



# ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม แปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา

## Factors Influencing the Happiness of Work-life among Industrial Workers of the Rubber Wood Industry in Muang Yala

กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ พย.บ. (Kamonwan Phowitthayakan, B.N.S.)<sup>1</sup>

อาภรณ์พิพิช Dr.P.H. (Aporntip Buapetch, Dr.P.H.)<sup>2</sup>

แสงอรุณ อิสระมาลัย Ph.D. (Sangarun Isaramalai, Ph.D.)<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องบรรยายมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความลัมพ์เพ้นท์เรื่องทำนายของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม แปรรูปไม้ยางพารา กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในเขตอำเภอเมืองยะลา จำนวน 108 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแก้แจงความถี่ คำนวนค่าอิรุล คาดเดีย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าลัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน และค่าลัมประสิทธิ์ในการทำนายจากภาระที่ต้องดูแลอยู่คุณแบบมีชั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความลัมพ์เพ้นท์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .56$  และ  $r = .36$ ,  $p < .001$ ) ส่วนการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานมีความลัมพ์เพ้นท์ทางลบกับความสุขในการทำงาน ( $r = -.28$ ,  $p < .01$ ) คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม แปรรูปไม้ยางพาราได้ร้อยละ 34 ( $R^2_{adj} = .34$ ,  $p = .017$ ) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุด ( $\beta = .53$ ,  $p < .001$ ) ผลการวิจัยครั้งนี้ขอเสนอแนะการลงเสริมคุณภาพชีวิตและความปลดภัยโดยลดความเสี่ยงในงานเพื่อให้พนักงานเกิดความสุข ซึ่งจะส่งผลดีต่อหัวตัวพนักงานและระบบอุตสาหกรรมต่อไป

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน ความสุขในการทำงาน พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม แปรรูปไม้ยางพารา

### Abstract

This research aimed to explore the influences of workers' perception on quality of work life, working environment and risk at workplace on happiness of work-life. Random sampling was used to select one small-sized and one medium-sized rubber wood factories employing more than 50 workers in Muang Yala. From these factories 108 workers were selected by Simple random sampling. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation coefficient. The predictability of the selected factors was analyzed using stepwise multiple regressions.

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

<sup>2</sup> อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

<sup>3</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



The results showed that the perception on quality of life, working environment, and risk at workplace were at a moderate level. The happiness of work-life was at a happy level. Positive correlations between the perception of happiness of work-life with quality of life, and working environment were found ( $r = .56$  and  $r = .36$ ,  $p < .001$  respectively). Negative relationships between the happiness of work-life and risk at workplace were revealed ( $r = -.28$ ,  $p < .01$ ). The perception on quality of work life and working environment explained 34% of the variance of happiness in working-life ( $R^2_{adj} = .34$ ,  $p = .05$ ). The best predictor of happiness of work-life was quality of work life ( $\beta = .53$ ,  $p < .001$ ). These findings provide support for strategies promoting quality of work life and working safety by reducing risks at the workplace that would be beneficial to both the worker and the industrial system.

**Keywords :** quality of work life, the perceived in the work environment, the perceived of risk in the workplace, Happiness in the work, industrial workers of rubber wood Industry.

## บทนำ

ในปัจจุบันอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ย่างพาราของไทยมีอัตราการเติบโตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการส่งออกไม้ย่างพาราเพื่อสำหรับสู่ต่างประเทศในการทำเฟอร์นิเจอร์ที่ได้รับความนิยมอย่างมากในตลาดต่างประเทศ (สุกิน พรัชญลักษณ์, 2555) ภาคใต้เป็นภูมิภาคหนึ่งที่มีโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ย่างพารามากที่สุด (สมบูรณ์ พฤกษาณุตักษณ์, 2555) โดยเฉพาะจังหวัดยะลาที่มีย่างพาราเป็นพืชเศรษฐกิจของจังหวัด (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2553) แต่เนื่องจากจังหวัดยะลาต้องประสบกับปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเหตุคนร้ายประดับยิงและเผาผิงงานโรงเรือนและโกดังเก็บไม้ย่างพาราจำนวน 6 จุดในช่วงเดือนสิงหาคม 2556 (มูลนิธิแม็คกราฟ, 2556) เหตุการณ์ดังกล่าวส่งผลต่อเศรษฐกิจและสังคม ความกลัวต่อการออกไปประกอบอาชีพ คุณภาพชีวิต และมืออาชีพลดต่ำด้วยความทุกข์ ความสุขของพนักงานโรงงานแปรรูปไม้ย่างพาราได้ (รัมพร โหล้ายอง, ปราโมทย์ ประสาทกุล, และกาญจนा เทียนลาย, 2555; รอหานิ เจรอาแซ, วันดี สุธรรมสี, และวีณา คันธ้อง, 2551)

จากการทบทวนวรรณคดีที่ผ่านมา พบว่า มีหลายองค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงานมากขึ้น เช่น ได้จากการที่หน่วยงานภาครัฐต่างๆ รวมทั้งสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาวะ (ศูนย์วิทย์ วัฒนธรรมนวัตกรรม, จุฬาระนวน ดวงโตกะ, และนพพร ทิแก้วศรี, 2556) ได้นำนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ที่มุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคน และเศรษฐกิจ มาจัดทำเป็นแนวคิดที่เรียกว่า ความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยความสุข 8 ประการ (Happy 8) ทั้งนี้ เพราะแนวคิดดังกล่าวนี้มีความครอบคลุมความสุข ในทุกมิติของวางแผน กิจิติใจ สังคม และจิตปัญญา และอยู่บนพื้นฐานที่เชื่อมโยงกัน คือเมื่อคนในองค์กร มีความสุข ครอบครัวมีความสุข สังคมก็จะมีความสุขไปด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจในแนวคิดความสุข 8 ประการดังกล่าวมา คึกคักในการวิจัยในครั้งนี้

จากการทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้องพบปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ภานินกา วงศ์ลักษณ์รัตน์, 2554) การรับรู้สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (นิลารัตน์ ไวยเจริญ, 2553) การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน (ศิริสา จารัสุณิยการ, 2547) โดยพิจารณาความพึงพอใจในงานส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ดี เช่น การได้รับค่าตอบแทนเพียงพอและเหมาะสม การประับความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยกย่อง สิ่งเหล่านี้



จะส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในชีวิตการทำงาน (พิสมัย วัฒนาوارสกุล, 2551; สาวิกา รัตนพันธ์, 2552) นอกจากนี้การรับรู้สภาพแวดล้อมในที่ทำงานสามารถมายกระดับความสุขในการทำงานได้ อีกทั้งหากพนักงานมีการรับรู้สิ่งที่ออกจากให้เกิดความเลี่ยง เกิดการบากัดเจ็บ เกิดอันตรายต่อตนเองแล้ว ก็จะทำให้เกิดความวิตกกังวล กลัว และความเครียดตามมา ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานลดลงได้เช่นกัน (Lupton, 1999) ซึ่งนอกจากมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานแล้วยังสามารถร่วมมือในการทำงานได้ดีกว่า

พนักงานระดับปฐนิติการในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ย่างพาราเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตทั้งหมด จึงอาจกล่าวได้ว่าผลผลิตที่ได้จะมีคุณภาพหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับพนักงานผลิตปฐนิติการทุกคน ซึ่งหากองค์กรสามารถสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้ ย่อมทำให้การบริหารองค์กรนั้นเป็นไปด้วยความราบรื่น เนื่องจากเมื่อพนักงานในองค์กรมีความสุขก็จะมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพจนได้ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดความคงอยู่ในงาน (Manion, 2003) อีกทั้งจากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานยังไม่พบการศึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ย่างพารา

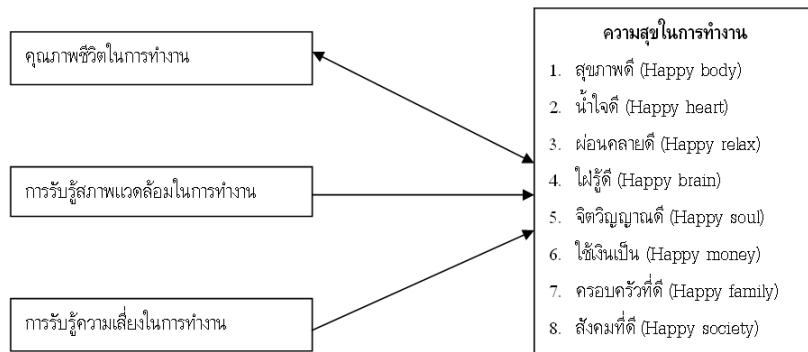
ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ย่างพาราโดยปัจจัยที่นำมาศึกษาร่วมที่ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้ความเลี่ยงในการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางขึ้นไป ( $r \geq .30$ ) (ธนากร วงศ์สุรีย์รัตน์, 2554; นิลารัตน์ ไวยเจริญ, 2553; ศิริสา จารสุขุมิยการ, 2547) เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรน่าอยู่ นำทำงาน เป็นองค์กรแห่งความสุข เพราะหากพนักงานมีความสุข ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ความเลี่ยงในการทำงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ย่างพารา ใน ambitus เมืองยะลา
- เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้ความเลี่ยงในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ย่างพารา ใน ambitus เมืองยะลา
- เพื่อศึกษาอำนาจการดำเนินนโยบายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้ความเลี่ยงในการทำงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ย่างพารา ใน ambitus เมืองยะลา

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประยุกต์ใช้แนวความคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) (ชาญวิทย์ วัฒนธรรมรัตน์, จุลยวรรณ ดวงโตกตะ, และนพพร ทิแก้วครี, 2556) เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งความสุขในการทำงานสามารถเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย โดยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยจากการบททวนวรรณคดีที่เป็นตัวแปรที่สามารถนำมารับปูรณาภรณ์แก่ไข้บัญหาความสุขของพนักงานได้ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้ความเลี่ยงในการทำงาน



## ภาคที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยังพรา ในอำเภอเมืองยะลา ครั้งที่เป็นการศึกษาความล้มเหลวเชิงนโยบาย

## ประชารัฐและกลุ่มตัวอย่าง

ประชาร์ในการศึกษา คือ พัฒนาโปรแกรมอุตสาหกรรมประรูปไม้ย่างพาราที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 50 คนขึ้นไป ในเขตอำเภอเมืองยะลา จำนวน 744 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 13 กรกฎาคม 2556) (กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม, 2556) คำนวณหาขนาดตัวอย่างจากสูตรของธอร์นไดค์ (Thorndike, 1987 อ้างตาม บุญใจ ครีลลิตติ์รากร, 2553) โดยเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างอีกสองเท่า 20 เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลได้จำนวน 108 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างจากโรงงานตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เนื่องจากไม่พบโรงงานอุตสาหกรรมประรูปไม้ย่างพาราขนาดใหญ่ในเขตอำเภอเมืองยะลา จึงทำการเก็บหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในโรงงานอุตสาหกรรมประรูปไม้ย่างพาราขนาดเล็ก และขนาดกลาง ในเขตอำเภอเมืองยะลา จำนวน 5 โรงงาน ซึ่งมีพนักงานหั้งสิ้น 744 คน โดยเลือกโรงงานแบบเฉพาะเจาะจงจากโรงงานที่มีกระบวนการผลิตครบหั้ง 5 ขั้นตอน ได้แก่ งานเข้าขนาดเล็กและขนาดกลางขนาดละ 1 โรงงาน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่ายจากพนักงานในโรงงาน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างหั้งหมด 108 คน และได้รับแบบสอบถามคืนมาครบคิดเป็นร้อยละ 100

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ເຄື່ອງມືອົບໃຫຍ້ໃນກາງກົງລວມຮຸມຂອມລປະກອນດວຍ 5 ສົ່ວນຄືອງ

### ส่วนที่ 1 แนวสรุปความคุมล้วนๆ ครอบคลุม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยดัดแปลงมาจาก แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการของสถาบันเริ่มสร้างขึ้นด้วยความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเริ่มสร้างสรรค์สุขภาพ (2552) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 44 ข้อ แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม พัฒนาทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเจตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 30 ราย คำนวณค่าลัมป์ประสิทธิ์อัลฟ์ของครอนบาก (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .86

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ดัดแปลงข้อคำถามจากแบบสอบถามการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของนิสิตวิศวกรรมศาสตร์ ไวยเจริญ (2553) ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดของ Schultz and Schultz (2002) ของตามนิสิตวิศวัตตน์ ไวยเจริญ. (2553) เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อคำถาม



จำนวน 33 ข้อ ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 30 ราย คำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาก (Cronbach's alpha coefficient) ได้เท่ากับ .87

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยงของศิริสา จรัสสุณิยาร (2547) มาดัดแปลงให้สอดคล้องกับลักษณะการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 27 ข้อ ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 30 ราย คำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาก (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .86

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ซึ่งได้ดัดแปลงมาจาก สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาวะ (ชญวิทย์ วัลลันธนารัตน์, จุลยวรรณ ดวงโคนดะ, และนพพร ทิเกรศรี, 2556) ฉบับล้ำนี้ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 30 ราย คำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาก (Cronbach's alpha coefficient) ได้เท่ากับ .72

#### วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้ ผู้วิจัยทำหนังสือรับรองจากคณะกรรมการพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ถึงในงานอุตสาหกรรมและประป้าไม้ย่างพรา ในอำเภอยะลา เพื่อขอความอนุเคราะห์อำนวย ความสะดวกในการเข้าเก็บข้อมูลในโรงงาน และติดตามผลการตอบแบบสอบถามตามที่ได้นัดหมายวัน เวลา ในกรณีปรับแบบสอบถามคืน เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องและสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และจำนวนแบบสอบถาม ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แบบสอบถามกลับคืนอย่างครบถ้วนเต็มจำนวน

#### การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมทางการวิจัยของคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และได้อธิบายวัตถุประสงค์ของงานวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทราบและลงนามเป็นลายลักษณ์อักษร ตามความสมัครใจที่จะเข้าร่วมวิจัย

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้สุภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน และความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านวิเคราะห์ข้อมูล ดังกล่าวโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ จำนวน ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential statistics) ได้แก่ การหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้สุภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน กับความสุขในการทำงานด้วยค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และศึกษาอำนาจการดำเนินการความสุขในการทำงานโดยใช้สถิติถดถอยพหุคุณแบบมีขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายตัวพร้อมกัน และต้องการศึกษาอำนาจการดำเนินการความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม แปรรูปไม้ย่างพราจากตัวแปรหลายตัว จากผลการทดสอบตัวแปรอิสระพบว่าไม่เกิดภาวะ multicollinearity ( $r < .80$ , VIF  $< 5$ ) ตัวแปรตามและตัวแปรอิสระมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ โดยการทดสอบการแจกแจงแบบปกติโดยใช้สถิติ One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test ได้ค่า  $p > .05$  และมีความสัมพันธ์เชิงเส้น (linear relationship) โดยการทำ scatter plot



## ผลการวิจัย

### 1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 63.00 มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.26 (37.05 ±10.806) นับถือศาสนาพุทธและศาสนาอิสลามจำนวนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 43.52 และ 56.48 ตามลำดับ มีการศึกษาสูงสุด ระดับมัธยมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 47.22 ทำงานในแผนกเลี้ยงไม้คิดเป็นร้อยละ 30.56 มีประสบการณ์ในการทำงานต่อ กว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.19 (9.46±6.502) ช่วงระยะเวลาการทำงานในปัจจุบันเป็นรอบกลางวันคิดเป็นร้อยละ 92.59 และมีจำนวน วันทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์คิดเป็นร้อยละ 69.4 (5.47±1.045) เส้นรอบเอวปกติคิดเป็นร้อยละ 82.41 เส้นรอบเอวเกิน หรือมี ภาวะอ้วนลงพุงคิดเป็นร้อยละ 17.59 และมีค่าดัชนีมวลกายอยู่ในระดับปกติคิดเป็นร้อยละ 50.00

### 2. คุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลไนยางพา拉

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 94.40) มีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 66.35$ ;  $SD = 14.50$ ) และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ห้า ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเจตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านลักษณะภาพทางสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านจิตวิญญาณ และด้านร่างกาย (ค่าเฉลี่ย = 17.24, 11.87, 9.79, 9.36, 11.45 และ 6.64 ตามลำดับ) จำนวนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 93.50 มีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.83) และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบร้าห์ ห้า ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านภาระงาน ด้านเวลาทำงาน และด้านเจตวิทยา และสังคมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.90, 2.88 และ 2.70) ส่วนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 78.70 มีการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.83) และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบร้าห์ ห้า ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้าน การใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ ด้านสภาพร่างกาย อารมณ์และจิตใจ ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (ค่าเฉลี่ย = 2.93, 2.91, 2.75 และ 2.74) ดังแสดงในตารางที่ 1 และ พบรากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานในระดับ มีความสุข คิดเป็นร้อยละ 87.00 (ค่าเฉลี่ย = 53.78, SD = 6.64, ค่าต่ำสุด-สูงสุด = 39 - 70) รองลงมาอยู่อันดับ 7.40 อยู่ในระดับ มีความสุขอย่างยิ่ง และร้อยละ 5.60 อยู่ในระดับไม่มีความสุข ดังแสดงในตารางที่ 2

**ตารางที่ 1 ค่าต่ำสุด - สูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามระดับค่าคะแนนการรับรู้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน รายด้านและโดยรวม**

ตัวแปร	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง		
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Mean =66.35; S.D.=14.50)			
1. ด้านร่างกาย	6(5.60)	93(86.10)	9(8.30)
2. ด้านจิตใจ	1(0.90)	85(78.70)	22(20.40)
3. ด้านลักษณะภาพทางสังคม	18(16.70)	74(68.50)	16(14.80)
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	10(9.30)	90(83.30)	8(7.40)
5. ด้านจิตวิญญาณ	26(24.10)	75(69.40)	7(6.50)
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	50(46.30)	53(49.10)	5(4.60)
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	3(2.80)	102(94.40)	3(2.80)



**ตารางที่ 1 (ต่อ) ค่าต่ำสุด - สูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามระดับค่าคะแนน การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน รายด้าน และโดยรวม**

ตัวแปร	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง		
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Mean = 2.83, S.D.=0.37)			
1. ด้านกายภาพ	10(9.30)	95(88.00)	3(2.80)
2. ด้านเวลาทำงาน	11(10.20)	89(82.40)	8(7.40)
3. ด้านเจตวิทยาและสังคมในการทำงาน	32(29.60)	62(57.40)	14(13.00)
การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	5(4.60)	101(93.50)	2(1.90)
การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน (Mean =2.83, S.D.=0.37)			
1. ด้านสภาพแรงกาย อารมณ์และจิตใจ	35(32.40)	51(47.20)	22(2.40)
2. ด้านลักษณะงาน	20(18.50)	77(71.30)	11(10.20)
3. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	35(32.40)	62(57.40)	11(10.20)
4. ด้านการใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์	20(18.50)	77(71.30)	11(10.20)
การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานโดยรวม	12(11.10)	85(78.70)	11(10.20)

**ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามระดับความสุขในการทำงาน**

ความสุขในการทำงาน	ช่วงคะแนน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง : Very Unhappy	0.00 - 21.25	-	-
ไม่มีความสุข : Unhappy	21.26 - 42.50	6	5.60
มีความสุข : happy	42.51 - 63.75	94	87.00
มีความสุขอย่างยิ่ง : Very happy	63.76 - 85.00	8	7.40
(Mean = 53.78, SD = 6.644, Range 39 - 70)			

### 3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทำการศึกษา

พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน ( $r = .56$  และ  $r = .36$  ตามลำดับ,  $p < .01$ ) ส่วนการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ( $r = -.28$ ,  $p = .01$ ) ดังแสดงในตารางที่ 3



### ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	1.	2.	3.	4.
1. คุณภาพชีวิตการทำงาน				
2. การรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงาน	.429**			
3. การรับรู้ความเลี่ยงในการทำงาน	-.160	-.449**		
4. ความสุขในการทำงาน	.563**	.355**	-.277**	

\*\*p < .01

### 4. ความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างตัวแปรที่ศึกษา กับความสุขในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลอุตสาหกรรมไม้ย่างพารา

ตัวแปรที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความเลี่ยงในการทำงาน โดยสามารถกันทำนายได้ร้อยละ 34 (adjusted R<sup>2</sup> = .34, p = .017) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรที่ทำนายความสุขในการทำงานได้มากที่สุด ( $\beta = .532$ , p < .001) ดังแสดงในตารางที่ 4 และมีสมการดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความสุขในการทำงาน} &= \text{ค่าคงที่} + b_1 (X_1) + b_2 (X_2) \\ &= 45.100 + .244 (\text{คุณภาพชีวิตในการทำงาน}) - .098 (\text{การรับรู้ความเลี่ยงในการทำงาน}) \end{aligned}$$

### ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างตัวแปรที่ศึกษา กับความสุขในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลอุตสาหกรรมไม้ย่างพารา

ตัวแปรที่ศึกษา	ความสุขในการทำงาน						
	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	B	Beta	t	p-value
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.563	.317	.310	.244	.532	6.691	.000
การรับรู้ความเลี่ยงในการทำงาน	.594	.353	.340	-.098	-.192	-2.414	.017

F = 28.618; p < .001

## อภิปรายผล

### 1. ตัวแปรที่ศึกษา

#### 1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานกลุ่มนี้ตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในวัยทำงาน (31 – 40 ปี) ซึ่งเป็นช่วงวัยที่ยังมีสุขภาพและร่างกายที่แข็งแรงสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ มีระยะเวลาของการทำงานที่เป็นไปตามวิธีชีวิตปกติ คือ ช่วงเวลาการลงวันและทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายแรงงาน และมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ (ร้อยละ 57.4) โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 50 ได้รับคำชม และคำปรึกษาเมื่อมีปัญหาจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน แต่รับรู้ว่างานที่ทำมีความมั่นคงและสามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้อยู่ในระดับน้อย และมากกว่าร้อยละ 60 ของกลุ่มตัวอย่างรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความปลอดภัยน้อย การจัดให้สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน และการให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยในที่ทำงานยังน้อยมาก รู้สึกว่ารายรับไม่เพียงพออันก้าวจัดการกับหนี้สิน ได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสมตามความสามารถของตนเอง



รู้สึกมีความปลดภัยในระหว่างการเดินทางมาทำงานอยู่ ซึ่งตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1973) ระบุว่าการตอบสนองความต้องการของบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิต ดังนั้นปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลให้พนักงานมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางได้ สอดคล้องกับการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในอุตสาหกรรม และบริษัทต่างๆ พบร่วมกันคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (นฤมล เอื้อสุวนครี, 2554; สาวิกา รัตนพันธ์, 2552; อัญชลี จำงผล, 2553 และวนิภา วงศ์สุรีย์รัตน์, 2554) พบร่วมกันคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง โดยมีความรู้สึกเพิงพอใจ ต่ำที่สุดคือ การเดินทางไปไหนมาไหน รองลงมาคือ ชีวิตไม่มีความมั่นคงปลดภัย ซึ่งเป็นไปได้ว่าสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในพื้นที่เป็นลักษณะการลอบบยิ่ง ลอบวางระเบิดหรือเผาสถานที่ต่างๆ มีผลทางอ้อมต่อกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา (งนุช บุญยัง, ประเพรรณ ศรีพันธุ์บุญ, และศศิธร พุมดวง, 2549) เนื่องจากอาจได้รับผลกระทบทำรายจึงเป็นผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยจะเห็นได้ว่าถึงแม้กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาแตกต่างจากการศึกษาในครั้งนี้ แต่ผลการศึกษาคล้ายคลึงกัน แสดงให้เห็นว่าสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามารถจัดหัวใจเด่นมากได้ ที่ดำเนินมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบันส่งผลกระทบกับการประกอบอาชีพ และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ต่ำกว่าคนในภูมิภาคอื่น (มูลสินทรัตน์ โต๊ะกานนิ, 2554)

## 1.2 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน โดยพบว่า ร้อยละ 30.56 ทำงานในแผนกเลื่อยไม้ รองลงมาอยู่ 22.22 ทำงานในแผนกสีน้ำ มีประสบการณ์การทำงานโดยเฉลี่ย 9 ปี ดังนั้นอาจเป็นไปได้ว่าการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความคล้ายคลึงกัน จากการศึกษาและสอบถามเพิ่มเติมพบว่าโรงงานมีการจัดเตรียมสิ่งจำเป็นพื้นฐานภายในสถานที่ทำงานไม่เหมาะสมกับความต้องการ เช่น ห้องพยาบาล โรงพยาบาล ห้องน้ำ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างเกือบครึ่งหนึ่งรู้สึกเบื่อหน่ายในการใช้ทักษะการทำงานที่ชำนาญ หรือไม่มีการพัฒนาทักษะการทำงานใหม่ๆเลย (ร้อยละ 44) รู้สึกว่างานที่ทำมีความซ้ำซากจำเจ (ร้อยละ 46) จึงอาจทำให้การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องับผลการศึกษาของนิรันดร์ ไวยเจริญ (2553) พบร่วมกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบริษัทที่ศึกษามีการให้ความสำคัญกับการจัดสิ่งแวดล้อมและอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงานเป็นอย่างดี แต่พบว่าอุปกรณ์บางอย่างชำรุดและมีไม่เพียงพอ ประกอบกับการทำงานของพนักงานเป็นประจำจะเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต เช่นเวลาการนอน ลักษณะงานที่ต้องใช้ทักษะเดียวในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และต้องรักษามาตรฐานการผลิตอย่างเข้มงวดเพื่อป้องกันความผิดพลาด จนอาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายงานและรู้สึกล้าในการทำงาน และส่งผลให้มีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

## 1.3 การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน

การศึกษาครั้งนี้พบว่าการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะงานที่ต้องสัมผัสกับลักษณะในการทำงานตลอดเวลา เช่น งานเลื่อยไม้ ซอยไม้ ไส้ไม้ งานอัดหิน้ำยา อบไม้ ส่งผลให้เกิดความเสี่ยงต่อสุขภาพและการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้ เช่น ลูบเลียกการได้ยินจากการได้รับเสียงดังนานๆ หายใจเอ่าฝุ่นเข้าไปทำให้เกิดการระคายเคืองในระบบทางเดินหายใจ ได้รับบาดเจ็บที่มือและแขนจากการล้มหลักบ้านไปเลื่อย ได้รับบาดเจ็บบริเวณกล้ามเนื้อหลัง แขน และไหล่เมื่อต้องยกไม้ขนาดใหญ่และหนักเป็นเวลานานๆ ได้รับอันตรายต่อสุขภาพจากการเคลื่อนที่ล้มผัสด และได้รับความร้อนในกรณีที่เข้าไปปฏิบัติภาระงานในห้องอบไม้ เป็นต้น (นันทนัช คชนาค, 2548) จากข้อมูลที่ศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 60 มีการรับรู้ว่ามีโอกาสในการเกิดอันตรายโดยจากการทำงานขณะที่สภาพร่างกายไม่เหมาะสม กับงานที่ทำ เช่น ร่างกายอ่อนเพลีย เวียนศีรษะ เม้าค้าง การทำงานด้วยความประมาทหรือขณะนอน การไม่สวมอุปกรณ์ป้องกัน忿และขณะทำงาน การใช้เครื่องมือที่ชำรุดในการทำงาน อย่างไรก็ตามประสบการณ์การทำงานเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง



คือประมาณ 9 ปี ซึ่งถือได้ว่าเป็นประสบการณ์ยาวนานพอที่จะสามารถใช้ประสบการณ์การทำงานนั้นช่วยตัดสินใจเกี่ยวกับสภาวะและสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี จึงส่งผลให้การรับรู้ความเสี่ยงโดยรวมของพนักงานในงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม่ยังพาราอยู่ในระดับปานกลาง ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเดิริก หมามานะ, อรพิน สตีร์มัน, และพิพพินา สมุทรานันท์ (2549) พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานประกอบอุตสาหกรรมต่างๆ แห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความเสี่ยงด้านสภาพการทำงานและค่าเฉลี่ยการรับรู้ความเสี่ยงด้านการใช้เครื่องมือเครื่องจักรอยู่ในระดับสูง ล้วนคาดเดียว่าความเสี่ยงด้านสุขภาพร่างกายอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการมีประสบการณ์จะช่วยให้การตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ในการทำงานได้ดีขึ้น ทำให้การรับรู้ความเสี่ยงโดยรวมอยู่ในระดับสูง อีกทั้งบริษัทได้มีการจัดการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับความปลอดภัยทำให้พนักงานเห็นถึงโอกาสเกิดอันตรายต่างๆ ในระหว่างทำงานอยู่เป็นประจำ

#### 1.4 ความสุขในการทำงาน

การที่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้นนี้มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุข ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานในงานแปรรูปไม่ยังพาราที่ศึกษาส่วนใหญ่ (รอยละ 57.4) รู้สึกว่ามีความสุขกับงานที่ทำในระดับปานกลาง ซึ่ง Diener (Diener, 2000 อ้างตามนักชัล รอตเทียง, 2550) กล่าวว่าความสุขในการทำงานเกิดจากการที่บุคคลได้กระทำในงานที่ตนเองรักหรือเพื่อประโยชน์ ชอบและครัวทรายในงานที่ทำ พอยังประสบการณ์นั้น ยังคงให้เกิดอารมณ์และความรู้สึกด้านบวกมากกว่าด้านลบ ดังจะเห็นจากการศึกษาที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 60 รับรู้ว่ามีความมั่นคงในงานที่ทำงาน และรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระดับปานกลาง และพบว่าพนักงานมีความภูมิใจในผลลัพธ์ของงานที่ทำอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (รอยละ 71.3) ซึ่งการรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของตนเองนั้นสามารถเพิ่มคุณค่าในตนเองและทำให้พบกับความสุขที่แท้จริงได้ สอดคล้องกับการศึกษาของนิสราตัน ไวยเจริญ (2553) พบว่าความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานโดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดีขึ้น รู้สึกภูมิใจที่ได้ใช้ความรู้อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งจากการที่ปริษัทมีきれดดิ้งความที่ชุมชนพนักงานที่ประพฤติดี ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าในตนเองของพนักงาน มีการเน้นให้พนักงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าของตนเอง ทำให้พนักงานเกิดความเลี่ยสละเพื่อส่วนรวมอันนำมาซึ่งความสุขที่แท้จริง

#### 2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา กับความสุขในการทำงาน

##### 2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษาครั้นนี้พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพนักงานในงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม่ยังพารามากที่สุด ( $r = .56, p < .01$ ) ทั้งนี้อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอารมณ์หรือทัศนคติทางบวกต่องานที่ทำ ทำให้มีความเพียงพอในงาน จำกข้อมูลจะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในแผนกเลื่อยไม้ (รอยละ 30.56) ที่มีลักษณะงานเป็นการใช้ทักษะฝีมือและประสบการณ์มากกว่าความรู้เชิงวิชาการ ดังนั้นถึงแม้การศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปั๊บชัยมศึกษา (รอยละ 47.22) แต่ความสามารถใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาในการทำงานได้ ซึ่งหมายความกับระดับความรู้ที่มี ทำให้กลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่ามีความสุขในการทำงาน จึงอาจทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางความสุขในการทำงาน ประกอบกับการมีภาวะสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีความกระหึ่มกระเฉด กระปรี้กระเปร่า ได้พักผ่อนเพียงพอ กับความต้องการของร่างกายเนื่องจากส่วนใหญ่ทำงานเป็นรอบกลางวันคิดเป็นร้อยละ 92.59 รวมทั้งการรับรู้ว่าสถานที่ในการทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี (มากกว่าร้อยละ 50) และได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเองอยู่ร้อยละ 43.3 ซึ่งสอดคล้องกับนันต์ พิชญ์ดำรง และกมลพิพิญ ยืนนาน (2545 อ้างตาม อัญชลี จำงผล, 2553) ที่กล่าวว่าในชีวิตการทำงานที่มีความสุขนั้น นอกจากจะมีงานทำแล้วจะต้องเป็นงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีระบบป้องกันเมืองให้เกิดอุบัติเหตุ และการป้องกันมลพิษต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ตลอดจนมีความมั่นคงในการทำงาน



โดยได้รับสวัสดิการต่างๆ เช่น การช่วยรักษาพยาบาลเมื่อเกิดการเจ็บป่วย รวมทั้งมีรายได้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิเมื่อต้องการ หรือหลุดพ้นจากภัยทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนา尼ภา วงศ์สุริยรัตน์ (2554) พบว่า ความล้มเหลวระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความสุขในการทำงานในกรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนักช่างฝีหั่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความล้มเหลวเชิงบวกระดับปานกลาง ( $r = .47$ ,  $p < .01$ ) ในขณะที่ศึกษาของอัญชลี จำงผล (2553) พบว่าความล้มเหลวระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความสุขในการทำงานและการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัทไมโครแอลมอนกรุ๊ป เป็นความล้มเหลวเชิงบวกระดับสูง ( $r = .72$ ,  $p < .05$ ) ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานของบริษัท รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน และรู้สึกมีความสำเร็จในการทำงานในระดับสูง อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นแบบสำนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ไม่มีมลพิษที่เกิดจากการทำงาน เช่น ผู้เสียดสัมภาระที่อยู่ในสถานที่ทำงาน เสียงดังจากการเลื่อนไม้ และความร้อนจากห้องอบปืน

## 2.2 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการศึกษารังนั้นพบว่าการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความล้มเหลวเชิงบวกในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงาน ( $r = .36$ ,  $p < .01$ ) อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมากกว่าอยู่ละ 5 รับรู้ว่าอุณหภูมิในโรงงานไม่เหมาะสม สม มีผู้ไม่ใช่บริเวณที่ทำงาน มีเสียงดังทำให้รู้สึกไม่มีสมาธิในการทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มากช้าดูบอยครั้งจะเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานทำงานในสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ดียอมส่งผลทำให้ปฏิบัติงานมีสุขภาพดี มีความสุขใจในการทำงาน ในทางตรงข้าม ถ้าลึ่งแวดล้อมการทำงานไม่ดี มีสิ่งที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือทำให้ปฏิบัติงานเกิดความไม่สบายกาย ไม่สบายใจ เกิดความเครียดในการทำงาน (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2553) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนิสรัตน์ ไวยเริญ (2553) ในพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัทหยาedly จำกัด พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความล้มเหลวที่กับความสุขในการทำงานมีความล้มเหลวที่ในทางบกในระดับปานกลาง ( $r = .48$ ,  $p < .001$ ) แต่ในกรณีศึกษารังนั้นไม่พบความล้มเหลวระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลาการทำงานกับความสุขในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาโดยส่วนใหญ่ทำงานเป็นรอบกลางวันคิดเป็นรายละ 92.59 ต่างจากบริษัทหยาedly จำกัด ที่ทำงานเป็นกะ มีการทำงานล่วงเวลา โดยพบว่าความสุขเป็นสิ่งที่มีค่ามากในพนักงานที่ต้องทำงานล่วงเวลาแบบบ่อนบังคับ การทำงานเพิ่มขึ้นเป็นสาเหตุของการทำลายความสุขของครอบครัว และส่งผลให้เกิดปัญหาครอบครัวขึ้นเป็น 2 เท่าเมื่อเทียบกับพนักงานที่ทำงานลงเวลาแบบสมัครใจ (Golden & Wiens-Tuers, 2005)

## 2.3 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการศึกษารังนั้นพบว่าการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานมีความล้มเหลวเชิงลบกับความสุขในการทำงาน ในระดับต่ำ ( $r = -.23$ ,  $p < .01$ ) ซึ่งอธิบายได้ว่ากระบวนการรับรู้ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของบุคคล ยังหากเป็นการเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงที่อาจจะส่งผลให้เกิดการบาดเจ็บ เกิดอันตรายต่อตนเองแล้ว ก็จะยิ่งส่งผลให้เกิดการรับรู้ความเสี่ยงเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดความวิตกกังวล กลัว และความเครียดตามมา ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานลดลงได้ และเมื่อบุคคลมีการรับรู้เหตุการณ์ หรือสภาวะใดที่เป็นความเสี่ยงต่อตนเอง บุคคลนั้นก็จะมีการตอบสนองโดยการหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญหน้ากับความเสี่ยงทำให้เกิดความระมัดระวังมากยิ่งขึ้น (Lupton, 1999) ซึ่งการทำงานในโรงงานแปรรูปไม้ย่างพาราน้ำหนักงานทุกคนจะต้องเผชิญกับสภาพการทำงานที่มีความเสี่ยงสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงานที่มีลิ่งแวดล้อมหลายอย่าง ในการทำงานที่อาจก่ออันตรายได้ เช่น เสียงดังจากเครื่องจักร ผู้ไม่ อุบัติเหตุจากการใช้เครื่องมือต่างๆ เป็นต้น หากพนักงาน มีสภาพร่างกาย ารมณ์และจิตใจพร้อมที่จะปฏิบัติงาน มีความรู้และมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายเตรียมให้พร้อม ก็จะช่วยให้ลดความวิตกกังวลส่งผลให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นได้ ซึ่งจากการศึกษาในครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างมากกว่าอยู่ละ 60 มีการรับรู้โอกาสในการเกิดอันตรายยังไม่ถูกต้อง เช่น การทำงานในสภาพร่างกายที่อ่อนเพลีย การทำงานด้วยความประมาท



การทำงานขณะร่วงนอน การทำงานในที่สีเงยดังโดยไม่สามารถมั่งกัน การไม่จัดแยกประเภทระหว่างสารไวไฟกับวัตถุระเบิด การสมถุน มือที่ซึ่งขาดในการทำงานกับสารเคมี และการทำงานกับเครื่องจักรที่ชำรุดจะมีโอกาสได้รับอันตรายในระดับน้อย และพบพนักงานมากกว่าอยู่ 50 รูปถือว่าคนอาจได้รับข้อมูล และความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับเล็กน้อย จึงอาจส่งผลให้การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานมีความล้มเหลว กับความลุก ใน การทำงานในระดับต่อไป ผลการศึกษา ครั้งนี้มีความแตกต่างกับผลการศึกษาของศิริสา จรัสสุณิยการ (2547) พบว่าการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานในระดับปานกลาง ( $r = .37$ ) เนื่องจากลักษณะงานการซ่อมบำรุงอากาศยานนั้นพนักงานทุกคนจะต้องเผชิญกับสภาพการทำงานที่มีความเสี่ยงสูง ทั้งในเรื่องของสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน หากพนักงานมีสภาพร่างกาย อารมณ์ และจิตใจไม่พร้อมที่จะปฏิบัติงาน ก็จะทำให้เกิดความเสี่ยงมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานเพิ่มขึ้น แต่เนื่องจากพนักงานได้มีการเรียนรู้ และมีการฝึกงานในการซ่อมบำรุงอากาศยานอยู่ตลอด ทำให้มีการรับรู้วิธีการป้องกันความเสี่ยงในการทำงานเพิ่มขึ้น จึงอาจส่งผลให้ความเครียดในการทำงานลดลงได้

### 3. อำนาจการนำพาของตัวปรัตน์ต่อความสุขในการทำงาน

จากการวิจัยคุณภาพเชิงปรัชญาที่ใช้ในการทำงานนั้นมีอำนาจในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ ร้อยละ 31 (ค่า adj R<sup>2</sup> = .310) อาจเนื่องจากคุณภาพเชิงปรัชญาที่ทำการทำงานนั้นเป็นการตอบสนองความต้องการในทุกด้านของพนักงานอยู่ในที่ทำงานไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านลักษณะพากเพากทางลักษณะ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคง ซึ่งพิจารณาแล้วจะพบว่ามีความสอดคล้องอย่างชัดเจนกับความสุขในการทำงานทั้ง 8 ประการ จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและผู้ดูแลควรคำนึงถึงในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความเพิ่งพอใจในการทำงานและมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข เมื่อบุคคลรับรู้ว่า คุณภาพเชิงปรัชญาที่ใช้ในการทำงานที่ได้ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอและเหมาะสม ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ได้รับการยกย่อง และมีความก้าวหน้ายอมส่งผลต่อความเพิ่งพอใจในชีวิต และส่งเสริมให้มีสุขภาพจิตที่ดี มีความสุขในชีวิต หากมีชีวิตการทำงานที่ไม่ดี มีความไม่มั่นคง ไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน และรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต เมื่อต้องประสบปัญหาทางการเงิน หรือน้ำท่วม ทำให้เกิดภาวะวิตกกังวล และส่งผลให้เกิดความเครียดในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของพิลัมย์ วัฒนาวรลักษณ์ (2551) ได้ทำการศึกษาปัจจัยพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานองค์กรรัฐบาลและเอกชนในเขตภาคเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบร้า คุณภาพเชิงปรัชญาในการทำงานโดยรวมนั้นมีอ่อนล้าในการพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงาน ( $\beta = .507$ ;  $t = 13.117$ ,  $p = .001$ )

การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่พบว่าทำนายความสุขในการทำงานโดยค่าคงที่ที่คุณกับตัวปรัชญา รับรู้ความเสี่ยงในการทำงานมีค่าเป็นลบ สามารถอธิบายได้ว่าพนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานมาก จะส่งผลให้ความสุขในการทำงานลดลง ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานมีการรับรู้อันตรายที่จะเกิดขึ้นจากลักษณะงานและการทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดี เช่น ลักษณะงานที่เร่งรีบ สถานที่ที่มีเสียงดัง อากาศร้อน แสงสว่างไม่เพียงพอ อุปกรณ์ในการป้องกันส่วนบุคคล ไม่เพียงพอ แต่พนักงานก็ยังคงต้องปฏิบัติงานอยู่ในลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมดังกล่าว ถึงแม้จะรู้ว่าเป็นผลเสียต่อสุขภาพ และมีโอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายตาม ซึ่งในสภาพดังกล่าวส่งผลให้พนักงานเกิดความกดดัน วิตกกังวลต่อการปฏิบัติงานได้ และเกิดความขัดแย้งในตนเองต่อหัวที่ต้นเองต่อหัวผิดชอบ ทั้งนี้หากพนักงานไม่สามารถที่จะปรับตัวได้ในความกดดันนั้น ก็จะส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานตามมา (Mika, Paivi, Ritva, Hillkka, Jussi, & Juhani, 2002) อีกทั้งลักษณะงานที่เป็นลักษณะการทำงานแบบช้าๆ พนักงานไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ จึงส่งผลให้การรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานได้ สอดคล้องกับการศึกษาของศิริสา จรัสสุณิยการ (2547) พบว่าการรับรู้ความเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพสามารถพยากรณ์ความเครียดในการทำงาน มีอำนาจในการนำพาได้ค่าความเชื่อมั่น 27% ตัวนำพาตัวที่สอง คือ การรับรู้ความเสี่ยงด้านการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ สามารถนำพาประมาณ 28%



จากการศึกษาพบว่าการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ เมื่อจะเป็นที่ทราบกันว่าการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนช่วยให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน (Manion, 2003) แต่จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่าการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ( $t = .36$ ,  $p < .01$ ) อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้ว่า อาการ อุณหภูมิ และแสงสว่างในพื้นที่ทำงานมีความเหมาะสม มีเครื่องมือวัดสุดยอดที่พร้อมสำหรับการทำงาน ทำงาน เช่นพะวงกลางวัน จึงไม่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน แตกต่างจากการศึกษาของ นิลารัตน์ ไวยเจริญ (2553) ที่พบว่าการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัทแห่งหนึ่ง สามารถรวมพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 39.1 ทั้งนี้อาจเนื่องจากบริษัทที่ศึกษามีการให้ความสำคัญกับการจัดสิ่งแวดล้อมและอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงานเป็นอย่างดี แต่พบว่าอุปกรณ์บางอย่างชำรุดและมีไม่เพียงพอ มีการทำงานของพนักงานเป็นกะอาจเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินธุรกิจ

## สรุป

พนักงานในงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม่ยังพิริเวทในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ส่วนการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน สามารถรวมกันทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานในงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม่ยังพิริเวทได้ร้อยละ 34 โดยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานในงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม่ยังพิริเวทได้ดีที่สุด ( $\beta = .53$ ,  $p < .01$ )

## ข้อจำกัดของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มุ่งทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในงานอุตสาหกรรมแปรรูป ไม่ยังพิริเวทที่มีกระบวนการผลิตครบถ้วนและศึกษาเฉพาะในเขตพื้นที่อำเภอเมืองยะลาเท่านั้น

## ขอเสนอแนะจากการวิจัย

### ขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสร้างเสริมให้พนักงานในงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม่ยังพิริเวทมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและเหมาะสม โดยครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต
- สถานประกอบการควรมีการจัดการอบรมให้ความรู้ในเรื่องความเสี่ยงจากการทำงานของพนักงาน ตลอดจนการให้ความรู้ในเรื่องการป้องกันและลดความเสี่ยงจากการทำงาน ควรมีการวางแผนการหรือจัดทำแนวปฏิบัติในการป้องกันความเสี่ยง รวมถึงการปฏิบัติในกรณีที่เกิดความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานเข้ม นอกจากนี้ควรกำหนด ให้มีการบันทึกรายงานอุบัติการณ์ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจริง และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สาเหตุและกำหนดแนวทางป้องกันความเสี่ยงต่อไป
- บุคลากรที่เกี่ยวข้องซึ่งรับผิดชอบงานด้านสุขภาพของพนักงานควรมีการจัดทำระบบข้อมูลเพื่อใช้ในการติดตามและเฝ้าระวังการรับรู้คุณภาพชีวิตและการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน



### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมปัจจัยอื่นๆ ที่อาจจะมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาระงาน ภาระทางครอบครัว ภาระทางสังคม ภาระทางเศรษฐกิจ ฯลฯ ที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน เช่น ความสามารถในการปรับตัว รูปแบบการทำงาน หรือ พฤติกรรมสุขภาพ มาใช้ในการหาอำนาจพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงาน
2. ควรมีการศึกษาติดตามคุณภาพชีวิตและการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานระยะยาวยิ่ง เมื่อมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานในระยะยาว

### รายการอ้างอิง

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. (2556). รายชื่อสถานประกอบการในประเทศไทย. เข้าถึงเมื่อ 13 กรกฎาคม 2556, จาก [http://ledx.oie.go.th/leedx\\_plus/data/factory/factoryList/view/index.php](http://ledx.oie.go.th/leedx_plus/data/factory/factoryList/view/index.php)
- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2553). คู่มือสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน “สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวา”. หนาบุรี: โรงพิมพ์ของการส่งเสริมสุขภาพแห่งชาติ.
- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2553). รายงานสภาพอุตสาหกรรม ปี 2553. เข้าถึงเมื่อ 13 สิงหาคม 2556, จาก <http://www.industry.go.th/ops/pio/yala/Lists/annuity/Disp.aspx?List=7aadc3d2-0e41-46a9-b8fa-c8da61323bdd&ID=110>.
- จรัมพร ให้ล้ำยอง, ปราโมทย์ ประสาทกุล, และกาญจนा เทียนลาย. (2555). ความสุขของประชากรชนบทใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. *สารสารประจำการ*, 3(2), 65-85.
- ชาญวิทย์ วัลลันธนารัตน์, จุลียารณ์ ดวงโคงตะ, และนพพร ทิเก้าครี. (2556). มาสร้างองค์กรแห่งความสุข. หนาบุรี: บริษัท ส่องข่า ครีเอชั่น จำกัด.
- ภานินิกา วงศ์สุรีย์รัตน์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงานโดยมีความเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์: การศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างเอกชนผู้แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.
- วิทยานิพนธ์คิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดิเรก หมานมานะ, อรพิน ลติรัมณ, และพิพิฒน์ สมุทรานนท์. (2549). การรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้ความเสี่ยงและ พฤติกรรมความปลดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง.
- สารสารลังค์ศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 32(3), 105-119.
- แหงนุช บุญยัง, ประไพพรรณ คิริพันธ์บุญยัง, และศศิธร พุมดวง. (2549). ผลกระทบของสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อความเครียด การปรับตัวต่อความเครียด คุณภาพชีวิต และการบริหารการพยาบาลตามการรับรู้ของผู้บริหารการพยาบาลในจังหวัดชายแดนภาคใต้. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นฤมล โภส่วนครี. (2554). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทนลักษ คชนาค. (2548). ความชุกของอุบัติเหตุและพฤติกรรมเสี่ยงของคนงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมประรูปไม้ย่างพารา. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิสราตน ໄวยเจริญ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัทญี่ประเทศไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่). วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.



- บุญใจ ศรีสติย์ราภูร. (2553). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรี พุทธชาติ. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแพทย์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารสังชานครินทร์เวชสาร*, 25(1), 29-37.
- พิสมัย วัฒนาวงศ์. (2551). ปัจจัยพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานองค์กรธุรกิจและเอกชนในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่. *วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- มูลสินิท โถะกานนี. (2554). ปัญหาทางอารมณ์และพฤติกรรมล้มพันธุภาพทางสังคมของวัยรุ่นที่ประสบกับสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*, 56(4), 363-375.
- มุ่ย่าหมัด ดีอราเม. (8 สิงหาคม 2556). เปิดใจเห็นเมื่อถูกเผาร้อน 'เราวางสันติสุขเจ็บสนับสนุนการพูดคุยสันติภาพ'. ลั่นก้าวไปประเทศไทย. เข้าถึงเมื่อ 14 สิงหาคม 2556. จาก <http://www.prachatai.com/journal/2013/08/48090>.
- รอษณิ ใจอาแซ, วันดี สุทธังสี, และวีณา คันลอং. (2551). ความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของประชาชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ประสบเหตุความไม่สงบ. นราธิวาส: มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์.
- ศิริสา จรัสสุณิยการ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้ความเสี่ยงกับความเครียดในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายช่างที่ทำงานเป็นกะของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ พระนครเหนือ*.
- สถาบันเสริมสร้างคุณภาพชีวิตความสามารถมนุษย์ สถาบันสาขาวรรณแห่งประเทศไทย และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ. (2552). อนุกรรมบันยาริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน: *Management System of Quality of Work Life Series(MS-QWL)* ฉบับข้อกำหนด Requirements MS-QWL 1: 2004. ม.ป.ท.
- สมบูรณ์ พฤกษาธุนศักดิ์. (2555). สถานการณ์เมืองพารากอนไทย. *วารสารรายงาน*, 33(3), 4-9.
- สาวิกา รัตนพันธ์. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของพนักงานในอุตสาหกรรมปีโตเคียว เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง. *วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต คณะกรรมการจัดการและภาระท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- สุกิน พรษัยสุรีย์. (2555). อุตสาหกรรมไม้ย่างพาราสไดส์. เข้าถึงเมื่อ 11 สิงหาคม 2557, จาก <http://news.voicetv.co.th/business/58235.html>.
- อัญชุลี จำเนงผล. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป. *วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต คณะกรรมการจัดการและภาระท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา*. ASTVผู้จัดการออนไลน์. (28 มีนาคม 2550). ใจเตี้ยงถูกจ้างโรงงานแปรรูปไม้ย่างเจ็บ 1 ราย. ผู้จัดการออนไลน์. เข้าถึงเมื่อ 13 สิงหาคม 2556. จาก <http://www.manager.co.th/Local/ViewNews.aspx?NewsID=9500000035825>.
- Golden, L. and B. Wiens-tuers. (2005). To your happiness? Extra hours of labor supply and worker well-being. *Journal of Socio-Economics*, 35, 382-397.
- Lupton, D. (1999). *Risk*. London: Routledge Taylor & Francis Group.
- Manion, J. (2003). Joy at Work! Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.
- Mika, K., Paivi, L., Ritva, L., Hilkka, R., Jussi, V., & Juhani, K. (2002). **Work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees.** Retrieved from <http://bmj.bmjjournals.com/cgi/reprint/325/7369/857>.
- Walton, Richard E. (1973). Quality of working: What is it?. *Sloan Management Review*, 15(1), 12-18.