพอนามัยในการทำงานตั้งแต่ สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ แสง เสียง อุณหภูมิความสะอาด และกระบวนการในการปฏิบัติงาน ที่มีผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติรวมถึงการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.2.3 โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ (Career advancement and skill development opportunities) หมายถึงโอกาสที่พนักงานจะได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์การ (การเลื่อนตำแหน่ง) และการได้รับความรู้ การได้พัฒนาทักษะ ในการทำงาน การได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ

1.6.2.4 การได้รับการยอมรับในสังคม (Social recognition) หมายถึง การที่พนักงานจะได้รับความรัก ความนับถือจากกลุ่ม การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และมีบรรยากาศการทำงานที่ปราศจากการมีอคติ

1.6.2.5 ความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว (Work-life balance) หมายถึง การปฏิบัติงานของพนักงานที่ใช้ชีวิตในที่ทำงานและชีวิตครอบครัว หรือส่วนตัวได้อย่างไม่ขัดแย้ง แสดงให้เห็นตัวตนที่สอดคล้องกันระหว่างอาชีพกับวิถีชีวิต

1.6.2.6 ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน (Workplace democracy) หมายถึง การที่พนักงานได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระ มีความเสมอภาคในเรื่องงานตามความเหมาะสม และมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

1.6.3 พนักงานฝ่ายผลิต (Production staff) หมายถึงผู้ที่ปฏิบัติงานด้านการผลิตพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ด้านผู้ประกอบการ

1.7.1.1 บริษัทที่มีมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยสูงมีโอกาสดึงดูดแรงงานที่มีคุณภาพและได้รับความไว้วางใจจากคู่ค้าและนักลงทุน

1.7.1.2 ช่วยผู้ประกอบการวางแผนหรือปรับปรุงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เช่น การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย

1.7.2 ด้านหน่วยงานภาครัฐ

1.7.2.1 การปรับปรุงด้านความปลอดภัยจะช่วยลดอัตราการเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บในที่ทำงาน ซึ่งเป็นการลดภาระของระบบสาธารณสุขในระยะยาว

1.7.2.2 การพัฒนาแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมจะช่วยเพิ่มความน่าสนใจให้กับนักลงทุนทั้งในและต่างประเทศ โดยแสดงถึงความพร้อมด้านแรงงานและความยั่งยืน

1.7.3 ด้านสถาบันการศึกษา

1.7.3.1 สถาบันการศึกษาอาจนำผลการศึกษานี้ไปใช้ในการสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและภาครัฐ เพื่อพัฒนากำลังคนที่ตรงกับความต้องการ

1.7.3.2 ข้อมูลจากการศึกษาอาจช่วยให้สถาบันการศึกษาปรับปรุงหลักสูตรในสาขาที่เกี่ยวข้อง เช่น การเพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในที่ทำงานหรือพัฒนาทักษะด้านการจัดการคุณภาพชีวิต

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
ชั้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ และ
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

2.1.1.1 ความหมายของประชากรศาสตร์

2.1.1.2 องค์ประกอบของลักษณะทางประชากรศาสตร์

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

2.1.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

2.1.2.2 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1.2.3 องค์ประกอบคุณภาพชีวิต

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3 กรอบแนวคิดงานวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้รวบรวมเนื้อหาที่สำคัญเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสาร และตำราที่เกี่ยวข้อง
กับงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชั้นส่วนยานยนต์
ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด สรุปได้ 2 ข้อ ดังนี้

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

2.1.1.1 ความหมายของประชากรศาสตร์

ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนทางการตลาด ลักษณะทาง
ประชากรศาสตร์ดังกล่าวเป็นลักษณะสำคัญและเป็นสถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดตลาด
เป้าหมาย (ธีรพล กาญจนธัญรัตน์, 2554)

การเปลี่ยนแปลงปัจจัยส่วนบุคคลจะทำให้เกิดตลาดใหม่ การหมดไปของตลาดเดิม หรือการ
ลดความสำคัญของตลาดเดิม ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ อายุ (Age) อายุที่แตกต่างกัน
กันจะมีความต้องการและความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ แตกต่างกันไป ดังนั้น นักการตลาด

จึงสามารถใช้ตัวแปรนี้ค้นคว้าความต้องการและความพึงพอใจของ ตลาดส่วนเล็ก (Niche Market) ในกรณีที่ต้องการให้ความสำคัญกับตลาดส่วนนั้น เพศ (Sex) เป็นอีกหนึ่งตัวแปรในการแบ่งส่วน การตลาดที่สำคัญ และในปัจจุบันตัวแปร ดังกล่าวมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการบริโภคหรือใช้ บริการ การศึกษา (Education) การศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการบริการและ ผลลัพธ์แตกต่างกัน โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงจะมีความละเอียดรอบคอบในการใช้ บริการและเลือกซื้อสินค้ามากกว่า (มาลีสุภา ศิริวรกุล, 2554) อาชีพ (Occupation) ลักษณะอาชีพที่ แตกต่างกันอาจนำไปสู่ความต้องการและความพึงพอใจในการบริการที่แตกต่างกัน รายได้ (Income) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้บริโภค และรายได้จะเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถใช้ การซื้อบริการหรือ ผลลัพธ์ของผู้ใช้บริการหรือผู้บริโภค

ประชากรศาสตร์ หมายถึง การเรียนรู้และการเข้าใจในมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และปัจจัยอื่นๆ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบไปด้วย เพศ เชื้อชาติ ศาสนา ภูมิสำเนา ภาษา ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร สถานภาพการทำงาน อาชีพ และรายได้ (สันทัด เสริมศรี, 2541)

กรณีการ เหมือนประเสริฐ (2558, อ้างถึงใน พรพิตร ธรรมชาติ, 2560, น.7-8) ได้ อธิบายว่าความหลากหลายของลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความคิด พฤติกรรม และทัศนคติที่แตกต่างกัน

Adam Hayes (2022) ได้อธิบายว่าประชากรศาสตร์ คือการวิเคราะห์ประชากร เพื่อใช้ อธิบายการกระจายของคุณลักษณะประชากรในสังคมหรือในกลุ่มประชากรอื่น ๆ เพื่อทำความเข้าใจ สร้างนโยบาย และการคาดการณ์ว่าสังคมหรือกลุ่มประชากรจะมุ่งไปในทิศทางใดในอนาคต ข้อมูล ประชากรศาสตร์มีได้หลายรูปแบบ แต่ส่วนใหญ่มักจะอธิบายถึงการกระจายของลักษณะของ ประชากร เช่น อายุ เพศ สถานภาพสมรส โครงสร้างครัวเรือน รายได้ ความมั่นคงการศึกษา ศาสนา เป็นต้น เพื่อศึกษาความแตกต่างดังกล่าว ศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ที่จะผลกระทบ ต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ การจ้างงาน รวมถึงโครงการของรัฐบาลเพื่อให้มีความเข้าใจข้อมูล ประชากรมากยิ่งขึ้นจึงต้องมีการวิเคราะห์ทางประชากรศาสตร์ โดยการรวบรวมและศึกษา ข้อมูลที่ เกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของประชากร มักจะใช้เพื่อกำหนดวิธีการสำหรับการเข้าถึงกลุ่มประชากรแต่ ละกลุ่ม ประเมินพฤติกรรมของกลุ่ม การแบ่งกลุ่มประชากรโดยใช้ข้อมูลจากการศึกษาจะช่วยให้ องค์การต่าง ๆ สามารถกำหนดการดำเนินงานได้มีประสิทธิภาพ

2.1.1.2 องค์ประกอบของลักษณะทางประชากรศาสตร์

ปณิศา มีจินดา (2553, หน้า 54-55) ได้อธิบายถึง การแบ่งส่วนตลาดโดยคำนึงถึงข้อมูลประชากรด้านต่าง ๆ ได้แก่

1. อายุ (Age) ผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่างกันมักจะมี ความชอบ รสนิยม และพฤติกรรมการใช้ผลิตภัณฑ์ที่แตกต่างกัน โดยจะแบ่งอายุออกเป็นช่วงอายุวัยต่าง ๆ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 6 ปี อายุระหว่าง 6- 11 ปี, อายุระหว่าง 12-19 ปี, อายุระหว่าง 20-34 ปี, อายุระหว่าง 50-64 ปีขึ้นไป หรือสามารถแบ่งตามช่วงวัย เช่น วัยทารก วัยรุ่น วัยทำงาน วัยชรา เป็นต้น ซึ่งการตอบสนองในแต่ละช่วงวัยก็จะมี ความแตกต่างกันไป

2. เพศ (Sex) การศึกษาเพศหญิงและเพศชายจะมีข้อแตกต่างกัน ความตอบสนองต่อความต้องการก็จะไม่เหมือนกัน เช่น น้ำหอม ความชื่นชอบของเพศชายและเพศหญิงก็จะแตกต่างกัน โดยที่เพศหญิงจะชอบน้ำหอมแนวหวานเหมาะกับผู้หญิง แต่ผู้ชายจะชอบน้ำหอมที่มีลักษณะสุ่ม ภูมิฐาน เป็นต้น

3. การศึกษา (Education) การศึกษาของผู้บริโภคมีอิทธิพลต่อรสนิยม ความชอบส่วนบุคคล แต่ในแต่ละกรณีการศึกษาจะสอนในสิ่งที่มีคุณภาพดีขึ้นอยู่เสมอ ทำให้การตอบสนองต่อการบริโภคนั้นจะมีความแตกต่างกันไป

4. อาชีพ (Occupation) ผู้บริโภคแต่ละอาชีพจะต้องการสินค้าในแต่ละอาชีพต่างกัน เช่น ผู้บริหาร จะต้องมีความภูมิฐานก็จะมี การแต่งตัวหรือการเลือกใช้ของที่ดีกว่าคนอื่น เพื่อเป็นการรักษาภาพลักษณ์ให้ดูดีอยู่เสมอ โดยจะเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นเช่น กรรมกร จะไม่สามารถใช้สินค้าหรูหรานี้ได้เนื่องจากการทำงานก่อสร้างจะต้องมีการเปื้อนและฝุ่นอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นการรักษาภาพลักษณ์ในแต่ละอาชีพก็จะแสดงออกมาต่างกัน

5. รายได้ (Income) รายได้เป็นปัจจัยกำหนดอำนาจการซื้อ ผู้บริโภคที่มีรายได้สูงมีอำนาจการซื้อสูงมักจะเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีชื่อเสียง ในขณะที่ผู้บริโภคที่มีรายได้น้อยจะเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ที่คุ้มค่า

สุปัญญา ไชยชาญ (2551) แบ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์ว่าเป็นศาสตร์ที่ให้ความรู้เกี่ยวกับขนาด องค์ประกอบการกระจายและการเปลี่ยนแปลงของประชากร โดยลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบไปด้วยเพศ อายุ สถานภาพทางการสมรส การศึกษา ศาสนา เชื้อชาติ และอาชีพ รายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยด้านเพศ (Sex) ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน เหตุจากเพศหญิงมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชาย

ไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวแต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรม และสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. ปัจจัยด้านอายุ (Age) อายุเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการสื่อสาร เนื่องจากการมีอายุที่มากขึ้น จะควบคุมไปถึงวุฒิภาวะในการทำงานหรือการคิดวิเคราะห์ที่มีความน่าเชื่อถืออย่างยิ่งขึ้น ดังนั้นอายุจึงเป็นสิ่งที่มีความประสพการณ์ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้คนมักจะเชื่อคำพูดของคนอายุมากกว่า

3. ปัจจัยด้านการศึกษา (Education) การศึกษาหรือความรู้ที่มาจากสถาบันที่ทำการศึกษา ในแต่ละสถาบัน ซึ่งจะแตกต่างกันโดยที่การเรียนรู้และการสอนของผู้สอนนั้นแตกต่างกัน ทำให้ ความสนใจในแต่ละอย่างแตกต่างกัน โดยจะยึดว่าความคิดที่ได้เรียนมานี้ถูกมากกว่าที่อื่น เป็นต้น

4. ปัจจัยด้านอาชีพ (Occupation) อาชีพของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่ความจำเป็นและความต้องการสินค้าและบริการที่ต่างกัน เช่น เกษตรกร หรือชาวนาก็จะซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพและสินค้าที่เป็น ปัจจัยการผลิตเป็นส่วนใหญ่ส่วนพนักงานที่ทำงานในบริษัทต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะซื้อสินค้าเพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพ ข้าราชการก็จะซื้อสินค้าที่จำเป็นกับธุรกิจก็จะซื้อสินค้าเพื่อสร้างภาพพจน์ ให้กับตัวเอง เป็นต้น กับการตลาดจะต้องศึกษาว่าสินค้าและบริการของบริษัทเป็นสิ่งที่ต้องการของกลุ่มอาชีพประเภทใด เพื่อที่จะจัดเตรียมสินค้าให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม

5. ปัจจัยด้านรายได้ (Income) หรือสถานภาพทางเศรษฐกิจ (Economic status) สถานภาพทางเศรษฐกิจของบุคคลจะกระทบต่อตราสินค้าและบริการที่ตัดสินใจสถานภาพเหล่านี้ประกอบด้วย รายได้ การออมทรัพย์ อำนาจการซื้อและทัศนคติเกี่ยวกับการจ่ายเงิน นักการตลาดต้องสนใจแนวโน้มของรายได้ส่วนบุคคล เนื่องจากรายได้จะมีผลต่อการซื้อขาย คนที่มีรายได้ต่ำจะมุ่งซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ และมีความไวต่อราคามาก ส่วนคนที่มีรายได้สูง จะมุ่งซื้อสินค้าที่มีคุณภาพดี และราคาสูง โดยเน้นที่ภาพพจน์ของราคาสินค้าเป็นหลัก การศึกษาอาชีพและรายได้นั้นมีแนวโน้มสัมพันธ์กัน อย่างใกล้ชิดในความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2546) กล่าวถึงปัจจัยส่วนบุคคล ทั้ง อายุ ครอบครัว อาชีพ การศึกษา ที่แตกต่างกันนั้นล้วนจะส่งผลให้เกิดความต้องการสินค้าและบริการที่ต่างกัน จะมีกระบวนการการตัดสินใจซื้อที่ต่างกัน ซึ่งสถิติด้านประชากรศาสตร์จะสามารถนำไปวิเคราะห์หากกลุ่มเป้าหมายของสินค้าและบริการได้ โดยประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. เพศ (Sex) ประสบการณ์ ทักษะ และ การรับรู้ ที่แตกต่างกันระหว่างเพศจะทำให้พฤติกรรมของผู้บริโภคที่ต่างกันจะทำให้ลักษณะการเลือกซื้อสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการแตกต่างกัน

2. อายุ (Age) พฤติกรรมของผู้บริโภคที่ช่วงอายุแตกต่างกันจะมีลักษณะการเลือกซื้อสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกัน

3. รายได้ (Income) ระดับรายได้ที่แตกต่างกันจะทำให้ทัศนคติและพฤติกรรมของผู้บริโภคในการเลือกซื้อสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการแตกต่างกับผู้บริโภคที่อยู่ในระดับรายได้เดียวกันมีแนวโน้มพฤติกรรมตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการบางอย่างที่คล้ายกัน

4. การศึกษา (Education) พฤติกรรมของผู้บริโภคที่ระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีลักษณะการเลือกซื้อสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกัน เนื่องจากได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่ต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ อายุ อาชีพ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการเป็นลูกค้านี้ เหนือนี้ เป็นเกณฑ์ที่นิยม (สุปัญญา ไชยชาญ, 2551) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เพศ (Sex) คือความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารที่ต่างกัน เพศหญิงจะมีความต้องการที่จะติดต่อสื่อสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งหรือรับสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้นแต่ยังมีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งสารนั้นด้วย และในสังคมปัจจุบันความแตกต่างทางเพศมีมากขึ้นในเรื่องของเพศโดยกำหนด และเพศสภาพที่เป็นอยู่

2. อายุ (Age) อายุเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ส่งผ่านการแสดงออกทางพฤติกรรมความคิดความสนใจ และการสื่อสารของมนุษย์ โดยอายุจะมีตัวเลขเป็นตัวกำหนดเกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิตในแต่ละช่วงเวลาของบุคคล เช่นผู้ที่มีอายุมากกว่าย่อมมีประสบการณ์การใช้ชีวิตที่มากกว่าคนรุ่นหลัง และสิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องบ่งชี้ทัศนคติ ความเชื่อ ทักษะการใช้ชีวิต และศักยภาพในตัวบุคคล

3. อาชีพ (Occupation) เป็นปัจจัยสำคัญที่แสดงถึงคุณลักษณะพิเศษเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล การแสดงถึงทักษะและความสามารถความถนัดของแต่ละอาชีพก็ไม่เหมือนกัน ความต้องการสินค้าและบริการก็มีความแตกต่างกันไป ตามสาขาอาชีพของตนเอง เช่น อาชีพแพทย์ ย่อมมีความชำนาญในการใช้เครื่องมือทางการแพทย์มากกว่าอย่างอื่น หรือเกษตรกร ชาวไร่ ชาวนา ชาวสวนก็ย่อมมีความเชี่ยวชาญในการทำนาทำสวนมากกว่า

4. รายได้ต่อเดือน (Income) คือสถานภาพทางเศรษฐกิจของบุคคลซึ่งรายได้เป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้จ่ายใช้สอยของแต่ละบุคคล โดยรายได้และการออมจะมีอำนาจในการตัดสินใจซื้อ บ่งบอกถึงรสนิยมและทัศนคติเกี่ยวกับการใช้จ่าย ผู้ที่มีรายได้มากย่อมมีอำนาจในการซื้อสินค้าที่มีคุณภาพหรือมีราคาสูง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง สำหรับผู้ที่มีรายได้น้อยมักจะเลือกซื้อหรือใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตมากกว่าการซื้อสินค้าฟุ่มเฟือย โดยการศึกษา อาชีพ และรายได้มักมีความสัมพันธ์กัน เพราะคนที่มีการศึกษาสูงย่อมมีโอกาสในการสร้างอาชีพที่ทำให้มีรายได้มากกว่าคนที่มีการศึกษาที่ต่ำกว่า

5. ระดับการศึกษา (Education) คือ ความรู้ความสามารถที่สั่งสมมาผ่านการศึกษาเรียนรู้ ทำให้รู้จักการคิดวิเคราะห์ ไตร่ตรอง รู้จักแยกแยะความรู้สึก ผิด ชอบ ชั่ว ดี และมีทักษะในการสื่อสารที่ดี ในขณะที่เดียวกันการได้รับการศึกษาจากระบบการศึกษาที่ต่างกัน ก็เป็นเหตุให้คนมีความคิดความอ่านไม่เหมือนกัน หรือการศึกษาในแต่ละยุคสมัยที่แตกต่างกัน ทำให้พื้นฐานการศึกษาที่มีไม่เหมือนกันส่งผลต่อการแสดงออกทางด้านพฤติกรรม หรือบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน

6. ระยะเวลาการเป็นลูกค้าร้านเบ็ดเตล็ดนี้ (Period of being a customer of this miscellaneous shop) คือ การที่ถูกค้ามาซื้อสินค้าหรือมาใช้บริการบ่อยครั้ง สาเหตุเกิดจากความรู้สึกประทับใจในการมาใช้บริการหรือมีสินค้าที่ถูกค้าต้องการใช้อยู่เป็นประจำ จึงเกิดการซื้อซ้ำเป็นระยะเวลา จนเกิดเป็นความภักดี

ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ (2557) ได้อธิบายความหมายของคำว่าประชากรศาสตร์ว่า ประชากรศาสตร์ในภาษากรีก คือ Demo มีความหมายเดียวกับคำว่า People ซึ่งในที่นี้หมายถึงประชากร ส่วนคำว่า Graphyมีความหมายเดียวกับ Description ซึ่งมีความหมายว่าลักษณะ หรือรวมกันแปลว่า วิชาที่เกี่ยวกับเรื่องของประชากรคำว่า “ประชากรศาสตร์” หมายถึง วิชาที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ของประชากร ทั้งในเรื่องขนาดของโครงสร้าง รวมไปถึงการกระจายตัวและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มากมายเกี่ยวกับประชากร ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมต่าง ๆ ประชากรล้วนมีความเกี่ยวข้องต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งสิ้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2558) กล่าวว่า มีการแบ่งตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์ สามารถแบ่งได้ดังนี้ เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนสมาชิกของครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ โดยลักษณะทางประชากรศาสตร์และสถิติ สามารถช่วยในการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย และในส่วนของด้านจิตวิทยา ทางสังคมและวัฒนธรรม สามารถอธิบายในส่วนของความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายเหล่านั้น ข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์เหล่านั้น สามารถช่วยในการกำหนดกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม ซึ่งบุคคลที่มีลักษณะของประชากรศาสตร์ที่

แตกต่างกัน จะมีลักษณะทางด้านจิตวิทยาที่ต่างกัน พรพิมล กาบบัว (2549) สามารถวิเคราะห์ได้จากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่

1. เพศ ลักษณะของเพศที่ต่างกัน สามารถส่งผลถึงความต้องการของสินค้าและบริการที่ต่างกัน
2. อายุ ลักษณะของอายุที่มีความแตกต่างกัน ทำให้ส่งผลถึงความต้องการของสินค้าและบริการที่ต่างกัน
3. ครอบครัว ขนาดและลักษณะการใช้ชีวิตของครอบครัวที่ต่างกัน ทำให้ส่งผลถึงพฤติกรรมในการเลือกซื้อสินค้าและบริการที่ต่างกัน
4. รายได้ ประชากรมีรายได้ที่ต่างกัน ทำให้ส่งผลถึงความสามารถในการเลือกและการใช้จ่ายสินค้าและบริการที่ต่างกัน
5. การศึกษา ประชากรมีลักษณะระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลถึงพฤติกรรมการเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ของสินค้าและบริการที่ต่างกัน
6. อาชีพ ประชากรมีอาชีพที่ต่างกัน สามารถส่งผลถึงการเลือกซื้อสินค้าและบริการที่ต่างกัน เพราะในแต่ละอาชีพมีการเลือกซื้อสินค้าและบริการให้ตรงกับอาชีพของตนเองให้เกิดความเหมาะสม
7. ศาสนา ลักษณะแต่ละศาสนามีวิถีการดำเนินชีวิต จารีตและประเพณีที่ต่างกัน ส่งผลถึงพฤติกรรมการใช้สินค้าและบริการที่ต่างกัน
8. เชื้อชาติ ลักษณะในแต่ละเชื้อชาติ ภาษา ศิลปะและวัฒนธรรมที่ต่างกัน ก่อให้เกิดความพึงพอใจการเลือกซื้อที่ต่างกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ลักษณะทางประชากรศาสตร์คือข้อมูลส่วนบุคคล โดยที่แต่ละคนก็จะมีลักษณะเหล่านี้ แตกต่างกันไปตามประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับ และจากแนวคิดด้านประชากรศาสตร์ข้างต้น จะสามารถส่งผลต่อจิตวิทยาที่ต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำเอาแนวคิดนี้มาใช้เป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพ

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

2.1.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของตนเอง โดยพิจารณาจากแนวทางความเป็นมนุษย์ ทางสังคมที่ทำให้ประสบความสำเร็จในองค์กร (Wahom,

1974,p.12 อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา, 2541, น. 21) ความสอดคล้องกันของทัศนคติในงานของบุคคลกับสมรรถนะขององค์การ อันเนื่องมาจากความสุขในงานของบุคลากร (Huse & Cummings, 1985, น.35-37 อ้างถึงใน พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา, 2548, น. 13) ต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน รวมไปถึงการมีสุขภาพจิตใจที่ดี มีสภาพแวดล้อม มีความปลอดภัย รับสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีความเจริญรุ่งเรืองและมั่นคงในการทำงาน เป็นที่ยอมรับของคนในสังคม จะช่วยสร้างกำลังใจที่ดีให้กับบุคลากร(กรรณิกา เทพนวล, 2552, น. 23) ความเกี่ยวพันระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งในเรื่องของบุคคล เทคโนโลยี และสภาพเศรษฐกิจ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายให้บุคคลมีการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อ(Arnold และ Feldman, 1986 อ้างถึงในทิพวรรณ ศรีคุณ, 2542, น.11) การทำงานที่มีคุณค่าเหมาะสมกับเกียรติภูมิของตนเอง ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และตอบสนองความต้องการที่ปรับเปลี่ยนไปตามชุดสมัย(ดิน ปรัชญพทธี, 2538, น. 26 อ้างถึงใน ลลิตา โกมลจันทร์, 2555, น. 2) ในการปรับปรุงแก้ไขงานโดยการกำหนดให้บุคลากรมีโอกาสได้ใช้สมรรถนะที่มีอยู่ปรับปรุงตนเอง รวมไปถึงปรับปรุงในสิ่งที่ยังต้องการตั้งไว้ ซึ่งจะเป็นการวัด และกำหนดวิธีการปฏิบัติงานโดยถ้าเราออกแบบงานให้เข้ากับการดำรงชีวิตแล้ว (Bovee 1และคณะ, 1993 อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา, 2541, น. 33) ผลดีที่มีที่มีต่อบุคลากรที่เกิดจากการแก้ไขลักษณะงาน ได้รับจากการไต่ตรองเป็นพิเศษเกี่ยวเนื่องการผลักดันด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงตอบสนองบุคลากรในเรื่องความรู้สึกที่ดีในงาน แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆที่จะมีผลต่องานที่ตนรับผิดชอบ (Delamotte และ Takezawa, 1984 อ้างถึงในนฤดล มีเพียร, 2541, น. 11)เมื่อผลจากการปฏิบัติตามความสามารถคือ ราชได้เพียงพอ เป็นสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานต่อการดำเนินชีวิตและมีเวลาว่างสำหรับการพักผ่อน ตลอดจนมีโอกาสที่จะนํารายได้ไปใช้สอยได้ตามความพอใจ (Singer, 1971 อ้างถึงในพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2548, น. 100) เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ต่อสภาวะความเป็นอยู่ (well-beings) หรือความสุขโดยรวม (whole happiness) ซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก (Artur, 1981 อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา, 2541, น. 23)

จากความหมายต่าง ๆ จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายที่หลากหลาย ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ความรู้สึกที่ดี ได้รับจากการทำงานและการเรียนรู้ในองค์การ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมสถานที่ทำงานปลอดภัยและสนับสนุนสุขภาพ ความมั่นคงและความเจริญรุ่งเรืองในหน้าที่การงานหนทางในการพัฒนาตนเอง การผสมผสานทางสังคมร่วมกัน สิทธิเสรีภาพในองค์การ ความเท่าเทียมกันของงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงงานที่มีคุณค่าต่อสังคมส่วนร่วมรวม

Huse และ Cumming (1985 อ้างถึงใน ลลิตา โกมลจันทร์, 2555, น. 32-33) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มี ๒ ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) การ ได้รับ รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ รู้สึกว่ามีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น

2. สภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ safe and healthy environment) การที่พนักงานได้ดำเนินงานในสถานที่ที่เหมาะสม ไม่เกิดอันตรายต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงภัย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (development of human capacities) ได้มี พัฒนาสมรรถนะของตนจากงานที่ทำโดยได้ตรงจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ

4. ความก้าวหน้า (growth) มีโอกาสที่จะเจริญรุ่งเรืองในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (social integration) เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น บรรยากาศที่ทำงานเป็นมิตร ไม่มีการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (constitutionalism) การมีความซื่อสัตย์ในการบริหารงาน บุคลากรได้รับสิทธิเสรีภาพของตน ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร บรรยากาศของ องค์กรมีความเท่าเทียมและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (total life space) มีดุลยภาพในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับ ช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้ระบายเครียดจากหน้าที่การงาน

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร (orginicated reide) ความรู้สึกนึกคิดที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ อยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง และเป็นองค์กรที่ทำประโยชน์และใส่ใจต่อสังคม

Desslers (1991 อ้างถึงในนฤดล มีเพียร, 2541, น. 41-42) ได้เสนอเกณฑ์วัดได้ 10 ข้อ ดังนี้

1. ค่าของงานที่ทำ
2. งานที่มีความชัดเจนและปลอดภัย
3. ผลตอบแทนและรายได้ที่พอเหมาะ
4. ความก้าวหน้าในงาน
5. มีการดูแลควบคุมอำนาจการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ
6. ได้รับทราบสมรรถนะของตนในงานที่ทำ
7. ได้รับโอกาสในการหาความรู้และความเติบโตในงานที่ทำ
8. โอกาสในการไต่ตรองความดีความชอบ
9. มีความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศองค์กร
10. ได้รับการกระทำต่อตนเองอย่างยุติธรรม

Vaska (1992 อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541, น. 29) ได้เสนอมิติที่สัมพันธ์ไว้ 4 ด้าน คือ

1. ความปลอดภัยซึ่งเกี่ยวข้องกับสุขภาพ ความปลอดภัย สิ่งตอบแทน และความเจริญรุ่งเรือง

2. ความเท่าเทียมกัน เช่น การจ่ายค่าจ้างที่สัมพันธ์กับงานที่ทำหรือการจ่ายค่าจ้างตามผลงาน

3. สิ่งเฉพาะเจาะจงของบุคคลซึ่งสัมพันธ์กับการยกระดับสมรรถนะ สิ่งที่เราเรียนรู้ และการใช้

4. ความเป็นเสรี ในการให้ความเห็นเป็นตัวไตร่ตรองไปสู่การตัดสินใจในการแก้ปัญหา

Bruce และ Blackburn (1992 อ้างถึงในภวนัย น้อยวงศ์, 2541, น. 16-17) ได้ให้ทรรศนะองค์ประกอบที่สำคัญ มีดังนี้

1. สิ่งตอบแทนเป็นยุติธรรมและเพียงพอ
2. สถานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสพัฒนาสมรรถนะ โดยแสวงหาหนทางใหม่ ๆ ในการทำงาน
4. ความเติบโตและความมั่นคงซึ่งหมายรวมถึงโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ รวมทั้งรู้สึกถึงความแน่วแน่มั่นคงในการทำงาน

5. การผสมผสานทางสังคม มีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้อื่นในสังคม

6. บรรยากาศของงานที่ปราศจากความกังวล และมีโอกาสเจริญรุ่งเรืองอย่างทัดเทียม

7. การมีเวลาว่าง การแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างถูกต้อง

8. การยอมรับจากส่วนรวม ภาคภูมิใจต่องานที่ทำและต่อนายจ้าง

Walton (1973 อ้างถึงในภวนัย น้อยวงศ์, 2548, น. 16) ได้ศึกษาพฤติกรรมส่วนบุคคลเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลทำให้งานสำเร็จ ตอบโจทย์ความต้องการและความพอใจของบุคคล โดย Walkon (1973) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ประกอบด้วย 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการดำเนินงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม เป็นการเปรียบเทียบค่าตอบแทนในตำแหน่งหน้าที่หรือเปรียบเทียบจากผลการดำเนินงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) บุคลากรไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ทั้งต่อร่างกายและจิตใจ ควรจะมีนโยบายเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ

3. ความมั่นคงและความเติบโตในงาน (growth and security) ควรให้ความใส่ใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตามทำตามจะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีก อีกต่อไปจะต้องเปิดหนทางในการพัฒนาองค์การ ในสายงาน รวมถึงสมาชิกภายในหน่วยงานด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) คือหนทางในการพัฒนาและการใช้สมรรถนะของตนเองในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีอย่างเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การผสมผสานทางสังคมร่วมกัน (social integration) คือ การที่พนักงานรู้สึกว่ามีค่าได้รับการเชื่อถือ และร่วมมือกันทำงาน มีการเปิดเผยตนเอง ไม่มีการแบ่งชนชั้น ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. สิทธิเสรีภาพในองค์การ (constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิของตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์การ ว่ามีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลหรือไม่ยอมรับในความคิดเห็นทางความคิด

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. งานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) คือ ความรู้สึกที่ว่า งานที่ทำนั้นมีประโยชน์ต่อสังคม รวมทั้งองค์การได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง

Kast & Rosenzweig (1993, น. 150 อ้างถึงในจรัส วาดเขียน, 2553, น. 11) ได้ให้เกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล 9 ประการ ดังนี้

1. บุคคลและครอบครัว
2. สุขภาพอนามัยและภาวะโภชนาการ
3. ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม
4. การติดต่อสื่อสาร
5. ความปลอดภัย
6. การศึกษาและการฝึกอบรม
7. การทำงาน

8. สวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม

9. รายได้และผลผลิต

2.1.2.2 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Hackman และ Suttle (1977 อ้างถึงในวารสาร สกัสมย์, 2555, น. 18) สิ่งที่สนองความพอใจของเจ้าหน้าที่ในองค์กร เช่น ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ ที่จะนำไปสู่ความพอใจในงานนอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการหยุดงาน การลาออก และเกิดเหตุนี้้อยลง ขณะที่ในแง่ขวัญและกำลังใจความพอใจ รวมถึงคุณภาพและปริมาณผลผลิตเพิ่มมากขึ้น

Hackman และ Suttle (1977 อ้างถึงในทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, น. 18) คุณภาพชีวิตมีผลต่อการดำเนินงาน ได้แก่

1. ทำให้เกิดความประทับใจที่ดีต่อตน
2. ทำให้เกิดความประทับใจที่ดีต่องาน
3. ทำให้เกิดความประทับใจที่ดีต่อองค์กร

Greenberg และ Baron (1995 อ้างถึงในนฤตล มีเพียร, 2541, น. 18) มีส่วนช่วยพัฒนาองค์กร เกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิตและแก้ไขคุณภาพที่พนักงานมีส่วนช่วยในการออกความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน การตอบโต้ความต้องการ ความพอใจของบุคลากร ทำให้เกิดความตั้งใจในดำเนินงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นนักพัฒนาองค์กรจึงแสวงหาวิธีการอย่างเป็นแบบแผน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีให้มีแรงจูงใจสูง ความพอใจ และสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลผลิตขององค์กร ซึ่งก็คือคุณภาพในการทำงานนั่นเอง

Gordon (1991 อ้างถึงใน สมหวัง โอซารส, 2542, น.45) กล่าวไว้ว่า การผลักดันคุณภาพชีวิตในการทำงาน และให้บุคลากรได้มีส่วนช่วยแก้ไขปัญาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสมากขึ้น จะมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิดผลขององค์กร การปรับเปลี่ยนโครงสร้างพื้นฐาน และระบบงาน การให้รางวัล ให้สัมพันธ์กับกระบวนการต่าง ๆ รวมทั้งการปรับเปลี่ยนปัจจัยแวดล้อมด้วย

การประเมินคุณภาพชีวิต คือ การวัดระดับของคุณภาพชีวิต มีความแตกต่างกัน ตามแนวคิดและวัตถุประสงค์ของเรื่องที่ทำการศึกษา และผลกระทบจากโรค การรักษา ทบพวน วรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่ามีแนวทางในการประเมินคุณภาพชีวิตผู้ป่วยไว้หลากหลาย ในการประเมิน คุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพซึ่งมีหลายมิติ ได้แก่ อาการของโรค อาการข้างเคียงจากการ รักษา การทำหน้าที่ของร่างกาย ความผิดปกติทางจิตใจ การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และความพึงพอใจ แบบประเมินถูกนำมาใช้ในการประเมินคุณภาพชีวิตดังนี้

แบบประเมินคุณภาพชีวิต (WHOQOL-BREF-THAI) พัฒนาโดย WHOQOL Group (1994) แปลเป็นภาษาไทยโดย สุวัฒน์ มัทนรินทร์กุลและคณะ (2541) วัดคุณภาพชีวิตประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม การให้คะแนนแบบ วัดคุณภาพชีวิต มี 26 ข้อคำถาม ซึ่งข้อคำถามที่มีความหมายทางบวก 23 ข้อ และข้อคำถามที่มีความหมายเชิงลบ 3 ข้อ แต่ละข้อเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คะแนนคุณภาพชีวิตมีคะแนน ตั้งแต่ 26 -130 คะแนน ให้ผู้ตอบเลือกตอบ กลุ่มที่ 1 ข้อคำถามทางลบ 3 ข้อ คือข้อ 2 9 11 ข้อความทางลบ 3 ข้อ แต่ละข้อมีการให้คะแนน คือ ไม่เลย 5 คะแนน เล็กน้อย 4 คะแนน ปานกลาง 3 คะแนน มาก 2 คะแนน มากที่สุด 1 คะแนน ข้อความทางบวกจำนวน 23 ข้อ แต่ละข้อให้คะแนน ดังนี้ ไม่เลย 1 คะแนน เล็กน้อย 2 คะแนน ปานกลาง 3 คะแนน มาก 4 คะแนน มากที่สุด 5 คะแนน เกณฑ์การเปรียบเทียบมีดังนี้ คะแนน 26-60 หมายถึงคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี คะแนน 61-95 คุณภาพชีวิตกลางๆ คะแนน 96-130 คุณภาพชีวิตที่ดี

แบบประเมิน Short Form Health Survey 36 (SF-36) เป็นแบบประเมินคุณภาพ ชีวิตในเรื่องการทำหน้าที่ด้านร่างกาย สภาวะสุขภาพจิต พฤติกรรมทางอารมณ์ บทบาทหน้าที่ด้าน สังคม ความเจ็บปวด ความมีชีวิตชีวา การประเมินผลการเปลี่ยนแปลงของภาวะสุขภาพในลักษณะ การรับรู้แห่งตนกับความสามารถในการทำหน้าที่และภาวะสุขภาพ แบบประเมินประกอบด้วย 36 ข้อ ประเมินคุณลักษณะของคุณภาพชีวิต 3 ด้าน คือ สภาวะการทำหน้าที่ ความผาสุก และภาวะสุขภาพ

แบบประเมินภาวะการทำหน้าที่ของผู้ป่วยมะเร็งสมอง (functional assessment of cancer therapy-brain [FACT-BR]) ได้รับการพัฒนาโดย Weitzner and Colleagues (1995) จาก FACT-G ซึ่งพัฒนาโดย Cella and Colleagues (1993) FACT-G ประกอบด้วยการรับรู้ตนเองของผู้ป่วยใน 5 ด้าน เช่น ความสุขทางกายภาพ ความสุขในครอบครัว ความสัมพันธ์กับแพทย์ ความสุขในการท ากิจกรรม ต่อมา Weitzner และคณะ (1995) ปรับเครื่องมือ FACT-BR ในผู้ป่วย เนื้องอกสมองจำนวน 101 ราย โดยเพิ่มความรู้สึกรบกวนกังวล และอาการเนื้องอกสมองอื่นๆเพิ่ม แบบ ประเมิน 6 มิติ มีคำถามเชิงบวกและเชิงลบจำนวน 48 ข้อ 1) ความผาสุกทางด้านร่างกาย ประกอบด้วยคำถาม 7 ข้อ 2) ความพึงพอใจทางด้านครอบครัวและสังคมประกอบด้วย 7 ข้อ 3) ความสัมพันธ์กับการรักษาของแพทย์ ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ข้อ 4) ความพึงพอใจทางด้านจิตใจ และอารมณ์ ประกอบด้วย 6 ข้อ 5) ความพึงพอใจในการท างานประกอบด้วยข้อคำถาม 7 ข้อ 6) ข้อ รบกวนเพิ่มเติม ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 19 ข้อ คะแนนโดยรวมของแบบประเมินนี้ อยู่ระหว่าง 0 - 192 คะแนน

ผู้วิจัยมีการประเมินคุณภาพชีวิตโดยเลือกแบบสอบถามคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของผู้ป่วยเนื้องอกสมองโดยตรง ดัดแปลงมาจากแบบวัดคุณภาพชีวิต (Functional Assessment of

Cancer Therapy-Brain [FACT-BR]) ที่พัฒนาโดย Weitzner และคณะ (1995) ฉบับแปลเป็นภาษาไทยโดย ญัฐฐา เจียรนิกุลชัย (2559)

2.1.2.3 องค์ประกอบคุณภาพชีวิต

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ องค์การอนามัยโลกได้นิยามแนวคิดคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ ประกอบไปด้วย 1) ด้านสุขภาพกาย 2) ด้านสุขภาพจิต 3) ด้านการเข้าถึงบริการสุขภาพ 4) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสังคม 5) ด้านเศรษฐกิจ 6) ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (ทิพย์วิมล เดชภูมิ และ เกษราวัลณ์ นิลวางกูร. 2555 : 124)

แวร์์ และโคชินสกี (Ware and Kosinski. 1996: 76-77) กล่าวว่า องค์ประกอบ ของคุณภาพชีวิตเกี่ยวกับสุขภาพทั่วไปประกอบด้วย ด้านความสามารถในการทำหน้าที่ด้านร่างกาย บทบาทที่ถูกจำกัดอันเนื่องมาจากปัญหาทางด้านร่างกาย ความเจ็บปวดทางกาย บทบาทที่ถูกจำกัด อันเนื่องจากปัญหาทางด้านอารมณ์ ความกระฉับกระเฉง และความคิดเห็นด้านสุขภาพทั่วไป สุขภาพมีองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. สุขภาพด้านร่างกาย สุขภาพด้านร่างกายพิจารณาได้จากลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ระบบอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกาย ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีภูมิคุ้มกันโรคอยู่ในระดับสูงหรือมีความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยน้อยมีน้ำหนักตัวเหมาะสมและมีสมรรถภาพของร่างกาย ลักษณะต่าง ๆ ด้านร่างกายเหล่านี้ เป็นผลจากการมีครองชีวิตหรือ วิถีชีวิตที่ดี ซึ่งครองชีวิตเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับสิ่งแวดล้อม การมีพฤติกรรมสุขภาพ ในครองชีวิตที่ดี และมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีความเสี่ยงจากอันตรายจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น การรับประทานอาหารที่ถูกหลักโภชนาการ และไม่มีอันตรายจากพิษภัยต่าง ๆ การออกกำลังกาย อย่างเหมาะสม เป็นประจำสม่ำเสมอ จัดการกับความเครียดได้ ไม่เสพยาเสพติด ที่อยู่อาศัยสะอาด และปราศจากสิ่งรบกวนและความเป็นพิษต่าง ๆ เป็นต้น

2. สุขภาพด้านจิตใจและอารมณ์ สุขภาพด้านจิตใจและอารมณ์พิจารณาได้จาก ลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ จัดการกับความเครียดได้มีความรู้สึกที่ดีต่อผู้อื่น ยอมรับความเป็นจริง มีวินัยในตนเอง และควบคุมให้คงอยู่ได้ รักษาอารมณ์ได้ มีความรับผิดชอบ เหมาะสมกับอายุ และ บทบาททางสังคมยอมรับขนบธรรมเนียม ประเพณี และกฎเกณฑ์ของสังคม สุขภาพด้านจิตใจและอารมณ์ เป็นเรื่องของความคิดและความรู้สึก ทั้งความคิด และความรู้สึกต่อครอบครัว เพื่อน สังคม เป้าหมายในชีวิต ถ้าเป็นความรู้สึกในทางบวก ก็จะทำให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ในปัจจุบันจึงมีแนวคิดในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (E.Q.) ตั้งแต่วัยเด็กเพราะเชื่อว่าการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตจะต้องมี

ทั้งความฉลาดทางสติปัญญา (I.Q.) และความฉลาดทางอารมณ์ควบคู่กัน และความฉลาดทางอารมณ์ดูเหมือนจะมีน้ำหนัก ความสำคัญมากกว่าความฉลาดทางสติปัญญา

3. สุขภาพด้านสังคม สุขภาพด้านสังคมเป็นมิติที่เกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งพิจารณาจากลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ มีเพื่อนสนิท มีกิจกรรมร่วมกับเพื่อน ญาติ และคนอื่น ๆ มีความรับผิดชอบต่อผู้อื่นมีเพื่อนใหม่ ๆ มีเพื่อนทุกวัย สุขภาพด้านสังคมเป็นความสามารถด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยใช้ทักษะทางสังคมในการมีปฏิสัมพันธ์ แม้ว่าจะมีความแตกต่างกันในเรื่องเพศ วัย สถานะ ความเชื่อ และอื่น ๆ ตาม ผู้ที่มีองค์ประกอบของสุขภาพด้านสังคมจึงเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจที่จะมีสัมพันธภาพกับคนอื่น ๆ มีการติดต่อสัมพันธ์กับสมาชิกคนอื่น ๆ ของครอบครัว ญาติ เพื่อนฝูง และคนอื่น ๆ อยู่ เสมอ ๆ

4. สุขภาพด้านจิตวิญญาณ สุขภาพด้านจิตวิญญาณ เป็นมิติที่เพิ่มเติมขึ้น หลังจากการประณามนาชาติ เพื่อการส่งเสริมสุขภาพขององค์การอนามัยโลก และได้รับการยอมรับกันอย่างกว้างขวาง

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่งน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก

การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่างๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต ในขณะที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ภาวะของความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NICS) เชื่อว่าในอนาคตอันใกล้ จะมีคนเป็นจำนวนมากเข้ามาใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานในภาค อุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นในทุกระดับของการจ้างแรงงาน และถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้ มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และจะส่งผลต่อชีวิตโดยรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย อันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์

ภาคอุตสาหกรรมนับเป็นภาคเศรษฐกิจที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศและจะทวีความสำคัญเพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากโครงสร้างของ

ภาคอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนไป คือ ส่วนแบ่งของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศที่เกิดจากภาคอุตสาหกรรมได้เพิ่มขึ้นทุกปี และจำนวนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมก็เพิ่มขึ้นเช่นกัน อีกทั้งมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นต่อไป ประกอบกับภาครัฐบาลได้ให้ความสำคัญ และสนับสนุนมาโดยตลอด ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 และ 7 ซึ่งได้กำหนดแผนพัฒนาอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับแนวทางการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศ ในภาวะเช่นนี้ลักษณะของอุตสาหกรรมในประเทศไทยที่ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็ก หรือขนาดย่อม คือมีถึง 90-95% จะต้องมีการเติบโตขึ้นเป็นอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ตามลำดับ

ประเทศไทยเราได้เริ่มต้นพัฒนาประเทศอย่างจริงจังตามแนวทางนี้โดยมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติที่ประกาศใช้ในปี 2504 เป็นแนวทาง ซึ่งนับเป็นการเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจจากประเทศเกษตรกรรมไปสู่ประเทศอุตสาหกรรม และภาคอุตสาหกรรมได้ทวีความสำคัญเพิ่มขึ้นตลอดมาเมื่อเปรียบเทียบกับภาคการเกษตร โดยดูได้จากสัดส่วนของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product : GDP) ที่เกิดจากภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นจาก 12.0% ในปี 2509 เป็น 25.56% ในปี 2534 ขณะที่สัดส่วนของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศที่เกิดจากภาคการเกษตรกลับลดลงจากเดิม 35.1% มาเป็น 14.67% ในช่วงเวลาเดียวกัน

การเพิ่มสูงขึ้นของสัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศเช่นนี้ ได้ส่งผลต่อความต้องการหรืออุปสงค์ด้านแรงงานเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน ดังจะเห็นได้ว่าสัดส่วนการจ้างงานในภาคการเกษตร ในปี 2524 และสัดส่วนการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นจาก 7.54% มาเป็น 13.17% ในช่วงเวลาเดียวกัน และสัดส่วนการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมมีแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้นต่อไป จากสัดส่วนการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน แสดงถึงแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้นอีกในอนาคตในทุกสาขาอุตสาหกรรมมีการเพิ่มขึ้นของการจ้างแรงงานในทุกระดับของการจ้างแรงงาน ในองค์การของภาคอุตสาหกรรม และในวงการอุตสาหกรรมถือว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ซึ่งจะมีผลทำให้ อุตสาหกรรมนั้นได้รับการพัฒนามากหรือน้อย เพราะการพัฒนาอุตสาหกรรมโดยความหมายที่แท้จริงแล้วนั้นมิได้หมายความว่าความถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านการนำเอาความรู้ใหม่ ๆ ทางเทคโนโลยีมา ใช้เพื่อให้ได้ผลผลิตให้มากที่สุดเท่านั้น แต่ยังหมายความรวมถึงการพัฒนาตัวบุคคลที่ทำงานเกี่ยวข้องกับงานอุตสาหกรรมซึ่งเป็นการพัฒนาให้บุคคลเหล่านั้นรู้จักที่จะปรับตัวให้เข้ากับชีวิตการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีความสุข เพื่อที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไป ในทางที่ดีขึ้น ซึ่งก็คือการมุ่งไปสู่สิ่งที่เรียกว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั่นเอง (ผจญ เถลิงสาร, 2555)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่ สำคัญ ของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) นั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้

กำเนิดและ แพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว เราจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น คือ

1. เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะเกิดผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายความว่ารวมถึงการปรับปรุงการ บริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวัดกันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่ง หมายถึงการปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการ พิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในแงุ่มที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน(Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้ คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสแกนดิเนเวีย หรือใน ญี่ปุ่นใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือใน ญี่ปุ่นใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ

แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

3. Delamotte and Takezawa (1984) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายหลากหลายดังนี้

3.1 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายโดยรวม หมายถึง สิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทั้งหมดที่กล่าวมานั้นล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับพนักงาน

3.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่เจาะจง หมายถึง การปรับปรุงลักษณะงานในองค์กร โดยเฉพาะในมิติด้านบุคลากรควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคล รวมไปถึงความต้องการของพนักงานในด้านความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงาน

3.3 คุณภาพชีวิตการทำงานโดยสรุป หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) หรือใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น

4. ดุสิต ปาเซนทร กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการของบุคคลที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งสามารถเป็นได้ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการ จะส่งผลดีต่อองค์กร คือ ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เกิดความรักและผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรมากขึ้น เป็นต้น แต่หากเมื่อใดที่บุคคลไม่ได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กร ผลที่องค์กรได้รับนั้นจะเป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม

5. รัญญาณี บุญมา (2548) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึกนึกคิด ท่าทีหรือพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ส่งผลต่อบุคคลทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลที่ดีต่อตนเอง และสามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลนั้นๆ มีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

จากความหมายต่างๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้นจะพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

นอกจากนี้ Richard E. Walton (1973) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออก เป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติ งานได้ใช้และพัฒนาทักษะ ความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็น เรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การ ปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้นำแนวคิดของ Walton คือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3) ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ 4) ด้านการ ได้รับการยอมรับในสังคม 5) ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัวเพราะมีเนื้อหาครอบคลุมใน ด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ค่อนข้างสมบูรณ์ และเหมาะสมกับการนำมาใช้ในการวิจัย ครั้งนี้

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หทัยชนก ทองสุข (2560) พบว่าพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายผลิต บริษัทหิซุซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทราใน ภาพรวมอยู่ในระดับ ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้าน การจัดการ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ และด้านการ ปฏิบัติงาน ผลการ เปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตกับสถานภาพส่วน บุคคลของพนักงาน พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มี เพศ, ระดับการศึกษาและ ตำแหน่งงานต่างกัน มี พฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงาน ฝ่ายผลิต ที่มีอายุและ ประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน ต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และคะแนนความรู้พื้นฐานด้านความปลอดภัยมี ความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานฝ่ายผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .170

ปีโตย โพธาทอง (2557) พบว่า 1.ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานเกิดจากการทำงานอย่างเต็ม ความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน 2. ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและความปลอดภัยในการทำงาน 3. ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้เวลาในการทำงานอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนภายในและภายนอก 4. ประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณการทำงานตามที่บริษัทต้องการ มีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน และ ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน 5. ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลงานถูกต้องตรงตามที่บริษัทต้องการ มีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และความท้าทายของงาน 6. ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการปรับปรุงผลการทำงาน มีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้า มั่นคงของงาน ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และความท้าทายของงาน

ภาณุมาศ ดวงสิทธิโชค (2566) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท กันเอง ก่อสร้าง จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายและด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท กันเอง ก่อสร้างจำกัดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแตกต่างกันในด้าน เพศ จึงทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ (LSD..Least Significant Different)

ยิยศ จันปาน และคณะ (2559) พบว่า ผลการวิจัย พบว่า ระดับความความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทั้งสามด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ค่าตอบแทนในการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ มีความคิดเห็นระดับปานกลาง สำหรับระดับความคิดเห็นเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านบรรยากาศในการทำงาน อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตใน

การทำงานในด้านลักษณะงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนค่าตอบแทนในการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ด้านความความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนบรรยากาศในการทำงาน อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหาร ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารองค์กร และเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการวางแผน

ณัฐกร วัชรสินธุ์ (2566) พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย สามารถสรุปปัญหาได้ 5 ประเด็น 1) ต้องมีการทำประกันภัยให้กับพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ประจำจุดเสี่ยง 2) ควรส่งเสริมการเก็บเงินออมให้กับผู้ปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย และควรจัดทำสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปีฟรีให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกรายโดยสร้างเงื่อนไขการตรวจสุขภาพที่มีความสามารถสร้างแรงจูงใจในการใส่ใจสุขภาพ และมีความสุขกับการปฏิบัติงาน 3) ควรพิจารณาค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับความเสี่ยงที่ผู้ปฏิบัติงานอาจจะได้รับขณะปฏิบัติงาน 4) ควรพิจารณาการรับเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเที่ยงตรงและเป็นธรรม โดยเฉพาะสวัสดิการด้านสุขภาพ 5) ความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนา ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานคือการสร้างเสริมพฤติกรรมป้องกันความปลอดภัยของพนักงานผู้วิจัย จึงนำแนวคิด ด้านคุณภาพชีวิตและพฤติกรรมความปลอดภัย มาเสริมสร้างพฤติกรรมของพนักงานประกอบไปด้วย 1.) ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3) ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ 4) ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม 5) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน 6) ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติงาน 2) ด้านเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ 3) ด้านสภาพแวดล้อม 4) ด้านการจัดการ

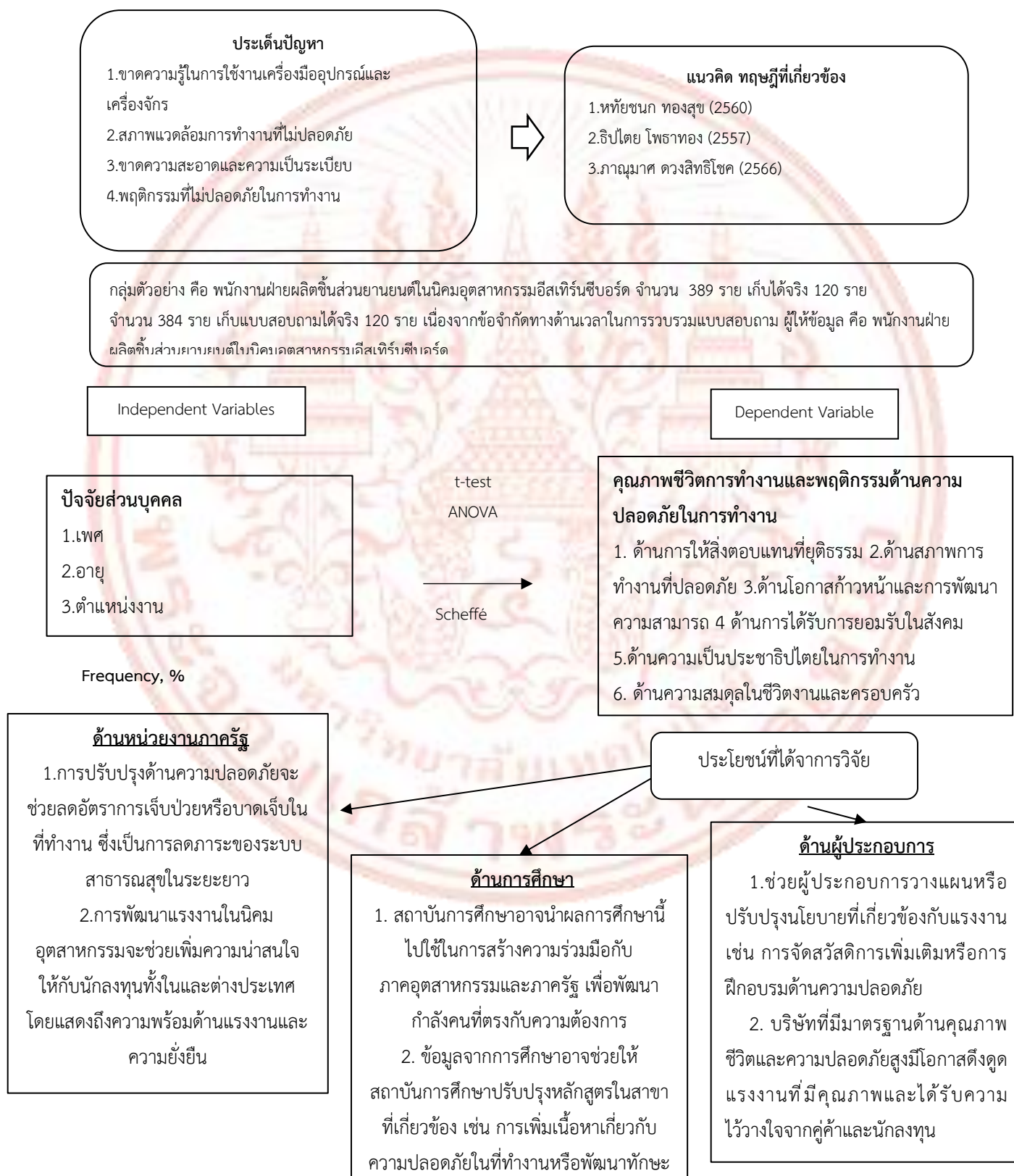
กิตติศักดิ์ ทองหล้า และชินโสณ วิสิฐนิจิศา (2564) ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสังกัดสำนักงานการคลังกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณภาพชีวิตการทำงาน 2) ประสิทธิภาพในการทำงาน 3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพ ในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 4) หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ และบุคลากร กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานการคลัง ประชากรในการศึกษา คือ ข้าราชการและบุคลากร

กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานการคลัง ที่ปฏิบัติงานในศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร จำนวน 480 คน เลือกตัวอย่างจำนวน 230 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการศึกษา และนำข้อมูลที่รวบรวมได้ประมวลผลโดยใช้ค่าสถิติ ร้อยละและค่าเฉลี่ย t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test, (One-way ANOVA), Correlation และ Multiple Regression Analysis ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41-50 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงาน 21 ปีขึ้นไป ตำแหน่งข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ และรายได้ระหว่าง 15,001-25,000 บาท คุณภาพชีวิตของข้าราชการและ บุคลากรกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานการคลัง อยู่ในระดับความสำคัญมาก ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการและบุคลากร กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานการคลัง พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน คุณภาพชีวิต การทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และ ด้านความอิสระจากงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานการคลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะจากผล การศึกษา ผู้บังคับบัญชาควรกำหนดค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และ ตำแหน่งงาน มอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ สนับสนุนการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ของแต่ละหน่วยงานและกำกับให้มีการ ปฏิบัติตามคู่มือ ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมแก้ปัญหาพร้อมกับ ผู้บังคับบัญชาระดับสูง เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ เพื่อเป็นการพัฒนาให้เกิดสมรรถนะในงานที่รับผิดชอบ ส่งเสริมการทำงาน เป็นทีม ให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในงานเพื่อให้สามารถทำงานทดแทนงานกัน ได้ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทำให้เกิด ความผูกพันซึ่งกันและกัน พัฒนาให้มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังให้เกิดความสมดุลระหว่าง การทำงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัว

ดังนั้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ภายใต้ข้อคำถามที่ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างไร และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่ส่งผลต่อพนักงานเป็นอย่างไรโดย การศึกษาครั้งนี้ได้เลือกนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด เนื่องจากเป็นพื้นที่ตรงตามวัตถุประสงค์ เพราะนิคมอุตสาหกรรมมีสถานประกอบการขนาดใหญ่ เป็นสถานที่ท่องเที่ยวและได้รับผลกระทบ จากโควิด 19 และผลการศึกษาที่ได้สามารถเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการในสถานประกอบการซึ่ง

ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติด้านความปลอดภัยในในทางที่ดีขึ้นจากตัวพนักงานเอง และนำไปสู่การทำงานด้วยความใส่ใจในอันตรายหรือความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น ได้ตลอดเวลา

2.3 กรอบแนวคิดงานวิจัย



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิด

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดผู้วิจัยได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจำนวนทั้งสิ้น 13,766 คน (แผนกบุคคล บริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ,2567) ผู้ให้ข้อมูล คือ พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างกำหนดโดยใช้สูตรตามวิธีของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) สำหรับในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร โดยมีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ในช่วงที่ยอมรับได้ ไม่เกินร้อยละ 5 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n = จำนวนตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของประชากรที่ยอมรับได้

ดังนั้นจึงสามารถคำนวณขนาดประชากร จากการใช้สูตรข้างต้นได้ดังนี้

$$n = \frac{13,766}{1 + 13,766(0.05)^2}$$
$$n = 388.7$$
$$n = 389$$

เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านเวลาในการรวบรวมแบบสอบถาม ตั้งแต่เดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 ชุด ในการวิเคราะห์และแปลผลต่อไป

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย และการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check – List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) ได้ดังนี้ (ธานินทร์, 2563)

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย

กรณีศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามประกอบไปด้วย 3 ส่วนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เวลาทำงานต่อวัน (โดยเฉลี่ย) และประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการผลิต

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3) ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ 4) ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม 5) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน 6) ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended)

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งเป็น 8 ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.2.2.2 ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความและผลงานที่วิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางนำมาสร้างข้อคำถาม (Item) ของแบบสอบถาม

3.2.2.3 กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัย

3.2.2.4 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

3.2.2.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านที่จะทำการศึกษาพิจารณาแบบสอบถาม จำนวน 3 ท่าน โดยเป็นอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญทางด้านบัญชี 3 ท่าน เพื่อเป็นการทดสอบความเที่ยงตรง ครอบคลุมและความสอดคล้องของเนื้อหาหรือจุดประสงค์ของการวิจัย

การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามทั้งทางด้านความเหมาะสมของเนื้อหาหรือจุดประสงค์ (Item Objective Congruence : IOC) โดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคะแนนความสอดคล้องของแบบสอบถาม แล้วนำมาหาค่าความสอดคล้อง โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ $\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินในข้อคำถามนั้นจากผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การกำหนดคะแนนของผู้เชี่ยวชาญเป็น +1 หรือ 0 หรือ -1 ดังนี้

+1 = แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องในแต่ละด้าน

0 = ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องในแต่ละด้าน

-1 = แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องในแต่ละด้าน

เกณฑ์การตัดสินดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือจุดประสงค์ IOC

ถ้า $IOC > 0.5$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ สอดคล้องกับเนื้อหาหรือจุดประสงค์

ถ้า $IOC \leq 0.5$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ได้ ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาหรือจุดประสงค์

ผลการวิเคราะห์ค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านสำหรับแบบสอบถามในเรื่อง คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด พบว่าค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 หรือ ทั้งหมดเท่ากับ 1.00

เมื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแบบประเมินแล้ว ผู้วิจัยจึงได้นำแบบประเมินไปทำการคำนวณหาค่าความเที่ยงตรง ครอบคลุม และความสอดคล้องของเนื้อหาหรือจุดประสงค์ได้ค่าเท่ากับ 0.98 จากค่าเฉลี่ยเต็ม 1.00 คะแนน ผลที่ได้หลังจากได้คำนวณหาค่าความเที่ยงตรง ครอบคลุม และความสอดคล้องของเนื้อหาหรือจุดประสงค์ ดังนั้น สรุปได้ว่าแบบสอบถามนี้สามารถวัดได้และสอดคล้องกับเนื้อหาหรือจุดประสงค์ของการวิจัย

3.2.2.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try – Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยไม่ได้นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 30 ชุด

3.2.2.7 นำแบบสอบถามฉบับร่างภายหลังการนำไปทดลองใช้ (Try - Out) มาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนก (Corrected item-Total Correlation) พบว่า คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานโดยรวม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.957 ค่าอำนาจจำแนก (Corrected item-Total Correlation) มีค่าเท่ากับ 0.35 - 0.80 จากจำนวน 27 ข้อ และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83 จากจำนวน 5 ข้อ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76 จากจำนวน 5 ข้อ ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 จากจำนวน 4 ข้อ ด้านด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.79 จากจำนวน 4 ข้อ ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 จากจำนวน 5 ข้อ ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 จากจำนวน 4 ข้อ

3.2.2.8 ปรับปรุงแก้ไขแบบถามตามผลจากการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยได้ดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 แบ่งแจกแบบสอบถามตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่าง ให้ตอบกลับภายใน 15 วัน

3.3.2 การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะคัดเลือกเฉพาะฉบับที่มีข้อมูลเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์ผลได้

3.3.3 นำผลที่ได้มาคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งสรุปและอภิปรายผลสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาจะนำข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS โดยแบ่งการวิเคราะห์มีดังต่อไปนี้

3.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เวลาทำงานต่อวัน (โดยเฉลี่ย) และประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการผลิตที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ได้แก่ 1) ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3) ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ 4) ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม 5) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน 6) ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.เกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ได้ตั้งนั้น (ธานินทร์, 2560)

ระดับความสำคัญ	ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ
มากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
น้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน
เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยค่าความสำคัญ กำหนดเป็นช่วงคะแนนดังต่อไปนี้	
คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	แปลความว่า ระดับความสำคัญ มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	แปลความว่า ระดับความสำคัญ มาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	แปลความว่า ระดับความสำคัญ ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	แปลความว่า ระดับความสำคัญ น้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	แปลความว่า ระดับความสำคัญ น้อยที่สุด

3.4.5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency)

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน

3.5.1 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน จำแนกตามเพศ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t-test)

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน จำแนกตามอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA)

3.5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้จะอธิบายผลของการค้นคว้าอิสระเรื่องคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ใน นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 389 ชุด แต่ด้วยข้อจำกัดด้านเวลา ส่งผลให้ผู้วิจัยจัดเก็บแบบสอบถามได้เพียง 120 ชุด คิดเป็นร้อยละ 30 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูล และสามารถสรุปผลการศึกษาในครั้งนี้ โดยนำเสนอประเด็นการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์การวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ใน นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด
- 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1-3

4.1 สัญลักษณ์การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงขอกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{x}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าการแจกแจงแบบที
p - value	แทน ค่าความน่าจะเป็น
SS	แทน ผลรวมกำลัง 2 ภายในกลุ่ม และผลรวมกำลัง 2 ระหว่างกลุ่ม
df	แทน ชั้นความเป็นอิสระภายในกลุ่ม และชั้นความเป็นอิสระระหว่างกลุ่ม
MS	แทน ผลรวมกำลัง 2 เฉลี่ยภายในกลุ่ม และผลรวมกำลัง 2 เฉลี่ยระหว่างกลุ่ม
F	แทน ค่าความแตกต่างของความแปรปรวนของข้อมูล
*	แทน มีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน มีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศชาย	79	65.83
2. เพศหญิง	41	34.17
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม มากที่สุด ได้แก่ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 65.83 ที่เหลือเป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 34.17

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 20 ปี	2	1.67
2. 20 – 30 ปี	62	51.67
3. 31 - 40 ปี	48	40.00
4. มากกว่า 40 ปี	8	6.67
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม มากที่สุด ได้แก่ อายุ 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.67 รองลงมา ได้แก่ อายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.00 อายุมากกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.67 และน้อยที่สุด ได้แก่ อายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.67

ตารางที่ 4-3 จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. หัวหน้างาน (Leader Operator)	15	12.50
2. หัวหน้าไลน์ (Line Leader)	10	8.33
3. ผู้นำหน่วย (Supervisor)	8	6.67
4. พนักงานฝ่ายผลิต (Operator)	87	72.50
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มากที่สุด ได้แก่ งานตำแหน่ง พนักงานฝ่ายผลิต (Operator) คิดเป็นร้อยละ 72.50 รองลงมา ได้แก่ งานตำแหน่งหัวหน้างาน (Leader Operator) คิดเป็นร้อยละ 12.50 งานตำแหน่งหัวหน้าไลน์ (Line Leader) คิดเป็นร้อยละ 8.33 และน้อยที่สุด ได้แก่ งานตำแหน่งผู้นำหน่วย (Supervisor) คิดเป็นร้อยละ 6.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้าน ประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 5 ปี	76	63.33
2. 5 ปีขึ้นไป	44	36.67
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.33 ที่เหลือเป็น ประสบการณ์ทำงาน 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.67

ตารางที่ 4-5 จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 20,000 บาท	38	31.67
2. 20,000-30,000 บาท	58	48.33
3. มากกว่า 30,000 บาท	24	20.00
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4-5 พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม มากที่สุด ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.33 รองลงมา ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.67 และน้อยที่สุด ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.00

ตารางที่ 4-6 จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านเวลาทำงาน

เวลาทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่เกิน 8 ชั่วโมง	19	15.83
2. มากกว่า 8 ชั่วโมง	101	84.17
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4-6 พบว่า เวลาทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มากที่สุด ได้แก่ เวลาทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 84.17 ที่เหลือเป็น เวลาทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 15.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านประเภทเครื่องมือ

ประเภทเครื่องมือ	จำนวน	ร้อยละ
1. แบบใช้มือในการผลิตชิ้นงาน (Manual)	55	45.83
2. แบบกึ่งอัตโนมัติ (Semi-Automatic)	57	47.50
3. อัตโนมัติ (Fully Automatic)	8	6.67
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4-7 พบว่า ประเภทเครื่องมือของผู้ตอบแบบสอบถาม มากที่สุด ได้แก่ ประเภทเครื่องมือแบบกึ่งอัตโนมัติ (Semi-Automatic) คิดเป็นร้อยละ 47.50 รองลงมา ได้แก่ ประเภทเครื่องมือแบบใช้มือในการผลิตชิ้นงาน (Manual) คิดเป็นร้อยละ 45.83 ตามลำดับ และน้อยที่สุด ได้แก่ ประเภทเครื่องมืออัตโนมัติ (Fully Automatic) คิดเป็นร้อยละ 6.67 ตามลำดับ

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
โดยรวม	3.54	0.57	มาก
ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม	3.30	0.67	ปานกลาง
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ	3.38	0.78	ปานกลาง
2. ท่านพึงพอใจกับระบบการปรับเงินเดือนหรือโบนัสที่องค์กรจัดให้	3.18	0.87	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกว่างค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับพนักงานในตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน	3.23	0.68	ปานกลาง
4. ท่านได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าเดินทางหรือค่ารักษาพยาบาลตามความเหมาะสม	3.26	0.94	ปานกลาง
5. องค์กรกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ที่ชัดเจนและโปร่งใสเพียงพอ	3.48	0.82	มาก
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	3.91	0.58	มาก
6. พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัยสะอาด จัดวางเป็นระเบียบ	3.71	0.79	มาก
7. องค์กรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายหรือเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน	3.83	0.77	มาก
8. ท่านได้รับการอบรมหรือคำแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน	3.95	0.70	มาก
9. ท่านสื่อสารหรือรายงานปัญหาด้านความปลอดภัยต่อหัวหน้างานในทันทีที่ตรวจพบ	4.15	0.78	มาก

ตารางที่ 4-8 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ชั้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย (ต่อ)			
10. องค์กรของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงงานที่รัดกุม ลดความเสี่ยงจากอันตรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.89	0.72	มาก
ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	3.38	0.75	ปาน กลาง
11. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะหรือการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับ งานอย่างต่อเนื่อง	3.62	0.85	มาก
12. ท่านมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพภายในองค์กรอย่าง ชัดเจน	3.32	0.89	ปาน กลาง
13. องค์กรส่งเสริมการศึกษาต่อหรือการเรียนรู้เพิ่มเติมของพนักงานทุก ระดับ	3.20	1.04	ปาน กลาง
14. องค์กรของท่านกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของ องค์กรอย่างชัดเจน	3.38	0.79	ปาน กลาง
ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม	3.59	0.63	มาก
15. ท่านได้รับการยอมรับและเคารพจากเพื่อนร่วมงาน	3.85	0.76	มาก
16. ท่านได้รับความชื่นชมหรือการยกย่องสำหรับความสำเร็จในการทำงาน	3.35	0.82	ปาน กลาง
17. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบและมีทีมงาน สนับสนุนการทำงาน	3.42	0.79	ปาน กลาง
18. ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในงานที่มีความรู้ ความชำนาญ	3.74	0.80	มาก
ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน	3.58	0.70	มาก
19. องค์กรของท่านนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของพนักงานทุก คน ทุกระดับมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายและวางแผน	3.37	0.89	ปาน กลาง
20. ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างและพร้อมรับฟัง ข้อเสนอแนะของพนักงาน	3.57	0.91	มาก

ตารางที่ 4-8 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ชั้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน(ต่อ)			
21. การสื่อสารระหว่างพนักงานและผู้บริหารมีความโปร่งใสและเคารพ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.58	0.86	มาก
22. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการ พัฒนานโยบาย	3.82	0.79	มาก
23. ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นจำเป็นสำหรับการทำงานได้อย่างโปร่งใส และเป็นธรรม	3.55	0.75	มาก
ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว	3.51	0.76	มาก
24. ท่านจัดสรรเวลาระหว่างงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.58	1.00	มาก
25. ท่านได้รับวันลาหรือเวลาพักผ่อนที่เพียงพอตามความจำเป็น	3.61	0.94	มาก
26. งานของท่านไม่ส่งผลกระทบในเชิงลบต่อสุขภาพจิตหรือ ความสัมพันธ์ในครอบครัว	3.47	0.96	ปาน กลาง
27. นโยบายขององค์กรช่วยส่งเสริมให้ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญ ระหว่างงานและชีวิตครอบครัวได้ดี	3.40	0.80	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4-8 พบว่า คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
ชั้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยรวม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก
โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.30 – 3.91 โดยสามารถเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับ
มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับ
มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีระดับความสำคัญอยู่ใน
ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว มีระดับความสำคัญ
อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีระดับ
ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม
มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30

สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.18 – 4.15 โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ขึ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านสื่อสารหรือรายงานปัญหาด้านความปลอดภัยต่อหัวหน้างานในทันทีที่ตรวจพบ ($\bar{x} = 4.15$) ท่านได้รับการอบรมหรือคำแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{x} = 3.95$) องค์กรของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงงานที่รัดกุม ลดความเสี่ยงจากอันตรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.89$) ท่านได้รับการยอมรับและเคารพจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.85$) องค์กรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายหรือเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน ($\bar{x} = 3.83$) องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการพัฒนานโยบาย ($\bar{x} = 3.82$) ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในงานที่มีความรู้ความชำนาญ ($\bar{x} = 3.74$) พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัยสะอาด จัดวางเป็นระเบียบ ($\bar{x} = 3.71$) ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะหรือการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.62$) ท่านได้รับวันลาหรือเวลาพักผ่อนที่เพียงพอตามความจำเป็น ($\bar{x} = 3.61$) การสื่อสารระหว่างพนักงานและผู้บริหารมีความโปร่งใสและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 3.58$, S.D.= 0.86) ท่านจัดสรรเวลาระหว่างงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.58$, S.D.= 1.00) ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างและพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน ($\bar{x} = 3.57$) ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญสำหรับการทำงานได้อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ($\bar{x} = 3.55$)

ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ขึ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ที่ชัดเจนและโปร่งใสเพียงพอ ($\bar{x} = 3.48$) งานของท่านไม่ส่งผลกระทบในเชิงลบต่อสุขภาพจิตหรือความสัมพันธ์ในครอบครัว ($\bar{x} = 3.47$) ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบและมีทีมงานสนับสนุนการทำงาน ($\bar{x} = 3.42$) นโยบายขององค์กรช่วยส่งเสริมให้ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญระหว่างงานและชีวิตครอบครัวได้ดี ($\bar{x} = 3.40$) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.38$, S.D.= 0.78) องค์กรของท่านกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.38$, S.D.= 0.79) องค์กรของท่านนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของพนักงานทุกคน ทุกระดับมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายและวางแผน ($\bar{x} = 3.37$) ท่านได้รับคำชมเชยหรือการยกย่องสำหรับความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 3.35$) ท่านมองเห็นเส้นทาง

ความก้าวหน้าในสายอาชีพภายในองค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.32$) ท่านได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าเดินทางหรือค่ารักษาพยาบาล ตามความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.26$) ท่านรู้สึกว่างค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับพนักงานในตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน ($\bar{x} = 3.23$) องค์กรส่งเสริมการศึกษาต่อหรือการเรียนรู้เพิ่มเติมของพนักงานทุกระดับ ($\bar{x} = 3.20$) ท่านพึงพอใจกับระบบการปรับเงินเดือนหรือโบนัสที่องค์กรจัดให้ ($\bar{x} = 3.18$)

ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ขึ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด น้อย และน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในระดับนี้

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1-3

4.4.1 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 4-13

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตขึ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตและความปลอดภัย ในการทำงาน	ชาย		หญิง		t-value	P-value
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
โดยรวม	3.51	0.59	3.61	0.53	0.93	0.36
ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม	3.25	0.67	3.40	0.67	1.20	0.23
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ	3.35	0.77	3.41	0.81	0.40	0.69
2. ท่านพึงพอใจกับระบบการปรับเงินเดือนหรือโบนัสที่องค์กรจัดให้	3.13	0.84	3.27	0.92	0.85	0.40
3. ท่านรู้สึกว่างค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับพนักงานในตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน	3.20	0.67	3.27	0.71	0.50	0.62
4. ท่านได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าเดินทางหรือค่ารักษาพยาบาล ตามความเหมาะสม	3.14	0.90	3.49	0.98	1.95	0.05

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตและความปลอดภัย ในการทำงาน	ชาย		หญิง		t-value	P-value
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม (ต่อ)						
5. องค์กรกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ที่ชัดเจนและโปร่งใสเพียงพอ	3.43	0.83	3.59	0.81	0.98	0.33
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	3.88	0.57	3.96	0.62	0.75	0.45
6. พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัยสะอาด จัดวางเป็นระเบียบ	3.71	0.75	3.71	0.87	0.01	0.99
7. องค์กรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายหรือเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน	3.77	0.78	3.93	0.75	1.04	0.30
8. ท่านได้รับการอบรมหรือคำแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน	3.90	0.67	4.05	0.74	1.12	0.26
9. ท่านสื่อสารหรือรายงานปัญหาด้านความปลอดภัยต่อหัวหน้างานในพื้นที่ที่ตรวจพบ	4.11	0.85	4.22	0.65	0.70	0.49
10. องค์กรของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงงานที่รัดกุม ลดความเสี่ยงจากอันตรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.89	0.68	3.90	0.80	0.12	0.91
ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	3.34	0.79	3.46	0.67	0.82	0.41
11. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะหรือการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง	3.54	0.92	3.76	0.70	1.30	0.20
12. ท่านมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพภายในองค์กรอย่างชัดเจน	3.29	0.89	3.37	0.89	0.44	0.66

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตและความปลอดภัย ในการทำงาน	ชาย		หญิง		t-value	P-value
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนา ความสามารถ (ต่อ)						
13. องค์กรส่งเสริมการศึกษาต่อหรือการ เรียนรู้เพิ่มเติมของพนักงานทุกระดับ	3.15	1.05	3.29	1.03	0.70	0.49
14. องค์กรของท่านกำหนดโครงสร้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของ องค์กรอย่างชัดเจน	3.37	0.82	3.41	0.74	-0.31	0.76
ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม	3.60	0.63	3.57	0.63	0.21	0.84
15. ท่านได้รับการยอมรับและเคารพจาก เพื่อนร่วมงาน	3.81	0.79	3.93	0.72	0.79	0.43
16. ท่านได้รับคำชมเชยหรือการยกย่อง สำหรับความสำเร็จในการทำงาน	3.37	0.75	3.32	0.93	0.32	0.75
17. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ รับผิดชอบและมีทีมงานสนับสนุนการ ทำงาน	3.46	0.78	3.34	0.82	0.75	0.46
18. ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นอย่าง ตรงไปตรงมาในงานที่มีความรู้ความ ชำนาญ	3.76	0.77	3.71	0.87	0.34	0.74
ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน	3.54	0.75	3.65	0.61	0.86	0.39
19. องค์กรของท่านนำความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของพนักงานทุกคน ทุก ระดับมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนด นโยบายและวางแผน	3.33	0.89	3.44	0.90	0.64	0.52
20. ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อความคิดเห็น ที่แตกต่างและพร้อมรับฟัง ข้อเสนอแนะของพนักงาน	3.56	0.92	3.59	0.92	0.16	0.87

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตและความปลอดภัย ในการทำงาน	ชาย		หญิง		t-value	P-value
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน (ต่อ)						
21. การสื่อสารระหว่างพนักงานและ ผู้บริหารมีความโปร่งใสและเคารพ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.56	0.87	3.63	0.83	0.47	0.64
22. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงาน มีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการพัฒน นโยบาย	3.76	0.84	3.93	0.69	1.10	0.27
23. ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็น สำหรับการทำงานได้อย่างโปร่งใสและ เป็นธรรม	3.48	0.81	3.68	0.61	1.40	0.17
ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว	3.46	0.81	3.62	0.66	1.12	0.27
24. ท่านจัดสรรเวลาระหว่างงานและ ครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.51	1.05	3.73	0.90	1.17	0.24
25. ท่านได้รับวันลาหรือเวลาพักผ่อนที่ เพียงพอตามความจำเป็น	3.56	1.02	3.71	0.75	0.83	0.41
26. งานของท่านไม่ส่งผลกระทบในเชิงลบ ต่อสุขภาพจิตหรือความสัมพันธ์ใน ครอบครัว	3.47	0.97	3.46	0.95	0.03	0.98
27. นโยบายขององค์กรช่วยส่งเสริมให้ท่าน สามารถจัดลำดับความสำคัญระหว่าง งานและชีวิตครอบครัวได้ดี	3.30	0.81	3.59	0.77	1.84	0.07

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-13 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีเพศชาย ให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของ

พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยรวม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.88 – 3.25 โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.13 - 4.11 โดยสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้ ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่เป็นเพศชาย พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านสื่อสารหรือรายงานปัญหาด้านความปลอดภัยต่อหัวหน้างานในทันทีที่ตรวจพบ ($\bar{x} = 4.11$) ท่านได้รับการอบรมหรือคำแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{x} = 3.90$) องค์กรของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงงานที่รัดกุม ลดความเสี่ยงจากอันตรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.89$) ท่านได้รับการยอมรับและเคารพจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.81$) องค์กรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายหรือเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน ($\bar{x} = 3.77$) ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในงานที่มีความรู้ความชำนาญ ($\bar{x} = 3.76$, S.D.= 0.77) องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการพัฒนานโยบาย ($\bar{x} = 3.76$, S.D.= 0.84) พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัยสะอาด จัดวางเป็นระเบียบ ($\bar{x} = 3.71$) การสื่อสารระหว่างพนักงานและผู้บริหารมีความโปร่งใสและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 3.56$, S.D.= 0.87) ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างและพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน ($\bar{x} = 3.56$, S.D.= 0.92) ท่านได้รับวันลาหรือเวลาพักผ่อนที่เพียงพอตามความจำเป็น ($\bar{x} = 3.56$, S.D.= 1.02) ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะหรือการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.54$) ท่านจัดสรรเวลาระหว่างงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.51$)

ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่เป็นเพศชาย พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้อย่าง

โปร่งใสและเป็นธรรม ($\bar{x} = 3.48$) งานของท่านไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตหรือความสัมพันธ์ในครอบครัว ($\bar{x} = 3.47$) ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบและมีทีมงานสนับสนุนการทำงาน ($\bar{x} = 3.46$) องค์กรกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ที่ชัดเจนและโปร่งใสเพียงพอ ($\bar{x} = 3.43$) ท่านได้รับคำชมเชยหรือการยกย่องสำหรับความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 3.37$, S.D.= 0.75) องค์กรของท่านกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.37$, S.D.= 0.82) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.35$) องค์กรของท่านนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของพนักงานทุกคน ทุกระดับมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายและวางแผน ($\bar{x} = 3.33$) นโยบายขององค์กรช่วยส่งเสริมให้ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญระหว่างงานและชีวิตครอบครัวได้ดี ($\bar{x} = 3.30$) ท่านมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพภายในองค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.29$) ท่านรู้สึกว่ องค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับพนักงานในตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน ($\bar{x} = 3.20$) องค์กรส่งเสริมการศึกษาต่อหรือการเรียนรู้เพิ่มเติมของพนักงานทุกระดับ ($\bar{x} = 3.15$) ท่านได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าเดินทางหรือค่ารักษาพยาบาล ตามความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.14$) ท่านพึงพอใจกับระบบการปรับเงินเดือนหรือโบนัสที่องค์กรจัดให้ ($\bar{x} = 3.13$)

พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด น้อย และน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในระดับนี้

พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ที่มีเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยรวม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.91 – 3.30 โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30

สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.13 - 4.11 โดยสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้ ระดับ

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่เป็นเพศชาย พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านสื่อสารหรือรายงานปัญหาด้านความปลอดภัยต่อหัวหน้างานในทันทีที่ตรวจพบ ($\bar{x} = 4.15$) ท่านได้รับการอบรมหรือคำแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{x} = 3.95$) องค์กรของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงงานที่รัดกุม ลดความเสี่ยงจากอันตรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.89$) ท่านได้รับการยอมรับและเคารพจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.856$) องค์กรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายหรือเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน ($\bar{x} = 3.83$) องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการพัฒนานโยบาย ($\bar{x} = 3.82$) ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในงานที่มีความรู้ความชำนาญ ($\bar{x} = 3.74$) พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัยสะอาด จัดวางเป็นระเบียบ ($\bar{x} = 3.71$) ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะหรือการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.62$) ท่านได้รับวันลาหรือเวลาพักผ่อนที่เพียงพอตามความจำเป็น ($\bar{x} = 3.61$) การสื่อสารระหว่างพนักงานและผู้บริหารมีความโปร่งใสและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 3.58$, S.D.= 0.86) ท่านจัดสรรเวลาระหว่างงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.58$, S.D.= 1.00) ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างและพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน ($\bar{x} = 3.57$) ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นจำเป็นสำหรับการทำงานได้อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ($\bar{x} = 3.55$)

ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่เป็นเพศชาย พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ที่ชัดเจนและโปร่งใสเพียงพอ ($\bar{x} = 3.48$) งานของท่านไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตหรือความสัมพันธ์ในครอบครัว ($\bar{x} = 3.47$) ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบและมีทีมงานสนับสนุนการทำงาน ($\bar{x} = 3.42$) นโยบายขององค์กรช่วยส่งเสริมให้ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญระหว่างงานและชีวิตครอบครัวได้ดี ($\bar{x} = 3.40$) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.38$, S.D.= 0.78) องค์กรของท่านกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.38$, S.D.= 0.79) องค์กรของท่านนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของพนักงานทุกคน ทุกระดับมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายและวางแผน ($\bar{x} = 3.37$) ท่านได้รับความเคารพหรือการยกย่องสำหรับความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 3.35$) ท่านมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพภายในองค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.32$) ท่านได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าเดินทางหรือค่ารักษาพยาบาล ตามความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.26$) ท่านรู้สึกว่าการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับพนักงานในตำแหน่งที่

คล้ายคลึงกัน ($\bar{x} = 3.23$) องค์กรส่งเสริมการศึกษาต่อหรือการเรียนรู้เพิ่มเติมของพนักงานทุกระดับ ($\bar{x} = 3.20$) ท่านพึงพอใจกับระบบการปรับเงินเดือนหรือโบนัสที่องค์กรจัดให้ ($\bar{x} = 3.18$)

พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด น้อย และน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในระดับนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน จำแนกตามเพศ จากตารางที่ 4-9 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีเพศ ที่แตกต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยรวม โดยเฉลี่ย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีเพศ ที่แตกต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด รายด้าน ได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว โดยเฉลี่ย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีเพศ ที่แตกต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด รายข้อ ได้แก่ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ ท่านพึงพอใจกับระบบการปรับเงินเดือนหรือโบนัสที่องค์กรจัดให้ ท่านรู้สึกว่างค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับพนักงานในตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน ท่านได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าเดินทางหรือค่ารักษาพยาบาล ตามความเหมาะสม องค์กรกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ที่ชัดเจนและโปร่งใสเพียงพอ พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัยสะอาด จัดวางเป็นระเบียบ องค์กรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายหรือเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน ท่านได้รับการอบรมหรือคำแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ท่านสื่อสารหรือรายงานปัญหาด้านความปลอดภัยต่อหัวหน้างานในทันทีที่ตรวจพบ องค์กรของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงงานที่รัดกุม ลดความเสี่ยงจากอันตรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะหรือการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง ท่านมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพภายในองค์กรอย่างชัดเจน องค์กรส่งเสริมการศึกษาต่อหรือการเรียนรู้เพิ่มเติมของพนักงานทุกระดับ องค์กรของท่านกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์

ขององค์กรอย่างชัดเจน ท่านได้รับการยอมรับและเคารพจากเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับคำชมเชยหรือการยกย่องสำหรับความสำเร็จในการทำงาน ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบและมีทีมงานสนับสนุนการทำงาน ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในงานที่มีความรู้ความชำนาญ องค์กรของท่านนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของพนักงานทุกคน ทุกระดับมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายและวางแผน ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างและพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน การสื่อสารระหว่างพนักงานและผู้บริหารมีความโปร่งใสและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการพัฒนา นโยบาย ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญสำหรับการทำงานได้อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ท่านจัดสรรเวลาระหว่างงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ท่านได้รับวันลาหรือเวลาพักผ่อนที่เพียงพอตามความจำเป็น งานของท่านไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตหรือความสัมพันธ์ในครอบครัว นโยบายขององค์กรช่วยส่งเสริมให้ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญระหว่างงานและชีวิตครอบครัวได้ดี โดยเฉลี่ย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.4.2 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน จำแนกตามอายุ ดังตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชั้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตและความปลอดภัย ในการทำงาน	ต่ำกว่า 20 ปี		20 – 30 ปี		31 - 40 ปี		มากกว่า 40 ปี	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
โดยรวม	3.81	1.08	3.61	0.58	3.41	0.53	3.75	0.58
ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม	4.00	1.41	3.31	0.69	3.21	0.63	3.63	0.51
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม กับลักษณะงานและความ รับผิดชอบ	4.00	1.41	3.35	0.77	3.31	0.78	3.75	0.71

ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตและความปลอดภัย ในการทำงาน	ต่ำกว่า 20 ปี		20 – 30 ปี		31 - 40 ปี		มากกว่า 40 ปี	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม (ต่อ)								
2. ท่านพึงพอใจกับระบบการปรับ เงินเดือนหรือโบนัสที่องค์กรจัด ให้	4.00	1.41	3.26	0.87	2.96	0.85	3.63	0.52
3. ท่านรู้สึกว่างค์กรมีการจ่าย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบ กับพนักงานในตำแหน่งที่ คล้ายคลึงกัน	4.00	1.41	3.15	0.70	3.25	0.64	3.50	0.53
4. ท่านได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าเดินทางหรือค่ารักษาพยาบาล ตามความเหมาะสม	4.00	1.41	3.29	1.05	3.13	0.79	3.63	0.74
5. องค์กรกำหนดนโยบายการจ่าย ค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ที่ ชัดเจนและโปร่งใสเพียงพอ	4.00	1.41	3.52	0.84	3.40	0.79	3.63	0.74
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	4.50	0.71	4.02	0.59	3.73	0.51	3.98	0.72
6. พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัย สะอาด จัดวางเป็นระเบียบ	4.50	0.71	3.81	0.72	3.48	0.82	4.13	0.83
7. องค์กรจัดหาอุปกรณ์ป้องกัน อันตรายหรือเครื่องมือที่ เหมาะสมสำหรับการทำงาน	4.50	0.71	3.98	0.76	3.54	0.71	4.13	0.83
8. ท่านได้รับการอบรมหรือ คำแนะนำเกี่ยวกับความ ปลอดภัยในการทำงาน	4.50	0.71	4.02	0.74	3.85	0.62	3.88	0.83

ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตและความปลอดภัย ในการทำงาน	ต่ำกว่า 20 ปี		20 – 30 ปี		31 - 40 ปี		มากกว่า 40 ปี	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย (ต่อ)								
9. ท่านสื่อสารหรือรายงานปัญหา ด้านความปลอดภัยต่อหัวหน้า งานในทันทีที่ตรวจพบ	4.50	0.71	4.34	0.79	3.96	0.71	3.75	0.89
10. องค์กรของท่านมีมาตรการ รักษาความปลอดภัยในโรงงาน ที่รัดกุม ลดความเสี่ยงจาก อันตรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.50	0.71	3.94	0.79	3.79	0.58	4.00	0.93
ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนา ความสามารถ	4.00	1.06	3.42	0.77	3.24	0.71	3.72	0.69
11. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนา ทักษะหรือการฝึกอบรมที่ เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง	4.50	0.71	3.69	0.92	3.46	0.74	3.75	0.89
12. ท่านมองเห็นเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายในองค์กรอย่างชัดเจน	4.00	1.41	3.37	0.87	3.13	0.82	3.88	1.13
13. องค์กรส่งเสริมการศึกษาต่อ หรือการเรียนรู้เพิ่มเติมของ พนักงานทุกระดับ	4.00	1.41	3.19	1.08	3.10	1.02	3.63	0.74
14. องค์กรของท่านกำหนด โครงสร้างค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์ขององค์กรอย่าง ชัดเจน	3.50	0.71	3.44	0.82	3.27	0.74	3.63	0.92

ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตและความปลอดภัย ในการทำงาน	ต่ำกว่า 20 ปี		20 – 30 ปี		31 - 40 ปี		มากกว่า 40 ปี	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม	3.38	1.59	3.66	0.62	3.48	0.60	3.78	0.60
15. ท่านได้รับการยอมรับและ เคารพจากเพื่อนร่วมงาน	3.50	0.71	3.95	0.80	3.71	0.68	4.00	0.93
16. ท่านได้รับคำชมเชยหรือการยก ย่องสำหรับความสำเร็จในการ ทำงาน	3.50	2.12	3.47	0.78	3.21	0.85	3.25	0.46
17. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจใน งานที่รับผิดชอบและมีทีมงาน สนับสนุนการทำงาน	3.50	2.12	3.48	0.72	3.23	0.81	4.00	0.76
18. ท่านกล้าแสดงความคิดเห็น อย่างตรงไปตรงมาในงานที่มี ความรู้ความชำนาญ	3.00	1.41	3.73	0.85	3.77	0.75	3.88	0.64
ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการ ทำงาน	3.60	0.85	3.66	0.76	3.41	0.59	3.93	0.72
19. องค์กรของท่านนำความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของพนักงาน ทุกคน ทุกระดับมาเป็นส่วน หนึ่งในการกำหนดนโยบาย และวางแผน	4.00	1.41	3.39	0.89	3.27	0.89	3.63	0.74
20. ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อความ คิดเห็นที่แตกต่างและพร้อมรับ ฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน	3.50	0.71	3.69	0.90	3.31	0.88	4.13	0.99

ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตและความปลอดภัย ในการทำงาน	ต่ำกว่า 20 ปี		20 – 30 ปี		31 - 40 ปี		มากกว่า 40 ปี	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน (ต่อ)								
21. การสื่อสารระหว่างพนักงาน และผู้บริหารมีความโปร่งใส และเคารพความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน	3.50	0.71	3.65	0.96	3.44	0.71	4.00	0.76
22. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรม หรือการพัฒนานโยบาย	3.50	0.71	3.94	0.88	3.63	0.61	4.13	0.83
23. ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูล จำเป็นสำหรับการทำงานได้ อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	3.50	0.71	3.65	0.79	3.40	0.71	3.75	0.71
ด้านความสมดุลในชีวิตงานและ ครอบครัว	3.38	0.88	3.60	0.79	3.41	0.68	3.50	1.02
24. ท่านจัดสรรเวลาระหว่างงาน และครอบครัวได้อย่าง เหมาะสม	3.00	1.41	3.69	1.03	3.48	0.95	3.50	1.07
25. ท่านได้รับวันลาหรือเวลา พักผ่อนที่เพียงพอตามความ จำเป็น	3.50	0.71	3.61	1.00	3.56	0.87	3.88	0.99
26. งานของท่านไม่ส่งผลกระทบใน เชิงลบต่อสุขภาพจิตหรือ ความสัมพันธ์ในครอบครัว	3.50	0.71	3.60	1.00	3.33	0.88	3.25	1.16

ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตและความปลอดภัย ในการทำงาน	ต่ำกว่า 20 ปี		20 – 30 ปี		31 - 40 ปี		มากกว่า 40 ปี	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
ด้านความสมดุลในชีวิตงานและ ครอบครัว (ต่อ)								
27. นโยบายขององค์กรช่วยส่งเสริม ให้ท่านสามารถจัดลำดับ ความสำคัญระหว่างงานและ ชีวิตครอบครัวได้ดี	3.50	0.71	3.50	0.82	3.27	0.74	3.38	1.06

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-10 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี ให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยรวม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.14 – 3.75 โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (S.D.= 1.06) ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (S.D.= 1.41) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 (S.D.= 0.88) และ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 (S.D.= 1.59)

สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.00 - 4.50 โดยสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้ ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่

ในระดับมากที่สุด ได้แก่ พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัยสะอาด จัดวางเป็นระเบียบ ($\bar{x} = 4.50$, S.D.= 0.71) องค์กรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายหรือเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน ($\bar{x} = 4.50$, S.D.= 0.71) ท่านได้รับการอบรมหรือคำแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{x} = 4.50$, S.D.= 0.71) ท่านสื่อสารหรือรายงานปัญหาด้านความปลอดภัยต่อหัวหน้างานในทันทีที่ตรวจพบ ($\bar{x} = 4.50$, S.D.= 0.71) ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะหรือการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.50$, S.D.= 0.71)

ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.00$, S.D.= 1.41) ท่านพึงพอใจกับระบบการปรับเงินเดือนหรือโบนัสที่องค์กรจัดให้ ($\bar{x} = 4.00$, S.D.= 1.41) ท่านรู้สึกว่างค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับพนักงานในตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน ($\bar{x} = 4.00$, S.D.= 1.41) ท่านได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าเดินทางหรือค่ารักษาพยาบาล ตามความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.00$, S.D.= 1.41) องค์กรกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ที่ชัดเจนและโปร่งใสเพียงพอ ($\bar{x} = 4.00$, S.D.= 1.41) ท่านมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพภายในองค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.00$, S.D.= 1.41) องค์กรส่งเสริมการศึกษาต่อหรือการเรียนรู้เพิ่มเติมของพนักงานทุกระดับ ($\bar{x} = 4.00$, S.D.= 1.41) องค์กรของท่านนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของพนักงานทุกคน ทุกระดับมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายและวางแผน ($\bar{x} = 4.00$, S.D.= 1.41) องค์กรของท่านกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.50$, S.D.= 0.71) ท่านได้รับการยอมรับและเคารพจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.50$, S.D.= 0.71) องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการพัฒนา นโยบาย ($\bar{x} = 3.50$, S.D.= 0.71) ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญสำหรับการทำงานได้อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ($\bar{x} = 3.50$, S.D.= 0.71) ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างและพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน ($\bar{x} = 3.50$, S.D.= 0.71) การสื่อสารระหว่างพนักงานและผู้บริหารมีความโปร่งใสและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 3.50$, S.D.= 0.71) ท่านได้รับวันลาหรือเวลาพักผ่อนที่เพียงพอตามความจำเป็น ($\bar{x} = 3.50$, S.D.= 0.71) งานของท่านไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตหรือความสัมพันธ์ในครอบครัว ($\bar{x} = 3.50$, S.D.= 0.71) นโยบายขององค์กรช่วยส่งเสริมให้ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญระหว่างงานและชีวิตครอบครัวได้ดี ($\bar{x} = 3.50$, S.D.= 0.71) ท่านได้รับความช่วยเหลือหรือการยกย่องสำหรับความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 3.50$, S.D.= 2.12) ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบและมีทีมงานสนับสนุนการทำงาน ($\bar{x} = 3.50$, S.D.= 2.12)

ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตขึ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในงานที่มีความรู้ความชำนาญ ($\bar{x} = 3.00$, S.D.= 1.41) ท่านจัดสรรเวลาระหว่างงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.00$, S.D.= 1.41)

พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด น้อย และน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในระดับนี้

พนักงานฝ่ายผลิตขึ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีอายุ 20 – 30 ปี ให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตขึ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยรวม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.02 – 3.31 โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (S.D.= 0.62) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (S.D.= 0.76) ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.15 - 4.34 โดยสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้ ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตขึ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีอายุ 20 – 30 ปี พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านสื่อสารหรือรายงานปัญหาด้านความปลอดภัยต่อหัวหน้างานในทันทีที่ตรวจพบ ($\bar{x} = 4.34$) ท่านได้รับการอบรมหรือคำแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{x} = 4.02$) องค์กรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายหรือเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน ($\bar{x} = 3.98$) ท่านได้รับการยอมรับและเคารพจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.95$) องค์กรของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงงานที่รัดกุม ลดความเสี่ยงจากอันตรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.94$, S.D.= 0.79) องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการพัฒนานโยบาย ($\bar{x}$

= 3.94, S.D.= 0.88) พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัยสะอาด จัดวางเป็นระเบียบ ($\bar{x}$ = 3.81) ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในงานที่มีความรู้ความชำนาญ ($\bar{x}$ = 3.73) ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างและพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน ($\bar{x}$ = 3.69, S.D.= 0.90) ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะหรือการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 3.69, S.D.= 0.92) ท่านจัดสรรเวลาระหว่างงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x}$ = 3.69, S.D.= 1.03) ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ใช้ในการทำงานได้อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ($\bar{x}$ = 3.65, S.D.= 0.79) การสื่อสารระหว่างพนักงานและผู้บริหารมีความโปร่งใสและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{x}$ = 3.65, S.D.= 0.96) ท่านได้รับวันลาหรือเวลาพักผ่อนที่เพียงพอตามความจำเป็น ($\bar{x}$ = 3.61) งานของท่านไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตหรือความสัมพันธ์ในครอบครัว ($\bar{x}$ = 3.60) องค์กรกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ที่ชัดเจนและโปร่งใสเพียงพอ ($\bar{x}$ = 3.52) นโยบายขององค์กรช่วยส่งเสริมให้ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญระหว่างงานและชีวิตครอบครัวได้ดี ($\bar{x}$ = 3.50)

ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ขึ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีอายุ 20 – 30 ปี พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบและมีทีมงานสนับสนุนการทำงาน ($\bar{x}$ = 3.48) ท่านได้รับคำชมเชยหรือการยกย่องสำหรับความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x}$ = 3.47) องค์กรของท่านกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{x}$ = 3.44) องค์กรของท่านนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของพนักงานทุกคน ทุกระดับ มาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายและวางแผน ($\bar{x}$ = 3.39) ท่านมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพภายในองค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{x}$ = 3.37) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ ($\bar{x}$ = 3.35) ท่านได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าเดินทางหรือค่ารักษาพยาบาล ตามความเหมาะสม ($\bar{x}$ = 3.29) ท่านพึงพอใจกับระบบการปรับเงินเดือนหรือโบนัสที่องค์กรจัดให้ ($\bar{x}$ = 3.26) องค์กรส่งเสริมการศึกษาต่อหรือการเรียนรู้เพิ่มเติมของพนักงานทุกระดับ ($\bar{x}$ = 3.19) ท่านรู้สึกว่าการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับพนักงานในตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน ($\bar{x}$ = 3.15)

พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด น้อย และน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในระดับนี้

พนักงานฝ่ายผลิตขึ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีอายุ 31 - 40 ปี ให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตขึ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยรวม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดย

มีค่าเฉลี่ย 3.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.73 – 3.21 โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 (S.D.= 0.59) ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 (S.D.= 0.68) ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21

สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.96 – 3.96 โดยสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้ ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีอายุ 31 - 40 ปี พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านสื่อสารหรือรายงานปัญหาด้านความปลอดภัยต่อหัวหน้างานในทันทีที่ตรวจพบ ($\bar{x}$ = 3.96) ท่านได้รับการอบรมหรือคำแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{x}$ = 3.85) องค์กรของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงงานที่รัดกุม ลดความเสี่ยงจากอันตรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}$ = 3.79) ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในงานที่มีความรู้ความชำนาญ ($\bar{x}$ = 3.77) ท่านได้รับการยอมรับและเคารพจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}$ = 3.71) องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการพัฒนานโยบาย ($\bar{x}$ = 3.63) ท่านได้รับวันลาหรือเวลาพักผ่อนที่เพียงพอตามความจำเป็น ($\bar{x}$ = 3.56) องค์กรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายหรือเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน ($\bar{x}$ = 3.54)

ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีอายุ 31 - 40 ปี พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัยสะอาด จัดวางเป็นระเบียบ ($\bar{x}$ = 3.48, S.D.= 0.82) ท่านจัดสรรเวลาระหว่างงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x}$ = 3.48, S.D.= 0.95) ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะหรือการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 3.46) การสื่อสารระหว่างพนักงานและผู้บริหารมีความโปร่งใสและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{x}$ = 3.44) ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญสำหรับการทำงานได้อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ($\bar{x}$ = 3.40, S.D.= 0.71) องค์กรกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ที่

ชัดเจนและโปร่งใสเพียงพอ ($\bar{x} = 3.40$, S.D.= 0.79) งานของท่านไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตหรือความสัมพันธ์ในครอบครัว ($\bar{x} = 3.33$) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.31$, S.D.= 0.78) ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างและพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน ($\bar{x} = 3.31$, S.D.= 0.88) องค์กรของท่านกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.27$, S.D.= 0.74) นโยบายขององค์กรช่วยส่งเสริมให้ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญระหว่างงานและชีวิตครอบครัวได้ดี ($\bar{x} = 3.27$, S.D.= 0.74) องค์กรของท่านนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของพนักงานทุกคน ทุกระดับมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายและวางแผน ($\bar{x} = 3.27$, S.D.= 0.89) ท่านรู้สึกว่างค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับพนักงานในตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน ($\bar{x} = 3.25$) ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบและมีทีมงานสนับสนุนการทำงาน ($\bar{x} = 3.23$) ท่านได้รับคำชมเชยหรือการยกย่องสำหรับความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 3.21$) ท่านได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าเดินทางหรือค่ารักษาพยาบาล ตามความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.13$, S.D.= 0.79) ท่านมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพภายในองค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.13$, S.D.= 0.82) องค์กรส่งเสริมการศึกษาต่อหรือการเรียนรู้เพิ่มเติมของพนักงานทุกระดับ ($\bar{x} = 3.10$) ท่านพึงพอใจกับระบบการปรับเงินเดือนหรือโบนัสที่องค์กรจัดให้ ($\bar{x} = 2.96$)

พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด น้อย และน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในระดับนี้

พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยรวม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.98 – 3.50 โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และ ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.25 - 4.13 โดยสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้ ระดับ

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
 ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีอายุมากกว่า 40 ปี พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญ
 อยู่ในระดับมาก ได้แก่ พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัยสะอาด จัดวางเป็นระเบียบ ($\bar{x} = 4.13$, S.D.=
 0.83) องค์กรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายหรือเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน ($\bar{x} = 4.13$,
 S.D.= 0.83) องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการพัฒนา นโยบาย ($\bar{x}$
 = 4.13, S.D.= 0.83) ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างและพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะ
 ของพนักงาน ($\bar{x} = 4.13$, S.D.= 0.99) ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบและมีทีมงาน
 สนับสนุนการทำงาน ($\bar{x} = 4.00$, S.D.= 0.76) การสื่อสารระหว่างพนักงานและผู้บริหารมีความ
 โปร่งใสและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 4.00$, S.D.= 0.76) องค์กรของท่านมีมาตรการ
 รักษาความปลอดภัยในโรงงานที่รัดกุม ลดความเสี่ยงจากอันตรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.00$,
 S.D.= 0.93) ท่านได้รับการยอมรับและเคารพจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.00$, S.D.= 0.93.) ท่านกล้า
 แสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในงานที่มีความรู้ความชำนาญ ($\bar{x} = 3.88$, S.D.= 0.64) ท่าน
 ได้รับการอบรมหรือคำแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{x} = 3.88$, S.D.= 0.83) ท่าน
 ได้รับวันลาหรือเวลาพักผ่อนที่เพียงพอตามความจำเป็น ($\bar{x} = 3.88$, S.D.= 0.99) ท่านมองเห็น
 เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพภายในองค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.88$, S.D.= 1.13) ท่านได้รับ
 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.75$, S.D.= 0.71) ท่านสามารถ
 เข้าถึงข้อมูลที่เป็นจำเป็นสำหรับการทำงานได้อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ($\bar{x} = 3.75$, S.D.= 0.71) ท่าน
 สื่อสารหรือรายงานปัญหาด้านความปลอดภัยต่อหัวหน้างานในทันทีที่ตรวจพบ ($\bar{x} = 3.75$, S.D.=
 0.89) ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะหรือการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$
 = 3.75, S.D.= 0.89) ท่านพึงพอใจกับระบบการปรับเงินเดือนหรือโบนัสที่องค์กรจัดให้ ($\bar{x} = 3.63$,
 S.D.= 0.52) ท่านได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าเดินทางหรือค่ารักษาพยาบาล ตามความเหมาะสม ($\bar{x}$
 = 3.63, S.D.= 0.74) องค์กรกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ที่ชัดเจนและ
 โปร่งใสเพียงพอ ($\bar{x} = 3.63$, S.D.= 0.74) องค์กรส่งเสริมการศึกษาต่อหรือการเรียนรู้เพิ่มเติมของ
 พนักงานทุกระดับ ($\bar{x} = 3.63$, S.D.= 0.74) องค์กรของท่านนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของ
 พนักงานทุกคน ทุกระดับมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายและวางแผน ($\bar{x} = 3.63$, S.D.=
 0.74) องค์กรของท่านกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{x}$
 = 3.63, S.D.= 0.92)

ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
 ชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีอายุมากกว่า 40 ปี พิจารณาเป็นรายข้อ มี

ระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าการมีค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับพนักงานในตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน ($\bar{x} = 3.50$, S.D.= 0.53) ท่านจัดสรรเวลาระหว่างงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.50$, S.D.= 1.07) นโยบายขององค์กรช่วยส่งเสริมให้ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญระหว่างงานและชีวิตครอบครัวได้ดี ($\bar{x} = 3.38$) ท่านได้รับคำชมเชยหรือการยกย่องสำหรับความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 3.25$, S.D.= 0.46) งานของท่านไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตหรือความสัมพันธ์ในครอบครัว ($\bar{x} = 3.25$, S.D.= 1.16)

พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด น้อย และน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในระดับนี้

ตารางที่ 4-11 ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.616	3	.539	1.68	0.18
	ภายในกลุ่ม	37.253	116	.321	-	-
	รวม	38.869	119	-	-	-
ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.237	3	.746	1.69	0.17
	ภายในกลุ่ม	51.281	116	.442	-	-
	รวม	53.519	119	-	-	-
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.119	3	.706	1.17	0.32
	ภายในกลุ่ม	70.006	116	.604	-	-
	รวม	72.125	119	-	-	-

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตและความปลอดภัย ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม (ต่อ)						
2. ท่านพึงพอใจกับระบบการปรับ เงินเดือนหรือโบนัสที่องค์กรจัด ให้	ระหว่างกลุ่ม	5.662	3	1.887	2.62	0.05*
	ภายในกลุ่ม	83.663	116	.721	-	-
	รวม	89.325	119	-	-	-
3. ท่านรู้สึกว่างค์กรมีการจ่าย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อ เทียบกับพนักงานในตำแหน่งที่ คล้ายคลึงกัน	ระหว่างกลุ่ม	2.231	3	.744	1.64	0.18
	ภายในกลุ่ม	52.694	116	.454	-	-
	รวม	54.925	119	-	-	-
4. ท่านได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าเดินทางหรือค่า รักษาพยาบาล ตามความ เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	3.092	3	1.031	1.17	0.32
	ภายในกลุ่ม	101.899	116	.878	-	-
	รวม	104.992	119	-	-	-
5. องค์กรกำหนดนโยบายการ จ่ายค่าตอบแทนหรือสิทธิ ประโยชน์ที่ชัดเจนและ โปร่งใสเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	1.129	3	.376	0.55	0.65
	ภายในกลุ่ม	78.838	116	.680	-	-
	รวม	79.967	119	-	-	-
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	3.068	3	1.023	3.16	0.03*
	ภายในกลุ่ม	37.569	116	.324	-	-
	รวม	40.637	119	-	-	-
6. พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัย สะอาด จัดวางเป็นระเบียบ	ระหว่างกลุ่ม	5.760	3	1.920	3.23	0.03*
	ภายในกลุ่ม	69.032	116	.595	-	-
	รวม	74.792	119	-	-	-
7. องค์กรจัดหาอุปกรณ์ป้องกัน อันตรายหรือเครื่องมือที่ เหมาะสมสำหรับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.049	3	2.350	4.24	0.01*
	ภายในกลุ่ม	64.276	116	.554	-	-
	รวม	71.325	119	-	-	-

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตและความปลอดภัย ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย (ต่อ)						
8. ท่านได้รับการอบรมหรือ คำแนะนำเกี่ยวกับความ ปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.362	3	.454	0.93	0.43
	ภายในกลุ่ม	56.338	116	.486	-	-
	รวม	57.700	119	-	-	-
9. ท่านสื่อสารหรือรายงานปัญหา ด้านความปลอดภัยต่อหัวหน้า งานในที่ที่ตรวจพบ	ระหว่างกลุ่ม	5.496	3	1.832	3.13	0.03*
	ภายในกลุ่ม	67.804	116	.585	-	-
	รวม	73.300	119	-	-	-
10. องค์กรของท่านมีมาตรการ รักษาความปลอดภัยในโรงงาน ที่รัดกุม ลดความเสี่ยงจาก อันตรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.433	3	.478	0.92	0.43
	ภายในกลุ่ม	60.159	116	.519	-	-
	รวม	61.592	119	-	-	-
ด้านโอกาสก้าวหน้าและการ พัฒนาความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2.750	3	.917	1.65	0.18
	ภายในกลุ่ม	64.498	116	.556	-	-
	รวม	67.248	119	-	-	-
11. ท่านได้รับโอกาสในการ พัฒนาทักษะหรือการ ฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงาน อย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	3.273	3	1.091	1.52	0.21
	ภายในกลุ่ม	83.094	116	.716	-	-
	รวม	86.367	119	-	-	-
12. ท่านมองเห็นเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายในองค์กรอย่างชัดเจน	ระหว่างกลุ่ม	5.374	3	1.791	2.35	0.08
	ภายในกลุ่ม	88.593	116	.764	-	-
	รวม	93.967	119	-	-	-
13. องค์กรส่งเสริมการศึกษาต่อ หรือการเรียนรู้เพิ่มเติมของ พนักงานทุกระดับ	ระหว่างกลุ่ม	3.168	3	1.056	0.97	0.41
	ภายในกลุ่ม	126.032	116	1.086	-	-
	รวม	129.200	119	-	-	-

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตและความปลอดภัย ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ (ต่อ)						
14. องค์กรของท่านกำหนด โครงสร้างค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์ขององค์กรอย่าง ชัดเจน	ระหว่างกลุ่ม	1.271	3	.424	0.67	0.57
	ภายในกลุ่ม	73.096	116	.630	-	-
	รวม	74.367	119	-	-	-
ด้านการได้รับการยอมรับใน สังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.255	3	.418	1.06	0.37
	ภายในกลุ่ม	45.719	116	.394	-	-
	รวม	46.974	119	-	-	-
15. ท่านได้รับการยอมรับและ เคารพจากเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.028	3	.676	1.17	0.33
	ภายในกลุ่ม	67.272	116	.580	-	-
	รวม	69.300	119	-	-	-
16. ท่านได้รับคำชมเชยหรือการ ยกย่องสำหรับความสำเร็จใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.948	3	.649	0.97	0.41
	ภายในกลุ่ม	77.352	116	.667	-	-
	รวม	79.300	119	-	-	-
17. ท่านมีอำนาจในการ ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ และมีทีมงานสนับสนุนการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.704	3	1.568	2.58	0.06
	ภายในกลุ่ม	70.463	116	.607	-	-
	รวม	75.167	119	-	-	-
18. ท่านกล้าแสดงความคิดเห็น อย่างตรงไปตรงมาในงานที่มี ความรู้ความชำนาญ	ระหว่างกลุ่ม	1.299	3	.433	0.66	0.58
	ภายในกลุ่ม	75.693	116	.653	-	-
	รวม	76.992	119	-	-	-
ด้านความเป็นประชาธิปไตยใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.776	3	.925	1.91	0.13
	ภายในกลุ่ม	56.119	116	.484	-	-
	รวม	58.895	119	-	--	-

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตและความปลอดภัย ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน (ต่อ)						
19. องค์กรของท่านนำความคิด เห็นหรือข้อเสนอแนะของ พนักงานทุกคน ทุกระดับมา เป็นส่วนหนึ่งในการกำหนด นโยบายและวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	1.803	3	.601	0.76	0.52
	ภายในกลุ่ม	92.064	116	.794	-	-
	รวม	93.867	119	-	-	-
20. ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อ ความคิดเห็นที่แตกต่างและ พร้อมรับฟังข้อเสนอแนะของ พนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.602	3	2.201	2.75	0.05*
	ภายในกลุ่ม	92.865	116	.801	-	-
	รวม	99.467	119	-	-	-
21. การสื่อสารระหว่างพนักงาน และผู้บริหารมีความโปร่งใส และเคารพความคิดเห็นซึ่ง กันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	2.661	3	.887	1.22	0.31
	ภายในกลุ่ม	84.506	116	.729	-	-
	รวม	87.167	119	-	-	-
22. องค์กรของท่านเปิดโอกาส ให้พนักงานมีส่วนร่วมใน กิจกรรมหรือการพัฒนา นโยบาย	ระหว่างกลุ่ม	3.600	3	1.200	1.98	0.12
	ภายในกลุ่ม	70.367	116	.607	-	-
	รวม	73.967	119	-	-	-
23. ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูล ที่จำเป็นสำหรับการทำงานได้ อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.027	3	.676	1.19	0.32
	ภายในกลุ่ม	65.673	116	.566	-	-
	รวม	67.700	119	-	-	-
ด้านความสมดุลในชีวิตงานและ ครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	1.012	3	.337	0.58	0.63
	ภายในกลุ่ม	67.775	116	.584	-	-
	รวม	68.787	119	-	-	-

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตและความปลอดภัย ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว (ต่อ)						
24. ท่านจัดสรรเวลาระหว่าง งานและครอบครัวได้อย่าง เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	2.010	3	.670	0.66	0.58
	ภายในกลุ่ม	117.157	116	1.010	-	-
	รวม	119.167	119	-	-	-
25. ท่านได้รับวันลาหรือเวลา พักผ่อนที่เพียงพอตามความ จำเป็น	ระหว่างกลุ่ม	.694	3	.231	0.26	0.86
	ภายในกลุ่ม	103.897	116	.896	-	-
	รวม	104.592	119	-	-	-
26. งานของท่านไม่ส่ง ผลกระทบในเชิงลบต่อ สุขภาพจิตหรือความสัมพันธ์ ในครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	2.281	3	.760	0.82	0.49
	ภายในกลุ่ม	107.586	116	.927	-	-
	รวม	109.867	119	-	-	-
27. นโยบายขององค์กรช่วย ส่งเสริมให้ท่านสามารถ จัดลำดับความสำคัญ ระหว่างงานและชีวิต ครอบครัวได้ดี	ระหว่างกลุ่ม	1.446	3	.482	0.74	0.53
	ภายในกลุ่ม	75.354	116	.650	-	-
	รวม	76.800	119	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-11 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีอายุ แตกต่างกันให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยรวม โดยเฉลี่ย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีอายุ แตกต่างกันให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด รายด้าน ได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้าน

โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว โดยเฉลี่ย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีอายุ แตกต่างกันให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด รายด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4-12

พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีอายุ แตกต่างกันให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด รายข้อ ได้แก่ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ ท่านพึงพอใจกับระบบการปรับเงินเดือนหรือโบนัสที่องค์กรจัดให้ ท่านรู้สึกว่าการมีค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับพนักงานในตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน ท่านได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าเดินทางหรือค่ารักษาพยาบาล ตามความเหมาะสม องค์กรกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ที่ชัดเจนและโปร่งใสเพียงพอ ท่านได้รับการอบรมหรือคำแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน องค์กรของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงงานที่รัดกุม ลดความเสี่ยงจากอันตรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะหรือการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง ท่านมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพภายในองค์กรอย่างชัดเจน องค์กรส่งเสริมการศึกษาต่อหรือการเรียนรู้เพิ่มเติมของพนักงานทุกระดับ องค์กรของท่านกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างชัดเจน ท่านได้รับการยอมรับและเคารพจากเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับความชมเชยหรือการยกย่องสำหรับความสำเร็จในการทำงาน ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบและมีทีมงานสนับสนุนการทำงาน ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในงานที่มีความรู้ความชำนาญ องค์กรของท่านนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของพนักงานทุกคน ทุกระดับมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายและวางแผน การสื่อสารระหว่างพนักงานและผู้บริหารมีความโปร่งใสและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการพัฒนานโยบาย ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นจำเป็นสำหรับการทำงานได้อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ท่านจัดสรรเวลาระหว่างงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ท่านได้รับวันลาหรือเวลาพักผ่อนที่เพียงพอตามความจำเป็น งานของท่านไม่ส่งผลกระทบในเชิงลบต่อสุขภาพจิตหรือความสัมพันธ์ในครอบครัว นโยบายขององค์กรช่วยส่งเสริมให้ท่าน

สามารถจัดลำดับความสำคัญระหว่างงานและชีวิตครอบครัวได้ดี โดยเฉลี่ย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีอายุ แตกต่างกันให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด รายชื่อ ได้แก่ ท่านพึงพอใจกับระบบการปรับเงินเดือนหรือโบนัสที่องค์กรจัดให้ พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัยสะอาด จัดวางเป็นระเบียบ องค์กรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายหรือเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน ท่านสื่อสารหรือรายงานปัญหาด้านความปลอดภัยต่อหัวหน้างานในทันทีที่ตรวจพบ ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างและพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4-13 – 4-17

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย ด้านโอกาสก้าวหน้าและการ พัฒนาความสามารถ	ต่ำกว่า 20 ปี	20 – 30 ปี	31 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
		4.50	4.02	3.73	3.98
ต่ำกว่า 20 ปี	4.50	-	0.48	0.77	0.52
20 – 30 ปี	4.02	-	-	0.29*	0.04
31 - 40 ปี	3.73	-	-	-	0.25
มากกว่า 40 ปี	3.98	-	-	-	-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-12 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ เป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 20 – 30 ปี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคม

อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ โดยเฉลี่ย มากกว่ากลุ่มอายุ 31 - 40 ปี

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ข้อที่ ท่านพึงพอใจกับระบบการปรับเงินเดือนหรือโบนัสที่องค์กรจัดให้ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย ข้อที่ ท่านพึงพอใจกับระบบ การปรับเงินเดือนหรือโบนัส ที่องค์กรจัดให้	ต่ำกว่า 20 ปี	20 – 30 ปี	31 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
		4.00	3.26	2.96	3.63
ต่ำกว่า 20 ปี	4.00	-	0.74	1.04	0.37
20 – 30 ปี	3.26	-	-	0.30*	0.37
31 - 40 ปี	2.96	-	-	-	0.67
มากกว่า 40 ปี	3.63	-	-	-	-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-13 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ข้อที่ ท่านพึงพอใจกับระบบการปรับเงินเดือนหรือโบนัสที่องค์กรจัดให้ เป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 20 – 30 ปี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ข้อที่ ท่านพึงพอใจกับระบบการปรับเงินเดือนหรือโบนัสที่องค์กรจัดให้ โดยเฉลี่ย มากกว่ากลุ่มอายุ 31 - 40 ปี

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ข้อที่ พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัย สะอาด จัดวางเป็นระเบียบ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย ข้อที่ พื้นที่ทำงานมีความ ปลอดภัยสะอาด จัดวางเป็น ระเบียบ	ต่ำกว่า 20 ปี	20 – 30 ปี	31 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
		4.50	3.81	3.48	4.13
ต่ำกว่า 20 ปี	4.50	-	0.69	1.02	0.37
20 – 30 ปี	3.81	-	-	0.33*	0.32
31 - 40 ปี	3.48	-	-	-	0.65
มากกว่า 40 ปี	4.13	-	-	-	-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-14 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ข้อที่ พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัยสะอาด จัดวางเป็นระเบียบ เป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 20 – 30 ปี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ข้อที่ พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัยสะอาด จัดวางเป็นระเบียบ โดยเฉลี่ย มากกว่า กลุ่มอายุ 31 - 40 ปี

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ข้อที่ องค์กรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายหรือเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย ข้อที่ องค์กรจัดหาอุปกรณ์ ป้องกันอันตรายหรือ เครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับ การทำงาน	ต่ำกว่า 20 ปี	20 – 30 ปี	31 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
		4.50	3.98	3.54	4.13
ต่ำกว่า 20 ปี	4.50	-	0.52	0.96	0.37
20 – 30 ปี	3.98	-	-	0.44*	0.15
31 - 40 ปี	3.54	-	-	-	0.59
มากกว่า 40 ปี	4.13	-	-	-	-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-15 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ข้อที่ องค์กรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายหรือเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน เป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 20 – 30 ปี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ข้อที่ องค์กรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายหรือเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน โดยเฉลี่ย มากกว่า กลุ่มอายุ 31 - 40 ปี

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ข้อที่ ท่านสื่อสารหรือรายงานปัญหาด้านความปลอดภัยต่อหัวหน้างานในทันทีที่ตรวจพบ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย ข้อที่ ท่านสื่อสารหรือ รายงานปัญหาด้านความ ปลอดภัยต่อหัวหน้างาน ในทันทีที่ตรวจพบ	ต่ำกว่า 20 ปี	20 – 30 ปี	31 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
		4.50	4.34	3.96	3.75
ต่ำกว่า 20 ปี	4.50	-	0.16	0.54	0.75
20 – 30 ปี	4.34	-	-	0.38*	0.59
31 - 40 ปี	3.96	-	-	-	0.21
มากกว่า 40 ปี	3.75	-	-	-	-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-16 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ข้อที่ ท่านสื่อสารหรือรายงานปัญหาด้านความปลอดภัยต่อหัวหน้างานในทันทีที่ตรวจพบ เป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 20 – 30 ปี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ข้อที่ ท่านสื่อสารหรือรายงานปัญหาด้านความปลอดภัยต่อหัวหน้างานในทันทีที่ตรวจพบ โดยเฉลี่ย มากกว่า กลุ่มอายุ 31 - 40 ปี

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ข้อที่ ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างและพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย ข้อที่ ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้าง ต่อความคิดเห็นที่แตกต่าง และพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะ ของพนักงาน	ต่ำกว่า 20 ปี	20 – 30 ปี	31 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
		3.50	3.69	3.31	4.13
ต่ำกว่า 20 ปี	3.50	-	0.19	0.19	0.63
20 – 30 ปี	3.69	-	-	0.38*	0.44
31 - 40 ปี	3.31	-	-	-	0.82
มากกว่า 40 ปี	4.13	-	-	-	-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-17 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ข้อที่ ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างและพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน เป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 20 – 30 ปี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ข้อที่ ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างและพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน โดยเฉลี่ย มากกว่า กลุ่มอายุ 31 - 40 ปี

4.4.3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน จำแนกตามอายุ ดังตารางที่ 4-18

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตและความปลอดภัย ในการทำงาน	หัวหน้างาน		หัวหน้าไลน์		ผู้นำหน่วย		พนักงานฝ่าย ผลิต	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
โดยรวม	3.85	0.55	3.73	0.54	3.67	0.47	3.46	0.57
ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม	3.63	0.53	3.60	0.62	3.40	0.48	3.20	0.69
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม กับลักษณะงานและความ รับผิดชอบ	3.67	0.72	3.90	0.74	3.63	0.74	3.24	0.76
2. ท่านพึงพอใจกับระบบการปรับ เงินเดือนหรือโบนัสที่องค์กรจัด ให้	3.53	0.74	3.00	1.05	3.13	0.83	3.14	0.86
3. ท่านรู้สึกว่าองค์กรมีการจ่าย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบ กับพนักงานในตำแหน่งที่ คล้ายคลึงกัน	3.27	0.59	3.60	0.52	3.25	0.71	3.17	0.70
4. ท่านได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าเดินทางหรือค่ารักษาพยาบาล ตามความเหมาะสม	3.67	0.62	3.60	0.70	3.50	0.76	3.13	1.00
5. องค์กรกำหนดนโยบายการจ่าย ค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ที่ ชัดเจนและโปร่งใสเพียงพอ	4.00	0.76	3.90	0.74	3.50	0.53	3.34	0.82

ตารางที่ 4-18 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตและความปลอดภัย ในการทำงาน	หัวหน้างาน		หัวหน้าไลน์		ผู้นำหน่วย		พนักงานฝ่าย ผลิต	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	4.05	0.53	3.98	0.58	4.20	0.43	3.84	0.60
6. พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัย สะอาด จัดวางเป็นระเบียบ	4.07	0.59	3.80	0.79	4.13	0.99	3.60	0.78
7. องค์กรจัดหาอุปกรณ์ป้องกัน อันตรายหรือเครื่องมือที่ เหมาะสมสำหรับการทำงาน	4.00	0.65	3.70	0.95	4.38	0.74	3.76	0.76
8. ท่านได้รับการอบรมหรือ คำแนะนำเกี่ยวกับความ ปลอดภัยในการทำงาน	4.00	0.85	3.90	0.57	4.25	0.46	3.92	0.70
9. ท่านสื่อสารหรือรายงานปัญหา ด้านความปลอดภัยต่อหัวหน้า งานในพื้นที่ที่ตรวจพบ	4.07	0.88	4.50	0.53	3.88	0.64	4.15	0.80
10. องค์กรของท่านมีมาตรการ รักษาความปลอดภัยในโรงงาน ที่รัดกุม ลดความเสี่ยงจาก อันตรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.13	0.74	4.00	0.67	4.38	0.52	3.79	0.72
ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนา ความสามารถ	3.62	0.89	3.58	0.87	3.44	0.53	3.31	0.73
11. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนา ทักษะหรือการฝึกอบรมที่ เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง	3.80	1.01	3.80	0.92	3.75	0.46	3.55	0.85
12. ท่านมองเห็นเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายในองค์กรอย่างชัดเจน	3.60	1.06	3.60	1.17	2.88	0.99	3.28	0.80

ตารางที่ 4-18 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตและความปลอดภัย ในการทำงาน	หัวหน้างาน		หัวหน้าไลน์		ผู้นำหน่วย		พนักงานฝ่าย ผลิต	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนา ความสามารถ (ต่อ)								
13. องค์กรส่งเสริมการศึกษาต่อ หรือการเรียนรู้เพิ่มเติมของ พนักงานทุกระดับ	3.47	1.13	3.30	1.06	3.75	0.89	3.09	1.03
14. องค์กรของท่านกำหนด โครงสร้างค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์ขององค์กรอย่าง ชัดเจน	3.60	0.74	3.60	0.97	3.38	0.92	3.32	0.77
ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม	3.93	0.64	3.98	0.32	3.81	0.59	3.47	0.62
15. ท่านได้รับการยอมรับและ เคารพจากเพื่อนร่วมงาน	4.00	0.76	4.10	0.74	4.25	0.46	3.76	0.78
16. ท่านได้รับคำชมเชยหรือการยก ย่องสำหรับความสำเร็จในการ ทำงาน	3.67	0.82	3.60	0.52	3.38	1.19	3.26	0.80
17. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจใน งานที่รับผิดชอบและมีทีมงาน สนับสนุนการทำงาน	3.93	0.80	3.90	0.32	3.88	0.83	3.23	0.76
18. ท่านกล้าแสดงความคิดเห็น อย่างตรงไปตรงมาในงานที่มี ความรู้ความชำนาญ	4.13	0.64	4.30	0.48	3.75	0.46	3.61	0.84

ตารางที่ 4-18 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตและความปลอดภัย ในการทำงาน	หัวหน้างาน		หัวหน้าไลน์		ผู้นำหน่วย		พนักงานฝ่าย ผลิต	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน	3.93	0.71	3.82	0.66	3.88	0.55	3.46	0.69
19. องค์กรของท่านนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของพนักงานทุกคน ทุกระดับมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายและวางแผน	3.87	0.74	3.70	0.82	3.88	0.64	3.20	0.89
20. ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างและพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน	4.07	0.88	4.00	0.67	3.63	0.92	3.43	0.91
21. การสื่อสารระหว่างพนักงานและผู้บริหารมีความโปร่งใสและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.93	0.80	3.80	0.63	4.00	0.93	3.46	0.86
22. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการพัฒนานโยบาย	3.87	0.92	3.90	0.74	3.75	0.89	3.80	0.78
23. ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องจำเป็นสำหรับการทำงานได้อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	3.93	0.80	3.70	0.82	4.13	0.83	3.41	0.69

ตารางที่ 4-18 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตและความปลอดภัย ในการทำงาน	หัวหน้างาน		หัวหน้าไลน์		ผู้นำหน่วย		พนักงานฝ่าย ผลิต	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
ด้านความสมดุลในชีวิตงานและ ครอบครัว	3.93	0.63	3.45	0.89	3.31	0.91	3.47	0.74
24. ท่านจัดสรรเวลาระหว่างงาน และครอบครัวได้อย่าง เหมาะสม	3.80	0.77	3.30	1.16	3.25	0.89	3.61	1.03
25. ท่านได้รับวันลาหรือเวลา พักผ่อนที่เพียงพอตามความ จำเป็น	4.27	0.70	3.90	0.74	3.38	0.74	3.48	0.96
26. งานของท่านไม่ส่งผลกระทบใน เชิงลบต่อสุขภาพจิตหรือ ความสัมพันธ์ในครอบครัว	3.87	0.83	3.40	1.26	3.13	1.25	3.44	0.91
27. นโยบายขององค์กรช่วยส่งเสริม ให้ท่านสามารถจัดลำดับ ความสำคัญระหว่างงานและ ชีวิตครอบครัวได้ดี	3.80	0.77	3.20	0.92	3.50	0.93	3.34	0.78

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-18 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีงานตำแหน่งหัวหน้างาน ให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยรวม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.05 – 3.75 โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านความสมดุลในชีวิตงาน

และครอบครัว มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (S.D.= 0.63) ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (S.D.= 0.64) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (S.D.= 0.71) ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และ ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.27 - 4.27 โดยสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้ ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีงานตำแหน่งหัวหน้างาน พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านได้รับวันลาหรือเวลาพักผ่อนที่เพียงพอตามความจำเป็น ($\bar{x} = 4.27$) ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในงานที่มีความรู้ความชำนาญ ($\bar{x} = 4.13$, S.D.= 0.64) องค์กรของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงงานที่รัดกุม ลดความเสี่ยงจากอันตรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.13$, S.D.= 0.74) พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัยสะอาด จัดวางเป็นระเบียบ ($\bar{x} = 4.07$, S.D.= 0.59) ท่านสื่อสารหรือรายงานปัญหาด้านความปลอดภัยต่อหัวหน้างานในทันทีที่ตรวจพบ ($\bar{x} = 4.07$, S.D.= 0.88) ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างและพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน ($\bar{x} = 4.07$, S.D.= 0.88) องค์กรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายหรือเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน ($\bar{x} = 4.00$, S.D.= 0.65) องค์กรกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ที่ชัดเจนและโปร่งใสเพียงพอ ($\bar{x} = 4.00$, S.D.= 0.76) ท่านได้รับการยอมรับและเคารพจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.00$, S.D.= 0.76) ท่านได้รับการอบรมหรือคำแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{x} = 4.00$, S.D.= 0.85) ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบและมีทีมงานสนับสนุนการทำงาน ($\bar{x} = 3.93$, S.D.= 0.80) การสื่อสารระหว่างพนักงานและผู้บริหารมีความโปร่งใสและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 3.93$, S.D.= 0.80) ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นจำเป็นสำหรับการทำงานได้อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ($\bar{x} = 3.93$, S.D.= 0.80) องค์กรของท่านนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของพนักงานทุกคน ทุกระดับมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายและวางแผน ($\bar{x} = 3.87$, S.D.= 0.74) งานของท่านไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตหรือความสัมพันธ์ในครอบครัว ($\bar{x} = 3.87$, S.D.= 0.83) องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการพัฒนานโยบาย ($\bar{x} = 3.87$, S.D.= 0.92) ท่านจัดสรรเวลาระหว่างงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.80$, S.D.= 0.77) นโยบายขององค์กรช่วยส่งเสริมให้ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญระหว่างงานและชีวิตครอบครัวได้ดี ($\bar{x} = 3.80$, S.D.=

0.77) ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะหรือการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.80$, S.D.= 1.01) ท่านได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าเดินทางหรือค่ารักษาพยาบาล ตามความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.67$, S.D.= 0.62) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.67$, S.D.= 0.72) ท่านได้รับคำชมเชยหรือการยกย่องสำหรับความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 3.67$, S.D.= 0.82) องค์กรของท่านกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.60$, S.D.= 0.74) ท่านมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพภายในองค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.60$, S.D.= 1.06) ท่านพึงพอใจกับระบบการปรับเงินเดือนหรือโบนัสที่องค์กรจัดให้ ($\bar{x} = 3.53$, S.D.= 0.74)

ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ขึ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีงานตำแหน่งหัวหน้างาน พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรส่งเสริมการศึกษาต่อหรือการเรียนรู้เพิ่มเติมของพนักงานทุกระดับ ($\bar{x} = 3.47$) ท่านรู้สีกว่าองค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับพนักงานในตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน ($\bar{x} = 3.27$)

พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด น้อย และน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในระดับนี้

พนักงานฝ่ายผลิตขึ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีงานตำแหน่งหัวหน้าไลน์ ให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตขึ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยรวม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.98 – 3.75 โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (S.D.= 0.32) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (S.D.= 0.58) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และ ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.20 - 4.50 โดยสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้ ระดับ

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีงานตำแหน่งหัวหน้าไลน์ พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านสื่อสารหรือรายงานปัญหาด้านความปลอดภัยต่อหัวหน้างานในทันทีที่ตรวจพบ ($\bar{x} = 4.50$, S.D.= 0.53)

ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีงานตำแหน่งหัวหน้าไลน์ พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในงานที่มีความรู้ความชำนาญ ($\bar{x} = 4.30$) ท่านได้รับการยอมรับและเคารพจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.10$) องค์กรของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงงานที่รัดกุม ลดความเสี่ยงจากอันตรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.00$, S.D.= 0.67) ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างและพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน ($\bar{x} = 4.00$, S.D.= 0.67) ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบและมีทีมงานสนับสนุนการทำงาน ($\bar{x} = 3.90$, S.D.= 0.32) ท่านได้รับการอบรมหรือคำแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{x} = 3.90$, S.D.= 0.57) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.90$, S.D.= 0.74) องค์กรกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ที่ชัดเจนและโปร่งใสเพียงพอ ($\bar{x} = 3.90$, S.D.= 0.74) ท่านได้รับวันลาหรือเวลาพักผ่อนที่เพียงพอตามความจำเป็น ($\bar{x} = 3.90$, S.D.= 0.74) องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการพัฒนา นโยบาย ($\bar{x} = 3.90$, S.D.= 0.74) การสื่อสารระหว่างพนักงานและผู้บริหารมีความโปร่งใสและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 3.80$, S.D.= 0.63) พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัยสะอาด จัดวางเป็นระเบียบ ($\bar{x} = 3.80$, S.D.= 0.79) ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะหรือการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.80$, S.D.= 0.92) องค์กรของท่านนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของพนักงานทุกคน ทุกระดับมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายและวางแผน ($\bar{x} = 3.70$, S.D.= 0.82) ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการทำงานได้อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ($\bar{x} = 3.70$, S.D.= 0.82) องค์กรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายหรือเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน ($\bar{x} = 3.70$, S.D.= 0.95) ท่านรู้สึกว่างค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับพนักงานในตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน ($\bar{x} = 3.60$, S.D.= 0.52) ท่านได้รับคำชมเชยหรือการยกย่องสำหรับความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 3.60$, S.D.= 0.52) ท่านได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าเดินทางหรือค่ารักษาพยาบาล ตามความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.60$, S.D.= 0.70) องค์กรของท่านกำหนด โครงสร้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.60$, S.D.= 0.97) ท่านมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพภายในองค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.60$, S.D.= 1.17)

ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ขึ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีงานตำแหน่งหัวหน้าไลน์ พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ งานของท่านไม่ส่งผลกระทบในเชิงลบต่อสุขภาพจิต หรือความสัมพันธ์ในครอบครัว ($\bar{x} = 3.40$) ท่านพึงพอใจกับระบบการปรับเงินเดือนหรือโบนัสที่องค์กรจัดให้ ($\bar{x} = 3.30$, S.D.= 1.05) องค์กรส่งเสริมการศึกษาต่อหรือการเรียนรู้เพิ่มเติมของพนักงานทุกระดับ ($\bar{x} = 3.30$, S.D.= 1.06) ท่านจัดสรรเวลาระหว่างงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.30$, S.D.= 1.16) นโยบายขององค์กรช่วยส่งเสริมให้ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญระหว่างงานและชีวิตครอบครัวได้ดี ($\bar{x} = 3.20$)

พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด น้อย และน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในระดับนี้

พนักงานฝ่ายผลิตขึ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีงานตำแหน่งผู้นำหน่วย ให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตขึ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยรวม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.20 – 3.75 โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และ ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.88 - 4.38 โดยสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้ ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตขึ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีงานตำแหน่งผู้นำหน่วย พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์กรของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงงานที่รัดกุมลดความเสี่ยงจากอันตรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.38$, S.D.= 0.52) องค์กรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายหรือเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน ($\bar{x} = 4.38$, S.D.= 0.74) ท่านได้รับการ

อบรมหรือคำแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{x} = 4.25$, S.D.= 0.46) ท่านได้รับการยอมรับและเคารพจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.25$, S.D.= 0.46) ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญสำหรับการทำงานได้อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ($\bar{x} = 4.13$, S.D.= 0.83) พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัยสะอาด จัดวางเป็นระเบียบ ($\bar{x} = 4.13$, S.D.= 0.99) การสื่อสารระหว่างพนักงานและผู้บริหารมีความโปร่งใสและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 4.00$) ท่านสื่อสารหรือรายงานปัญหาด้านความปลอดภัยต่อหัวหน้างานในทันทีที่ตรวจพบ ($\bar{x} = 3.88$, S.D.= 0.64) องค์กรของท่านนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของพนักงานทุกคน ทุกระดับมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายและวางแผน ($\bar{x} = 3.88$, S.D.= 0.64) ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบและมีทีมงานสนับสนุนการทำงาน ($\bar{x} = 3.88$, S.D.= 0.83) ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะหรือการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.75$, S.D.= 0.46) ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในงานที่มีความรู้ความชำนาญ ($\bar{x} = 3.75$, S.D.= 0.46) องค์กรส่งเสริมการศึกษาต่อหรือการเรียนรู้เพิ่มเติมของพนักงานทุกระดับ ($\bar{x} = 3.75$, S.D.= 0.89) องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการพัฒนานโยบาย ($\bar{x} = 3.75$, S.D.= 0.89) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.63$, S.D.= 0.74) ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างและพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน ($\bar{x} = 3.63$, S.D.= 0.92) องค์กรกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ที่ชัดเจนและโปร่งใสเพียงพอ ($\bar{x} = 3.50$, S.D.= 0.53) ท่านได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าเดินทางหรือค่ารักษาพยาบาล ตามความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.50$, S.D.= 0.76) นโยบายขององค์กรช่วยส่งเสริมให้ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญระหว่างงานและชีวิตครอบครัวได้ดี ($\bar{x} = 3.50$, S.D.= 0.93)

ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ขึ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีงานตำแหน่งผู้นำหน่วย พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านได้รับวันลาหรือเวลาพักผ่อนที่เพียงพอตามความจำเป็น ($\bar{x} = 3.38$, S.D.= 0.74) องค์กรของท่านกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.38$, S.D.= 0.92) ท่านได้รับความช่วยเหลือหรือการยกย่องสำหรับความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 3.38$, S.D.= 1.19) ท่านรู้สึกว่าการมีค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับพนักงานในตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน ($\bar{x} = 3.25$, S.D.= 0.71) ท่านจัดสรรเวลาระหว่างงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.25$, S.D.= 0.89) ท่านพึงพอใจกับระบบการปรับเงินเดือนหรือโบนัสที่องค์กรจัดให้ ($\bar{x} = 3.13$, S.D.= 0.83) งานของท่านไม่ส่งผลกระทบในเชิงลบต่อสุขภาพจิตหรือความสัมพันธ์ในครอบครัว ($\bar{x} = 3.13$, S.D.= 1.25) ท่านมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพภายในองค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 2.88$)

พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด น้อย และน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในระดับนี้

พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีงานตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต ให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยรวม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.84 – 3.75 โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 (S.D.= 0.62) ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 (S.D.= 0.74) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.09 - 4.15 โดยสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้ ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีงานตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านสื่อสารหรือรายงานปัญหาด้านความปลอดภัยต่อหัวหน้างานในทันทีที่ตรวจพบ ($\bar{x}$ = 4.15) ท่านได้รับการอบรมหรือคำแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{x}$ = 3.92) องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการพัฒนา นโยบาย ($\bar{x}$ = 3.80) องค์กรของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงงานที่รัดกุม ลดความเสี่ยงจากอันตรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}$ = 3.79) องค์กรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายหรือเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน ($\bar{x}$ = 3.76, S.D.= 0.76) ท่านได้รับการยอมรับและเคารพจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}$ = 3.76, S.D.= 0.78) ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในงานที่มีความรู้ความชำนาญ ($\bar{x}$ = 3.61, S.D.= 0.84) ท่านจัดสรรเวลาระหว่างงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x}$ = 3.61, S.D.= 1.03) พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัยสะอาด จัดวางเป็นระเบียบ ($\bar{x}$ = 3.60) ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะหรือการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 3.555)

ระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
 ขึ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีงานตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต พิจารณาเป็น
 รายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านได้รับวันลาหรือเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ
 ตามความจำเป็น ($\bar{x} = 3.48$) การสื่อสารระหว่างพนักงานและผู้บริหารมีความโปร่งใสและเคารพ
 ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 3.46$) งานของท่านไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตหรือ
 ความสัมพันธ์ในครอบครัว ($\bar{x} = 3.44$) ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างและพร้อม
 รับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน ($\bar{x} = 3.43$) ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญสำหรับการทำงานได้
 อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ($\bar{x} = 3.41$) นโยบายขององค์กรช่วยส่งเสริมให้ท่านสามารถจัดลำดับ
 ความสำคัญระหว่างงานและชีวิตครอบครัวได้ดี ($\bar{x} = 3.34$, S.D.= 0.78) องค์กรกำหนดนโยบายการ
 จ่ายค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ที่ชัดเจนและโปร่งใสเพียงพอ ($\bar{x} = 3.34$, S.D.= 0.82) องค์กร
 ของท่านกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.32$) ท่าน
 มองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพภายในองค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.28$) ท่านได้รับคำ
 ชมเชยหรือการยกย่องสำหรับความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 3.26$) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่
 เหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.24$) ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่
 รับผิดชอบและมีทีมงานสนับสนุนการทำงาน ($\bar{x} = 3.23$) องค์กรของท่านนำความคิดเห็นหรือ
 ข้อเสนอแนะของพนักงานทุกคน ทุกระดับมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายและวางแผน ($\bar{x} =$
 3.20) ท่านรู้สึกว่าการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับพนักงานในตำแหน่งที่
 คล้ายคลึงกัน ($\bar{x} = 3.17$) ท่านพึงพอใจกับระบบการปรับเงินเดือนหรือโบนัสที่องค์กรจัดให้ ($\bar{x} =$
 3.14) ท่านได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าเดินทางหรือค่ารักษาพยาบาล ตามความเหมาะสม ($\bar{x} =$
 3.13) องค์กรส่งเสริมการศึกษาต่อหรือการเรียนรู้เพิ่มเติมของพนักงานทุกระดับ ($\bar{x} = 3.09$)

พิจารณาเป็นรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด น้อย และน้อยที่สุด ผลของ
 การวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในระดับนี้

ตารางที่ 4-19 ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับ
 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
 ชั้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตและความปลอดภัย ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.524	3	.841	2.68	0.05*
	ภายในกลุ่ม	36.345	116	.313	-	-
	รวม	38.869	119	-	-	-
ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ ยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.371	3	1.124	2.60	0.06
	ภายในกลุ่ม	50.147	116	.432	-	-
	รวม	53.519	119	-	-	-
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ เหมาะสมกับลักษณะงานและ ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	6.086	3	2.029	3.56	0.02*
	ภายในกลุ่ม	66.039	116	.569	-	-
	รวม	72.125	119	-	-	-
2. ท่านพึงพอใจกับระบบการปรับ เงินเดือนหรือโบนัสที่องค์กรจัด ให้	ระหว่างกลุ่ม	2.372	3	.791	1.05	0.37
	ภายในกลุ่ม	86.953	116	.750	-	-
	รวม	89.325	119	-	-	-
3. ท่านรู้สึกว่างค์กรมีการจ่าย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อ เทียบกับพนักงานในตำแหน่งที่ คล้ายคลึงกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.678	3	.559	1.22	0.31
	ภายในกลุ่ม	53.247	116	.459	-	-
	รวม	54.925	119	-	-	-
4. ท่านได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าเดินทางหรือค่า รักษาพยาบาล ตามความ เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	5.649	3	1.883	2.20	0.09
	ภายในกลุ่ม	99.343	116	.856	-	-
	รวม	104.992	119	-	-	-
5. องค์กรกำหนดนโยบายการ จ่ายค่าตอบแทนหรือสิทธิ ประโยชน์ที่ชัดเจนและ โปร่งใสเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	7.411	3	2.470	3.95	0.01*
	ภายในกลุ่ม	72.555	116	.625	-	-
	รวม	79.967	119	-	-	-

ตารางที่ 4-19 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตและความปลอดภัย ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.410	3	.470	1.39	0.25
	ภายในกลุ่ม	39.227	116	.338	-	-
	รวม	40.637	119	-	-	-
6. พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัย สะอาด จัดวางเป็นระเบียบ	ระหว่างกลุ่ม	4.464	3	1.488	2.45	0.07
	ภายในกลุ่ม	70.328	116	.606	-	-
	รวม	74.792	119	-	-	-
7. องค์กรจัดหาอุปกรณ์ป้องกัน อันตรายหรือเครื่องมือที่ เหมาะสมสำหรับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.419	3	1.140	1.95	0.13
	ภายในกลุ่ม	67.906	116	.585	-	-
	รวม	71.325	119	-	-	-
8. ท่านได้รับการอบรมหรือ คำแนะนำเกี่ยวกับความ ปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.863	3	.288	0.59	0.62
	ภายในกลุ่ม	56.837	116	.490	-	-
	รวม	57.700	119	-	-	-
9. ท่านสื่อสารหรือรายงาน ปัญหาด้านความปลอดภัยต่อ หัวหน้างานในทันทีที่ตรวจพบ	ระหว่างกลุ่ม	1.934	3	.645	1.05	0.37
	ภายในกลุ่ม	71.366	116	.615	-	-
	รวม	73.300	119	-	-	-
10. องค์กรของท่านมีมาตรการ รักษาความปลอดภัยในโรงงาน ที่รัดกุม ลดความเสี่ยงจาก อันตรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.707	3	1.236	2.48	0.06
	ภายในกลุ่ม	57.884	116	.499	-	-
	รวม	61.592	119	-	-	-
ด้านโอกาสก้าวหน้าและการ พัฒนาความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	1.669	3	.556	0.98	0.40
	ภายในกลุ่ม	65.579	116	.565	-	-
	รวม	67.248	119	-	-	-

ตารางที่ 4-19 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตและความปลอดภัย ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ (ต่อ)						
11. ท่านได้รับโอกาสในการ พัฒนาทักษะหรือการ ฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงาน อย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	1.349	3	.450	0.61	0.61
	ภายในกลุ่ม	85.017	116	.733	-	-
	รวม	86.367	119	-	-	-
12. ท่านมองเห็นเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายในองค์กรอย่างชัดเจน	ระหว่างกลุ่ม	3.712	3	1.237	1.59	0.20
	ภายในกลุ่ม	90.254	116	.778	-	-
	รวม	93.967	119	-	-	-
13. องค์กรส่งเสริมการศึกษาต่อ หรือการเรียนรู้เพิ่มเติมของ พนักงานทุกระดับ	ระหว่างกลุ่ม	4.602	3	1.534	1.43	0.24
	ภายในกลุ่ม	124.598	116	1.074	-	-
	รวม	129.200	119	-	-	-
14. องค์กรของท่านกำหนด โครงสร้างค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์ขององค์กร อย่างชัดเจน	ระหว่างกลุ่ม	1.503	3	.501	0.80	0.50
	ภายในกลุ่ม	72.864	116	.628	-	-
	รวม	74.367	119	-	-	-
ด้านการได้รับการยอมรับใน สังคม	ระหว่างกลุ่ม	4.995	3	1.665	4.60	0.00*
	ภายในกลุ่ม	41.980	116	.362	-	-
	รวม	46.974	119	-	-	-
15. ท่านได้รับการยอมรับและ เคารพจากเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.969	3	.990	1.73	0.16
	ภายในกลุ่ม	66.331	116	.572	-	-
	รวม	69.300	119	-	-	-
16. ท่านได้รับคำชมเชยหรือการ ยกย่องสำหรับความสำเร็จใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.772	3	.924	1.40	0.25
	ภายในกลุ่ม	76.528	116	.660	-	-
	รวม	79.300	119	-	-	-

ตารางที่ 4-19 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตและความปลอดภัย ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม (ต่อ)						
17. ท่านมีอำนาจในการ ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบและ มีทีมงานสนับสนุนการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.056	3	3.685	6.67	0.00*
	ภายในกลุ่ม	64.111	116	.553	-	-
	รวม	75.167	119	-	-	-
18. ท่านกล้าแสดงความคิดเห็น อย่างตรงไปตรงมาในงานที่มี ความรู้ความชำนาญ	ระหว่างกลุ่ม	6.946	3	2.315	3.83	0.01*
	ภายในกลุ่ม	70.046	116	.604	-	-
	รวม	76.992	119	-	-	-
ด้านความเป็นประชาธิปไตยใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.401	3	1.467	3.12	0.03*
	ภายในกลุ่ม	54.494	116	.470	-	-
	รวม	58.895	119	-	-	-
19. องค์กรของท่านนำความ คิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของ พนักงานทุกคน ทุกระดับมา เป็นส่วนหนึ่งในการกำหนด นโยบายและวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	9.480	3	3.160	4.34	0.01*
	ภายในกลุ่ม	84.386	116	.727	-	-
	รวม	93.867	119	-	-	-
20. ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อ ความคิดเห็นที่แตกต่างและ พร้อมรับฟังข้อเสนอแนะของ พนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.394	3	2.465	3.11	0.03*
	ภายในกลุ่ม	92.073	116	.794	-	-
	รวม	99.467	119	-	-	-
21. การสื่อสารระหว่างพนักงาน และผู้บริหารมีความโปร่งใส และเคารพความคิดเห็นซึ่ง กันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	5.024	3	1.675	2.36	0.07
	ภายในกลุ่ม	82.143	116	.708	-	-
	รวม	87.167	119	-	-	-

ตารางที่ 4-19 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตและความปลอดภัย ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน (ต่อ)						
22. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรม หรือการพัฒนานโยบาย	ระหว่างกลุ่ม	.155	3	.052	0.08	0.97
	ภายในกลุ่ม	73.811	116	.636	-	-
	รวม	73.967	119	-	-	-
23. ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูล จำเป็นสำหรับการทำงานได้อย่าง โปร่งใสและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	6.688	3	2.229	4.24	0.01*
	ภายในกลุ่ม	61.012	116	.526	-	-
	รวม	67.700	119	-	-	-
ด้านความสมดุลในชีวิตงานและ ครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	3.184	3	1.061	1.88	0.14
	ภายในกลุ่ม	65.603	116	.566	-	-
	รวม	68.787	119	-	-	-
24. ท่านจัดสรรเวลาระหว่างงาน และครอบครัวได้อย่าง เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	2.454	3	.818	0.81	0.49
	ภายในกลุ่ม	116.713	116	1.006	-	-
	รวม	119.167	119	-	-	-
25. ท่านได้รับวันลาหรือเวลา พักผ่อนที่เพียงพอตามความ จำเป็น	ระหว่างกลุ่ม	9.159	3	3.053	3.71	0.01*
	ภายในกลุ่ม	95.432	116	.823	-	-
	รวม	104.592	119	-	-	-
26. งานของท่านไม่ส่งผลกระทบต่อ ในเชิงลบต่อสุขภาพจิตหรือ ความสัมพันธ์ในครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	3.456	3	1.152	1.26	0.29
	ภายในกลุ่ม	106.411	116	.917	-	-
	รวม	109.867	119	-	-	-
27. นโยบายขององค์กรช่วย ส่งเสริมให้ท่านสามารถ จัดลำดับความสำคัญระหว่าง งานและชีวิตครอบครัวได้ดี	ระหว่างกลุ่ม	3.145	3	1.048	1.65	0.18
	ภายในกลุ่ม	73.655	116	.635	-	-
	รวม	76.800	119	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-19 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกันให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยรวม โดยเฉลี่ย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4-20

พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกันให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด รายด้าน ได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรมด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว โดยเฉลี่ย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกันให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด รายด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4-21 – 4-22

พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกันให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด รายข้อ ได้แก่ ท่านพึงพอใจกับระบบการปรับเงินเดือนหรือโบนัสที่องค์กรจัดให้ ท่านรู้สึกว่างค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับพนักงานในตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน ท่านได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าเดินทางหรือค่ารักษาพยาบาล ตามความเหมาะสม พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัยสะอาด จัดวางเป็นระเบียบ องค์กรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายหรือเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน ท่านได้รับการอบรมหรือคำแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ท่านสื่อสารหรือรายงานปัญหาด้านความปลอดภัยต่อหัวหน้างานในทันทีที่ตรวจพบ องค์กรของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงงานที่รัดกุม ลดความเสี่ยงจากอันตรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะหรือการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง ท่านมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพภายในองค์กรอย่างชัดเจน องค์กรส่งเสริมการศึกษาต่อหรือการเรียนรู้เพิ่มเติมของพนักงานทุกระดับ องค์กรของท่านกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างชัดเจน ท่านได้รับการยอมรับและเคารพจากเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับความชมเชยหรือการยกย่องสำหรับความสำเร็จในการทำงาน การสื่อสาร

ระหว่างพนักงานและผู้บริหารมีความโปร่งใสและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการพัฒนา นโยบาย ท่านจัดสรรเวลาระหว่างงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม งานของท่านไม่ส่งผลกระทบในเชิงลบต่อสุขภาพจิตหรือความสัมพันธ์ในครอบครัว นโยบายขององค์กรช่วยส่งเสริมให้ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญระหว่างงานและชีวิตครอบครัวได้ดี โดยเฉลี่ย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกันให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด รายชื่อ ได้แก่ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ องค์กรกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ที่ชัดเจนและโปร่งใสเพียงพอ ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบและมีทีมงานสนับสนุนการทำงาน ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในงานที่มีความรู้ความชำนาญ องค์กรของท่านนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของพนักงานทุกคน ทุกระดับมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายและวางแผน ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างและพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญสำหรับการทำงานได้อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ท่านได้รับวันลาหรือเวลาพักผ่อนที่เพียงพอตามความจำเป็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4-23

ตารางที่ 4-20 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตและความ ปลอดภัยในการทำงาน	หัวหน้างาน	หัวหน้า ไลน์	ผู้นำ หน่วย	พนักงาน ฝ่ายผลิต
		3.85	3.73	3.67	3.46
หัวหน้างาน	3.85	-	0.12	0.18	0.39*
หัวหน้าไลน์	3.73	-	-	0.06	0.27
ผู้นำหน่วย	3.67	-	-	-	0.21
พนักงานฝ่ายผลิต	3.46	-	-	-	-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-20 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยรวม เป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งงานหัวหน้างาน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยรวม โดยเฉลี่ย มากกว่า ตำแหน่งงานพนักงานฝ่ายผลิต

ตารางที่ 4-21 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ยด้านการได้รับการยอมรับในสังคม	หัวหน้างาน	หัวหน้าไลน์	ผู้นำหน่วย	พนักงานฝ่ายผลิต
		3.93	3.98	3.81	3.47
หัวหน้างาน	3.93	-	0.05	0.12	0.49*
หัวหน้าไลน์	3.98	-	-	0.17	0.51
ผู้นำหน่วย	3.81	-	-	-	0.34
พนักงานฝ่ายผลิต	3.47	-	-	-	-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม เป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งงานหัวหน้างาน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม โดยเฉลี่ย มากกว่า กลุ่มตำแหน่งงานพนักงานฝ่ายผลิต

ตารางที่ 4-22 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย ด้านความเป็นประชาธิปไตย ในการทำงาน	หัวหน้างาน	หัวหน้า ไลน์	ผู้นำ หน่วย	พนักงาน ฝ่ายผลิต
		3.93	3.82	3.88	3.46
หัวหน้างาน	3.93	-	0.11	0.05	0.47*
หัวหน้าไลน์	3.82	-	-	0.06	0.36
ผู้นำหน่วย	3.88	-	-	-	0.42
พนักงานฝ่ายผลิต	3.46	-	-	-	-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งงานหัวหน้างาน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน โดยเฉลี่ย มากกว่า กลุ่มตำแหน่งงานพนักงานฝ่ายผลิต

ตารางที่ 4-23 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ข้อที่ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย ข้อที่ ท่านได้รับค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับลักษณะงาน และความรับผิดชอบ	หัวหน้างาน	หัวหน้า ไลน์	ผู้นำ หน่วย	พนักงาน ฝ่ายผลิต
		3.67	3.90	3.63	3.24
หัวหน้างาน	3.67	-	0.23	0.04	0.43*
หัวหน้าไลน์	3.90	-	-	0.27	0.66
ผู้นำหน่วย	3.63	-	-	-	0.39
พนักงานฝ่ายผลิต	3.24	-	-	-	-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-23 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ข้อที่ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ เป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งงานหัวหน้างาน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ข้อที่ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ โดยเฉลี่ย มากกว่า กลุ่มตำแหน่งงานพนักงานฝ่ายผลิต

ตารางที่ 4-24 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ข้อที่ องค์กรกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ที่ชัดเจนและโปร่งใสเพียงพอ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย ข้อที่ องค์กรกำหนดนโยบาย การจ่ายค่าตอบแทนหรือ สิทธิประโยชน์ที่ชัดเจนและ โปร่งใสเพียงพอ	หัวหน้างาน	หัวหน้า ไลน์	ผู้นำ หน่วย	พนักงาน ฝ่ายผลิต
		4.00	3.90	3.50	3.34
หัวหน้างาน	4.00	-	0.10	0.50	0.66*
หัวหน้าไลน์	3.90	-	-	0.40	0.56
ผู้นำหน่วย	3.50	-	-	-	0.16
พนักงานฝ่ายผลิต	3.34	-	-	-	-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-24 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ข้อที่ องค์กรกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ที่ชัดเจนและโปร่งใสเพียงพอ เป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งงานหัวหน้างาน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ข้อที่ องค์กรกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ที่ชัดเจนและโปร่งใสเพียงพอ โดยเฉลี่ย มากกว่า กลุ่มตำแหน่งงานพนักงานฝ่ายผลิต

ตารางที่ 4-25 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ข้อที่ ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบและมีทีมงานสนับสนุนการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย ข้อที่ ท่านมีอำนาจในการ ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ และมีทีมงานสนับสนุนการ ทำงาน	หัวหน้างาน	หัวหน้า ไลน์	ผู้นำ หน่วย	พนักงาน ฝ่ายผลิต
		3.93	3.90	3.88	3.23
หัวหน้างาน	3.93	-	0.03	0.05	0.70*
หัวหน้าไลน์	3.90	-	-	0.02	0.67
ผู้นำหน่วย	3.88	-	-	-	0.65
พนักงานฝ่ายผลิต	3.23	-	-	-	-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-25 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ข้อที่ ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบและมีทีมงานสนับสนุนการทำงาน เป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งงานหัวหน้างาน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ข้อที่ ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบและมีทีมงานสนับสนุนการทำงาน โดยเฉลี่ย มากกว่า กลุ่มตำแหน่งงานพนักงานฝ่ายผลิต

ตารางที่ 4-26 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ข้อที่ ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในงานที่มีความรู้ความชำนาญ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย ข้อที่ ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในงานที่มีความรู้ความชำนาญ	หัวหน้างาน	หัวหน้าไลน์	ผู้นำหน่วย	พนักงานฝ่ายผลิต
		4.13	4.30	3.75	3.61
หัวหน้างาน	4.13	-	0.17	0.38	0.52*
หัวหน้าไลน์	4.30	-	-	0.55	0.69
ผู้นำหน่วย	3.75	-	-	-	0.14
พนักงานฝ่ายผลิต	3.61	-	-	-	-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-26 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ข้อที่ ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในงานที่มีความรู้ความชำนาญ เป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งงานหัวหน้างาน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ข้อที่ ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในงานที่มีความรู้ความชำนาญ โดยเฉลี่ย มากกว่า กลุ่มตำแหน่งงานพนักงานฝ่ายผลิต

ตารางที่ 4-27 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ข้อที่ องค์กรของท่านนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของพนักงานทุกคน ทุกระดับมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายและวางแผน จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย ข้อที่ องค์กรของท่านนำ ความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของพนักงาน ทุกคน ทุกระดับเป็นส่วน หนึ่งในการกำหนดนโยบาย และวางแผน	หัวหน้างาน	หัวหน้า ไลน์	ผู้นำ หน่วย	พนักงาน ฝ่ายผลิต
		3.87	3.70	3.88	3.20
หัวหน้างาน	3.87	-	0.17	0.01	0.67*
หัวหน้าไลน์	3.70	-	-	0.18	0.50
ผู้นำหน่วย	3.88	-	-	-	0.68
พนักงานฝ่ายผลิต	3.20	-	-	-	-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ข้อที่ องค์กรของท่านนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของพนักงานทุกคน ทุกระดับมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายและวางแผน เป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งงานหัวหน้างาน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ข้อที่ องค์กรของท่านนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของพนักงานทุกคน ทุกระดับมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายและวางแผน โดยเฉลี่ย มากกว่า กลุ่มตำแหน่งงานพนักงานฝ่ายผลิต

ตารางที่ 4-28 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ข้อที่ ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างและพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย ข้อที่ ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้าง ต่อความคิดเห็นที่แตกต่าง และพร้อมรับฟัง ข้อเสนอแนะของพนักงาน	หัวหน้างาน	หัวหน้า ไลน์	ผู้นำ หน่วย	พนักงาน ฝ่ายผลิต
		4.07	4.00	3.63	3.43
หัวหน้างาน	4.07	-	0.07	0.44	0.64*
หัวหน้าไลน์	4.00	-	-	0.37	0.57
ผู้นำหน่วย	3.63	-	-	-	0.20
พนักงานฝ่ายผลิต	3.43	-	-	-	-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ข้อที่ ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างและพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน เป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งงานหัวหน้างาน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ข้อที่ ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างและพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน โดยเฉลี่ย มากกว่า กลุ่มตำแหน่งงานพนักงานฝ่ายผลิต

ตารางที่ 4-29 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ข้อที่ ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการทำงานได้อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย ข้อที่ ท่านสามารถเข้าถึง ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ได้อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	หัวหน้างาน	หัวหน้า ไลน์	ผู้นำ หน่วย	พนักงาน ฝ่ายผลิต
		3.93	3.70	4.13	3.41
หัวหน้างาน	3.93	-	0.23	0.20	0.52*
หัวหน้าไลน์	3.70	-	-	0.43	0.29
ผู้นำหน่วย	4.13	-	-	-	0.72
พนักงานฝ่ายผลิต	3.41	-	-	-	-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-29 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ข้อที่ ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการทำงานได้อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งงานหัวหน้างาน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ข้อที่ ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการทำงานได้อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยเฉลี่ย มากกว่า กลุ่มตำแหน่งงานพนักงานฝ่ายผลิต

ตารางที่ 4-30 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว ข้อที่ ท่านได้รับวันลาหรือเวลาพักผ่อนที่เพียงพอตามความจำเป็น จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย ข้อที่ ท่านได้รับวันลาหรือ เวลาพักผ่อนที่เพียงพอตาม ความจำเป็น	หัวหน้างาน	หัวหน้า ไลน์	ผู้นำ หน่วย	พนักงาน ฝ่ายผลิต
		4.27	3.90	3.38	3.48
หัวหน้างาน	4.27	-	0.37	0.89	0.79*
หัวหน้าไลน์	3.90	-	-	0.52	0.42
ผู้นำหน่วย	3.38	-	-	-	0.10
พนักงานฝ่ายผลิต	3.48	-	-	-	-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-30 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว ข้อที่ ท่านได้รับวันลาหรือเวลาพักผ่อนที่เพียงพอตามความจำเป็น เป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งงานหัวหน้างาน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว ข้อที่ ท่านได้รับวันลาหรือเวลาพักผ่อนที่เพียงพอตามความจำเป็น โดยเฉลี่ย มากกว่า กลุ่มตำแหน่งงานพนักงานฝ่ายผลิต

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ 3 ข้อ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 3) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจำนวนทั้งสิ้น 13,766 คน โดยคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1974) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 389 ราย ผู้ให้ข้อมูลคือ พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ภายในเวลาที่จำกัด แบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับทั้งสิ้น 120 ชุด ซึ่งน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในขั้นต้น แต่อย่างไรก็ตาม จำนวนแบบสอบถามที่ตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 50 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด ดังนั้นผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวน 120 ชุด ในการวิเคราะห์ผลการศึกษาต่อไป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) มีจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เวลาทำงานต่อวัน (โดยเฉลี่ย) และประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการผลิต

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีจำนวน 27 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended) มีจำนวน 1 ข้อ

ผลการวิเคราะห์ IOC จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน สำหรับแบบสอบถามในเรื่อง คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ได้ค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ผู้วิจัยจึงได้นำแบบประเมินไปทำการคำนวณหาค่าความเที่ยงตรง ความครอบคลุม และความสอดคล้องของเนื้อหาหรือจุดประสงค์ได้เท่ากับ 0.96 จากค่าเฉลี่ยเต็ม 1.00 คะแนน จึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามนี้สามารถวัดได้และสอดคล้องกับเนื้อหาหรือจุดประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าอำนาจจำแนก (Corrected Item-Total Correlation) ของแบบสอบถามภายหลังการนำไปทดลองใช้ (Try - Out) จำนวน 30 ชุด พบว่า คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 ค่าอำนาจจำแนกมีอยู่ระหว่าง 0.35 – 0.80 จากจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 27 ข้อ

จากนั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยข้อคำถามที่เกี่ยวกับ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เวลาทำงานต่อวัน (โดยเฉลี่ย) และประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการผลิต ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นร้อยละ (Percentage) 2) คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) ซึ่งส่วนที่ 2 มีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) 3) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) 4) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1-3 คือ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน จำแนกตามเพศ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t-test) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 2 คือ ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน จำแนกตามอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) และการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Scheffe)

และ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 3 คือ ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) และการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Scheffe)

5.1 สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการวิจัยที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ตามลำดับ ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย อายุ 20 – 30 ปี งานตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต (Operator) ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-30,000 บาท เวลาทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง และ ประเภทเครื่องมือแบบกึ่งอัตโนมัติ (Semi-Automatic)

5.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชั้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยรวม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตงาน และครอบครัว ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ และ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ตามลำดับ

5.1.3 จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชั้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ

5.1.4 จากการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชั้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ โดยรวม โดยเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน พนักงานฝ่ายผลิตชั้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด กลุ่มอายุ 20 – 30 ปี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชั้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด รายด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ รายข้อ ได้แก่ ท่านพึงพอใจกับระบบการปรับเงินเดือนหรือโบนัสที่องค์กรจัดให้ พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัยสะอาด จัดวางเป็นระเบียบ องค์กรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายหรือเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน ท่านสื่อสารหรือรายงานปัญหาด้านความปลอดภัยต่อหัวหน้างานในทันทีที่ตรวจพบ ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างและพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน โดยเฉลี่ย มากกว่า กลุ่มอายุ 31 - 40 ปี

5.1.5 จากการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด แตกต่างกัน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวม โดยเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด กลุ่มตำแหน่งงานหัวหน้างาน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด รายด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน รายข้อ ได้แก่ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ องค์กรกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ที่ชัดเจนและโปร่งใสเพียงพอ ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบและมีทีมงานสนับสนุนการทำงาน ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในงานที่มีความรู้ความชำนาญ องค์กรของท่านนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของพนักงานทุกคน ทุกระดับมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายและวางแผน ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างและพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นจำเป็นสำหรับการทำงานได้อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ท่านได้รับวันลาหรือเวลาพักผ่อนที่เพียงพอตามความจำเป็น โดยเฉลี่ย มากกว่า กลุ่มตำแหน่งงานพนักงานฝ่ายผลิต

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นสำคัญที่ได้พบจากผลการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยจะได้นำมาอภิปรายเพื่อสรุปเป็นข้อยุติให้ทราบถึงข้อเท็จจริงโดยมีการนำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุนหรือขัดแย้งได้ 2 ข้อ

5.2.1 จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดโดยรวม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ ท่านสื่อสารหรือรายงานปัญหาด้านความปลอดภัยต่อหัวหน้างานในทันทีที่ตรวจพบ ($\bar{x} = 4.15$) ท่านได้รับการอบรมหรือคำแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{x} = 3.95$) องค์กรของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงงานที่รัดกุม ลดความเสี่ยงจากอันตรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.89$) ท่านได้รับการยอมรับและเคารพจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.85$) องค์กรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายหรือเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน ($\bar{x} = 3.83$) ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุมาศ ดวงสิทธิโชค (2566) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท กันเอง ก่อสร้าง จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายและด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสมดุล

ระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

5.2.2 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ รักชนก บุรานานี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัทดูอิงเวล อินเทอร์เน็ต จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากร บริษัท ดูอิงเวล อินเทอร์เน็ต จำกัด ที่มีเพศสภาพ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการปฏิบัติงาน ฝ่าย/สังกัด แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5.2.3 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ โดยรวม โดยเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด กลุ่มอายุ 20 – 30 ปี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด รายด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ รายข้อ ได้แก่ ท่านพึงพอใจกับระบบการปรับเงินเดือนหรือโบนัสที่องค์กรจัดให้ พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัยสะอาด จัดวางเป็นระเบียบ องค์กรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายหรือเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน ท่านสื่อสารหรือรายงานปัญหาด้านความปลอดภัยต่อหัวหน้างานในทันทีที่ตรวจพบ ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างและพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน โดยเฉลี่ย มากกว่า กลุ่มอายุ 31 - 40 ปี ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งอรุณ (2560) ที่พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.2.4 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด แตกต่างกัน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวม โดยเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด กลุ่มตำแหน่งงานหัวหน้างาน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด รายด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน รายข้อ ได้แก่ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ องค์กรกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ที่ชัดเจนและโปร่งใสเพียงพอ

ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบและมีทีมงานสนับสนุนการทำงาน ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในงานที่มีความรู้ความชำนาญ องค์กรของท่านนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของพนักงานทุกคน ทุกระดับมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายและวางแผน ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างและพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญสำหรับการทำงานได้อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ท่านได้รับวันลาหรือเวลาพักผ่อนที่เพียงพอตามความจำเป็น โดยเฉพาะ กลุ่มตำแหน่งงานพนักงานฝ่ายผลิต ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชากร ชัยประเดิมศักดิ์ (2562) ที่พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการบริหารความปลอดภัยในการทำงานต่างกัน และ สอดคล้องกับ ชีระศักดิ์ (2566) ที่พบว่า ตำแหน่งงาน ที่ต่างกันมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

5.3.1.1 องค์กรควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมากที่สุด เพื่อที่จะได้บรรลุตามเป้าหมายในการดำเนินงาน

5.3.1.2 ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม องค์กรควรให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ที่ชัดเจนและโปร่งใสเพียงพอ และองค์กรควรมุ่งเน้นการพัฒนาระบบการปรับเงินเดือนหรือโบนัสที่สามารถสร้างความพอใจให้กับพนักงาน

5.3.1.3 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย องค์กรควรให้ความสำคัญกับการกำหนดมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงงานที่รัดกุม ลดความเสี่ยงจากอันตรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรควรมุ่งเน้นการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายหรือเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน

5.3.1.4 ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ องค์กรควรให้ความสำคัญกับการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพภายในองค์กรอย่างชัดเจน และองค์กรควรมุ่งเน้นการกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างชัดเจน

5.3.1.5 ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม องค์กรควรให้ความสำคัญกับการให้คำชมเชยหรือการยกย่องสำหรับความสำเร็จในการทำงาน และองค์กรควรมุ่งเน้นการพัฒนาการมอบอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบและมีทีมงานสนับสนุนการทำงาน

5.3.1.6 ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการทำงานได้อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม และองค์กรควรมุ่งเน้นการเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างและพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน

5.3.1.7 ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว องค์กรควรให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตหรือความสัมพันธ์ในครอบครัว และองค์กรควรมุ่งเน้นการพัฒนานโยบายขององค์กรที่ช่วยส่งเสริมในการจัดลำดับความสำคัญระหว่างงานและชีวิตครอบครัวได้ดี

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ใน นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด เพื่อให้เกิดผลที่ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้มีการวิจัยดังนี้

5.3.2.1 ควรทำการศึกษาปัจจัยในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ความสุขในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมในองค์กร เป็นต้น เพื่อให้สามารถนำมาอธิบายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานได้อย่างครอบคลุมและหลากหลายมากขึ้น

5.3.2.2 การวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยที่สนใจอาจศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) หรือการสนทนาแบบกลุ่ม (Focus group) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย ครบถ้วน และได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

ณัฐกร วัชรสินธุ์. (2562). สมรรถนะ : การพัฒนาตนเองของพนักงานรักษาความปลอดภัยก๊ว
ทันการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์,
5(2), 253-264

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์
ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ: บริษัท เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด

ธิปไตย โพธาทอง. (2556). คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจและประสิทธิภาพในการ
ทำงานของ พนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี. (ปริญา
นิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ภาณุมาศ ดวงสิทธิโชค (2566) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท กันเอง กอสราร
จำกัด.วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น, 5(3), 229-235

ยิ่งยศ จันปาน, จันทนา แสนสุข. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เบสเท็กซ์(ประเทศ
ไทย) จำกัด. วารสารสุทธิปริทัศน์, 30(94), 98-111.

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม.(2567). เจาะลึกแรงงานอุตสาหกรรมไทยและความต้องการ
5 ปี ข้างหน้า.กรุงเทพฯ: สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

หทัยชนก ทองสุข (2560) พฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
บริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ จังหวัด
ฉะเชิงเทรา (ปริญญานิพนธ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.ชลบุรี.

มาสิฏฐา ศิริวรกุล. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริโภคอาหารฟาสต์ฟูดของนักศึกษา
ระดับชั้น ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์. สาขาเศรษฐศาสตร์
มหาบัณฑิต บัณฑิต วิทยาลัย

ธีรพล กาญจณัฐรัตน์. 2554. กลยุทธ์การคงอยู่ของร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมในจังหวัดชลบุรี.
ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ปณิศา มีจินดา. 2553. พฤติกรรมผู้บริโภค (Consumer Behavior). กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร. จำกัด. สืบค้น 20 สิงหาคม 2566.
- ปัญญา ไชยชาญ. (2551). การบริหารการตลาด. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.ลีฟวิ่ง. สืบค้น 12 สิงหาคม 2566.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2546). การบริหารการค้าปลีก. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร จำกัด. สืบค้น 12 สิงหาคม 2566.
- สรวงสวรรค์ ต๊ะปิ่นตา. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา. (2548). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- ระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย.(วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง).
- กรรณิกา เทพนวล. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- นฤตล มีเพียร. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน), (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- พิชิต พัทธกะเทพสมบัติ. (2548). การสำรวจโดยการสุ่มตัวอย่าง : ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : เสนาธรรม.
- ลลิตา โกมลจันทร์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน : กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด สำนักงานเขตลพบุรี (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

ภูษณิศา เมธาธรรมสาร. (2548). คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

วรากรณ์ สกุลรัมย์. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์).

ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัท บริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

นฤตล มีเพียร. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน), (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

สมหวัง โอซารส. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่กรมตำรวจ (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

ภาษาอังกฤษ

Delamotte, Y., & Shin-ichi, T. (1984). Dimensions of quality of working life problems. International Labour Organization.

Hackman, J. R., & Suttle, J. L. (1977). Improving Life at Work: Behavioral Science Approaches to Organizational Change. Goodyear Publishing Company.
<https://books.google.co.th/books?id=1UphAAAAIAAJ>

Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. (3rd ed.), New York: Harper and Row Publication.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

- รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- แบบประเมินตามดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์
(Item Objective Congruence: IOC)



รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคม
อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกศสุตา เพชรดี
อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรมและโลจิสติกส์ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชพร พิชญเมธีวัฒน์
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง
3. อาจารย์ ภัคชัยญา บุญชูคำ
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง

แบบประเมินตามดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์
(Item Objective Congruence: IOC)

เรื่อง คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระในระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และ 3) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

คำตอบของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัย ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้รับจากท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำไปใช้เพื่อสรุปผลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นของท่านอย่างรอบคอบให้ครบทุกข้อ

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) มีจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) มีจำนวน 27 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended)

นายกฤษณะ ศรีโยธา
สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
เหมาะสมหรือไม่อย่างไร กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ ช่องระดับความคิดเห็น

ข้อ	ข้อความ	ระดับ ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
1.	เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง				
2.	อายุ ☐ 1. ต่ำกว่า 20 ปี ☐ 2. 20-30 ปี ☐ 3. 31-40 ปี ☐ 4. มากกว่า 40 ปี				
3.	ตำแหน่งงาน ☐ 1. หัวหน้างาน (Leader Operator) ☐ 2. หัวหน้าไลน์ (Line Leader) ☐ 3. ผู้นำหน่วย (Supervisor) ☐ 4. พนักงานฝ่ายผลิต (Operator)				
4.	ประสบการณ์ในการทำงาน ☐ 1. ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 2. 5 ปีขึ้นไป				
5.	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ☐ 1. ต่ำกว่า 20,000 บาท ☐ 2. 20,000 – 30,000 บาท ☐ 3. มากกว่า 30,000 บาท				
6.	เวลาทำงาน				

ข้อ	ข้อความ	ระดับ ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
	☐ 1. ไม่เกิน 8 ชั่วโมง ☐ 2. มากกว่า 8 ชั่วโมง				
7.	ประเภทเครื่องมือ ☐ 1. แบบใช้มือในการผลิตชิ้นงาน (Manual) ☐ 2. แบบกึ่งอัตโนมัติ (Semi-Automatic) ☐ 3. อัตโนมัติ (Fully Automatic)				

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
 ขึ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตขึ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่โปรดตอบโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ช่องระดับความคิดเห็น

ข้อ	ข้อความ	ระดับ			ข้อเสนอแนะ
		ความคิดเห็น			
		1	0	-1	
ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม					
1	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ				
2	ท่านพึงพอใจกับระบบการปรับเงินเดือนหรือโบนัสที่องค์กรจัดให้				
3	ท่านรู้สึกว่าการองค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับพนักงานในตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน				

ข้อ	ข้อความ	ระดับ ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
4	ท่านได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าเดินทางหรือค่ารักษาพยาบาล ตามความเหมาะสม				
5	องค์กรกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ที่ชัดเจนและโปร่งใสเพียงพอ				
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย					
6	พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัยสะอาด จัดวางเป็นระเบียบ				
7	องค์กรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายหรือเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน				
8	ท่านได้รับการอบรมหรือคำแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน				
9	ท่านสื่อสารหรือรายงานปัญหาด้านความปลอดภัยต่อหัวหน้างานในทันทีที่ตรวจพบ				
10	องค์กรของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงงานที่รัดกุม ลดความเสี่ยงจากอันตรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ					
11	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะหรือการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง				
12	ท่านมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพภายในองค์กรอย่างชัดเจน				
13	องค์กรส่งเสริมการศึกษาต่อหรือการเรียนรู้เพิ่มเติมของพนักงานทุกระดับ				

ข้อ	ข้อความ	ระดับ ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
14	องค์กรของท่านกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างชัดเจน				
ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม					
15	ท่านได้รับการยอมรับและเคารพจากเพื่อนร่วมงาน				
16	ท่านได้รับคำชมเชยหรือการยกย่องสำหรับความสำเร็จในการทำงาน				
17	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบและมีทีมงานสนับสนุนการทำงาน				
18	ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในงานที่มีความรู้ความชำนาญ				
ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน					
19	องค์กรของท่านนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของพนักงานทุกคน ทุกระดับมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายและวางแผน				
20	ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างและพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน				
21	การสื่อสารระหว่างพนักงานและผู้บริหารมีความโปร่งใสและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน				

ข้อ	ข้อความ	ระดับ ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
22	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการพัฒนา นโยบาย				
23	ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญสำหรับ การทำงานได้อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม				
ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว					
24	ท่านจัดสรรเวลาระหว่างงานและครอบครัว ได้อย่างเหมาะสม				
25	ท่านได้รับวันลาหรือเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ตามความจำเป็น				
26	งานของท่านไม่ส่งผลกระทบในเชิงลบต่อ สุขภาพจิตหรือความสัมพันธ์ในครอบครัว				
27	นโยบายขององค์กรช่วยส่งเสริมให้ท่าน สามารถจัดลำดับความสำคัญระหว่างงาน และชีวิตครอบครัวได้ดี				

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน
ของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ
เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคม
อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่โปรดตอบโดยใส่
เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ช่องระดับความคิดเห็น

ข้อ	ข้อความ	ระดับ ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
1.	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการ ทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยาน ยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด				

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ



ภาคผนวก ข.

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระในระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

3) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

คำตอบของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัย ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้รับจากท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำไปใช้เพื่อสรุปผลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นของท่านอย่างรอบคอบให้ครบทุกข้อ

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) มีจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) มีจำนวน 27 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended)

นายกฤษณะ ศรีโยธา

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคม
อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

☐ 1) ชาย

☐ 2) หญิง

2. อายุ

☐ 1) ต่ำกว่า 20 ปี

☐ 2) 20-30 ปี

☐ 3) 31-40 ปี

☐ 4) มากกว่า 40 ปี

3. ตำแหน่งงาน

☐ 1) หัวหน้างาน (Leader Operator)

☐ 2) หัวหน้าไลน์ (Line Leader)

☐ 3) ผู้นำหน่วย (Supervisor)

☐ 4) พนักงานฝ่ายผลิต (Operator)

4. ประสบการณ์ทำงาน

☐ 1) ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 2) 5 ปีขึ้นไป

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ 1) ต่ำกว่า 20,000 บาท

☐ 2) 20,000 – 30,000 บาท

☐ 3) มากกว่า 30,000 บาท

6. เวลาทำงาน

☐ 1) ไม่เกิน 8 ชั่วโมง

☐ 2) มากกว่า 8 ชั่วโมง

7. ประเภทเครื่องมือ

- ☐ 1) แบบใช้มือในการผลิตชิ้นงาน (Manual)
- ☐ 2) แบบกึ่งอัตโนมัติ (Semi-Automatic)
- ☐ 3) อัตโนมัติ (Fully Automatic)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่าย
ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ○ ลงในช่องระดับความสำคัญที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับที่	รายการ	ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม						
1	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ	5	4	3	2	1
2	ท่านพึงพอใจกับระบบการปรับเงินเดือนหรือโบนัสที่องค์กรจัดให้	5	4	3	2	1
3	ท่านรู้สึกว่าการองค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับพนักงานในตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน	5	4	3	2	1
4	ท่านได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าเดินทางหรือค่ารักษาพยาบาล ตามความเหมาะสม	5	4	3	2	1
5	องค์กรกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ที่ชัดเจนและโปร่งใสเพียงพอ	5	4	3	2	1
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย						
6	พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัยสะอาด จัดวางเป็นระเบียบ	5	4	3	2	1

ลำดับที่	รายการ	ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
7	องค์กรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายหรือเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน	5	4	3	2	1
8	ท่านได้รับการอบรมหรือคำแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน	5	4	3	2	1
9	ท่านสื่อสารหรือรายงานปัญหาด้านความปลอดภัยต่อหัวหน้างานในทันทีที่ตรวจพบ	5	4	3	2	1
10	องค์กรของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงงานที่รัดกุม ลดความเสี่ยงจากอันตรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1
3.ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ						
11	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะหรือการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง	5	4	3	2	1
12	ท่านมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพภายในองค์กรอย่างชัดเจน	5	4	3	2	1
13	องค์กรส่งเสริมการศึกษาต่อหรือการเรียนรู้เพิ่มเติมของพนักงานทุกระดับ	5	4	3	2	1
14	องค์กรของท่านกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างชัดเจน	5	4	3	2	1
4.ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม						
15	ท่านได้รับการยอมรับและเคารพจากเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1
16	ท่านได้รับคำชมเชยหรือการยกย่องสำหรับความสำเร็จในการทำงาน	5	4	3	2	1
17	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบและมีทีมงานสนับสนุนการทำงาน	5	4	3	2	1

ลำดับที่	รายการ	ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
18	ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในงานที่มีความรู้ความชำนาญ	5	4	3	2	1
5.ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน						
19	องค์กรของท่านนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของพนักงานทุกคน ทุกระดับมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายและวางแผน	5	4	3	2	1
20	ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างและพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน	5	4	3	2	1
21	การสื่อสารระหว่างพนักงานและผู้บริหารมีความโปร่งใสและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	5	4	3	2	1
22	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการพัฒนานโยบาย	5	4	3	2	1
23	ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นจำเป็นสำหรับการทำงานได้อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	5	4	3	2	1
6.ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว						
24	ท่านจัดสรรเวลาระหว่างงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	5	4	3	2	1
25	ท่านได้รับวันลาหรือเวลาพักผ่อนที่เพียงพอตามความจำเป็น	5	4	3	2	1
26	งานของท่านไม่ส่งผลกระทบในเชิงลบต่อสุขภาพจิตหรือความสัมพันธ์ในครอบครัว	5	4	3	2	1
27	นโยบายขององค์กรช่วยส่งเสริมให้ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญระหว่างงานและชีวิตครอบครัวได้ดี	5	4	3	2	1

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยใน
การทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

.....

.....



ภาคผนวก ค.

ผลการประเมินตามดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือจุดประสงค์
(Item Objective Congruence: IOC) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม



ตารางที่ ค-1 ผลการวิเคราะห์ค่า IOC และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2

ลำดับ	ข้อคำถาม/ตัวแปร	IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (S.D.)
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม			
1.	เพศ	1	0.40
2.	อายุ	1	0.44
3.	ตำแหน่งงาน	0.67	0.60
4.	ประสบการณ์ในการทำงาน	1	0.47
5.	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	1	0.57
6.	เวลาทำงาน	1	0.55
7.	ประเภทเครื่องมือ	1	0.48

ตารางที่ ค-2 ผลการวิเคราะห์ค่า IOC และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามตอนที่ 2

ลำดับ	ข้อคำถาม/ตัวแปร	IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (Corrected Item-Total Correlation)
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่าย ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด			
1	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและ ความรับผิดชอบ	1	0.55
2	ท่านพึงพอใจกับระบบการปรับเงินเดือนหรือโบนัสที่ องค์กรจัดให้	1	0.61
3	ท่านรู้สึกว่างค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เมื่อเทียบกับพนักงานในตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน	1	0.59
4	ท่านได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าเดินทางหรือค่า รักษาพยาบาล ตามความเหมาะสม	1	0.83
5	องค์กรกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนหรือสิทธิ ประโยชน์ที่ชัดเจนและโปร่งใสเพียงพอ	1	0.58

ลำดับ	ข้อความ/ตัวแปร	IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (Corrected Item-Total Correlation)
6	พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัยสะอาด จัดวางเป็นระเบียบ	1	0.39
7	องค์กรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายหรือเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน	1	0.69
8	ท่านได้รับการอบรมหรือคำแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน	0.67	0.65
9	ท่านสื่อสารหรือรายงานปัญหาด้านความปลอดภัยต่อหัวหน้างานในพื้นที่ที่ตรวจพบ	1	0.76
10	องค์กรของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงงานที่รัดกุม ลดความเสี่ยงจากอันตรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	0.57
11	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะหรือการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง	1	0.56
12	ท่านมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพภายในองค์กรอย่างชัดเจน	1	0.54
13	องค์กรส่งเสริมการศึกษาต่อหรือการเรียนรู้เพิ่มเติมของพนักงานทุกระดับ	1	0.72
14	องค์กรของท่านกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์ขององค์กรอย่างชัดเจน	0.67	0.70
15	ท่านได้รับการยอมรับและเคารพจากเพื่อนร่วมงาน	1	0.67
16	ท่านได้รับคำชมเชยหรือการยกย่องสำหรับความสำเร็จในการทำงาน	1	0.80
17	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบและมีทีมงานสนับสนุนการทำงาน	1	0.46
18	ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในงานที่มีความรู้ความชำนาญ	1	0.61

ลำดับ	ข้อความ/ตัวแปร	IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (Corrected Item-Total Correlation)
19	องค์กรของท่านนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของพนักงานทุกคน ทุกระดับมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายและวางแผน	1	0.62
20	ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างและพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน	1	0.78
21	การสื่อสารระหว่างพนักงานและผู้บริหารมีความโปร่งใสและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	1	0.64
22	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการพัฒนานโยบาย	1	0.69
23	ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นจำเป็นสำหรับการทำงานได้อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	1	0.73
24	ท่านจัดสรรเวลาระหว่างงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	1	0.69
25	ท่านได้รับวันลาหรือเวลาพักผ่อนที่เพียงพอตามความจำเป็น	1	0.35
26	งานของท่านไม่ส่งผลกระทบในเชิงลบต่อสุขภาพจิตหรือความสัมพันธ์ในครอบครัว	1	0.61
27	นโยบายขององค์กรช่วยส่งเสริมให้ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญระหว่างงานและชีวิตครอบครัวได้ดี	1	0.47



ภาคผนวก ง.

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
(Reliability Statistics)

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

(Reliability Statistics)

ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
ชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยรวม (All Variables)

ตารางที่ ง-1 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน
ฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยรวม (All Variables)

Cronbach's Alpha	N of Items
0.96	27



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นาย กฤษณะ ศรีโยธา
ชื่อการค้นคว้าอิสระ	คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ประวัติ	ปริญญาตรี (วทบ.ไฟฟ้า) มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2543 ปริญญาโท (บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม) (กำลังศึกษาต่อ) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง พ.ศ. 2568 ประสบการณ์ทำงาน พ.ศ. 2555 - พ.ศ. 2564 ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอ ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พ.ศ. 2565 - ปัจจุบัน ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัท แอคเวล ระยอง (ประเทศไทย) จำกัด