



วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย
Suan Sunandha Academic & Research Review

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมบริษัทศิลามาตรศรี จำกัด

หฤทัย มณีวงศ์, สิริกร กาญจนสุนทร, ชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail : wchairat@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมบริษัทศิลามาตรศรี จำกัด และเพื่อการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมบริษัทศิลามาตรศรี จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยงูใจในการทำงาน ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานไทยที่ทำงานในโรงแรมบริษัทศิลามาตรศรี จำกัด จำนวน 108 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ทดสอบหาความแตกต่างโดยใช้การทดสอบแบบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน หาความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ และวิธีความแตกต่างน้อยที่สุด กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าพนักงานไทยมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ ส่วนการทดสอบสมมติฐานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร รายได้ ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่แผนกที่สังกัดที่ต่างกันทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนปัจจัยงูใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านสวัสดิการที่ต่างกันนั้น พบว่ามีผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, คนงานไทย, โรงแรม



วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย

Suan Sunandha Academic & Research Review

Quality of Working Life of Sila Martsri Stone Mill's Workers

Haruthai Maneewong Sirikorn Kanjanasuntorn and Chairat Wongkitrungruang

Faculty of Social Sciences, Kasersart University

E-mail : wchairat@hotmail.com

Abstract

The objectives of this research were to examine the quality of working life level of Sila Martsri Stone Mill workers and to compare their quality of work life, classified by personal characteristics and work motivation factors. The study sample consisted of the Mill's 108 Thai workers. The data were gathered by questionnaires. Descriptive statistics and statistical differences were tested using the t-test and the analysis of variance. Paired differences were established with the Scheffé method and the least significant difference method. Statistical significance level was set at 0.05.

Research results indicated that the Sila Martsri Stone Mill workers experienced a good level of quality of working life. It was found that participation in work and relationship with other workers had the highest average scores, followed by career path opportunity and work security, work and general livelihood, safe working condition and health promotion, and adequate and fair compensation, respectively. Hypothesis testing on personal characteristics indicated that there was no statistically significant difference among workers with different gender, age, educational background, marital status, number of children, income, and duration in working hours. However, quality of working life in different departments of the workers was established at the 0.05 statistical significance level. Moreover, work motivation, in terms of different work administration, work assignment, and welfare, all led to different levels quality of working life at the statistical significance level of 0.001.

Keywords: Quality of Working Life, Thai Worker, Stone Mill



บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ ซึ่งถือว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ จึงทำให้คุณภาพชีวิตของการทำงานมีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งจำเป็น ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Walton, 1975) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญต่อการทำงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพของงาน ซึ่งก็คือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสม คือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน จะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงาน โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร เพื่อทำให้นักงานหรือแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น หากองค์กรทุกองค์กรคำนึงถึงการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมจะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ (ณัฐพรพันธ์ เจริญนันท์, 2551)

ในอดีตประเทศไทยมีการทำเหมืองหินและโรงโม่หินมีไม่มากนัก เนื่องจากการก่อสร้างบ้านเรือนที่อยู่อาศัยของประชาชนนิยมการใช้ไม้เป็นอุปกรณ์ในการก่อสร้าง ประกอบกับสาธารณูปโภคของรัฐมีน้อย ทำให้การผลิตหินเพื่อการก่อสร้างมีแต่แหล่งผลิตขนาดเล็ก ต่อมาความต้องการใช้หินเพื่อการก่อสร้างมีเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วตามการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ และการเร่งรัดพัฒนาโครงการสาธารณูปโภคพื้นฐานของรัฐ โดยเฉพาะถนนและเส้นทางคมนาคมทั่วประเทศ การทำเหมืองหินเพื่อใช้ในงานก่อสร้างนับวันยิ่งมีความสำคัญ ในปัจจุบันประเทศไทยมีโรงโม่หินเป็นจำนวนมาก ซึ่งโรงโม่หินเป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่ทำการแปรรูปหินให้ได้ขนาดต่างๆ โดยจะแปรรูปหินให้เล็กลงตามขนาดของผู้ใช้งาน เพื่อนำไปใช้ในงานก่อสร้างหรือในรูปแบบงานอื่นๆ แต่ในอุตสาหกรรมโรงโม่หิน ก็มีปัญหา ทั้งปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ต่อชุมชน หรือแม้กระทั่งต่อคนงานของโรงโม่หินเอง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการบริหารจัดการของทางบริษัท ปัญหาความปลอดภัยจากการใช้วัตถุระเบิด อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ ปัญหาการจัดคนไม่เหมาะสมกับลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงปัญหาการจัดสวัสดิการให้กับคนงาน

ประเทศไทยมีการดำเนินกิจการโรงโม่หินอยู่หลายพื้นที่ จังหวัดสุพรรณบุรีเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีภูเขาหินปูนอยู่บริเวณรอยต่อระหว่างจังหวัดสุพรรณบุรี กับจังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่อำเภอด่านช้าง อำเภอหนองหญ้าไซ อำเภอดอนเจดีย์ อำเภออู่ทอง และอำเภอสองพี่น้อง ซึ่งทั้ง 5 อำเภอ อำเภออู่ทองเป็นอำเภอที่มีแนวเขตติดภูเขาหินปูนยาวที่สุด มีบริษัทที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับโรงโม่หินจำนวน 15 บริษัท ซึ่งบริษัทศิลามาตรศรี จำกัด เป็นบริษัทที่มีพนักงานมากที่สุด จำนวน 120 คน และกำลังจะเข้าร่วมโครงการ โรงโม่ เหมืองหิน ติดดาว ของกรมควบคุมมลพิษ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นการจัดระเบียบโรงโม่หิน และเหมืองหินทั่วประเทศ เพื่อให้เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานเชิงรุกในการกำกับดูแลโรงโม่หิน และเหมืองหินด้วยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน รวมทั้งเพื่อให้ผู้ประกอบการมีความตระหนักและดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น (กรมควบคุม



มลพิษ, 2557) ในส่วนพื้นที่วิจัย ได้แก่ บริษัทศิลามาตรศรี จำกัด ตั้งอยู่ที่ตำบลพลับพลาไชย อำเภอดูหลวง จังหวัดสุพรรณบุรี ได้สัมปทานพื้นที่ทั้งหมด 430 ไร่ ที่ดินอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ (ป่าทุ่งดินดำและป่าตาแก้ว) เริ่มดำเนินการขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2535 รวมระยะเวลาจนถึงปัจจุบันดำเนินการมาแล้ว 21 ปี มีการดำเนินการกิจการเกี่ยวกับโรงโม่หิน ไม่ว่าจะเป็นการระเบิดหิน การขนย้ายหิน การบดหิน และการผลิตหินขนาดต่างๆ ตามความต้องการของตลาด ซึ่งบริษัทศิลามาตรศรี จำกัด มีพนักงานทั้งสิ้น 120 คน มีทั้งลูกจ้างรายเดือน และลูกจ้างรายวัน ซึ่งลูกจ้างส่วนมากเป็นคนไทย จำนวน 108 คน ลูกจ้างต่างชาติ จำนวน 11 คน และลูกจ้างที่เป็นคนพิการแขนด้วน จำนวน 1 คน (ตามนโยบายรัฐบาลให้ช่วยเหลือคนพิการและแรงงานต่างด้าว) พนักงานส่วนใหญ่จะอาศัยอยู่ในพื้นที่ของโรงโม่ร้อยละ 80 อีกร้อยละ 20 จะมีที่พักอยู่ใกล้ๆ ในระยะไม่เกิน 5 กิโลเมตร (พชรพรรณ มาตรศรี, 2557)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจว่าปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจุใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านสวัสดิการ ในทัศนะของคนงานโรงโม่หิน บริษัทศิลามาตรศรี จำกัด มีความคิดเห็นอย่างไรบ้างเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานโรงโม่หิน ทั้งด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวมหรือไม่ ผลจากการศึกษาดังกล่าวจะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานโรงโม่หิน และเป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารบริษัท ศิลามาตรศรี จำกัด เพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารงานและการจัดสวัสดิการของบริษัทต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยจุใจในการทำงาน ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานโรงโม่หินบริษัทศิลามาตรศรี จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานโรงโม่หินบริษัทศิลามาตรศรี จำกัด
3. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานโรงโม่หินบริษัทศิลามาตรศรี จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยจุใจในการทำงาน

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยจุใจในการทำงาน โรงโม่หินบริษัทศิลามาตรศรี จำกัด รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า โรงโม่หินในจังหวัดบึงฉลือ ฝุ่นละอองขนาดเล็กกว่า 10 ไมโครเมตร สามารถแพร่กระจายจากแหล่งกำเนิดไปในระยะทาง 150 เมตร รัศมีการแพร่กระจายจะอยู่ในบริเวณโรงโม่หินเท่านั้น และไม่ส่งผลกระทบต่อแหล่งรองรับมลพิษนอกโรงโม่หรือบริเวณชุมชนใกล้เคียง (นริศรา ไทยนาม, 2552) ส่วนเด็กนักเรียนโรงเรียนที่อยู่พื้นที่ใกล้เคียงโรงโม่หินจังหวัดราชบุรี มีความเสี่ยงต่อการเกิดอาการและอาการแสดงของโรคระบบทางเดินหายใจจากการใดอาการหนึ่งหรือหลายอาการแตกต่างกัน (ยศกิต เรืองทวีป, 2552) เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพ พบว่าเจ้าหน้าที่และผู้ใช้แรงงานโรงโม่หินจังหวัดสระแก้ว



พบว่า มีสมรรถภาพการทำงานของปอดผิดปกติ และเป็นไปในทางที่แย่ลง (ชะญาอุทธิ์ ปัทเมฆ, 2548) สำหรับประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ได้รับผลกระทบจากโรงโม่หินในระดับปานกลางด้านสิ่งแวดล้อมและด้านสุขภาพ (จุฑาทิพย์ จรียาเอกภาส, 2557) ส่วนประชาชนอำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน และอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ได้รับผลกระทบคือปัญหาโรคระบบทางเดินหายใจ การเกิดเสียงดัง แร่สนั่นสะท้อน ฝุ่นละออง หินปลิว แหล่งน้ำตื้นเขิน ถนนชำรุด มีอาชีพใหม่และรายได้เพิ่มขึ้น แต่ผลผลิตทางการเกษตรลดลงและราคาตกต่ำ และความกังวลว่าทรัพยากรธรรมชาติจะได้รับความเสียหาย (วรภรณ์ สุภาอินทร์, 2546 และธนาวิณ พิมลลิขิต, 2548)

คนงานโรงโม่หิน อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ มีการรับรู้ตามความเชื่อด้านสุขภาพ คือ โอกาสเสี่ยงต่อการเกิดโรค ประโยชน์และอุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันโรค และความรุนแรงของโรค รวมทั้งมีพฤติกรรมสุขภาพในการป้องกันโรคซิฟิลิสระดับปานกลาง (นราพรธณ บุญเปล่ง, 2552) ส่วนคนงานโรงโม่หินตำบลบ่อทอง อำเภอทองแสนขัน จังหวัดอุดรธานี มีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันฝุ่นหินระดับสูง มีทัศนคติเกี่ยวกับการป้องกันฝุ่นหินระดับสูงมาก มีพฤติกรรมการป้องกันฝุ่นหินระดับสูง และมีภาวะสุขภาพผิดปกติเล็กน้อย (เลขา ดีแท้, 2551) ส่วนโรงโม่หินในจังหวัดสระบุรี ชลบุรี ราชบุรี และลำปาง พบว่า ภูมิลาเนา ระยะเวลาประกอบกิจการ ต้นทุนผันแปรในการผลิต ค่าใช้จ่ายในการดูแลสิ่งแวดล้อม และการมีเขตพื้นที่กันชน ทำให้เกิดความแตกต่างในด้านพฤติกรรมในการป้องกันและแก้ไขผลกระทบสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ การมีพื้นที่กันชนและทัศนคติที่ดีจะส่งผลกระทบต่อระดับพฤติกรรม ในขณะที่ระยะเวลาประกอบกิจการและระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับพฤติกรรม (พิจิตรา เงินแพทย์, 2543)

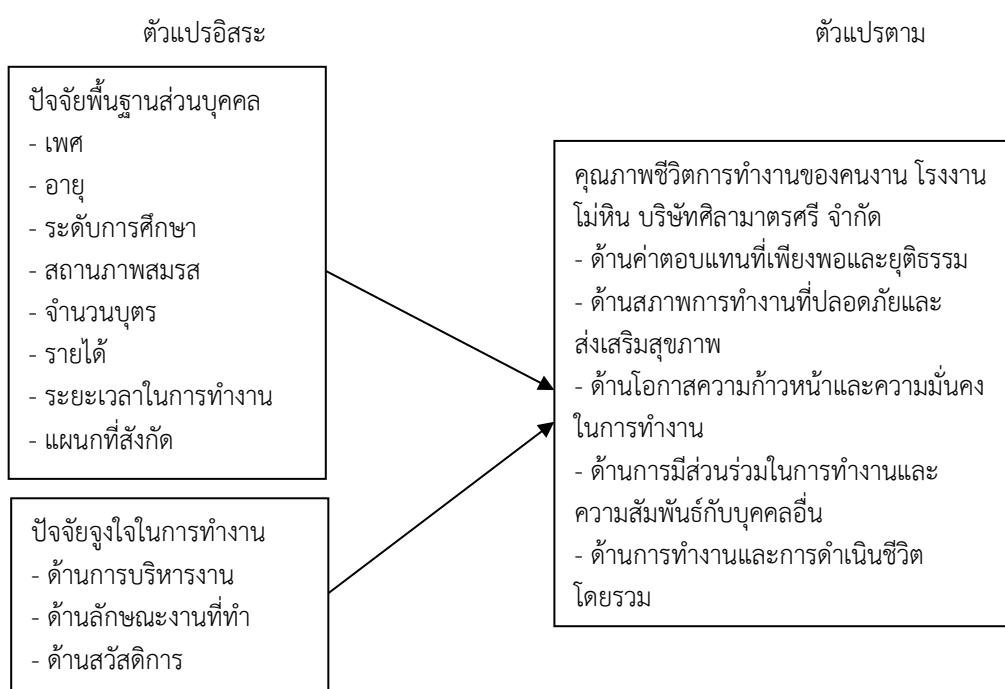
โรงโม่หินในอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ยังคงก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งในชุมชน เนื่องจากชาวบ้านได้รับข่าวสารน้อย รายงานการศึกษาผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมมีส่วนที่ไม่ตรงกับความเป็นจริงหลายจุด ทำให้ชาวบ้านไม่ยอมรับและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อย การรวมกลุ่มของผู้คัดค้านมีความเข้มแข็ง มีจุดยืนที่ชัดเจนเพื่อรักษาผลประโยชน์ของชุมชน โดยมีเครือข่ายแกนนำอยู่ในทุกหมู่บ้านมีการเคลื่อนไหวและแสดงออกในการคัดค้านอย่างชัดเจน มีกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ส่วนผู้สนับสนุนไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน รวมกลุ่มไม่เข้มแข็งเพราะต้องการผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม ไม่แสดงออกมากนัก มีการรวมชุมนุมเมื่อได้รับเงินช่วยเหลือจากตัวแทนโรงโม่หินเท่านั้น (วินัย ผลทิพย์, 2550)

นอกจากนี้ จิราพร ขอบแตง (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางหุ่นส่วนกรกลไก จำกัด ฌรัฐพล ส่วนลา (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยสายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สิน ของบริษัท สยาม แอ๊ดมินนิสเตอร์ทิฟ แมนเนจเม้นท์ จำกัด อรรถพร เตชะสกุล (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พรนิพา ลัดน้ำหิน (2553) ได้ศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานในเหมืองแร่ทองคำ บริษัททุ่งคำ จำกัด ตำบลเขาหลวง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย พบว่าผลการทดสอบสมมติฐานคนงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่คนงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ทำให้เห็นว่าลักษณะงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน



ของคณงานมีความแตกต่างกันแต่ละหน่วยงาน บางหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่บางหน่วยงานอยู่ในระดับดี ในการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัย ด้านโอกาส ความก้าวหน้า ด้านความสมดุลในชีวิต ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านต่างๆ เหล่านี้ มีผลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

สมมติฐานของการวิจัย

- คณงานไทยโรงโมहनบริษัทศิลามาตรศรี จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
- คณงานไทยโรงโมहनบริษัทศิลามาตรศรี จำกัด ที่มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่แตกต่างกัน



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นคณาจารย์ไทยโรงแรมบริษัทศิลามาตรศรี จำกัด จำนวน 150 คน (พชรพร รัตน มาตรศรี, 2557) ผู้วิจัยเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan กำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 108 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จนครบตามจำนวนที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานโรงแรมบริษัทศิลามาตรศรี จำกัด

การทดสอบและหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาการวิจัยเพื่อทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับคณาจารย์โรงแรมบริษัทศิลามาตรศรี จำกัด จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน .923 (ด้านการบริหารงาน .896 ด้านลักษณะงานที่ทำ .862 และด้านสวัสดิการ .872) ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงาน .962 (ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม .940 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ .902 ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน .816 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น .854 และด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม .913)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพรรณนา ใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติอนุมาน ใช้การทดสอบแบบที่ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของ Scheffé และ LSD กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ผลการวิจัย

1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

คนงานไทยโรงโม่หินบริษัทศิลามาตรศรี จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 41.16 ปี อายุต่ำสุด 18 ปี อายุสูงสุด 70 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา ร้อยละ 52.8 มีสถานภาพสมรสแล้ว 70.4 ส่วนมากมีบุตร 1 คน หรือ 2 คน ร้อยละ 30.6 มีรายได้เป็นตัวเงินที่เป็นรายได้ประจำเดือน รวมทั้งรายได้พิเศษอื่นๆ ก่อนหักค่าใช้จ่ายต่อเดือนเฉลี่ย 15,064.81 บาท รายได้ต่ำสุด 7,000 บาท รายได้สูงสุด 30,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงานที่โรงโม่หินบริษัทศิลามาตรศรี จำกัด เฉลี่ย 7.66 ปี ระยะเวลาในการทำงานต่ำสุด 1 ปี ระยะเวลาในการทำงานสูงสุด 21 ปี แผนกที่มีคนงานสังกัดมากที่สุดคือพนักงานขับรถและผลิตหิน ร้อยละ 51.8

2. ปัจจัยจิตใจในการทำงาน

คนงานไทยมีปัจจัยจิตใจในการทำงานในภาพรวม ระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$) โดยด้านลักษณะงานที่ทำได้มากที่สุด รองลงมา คือด้านการบริหารงาน และด้านสวัสดิการ ($\bar{x} = 4.27, 4.14$ และ 4.14) ประเด็นที่มีคะแนนสูงที่สุด **ด้านลักษณะงานที่ทำได้** คือ ลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีความถนัดในงานที่ได้รับมอบหมาย และบริษัทมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ ($\bar{x} = 4.39, 4.34$ และ 4.26) **ด้านการบริหารงาน** คือ การได้รับความจริงใจและช่วยเหลือจากผู้บริหาร บริษัทได้วางระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ที่เข้าใจง่ายและสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง และมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งต่างๆ อย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ ($\bar{x} = 4.38, 4.27$ และ 4.24) ส่วน**ด้านสวัสดิการ** คือ คนงานทุกคนมีประกันสังคมเพื่อเป็นหลักประกันสุขภาพ บริษัทจัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปี โดยแพทย์ประจำตำบลทุกปี เพียงพอกับความต้องการของคนงาน การตัดชุดยูนิฟอร์มให้คนงานเพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และมีสนามกีฬา อุปกรณ์กีฬา และสนามเด็กเล่น บริเวณที่พักพนักงาน ช่วยให้คนงานมีกิจกรรมเพื่อพักผ่อน ($\bar{x} = 4.66, 4.59, 4.28$ และ 4.25)

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานโรงโม่หินบริษัทศิลามาตรศรี จำกัด

คนงานไทยมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$) โดยด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{x} = 4.10, 4.08, 4.02, 4.00$ และ 3.93) ประเด็นที่มีคะแนนสูงที่สุด **ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** คือ การได้รับค่าตอบแทนเพียงพอกับรายจ่ายของครอบครัว การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเทียบกับปริมาณที่ได้รับผิดชอบ และสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสมกับและเพียงพอ ($\bar{x} = 4.05, 4.01$ และ 3.94) **ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** คือ การมีความมั่นใจเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน บริษัทมีการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ให้อยู่ในสภาพดี และพร้อมที่จะใช้งานได้เสมอ และบริษัทมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรในการทำงานอย่างเพียงพอ



และเหมาะสมต่อการใช้งาน ($\bar{x}$ = 4.07, 4.07 และ 4.06) ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน คือ การทำงานมีความมั่นคง สามารถเป็นหลักให้แก่ครอบครัวได้ ความมั่นใจในการทำงานกับบริษัทว่ามีความมั่นคงเพียงพอ และบริษัทมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาปรับเงินเดือนอย่างยุติธรรม ($\bar{x}$ = 4.23, 41.7 และ 4.16)

ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น คือ การรู้สึกว่ามีคุณค่า และมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บริษัท การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทอยู่เสมอ และเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมเป็นกันเองในทุกระดับ ($\bar{x}$ = 4.22, 4.21 และ 4.15) และด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม คือ ภาระหน้าที่ในการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของคนในครอบครัว และตนเอง และเวลาในการทำงานเหมาะสม มีความสมดุลกับการดำเนินชีวิตของตนเอง ($\bar{x}$ = 4.18, 4.15 และ 4.14) (ดูตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานโรงโม่หินบริษัท ศิลามาตรศรี จำกัด

(n=108)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.93	มาก
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.00	มาก
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	4.08	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	4.10	มาก
5. ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม	4.02	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.03	มาก

4. ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีคนงานโรงโม่หินบริษัทศิลามาตรศรี จำกัด ได้แสดงความคิดเห็น จำนวน 107 คน (ร้อยละ 99.07) โดยคนงานส่วนใหญ่มีปัญหา/อุปสรรคในการทำงานเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานมีฝุ่นละอองมาก (ร้อยละ 55.14) รองลงมาคือ การส่งงานไม่เป็นไปตามขั้นตอน และพนักงานปฏิบัติงานไม่เต็มที่ (ร้อยละ 44.86 และ 42.06) ส่วนข้อเสนอแนะในการทำงาน คนงานส่วนใหญ่เสนอแนะเรื่องควรมีโบนัสให้กับพนักงาน (ร้อยละ 73.83) รองลงมาคือ คนงานควรมีความรัก ความสามัคคีกัน และควรมีการส่งงานเป็นขั้นตอน (ร้อยละ 60.75 และ 57.94)

5. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 คนงานโรงโม่หินบริษัทศิลามาตรศรี จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่แตกต่างกัน พบว่าแผนกที่สังกัดที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มที่อยู่แผนกรักษาความปลอดภัย มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มที่อยู่แผนกอื่นทุกกลุ่ม



สมมติฐานที่ 2 คนงานโรงโม่หินบริษัทศิลามาตรศรี จำกัด ที่มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่แตกต่างกัน พบว่าคนงานที่มีความคิดเห็นด้านการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านสวัสดิการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มที่มีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมากอย่างยิ่ง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มที่มีความคิดเห็นระดับอื่นทุกกลุ่ม (รายละเอียดดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ปัจจัย	คุณภาพชีวิตการทำงานของคนงาน					
	ด้าน ค่าตอบแทน	ด้านสภาพ การทำงาน	โอกาส ความก้าวหน้า	การมี ส่วนร่วม	การ ทำงาน	ภาพรวม
1. ปัจจัยส่วนบุคคล						
1.1 เพศ						
1.2 อายุ						
1.3 ระดับการศึกษา						
1.4 สถานภาพสมรส						
1.5 จำนวนบุตร		**				
1.6 รายได้						
1.7 ระยะเวลาในการ ทำงาน						
1.8 แผนกที่สังกัด	***	**	*	*	**	**
2. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน						
2.1 ด้านการบริหารงาน	***	***	***	***	***	***
2.2 ด้านลักษณะงานที่ทำ	***	***	***	***	***	***
2.3 ด้านสวัสดิการ	***	***	***	***	***	***
2.4 ภาพรวม	***	***	***	***	***	***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การอภิปรายผล

1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

คนงานไทยโรงโม่หินบริษัทศิลามาตรศรี จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 90.7 เป็นเพศหญิงมีเพียงร้อยละ 9.3 นั้นอาจเนื่องมาจากลักษณะงานที่ทำในโรงโม่หินส่วนมากเป็นงานที่ต้องใช้กำลัง ใช้ความแข็งแรงของร่างกาย ต้องทำงานอยู่กลางแจ้งเป็นส่วนใหญ่ ทำให้คนงานผู้หญิงในโรงโม่หินทำงานในสำนักงาน และเป็นแม่บ้าน คนงานโรงโม่หินส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41 – 50 ปี ร้อยละ 32.4 เป็นวัยกลางคน วัยทำงาน เหมาะกับการ

ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน) ๒๕๖๑

Volume 12 Number 1 (January-June) 2018



ทำงานที่ต้องใช้ทักษะความชำนาญที่ต้องลงมือปฏิบัติซ้ำๆ มีความอดทนในการทำงานหนัก เป็นกลุ่มคนที่มีครอบครัวแล้ว และเป็นหัวหน้าครอบครัวที่ต้องรับภาระในการดูแลครอบครัว ด้วยคนงานส่วนใหญ่เป็นวัยกลางคนที่มาจากครอบครัวเกษตรกรกรรมจึงไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อระดับสูง ระดับการศึกษาของคนงานส่วนใหญ่จบระดับประถมศึกษา ร้อยละ 52.8 คนงานอยู่ในวัยกลางคน มาจากครอบครัวเกษตรกร จึงทำให้มีค่านิยมในการแต่งงานสร้างครอบครัวให้สมบูรณ์ตามแบบวิถีเก่า จะเห็นว่าสถานภาพสมรสของคนงานส่วนมากสมรสแล้ว ร้อยละ 70.4 และมีบุตรจำนวน 1 – 2 คน ร้อยละ 30.6 เมื่อมีครอบครัว มีลูก คนงานส่วนใหญ่จึงต้องหางานที่มีค่าตอบแทนหรือรายได้ที่เพียงพอจะนำไปดูแลครอบครัว รายได้ของคนงานต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 15,001 – 20,000 บาทต่อเดือน ถ้าเป็นคนในเมืองเงินจำนวนนี้อาจจะไม่มากนัก แต่สำหรับคนงานโรงโม่หินถือว่าเป็นรายได้ที่เพียงพอกับรายจ่าย เนื่องจากคนงานมีที่พักอาศัยฟรี ทำงานใกล้บ้าน ทำให้ลดรายจ่ายค่าที่พัก ค่าเดินทางได้ เมื่อพิจารณาระยะเวลาในการทำงานจะเห็นว่าคนงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานในโรงโม่หินอยู่ระหว่าง 1–5 ปี ร้อยละ 48.2 อาจเนื่องมาจากการงานในโรงโม่หินเป็นงานหนัก และทำงานกลางแจ้ง เป็นงานที่มีความเสี่ยงทำให้คนงานเมื่อทำงานไปสักระยะก็ลาออกเพื่อไปทำงานอื่น แต่เมื่อไปทำงานอื่นแล้วค่าตอบแทนอาจจะไม่เพียงพอจึงทำให้ต้องกลับมาทำงานในโรงโม่หินอีก ส่วนคนที่ทำงานเกิน 5 ปีไปแล้ว จะมีจำนวนน้อยที่ลาออก โรงโม่หินมีงานอยู่หลายแผนก แต่แผนกที่มีคนงานมากที่สุด คือแผนกพนักงานขับรถและผลิตหิน ร้อยละ 51.8 เนื่องจากโรงโม่หินมีการผลิตหินโดยใช้เครื่องจักร ทำให้คนที่ทำงานประจำในโรงโม่หินมีจำนวนน้อย แต่จะมีการขนส่งหินให้กับลูกค้าเป็นจำนวนมาก จึงทำให้คนงานส่วนใหญ่อยู่ในแผนกพนักงานขับรถและผลิตหิน

2. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ด้านการบริหารงาน คนงานไทยมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$) โดยคนงานส่วนใหญ่รู้สึกได้รับความจริงใจ และความช่วยเหลือจากผู้บริหารเสมอ รวมทั้งบริษัทได้วางระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ที่เข้าใจง่าย สามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง และบริษัทมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งต่างๆ อย่างชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ เนื่องมาจากบริษัทมีการบริหารงานแบบครอบครัว ผู้บริหารจึงมีความใกล้ชิดกับคนงาน ทำให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นปัญหาในเรื่องงาน หรือปัญหาส่วนตัว พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือได้ทันต่อปัญหา มีการประชุมงานอยู่เป็นประจำ มีแผนกที่ชัดเจน แต่ละแผนกมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ซึ่งบุคคลที่จะเข้ามาทำงานในหน้าที่ใดจะต้องได้รับการสัมภาษณ์ รับทราบทำความเข้าใจกับความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้นๆ อย่างชัดเจน

ด้านลักษณะงานที่ทำ คนงานไทยมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.27$) โดยคนงานส่วนใหญ่เห็นว่าลักษณะงานที่แต่ละคนได้รับมีขีดขอบอยู่ ตนเองสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งคนงานมีความถนัดในงานที่ได้รับมอบหมาย และบริษัทมอบหมายงานให้คนงานทำตรงกับความสามารถของคนงานเอง เนื่องมาจากบริษัทมีแผนกในการทำงานที่ชัดเจน แยกออกจากกันชัดเจน จะมีความเชื่อมโยงกันเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละแผนก แต่ละคนมีความชัดเจนในเรื่องงาน จึงทำให้แต่ละคนที่เข้ามาทำงานรู้หน้าที่ รู้ภาระงานที่ตนต้องรับผิดชอบ และสามารถประเมินตนเองก่อนการทำงาน



ได้ว่าตนเองเหมาะกับงานแผนกใด เมื่อได้รับผิดชอบงานในแผนกนั้นจึงสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีความถนัดในงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถของแต่ละคน

ด้านสวัสดิการ คนงานไทยมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$) โดยคนงานส่วนใหญ่เห็นว่าการมีประกันสังคมเพื่อเป็นหลักประกันสุขภาพของตนนั้นสำคัญ รวมทั้งบริษัทยังจัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปี โดยแพทย์ประจำตำบลทุกปี ถือว่าเพียงพอกับความต้องการของคนงาน และยังมีชุดยูนิฟอร์มให้คนงานอย่างเพียงพอ สวมใส่สบาย เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานบริเวณโรงโม่หินมีฝุ่นละอองมาก ภาระงานเป็นงานที่ต้องใช้แรงงาน ต้องใช้กำลัง และเป็นงานที่มีความเสี่ยงมาก ทำให้ผู้บริหารตระหนักถึงเรื่องสุขภาพของคนงาน จึงเห็นความสำคัญในการทำประกันสังคม การตรวจสุขภาพประจำปี รวมถึงการมีชุดให้คนงาน ไม่ว่าจะเป็นรองเท้าใส่ทำงาน หมวกพลาสติกป้องกันเศษหิน เสื้อผ้าที่เหมาะสมกับการทำงานในโรงโม่หิน เพื่อเป็นการเพิ่มความมั่นใจในการทำงาน ว่าคนงานจะมีความปลอดภัยเมื่อเข้ามาทำงานในพื้นที่โรงโม่หินบริษัท ศิลามาตรศรี จำกัด

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานโรงโม่หินบริษัทศิลามาตรศรี จำกัด

คนงานไทยมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$) โดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เนื่องจากคนงานทำงานและพักอาศัยอยู่ในพื้นที่โรงโม่หิน หรือพักอาศัยอยู่ใกล้โรงโม่หิน มีการใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่ในโรงโม่หิน มีการใช้พื้นที่ส่วนกลางร่วมกัน เช่น สนามกีฬา สนามเด็กเล่น ทางบริษัทมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เช่น การแข่งกีฬา การเที่ยวพักผ่อนประจำปีของบริษัท จัดให้กับคนงาน จึงทำให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากที่สุด ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ายังไม่มีผู้ใดศึกษาคุณภาพชีวิตของคนงานโรงโม่หิน แต่มิงงานวิจัยของจิราพร ขอบแตง (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรห้างหุ้นส่วนกรกลไกจำกัด พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรห้างหุ้นส่วนกรกลไก จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในระดับมาก จะเห็นว่างานวิจัยดังกล่าวถึงแม้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจะอยู่ระดับปานกลาง แต่ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานก็อยู่ในระดับมากกว่าด้านอื่นๆ เช่นกัน และสอดคล้องกับ Walton (1973) ที่ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิตในแปดด้าน แต่การศึกษาครั้งนี้ได้นำเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานมา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ คนงานโรงโม่หินได้รับค่าตอบแทนเพียงพอกับรายจ่ายของครอบครัว ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คนงานโรงโม่หินมีความมั่นใจเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน มีการบำรุงรักษาวัสดุ อุปกรณ์



เครื่องมือ เครื่องจักร ให้อยู่ในสภาพดี และพร้อมที่จะใช้งานได้อยู่เสมอ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน คนงานโรงโม่หินมีการทำงานที่มั่นคง สามารถเป็นหลักให้แก่ครอบครัวได้ มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาปรับเงินเดือนอย่างยุติธรรม ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น คนงานโรงโม่หินมีความรู้สึกว่าคุณค่า มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บริษัท เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทอยู่เสมอ ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม คนงานโรงโม่หินมีภาระหน้าที่ในการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของคนในครอบครัว รวมทั้งภาระหน้าที่ในการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของตนเอง

4. ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน มีการสั่งงานไม่เป็นไปตามขั้นตอน มีผู้ออกคำสั่งหลายคน ทำให้มีปัญหาในการทำงาน สภาพการทำงานเป็นการทำงานในภาคสนามทำให้อาจมีปัญหาในเรื่องของการสื่อสาร การจัดการเรื่องการตักหิน และการขังหินใช้เวลานาน รวมทั้งมีการแข่งชิงในการตักหิน ด้านการทำงาน สภาพแวดล้อมในบริเวณโรงโม่หินมีฝุ่นละอองมาก เพราะกิจกรรมที่ทำในโรงโม่หินจะมีการระเบิดหิน ย่อยหินให้เป็นขนาดต่างๆ รวมทั้งมีการตัก และขนหินเพื่อนำไปส่งลูกค้าทำให้มีฝุ่นละอองในขั้นตอนต่างๆ จำนวนมาก มีการฉีดพ่นน้ำเพื่อลดฝุ่นละอองแต่ยังไม่เพียงพอ พนักงานบางคนปฏิบัติงานไม่เต็มที่ ภาระหน้าที่ของแต่ละคนแตกต่างกัน บางแผนก เช่นแผนกพนักงานขับรถ รายได้จะขึ้นอยู่กับจำนวนเที่ยวที่ขนหิน ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพราะถ้าทำได้มากก็ได้เงินมากตามไปด้วย แต่บางแผนก เช่น ช่างซ่อมบำรุง ที่ทำงานมีเงินเดือนแน่นอน จึงมีบางคนที่จะทำงานไม่เต็มที่ก็ได้ เพราะทำเท่าไรก็ได้ค่าตอบแทนเท่าเดิม ซึ่งปัญหาและอุปสรรคในการทำงานยังมีเรื่องเครื่องมือในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ หรือไม่พร้อมสำหรับการใช้งาน คนงานขาดการประสานงานที่ดีในแต่ละแผนก ทำให้งานเกิดความล่าช้า พนักงานบางแผนกมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการทำงาน ด้านสวัสดิการ หอพักสำหรับพนักงานทรุดโทรมมาก อาจเนื่องจากการสร้างมานาน และคนงานพักฟรี จึงมีความรู้สึกไม่ใช่ว่าของตนเอง ทำให้ไม่ช่วยกันดูแลรักษา หรือซ่อมบำรุง ส่วนข้อเสนอแนะในการทำงาน คนงานต้องการโบนัสในแต่ละปี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ พนักงานต้องมีความรัก ความสามัคคีกัน เพราะบริษัทอยู่ได้พนักงานก็อยู่ได้ รวมถึงควรมีการสั่งงานเป็นขั้นตอน โดยผ่านหัวหน้าแผนก เพื่อความเข้าใจในการทำงาน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จะเห็นว่าคนงานโรงโม่หินยังมีความต้องการสวัสดิการบางอย่างเพิ่ม เพื่อให้ตนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น

5. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 คนงานไทยโรงโม่หินบริษัทศิลามาตรศรี จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่แตกต่างกัน โดยพบว่าคนงานไทยที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานโรงโม่หินบริษัทศิลามาตรศรี จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นอาจเป็นเพราะในโรงโม่หินมีงานหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นงานแม่บ้านที่ดูแลทำความสะอาดสำนักงาน งานสำนักงานที่ทำเอกสารอยู่ใน



สำนักงาน งานรักษาความปลอดภัยดูแลความปลอดภัยในโรงโม่หิน ช่างซ่อมบำรุงทำงานในอาคารหรือนอกสถานที่ จึงทำให้คนงานโรงโม่หินที่มีเพศมีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยแต่ละคนมีภาระงานที่เหมาะสมกับตนเอง เหมาะกับกำลัง ความสามารถของตนเอง รวมถึงมีรายได้เมื่อเทียบกับภาระงานแล้วเหมาะสม ทำให้คนงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละคนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ จิราพร ขอบแต่ง (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางหุ่นส่วนกรกลไกจำกัด ที่พบว่าบุคลากรทางหุ่นส่วนกรกลไก จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และณัฐพล ส่วนลา (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยสายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สิน ของบริษัท สยาม แอดมินิสเทรทีฟ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่พบว่า เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยสายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

แต่ในส่วนตัวแปรแผนกที่สังกัด พบว่า คนงานไทยที่มีแผนกที่สังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 1 คือ คนงานที่อยู่แผนกรักษาความปลอดภัย ($\bar{x} = 4.83$) มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานมากกว่าคนงานที่อยู่แผนกพนักงานขับรถและผลิตหิน ($\bar{x} = 4.00$) อาจเนื่องมาจากคนงานที่อยู่แผนกรักษาความปลอดภัยมีภาระหน้าที่ในการควบคุมดูแลคนเข้าออกบริเวณโรงโม่หิน มีการทำงานอยู่ที่ป้อม หรือขับรถดูบริเวณรอบโรงโม่หิน ทำงานอยู่ในเฉพาะบริเวณโรงโม่หินเท่านั้น แต่คนงานที่อยู่แผนกพนักงานขับรถและผลิตหินมีภาระหน้าที่ในการขับรถรับหิน ขับรถส่งหินให้ลูกค้าตามสถานที่ต่างๆ ทำงานทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่โรงโม่หิน โดยใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่ในรถ อยู่บนถนน ทำให้มีความเสี่ยงเรื่องความปลอดภัยมากกว่าคนงานที่อยู่แผนกรักษาความปลอดภัย จึงทำให้คนงานแผนกพนักงานขับรถและผลิตหินมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองน้อยกว่าคนงานที่อยู่แผนกรักษาความปลอดภัย สอดคล้องกับอรรถพร เตชะสกุล (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คนงานไทยโรงโม่หินบริษัทศิลามาตรศรี จำกัด ที่มีปัจจัยสนใจในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่แตกต่างกัน พบว่าคนงานไทยที่มีปัจจัยสนใจในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า ด้านการบริหารงาน คนงานที่มีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.64$) มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มากกว่าคนงานที่มีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.03$) และคนงานที่มีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{x} = 3.08$) ด้านลักษณะงานที่ทำ คนงานที่มีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.60$) มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มากกว่าคนงานที่มีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.00$) และคนงานที่มีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{x} = 3.23$) และด้านสวัสดิการ คนงานที่มีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมากอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.67$) มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน



ทำงานในภาพรวม มากกว่าคนงานที่มีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.02$) และคนงานที่มีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{x} = 3.40$) จากปัจจัยจูงใจในการทำงานของคนงานโรงโม่หินบริษัทศิลามาตรศรี จำกัด ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านสวัสดิการ พบว่า คนงานที่มีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมากยิ่งขึ้น มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าคนงานที่มีความคิดเห็นระดับอื่นๆ อาจเนื่องมาจาก บริษัทมีการวางระเบียบปฏิบัติหน้าที่ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่เข้าใจง่าย สามารถนำไปปฏิบัติได้ ผู้บริหารมีความเป็นธรรม มีความจริงใจ และให้ความช่วยเหลือคนงานอย่างสม่ำเสมอ มีการมอบหมายงานให้คนงานตรงกับความสามารถ ความถนัด ความสามารถ คนงานจึงปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีสวัสดิการทั้งเรื่องสุขภาพ เรื่องการลดค่าใช้จ่าย เรื่องที่พักอาศัย เรื่องนันทนาการ และเป็นหลักประกันให้กับคนงาน จึงทำให้คนงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานระดับเห็นด้วยมากยิ่งขึ้น มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าคนงานที่มีความคิดเห็นระดับอื่นๆ และยังสอดคล้องกับ ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's Two Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอร์เบอร์ก (Frederick Herzberg) ได้สรุปไว้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ ในการศึกษา คือ ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ในการศึกษา คือ ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการบริหารงาน และด้านสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย สรุปได้ว่าคนงานไทยมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ ส่วนการทดสอบสมมติฐานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร รายได้ ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่าคนงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่แผนกที่สังกัดที่ต่างกันทำให้คนงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านสวัสดิการที่ต่างกันนั้น พบว่ามีผลให้คนงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านแผนกที่สังกัดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน อาจเนื่องมาจากลักษณะการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของคนงานแต่ละแผนกแตกต่างกัน สถานที่ในการทำงานที่มีความแตกต่างกันถึงแม้ว่าจะทำงานในบริษัทเดียวกัน แผนกในสำนักงาน มีหน้าที่เกี่ยวกับงานเอกสาร สถานที่ทำงานอยู่ในตัวอาคารสำนักงาน มีห้องทำงานที่เป็นสัดส่วน แผนกรักษาความปลอดภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับการดูแล รักษาความปลอดภัย ตรวจคนเข้า คนออกจากโรงโม่หิน สถานที่ทำงานอยู่บริเวณป้อมยามด้านหน้าทางเข้าโรงโม่หิน



แผนกช่างซ่อมบำรุง มีหน้าที่ซ่อมบำรุงเครื่องมือ เครื่องจักร รถบรรทุก อุปกรณ์ ต่างๆ ของบริษัทศิลามาตรศรี จำกัด สถานที่ทำงานอยู่ในโรงซ่อมกลางแจ้งแต่มีหลังคา และทำงานนอกพื้นที่โรงไม้หิน และแผนกพนักงานขับรถ และผลิตหิน ทำงานในการการขับรถส่งหิน รถตักหิน การระเบิดหิน สถานที่ทำงานบริเวณกลางแจ้งในโรงไม้หิน และบนท้องถนนนอกโรงไม้หิน การที่แผนกที่สังกัดต่างกันทำให้คนงานโรงไม้หินมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน จึงน่าจะมาจากหน้าที่ความรับผิดชอบ สถานที่ในการปฏิบัติงาน โดยแผนกรักษาความปลอดภัยมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าแผนกอื่น เพราะทำงานอยู่ที่บ่อมยาม มีหน้าที่ในการตรวจสอบคนเข้า คนออก จากโรงไม้หิน เป็นงานที่ไม่เสี่ยงภัย แต่แผนกพนักงานขับรถและผลิตหินมีหน้าที่ค่อนข้างเสี่ยงภัยเพราะต้องขับรถบนท้องถนน หรือเกี่ยวข้องกับระเบิด กับเครื่องจักรขนาดใหญ่ ดังนั้น บริษัทควรมีการทำการประกันอุบัติเหตุให้กับคนงานที่สังกัดแผนกพนักงานขับรถและผลิตหิน เพื่อให้คนงานที่อยู่แผนกนี้มีความมั่นใจในการทำงาน ไม่ต้องวิตกกังวลเมื่อต้องขับรถไปส่งหินในพื้นที่ต่างๆ เป็นหลักประกันเรื่องความปลอดภัย

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานโรงไม้หินบริษัทศิลามาตรศรี จำกัด ตามลักษณะปัจจัยจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านสวัสดิการ ซึ่งทุกด้านทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานแตกต่างกัน ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารงาน ส่วนใหญ่คนงานได้รับความเป็นธรรม ความเสมอภาค และความช่วยเหลือจากผู้บริหาร บริษัทมีการวางระเบียบในการปฏิบัติ กำหนดหน้าที่ที่ชัดเจน แต่การเปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับงาน และการเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในด้านของผู้ลงมือปฏิบัติงานโดยตรงยังน้อยอยู่ ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน เสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์กับงาน เพื่อคนงานจะได้รู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร รู้สึกเป็นสิ่งที่ตนเองกำหนดแนวทาง จึงทำให้ปฏิบัติตามอย่างสมัครใจ เต็มใจ และควรมีการเผยแพร่ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับคนงาน โดยอาจจะนำไปติดไว้ตามแผนกต่างๆ ทำแผ่นพับเผยแพร่ หรือเรียกประชุมคนงานเพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสารนั้นๆ

2.2 ด้านลักษณะงานที่ทำ ส่วนใหญ่คนงานทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความถนัดในงานที่รับผิดชอบ งานที่มอบหมายตรงกับความสามารถ แต่งานที่รับผิดชอบอาจจะไม่ตรงกับที่คนงานสนใจ ซึ่งงานที่สนใจนั้นอาจเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ หรือมีค่าตอบแทนที่ดี พร้อมทั้งไม่สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหารับผิดชอบได้ ดังนั้น จึงควรให้คนงานทำงานที่ถนัด ตรงความสามารถ และเป็นงานที่คนงานสนใจ ซึ่งสามารถสอบถามได้ตั้งแต่ตอนสมัครงาน ในเรื่องการแก้ปัญหาควรให้คนงานลองแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่รับผิดชอบก่อน ถ้าไม่สามารถแก้ปัญหาได้จึงให้ปรึกษาเพื่อนร่วมงาน หัวหน้าแผนก และผู้บริหาร ตามลำดับ เพื่อเป็นการฝึกให้คนงานกล้าที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเองให้ได้ และเป็นการลดภาระงานของผู้บริหารที่ต้องคอยแก้ปัญหาให้คนงานตั้งแต่เรื่องเล็ก ไปถึงเรื่องใหญ่ด้วย

2.3 ด้านสวัสดิการ ส่วนใหญ่คนงานมีประกันสังคม มีการตรวจร่างกายประจำปี มีสนามกีฬาและอุปกรณ์กีฬา เป็นเรื่องส่งเสริมสุขภาพ แต่สวัสดิการด้านรายจ่ายไม่เพียงพอกับความต้องการของคนงาน อาจเนื่องมาจากคนงานมีจำนวนมาก มีทุนหมุนเวียนในร้านค้าน้อยทำให้สินค้าที่นำมาขายในร้านค้าสวัสดิการไม่เพียงพอ รถรับส่งคนงานไม่เพียงพอ อาจเนื่องจากคนงานบางส่วนพักอาศัยอยู่ที่บ้านของตนเอง บ้านพักอยู่



ห่างไกลกันทำให้รถรับส่งไม่สามารถไปรับได้ทุกคน ดังนั้น ควรมีการเพิ่มเงินทุนในการจัดซื้อสินค้าเพื่อจำหน่ายในร้านค้าสวัสดิการ และควรแนะนำให้คนงานที่มีบ้านอยู่ทางเดียวกันกลับพร้อมกัน ทางบริษัทอาจจะช่วยค่าน้ำมันรถบางส่วนเพื่อเป็นสวัสดิการให้กับคนที่ไม่ได้ใช้บริการเรื่องรถรับ-ส่งของทางบริษัท

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานโรงโม่หินบริษัทศิลามาตราตรศรี จำกัด อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยผู้ศึกษาของเสนอแนะแต่ละด้านเพื่อให้คนงานโรงโม่หินมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ดังนี้

3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่วนใหญ่คนงานได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับรายจ่ายของครอบครัว มีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ แต่ไม่เหมาะสมกับความเสี่ยงในงานที่รับผิดชอบ อาจเนื่องจากคนงานบางแผนกมีความเสี่ยงสูงกว่าแผนกอื่นๆ แต่กลับได้รับอัตราการเพิ่มเงินเดือนเท่ากัน จึงทำให้คนงานรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่นๆ ถึงแม้ว่าจะได้รับสวัสดิการเหมือนกันแต่แผนกที่มีความเสี่ยงสูงควรได้รับสวัสดิการที่เพิ่มความมั่นใจในการทำงานให้กับคนงาน ดังนั้น ควรมีการคิดอัตราการปรับเงินเดือนโดยนำเรื่องความเสี่ยงในการทำงานของคนงานแต่ละแผนกเข้าไปคิดด้วย และควรเพิ่มสวัสดิการให้กับแผนกที่มีความเสี่ยงสูง เช่น แผนกพนักงานขับรถและผลิตหินโดยการทำประกันอุบัติเหตุ หรือประกันชีวิตให้กับคนงานที่ทำงานในแผนกดังกล่าว เพื่อเป็นการเพิ่มความมั่นใจเพิ่มกำลังใจ ในการทำงานของคนงานที่มีความเสี่ยงสูง

3.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่วนใหญ่คนงานมั่นใจในเรื่องความปลอดภัย เพราะมีการบำรุงรักษาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ให้อยู่ในสภาพดีและมีความพร้อมที่จะใช้งานได้อยู่เสมอ แต่ป้ายแจ้งเตือนความปลอดภัยในการทำงานมีน้อย สถานที่ทำงานและลักษณะงานมีผลต่อสุขภาพจิตในการทำงาน อาจเนื่องมาจากป้ายแจ้งเตือนไม่สามารถนำไปติดทั่วบริเวณโรงโม่หินได้ บางแผนกไม่มีอาคารสำนักงานของแผนก เพราะต้องทำงานกลางแจ้ง บริเวณโรงโม่หินมีฝุ่นค่อนข้างมาก ทำให้คนงานที่ต้องทำงานในที่โล่งแจ้งมีความกังวลเรื่องสุขภาพส่งผลถึงสุขภาพจิตในการทำงานด้วย ดังนั้น ควรมีการจัดทำป้ายแจ้งเตือนต่างๆ เป็นสติ๊กเกอร์เพื่อนำไปติดไว้ฝาผนัง เสา รถบรรทุก ให้คนงานได้ทราบถึงการแจ้งเตือนต่างๆ รวมทั้งต้องติดไว้กับเครื่องมือที่จำเป็นต้องแจ้งเตือนด้วย และควรมีการรดน้ำ หรือทำสเปรย์น้ำเพื่อลดปริมาณฝุ่นละอองลง มีการวิ่งร่อนน้ำเพิ่มมากขึ้น มีการอบรมการปฏิบัติตนเมื่อเข้ามาทำงานในพื้นที่โรงโม่หินเพื่อให้คนงานทราบและปฏิบัติตามอย่างถูกต้องหลักสุขภาพที่ดี

3.3 ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ส่วนใหญ่คนงานสามารถเป็นหลักให้กับครอบครัวได้ดี มีความใจในการทำงานกับบริษัท แต่การก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นเรื่องยาก บางครั้งมีการเปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงานทำให้คนงานรู้สึกกดดัน อาจเนื่องมาจากการทำงานเป็นรูปแบบบริษัทที่ทำงานกลางแจ้ง เป็นงานที่ต้องใช้แรงงาน ใช้ความชำนาญเฉพาะด้าน ทำให้ไม่มีลำดับตำแหน่งในการทำงานมากนัก แต่ละแผนกจะมีหัวหน้าแผนก รองหัวหน้าแผนก และคนงานในแผนก แต่ละคนจะแตกต่างกันที่เงินเดือน จึงทำให้คนงานรู้สึกว่าก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นทำได้ยาก การทำงานของบริษัทขึ้นอยู่กับการต้องการซื้อหินเป็นส่วน



หนึ่งในการกำหนดแนวทางในการทำงาน เพราะถ้ามีความต้องการซื้อสินค้าจำนวนมาก ทำให้ต้องเร่งผลิตสินค้า เร่งขนส่งสินค้าให้เพียงพอความต้องการลูกค้า ดังนั้น ควรมีการแบ่งคนงานตามระดับเงินเดือน โดยแต่ละแผนกยังคงมีหัวหน้าแผนก รองหัวหน้าแผนก และคนงานในแผนกเช่นเดิม แต่ให้แบ่งคนงานในแผนกตามอัตราเงินเดือนเป็นลำดับขั้น เมื่อคิดเงินเดือนแล้วเปอร์เซ็นต์ในการขึ้นเงินเดือนต้องนำระดับขั้นมาคิดด้วย เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับคนงาน ให้มีเป้าหมายในการก้าวไปแต่ละระดับขั้น ส่วนเรื่องการเปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงานนั้น ควรให้ผู้บริหารประชุมคนงาน และแจ้งในที่ประชุมถึงสถานการณ์ของบริษัท เพื่อให้คนงานทราบถึงความเปลี่ยนแปลง และเหตุผลที่ต้องเปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงาน

3.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่วนใหญ่คนงานรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีคุณค่า มีความกระตือรือร้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท แต่เมื่อคนงานมีปัญหา บางครั้งไม่สามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ อาจเนื่องจากเพื่อนร่วมงานบางคนไม่เข้าใจในความแตกต่าง ความรู้ความสามารถระหว่างบุคคล ดังนั้น ควรมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้กับคนงานเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้คนงานมีความรัก ความสามัคคีกัน มีความเข้าใจ สามารถให้คำปรึกษา ช่วยรับฟังปัญหาของเพื่อนร่วมงาน เช่น การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์นอกสถานที่ การจัดกิจกรรมตามประเพณีไทย วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ วันแรงงาน และมีกิจกรรมแข่งกีฬา กีฬา กิจกรรมสันทนาการ เป็นต้น

3.5 ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ส่วนใหญ่คนงานเห็นว่าภาระหน้าที่ของตนไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของตนเอง และของคนในครอบครัว แต่ก็ไม่มีเวลาว่างมากพอที่จะมาทำงานอดิเรก หรือกิจกรรมที่ชื่นชอบ มีการแบ่งเวลาให้ครอบครัวกับสังคมไม่เหมาะสม อาจเนื่องมาจากภาระงานที่รับผิดชอบของบางแผนกเป็นงานที่ต้องใช้แรงงาน ทำให้เมื่อเลิกงานแล้วต้องการนอนพัก ไม่อยากทำกิจกรรมใด ไม่มีความพร้อมในการไปช่วยงานสังคม ดังนั้น ควรมีการปรับเปลี่ยนงานอดิเรก หรือเปลี่ยนงานที่ชื่นชอบ เช่น จากการปลูกต้นไม้ หรือการปั่นจักรยาน มาเป็นงานอดิเรกที่ไม่ต้องใช้แรง เช่น การอ่านหนังสือ การดูทีวีกับครอบครัว ส่วนเรื่องการแบ่งเวลาให้กับสังคมก็เข้าไปช่วยงานสังคมด้านที่ไม่ต้องใช้แรง อาจจะเป็นการช่วยติดต่อประสานงาน เป็นต้น

4. ปัญหาและข้อเสนอแนะของคนงานโรงโม่หินบริษัทศิลามาตรศรี จำกัด โดยคนงานส่วนใหญ่มีปัญหา/อุปสรรคในการทำงานเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานมีฝุ่นละอองมาก ทางบริษัทควรมีการฉีดพ่นน้ำเมื่อเครื่องจักรโม่หินทำงาน และควรให้รถน้ำฉีดพ่นน้ำเพิ่มมากขึ้นจากฉีดทุก 2 ชั่วโมง ปรับเป็นฉีดทุกชั่วโมง หรือทุกครึ่งชั่วโมง เพื่อช่วยลดปัญหาเรื่องฝุ่นละออง ส่วนการสั่งงานไม่เป็นไปตามขั้นตอน บริษัทควรมีการสั่งงานตามลำดับขั้น ซึ่งแต่ละแผนกจะมีหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนก เมื่อมีงานที่เกี่ยวข้องกับแผนกต่างๆ ผู้บริหารควรสั่งงานระดับหัวหน้าแผนก เพื่อให้หัวหน้าแผนกไปกระจายงานให้กับลูกน้องต่อไป นอกจากนี้ คนงานส่วนใหญ่เสนอแนะเรื่องควรมีโบนัสให้กับพนักงาน บริษัทควรมีการเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับคนงาน เมื่อพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนพิเศษ เช่น เงินโบนัส หรือมีการให้รางวัลกับพนักงานดีเด่น เป็นต้น ส่วนการทำให้คนงานมีความรัก ความสามัคคีกัน บริษัทควรมีการกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้กับคนงาน ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมตามเทศกาลต่างๆ หรือการพาคนงานไปพักผ่อนในแต่ละปี เพื่อให้คนงานเกิดความคุ้นเคยกัน ความสนิทสนมกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อเกิดปัญหา



References

- Boonplang, N. (2009). *The Relationship between Health Beliefs and Health Behaviors in Silicosis Prevention among Mill Stone Laborers in Muang District, Surin Province*. Master of Sciences (Public Health Sciences) Thesis, Surindra Rajabhat University.
- Choptang, C. (2010). *Quality of Employee's Working Life in the Kom Kon Ki Part., Ltd.* Master of Arts (Political Sciences) Independent Study, Kasetsart University.
- Deethae, L. (2008). *The Relationships between Knowledge, Attitude, Dust Protection Behaviors and Health Status among Workers in Stone Grinding Mill Factories*. Master of Nursing Sciences (Community Nurse Practitioner) Thesis, Nasesuan University.
- Jariyaaekkapas, J. (2014). *The Impacts of Stone Grinding Mills on People Living in Huay Kapi Sub-district, Amphoe Muang, Chonburi Province*. Master of Political Administration (General Administration) Special Problem, Burapha University.
- Kagohnnan, N. (2008). *Organizational Behaviors*. Bangkok: Se-education.
- Ladnamhin, P. (2010). *Quality of Life Developmement Strategy of Work Performance of the Employees at Phuthappha Gold Mine Thunkham Company Limited, Kaolaung Sub-district, Wangsaphung District, Loei Province*. Master of Arts (Development Strategy) Thesis, Loei Rajabhat University.
- Martsri, P. (2014). Executive of Sila Martsri Stone Mill Co., Ltd. *Interview*, September 18, 2013.
- Ngernphat, P. (2000). *Factors Influencing Proponents' Behavior in Environmental Impacts Protection and Mitigation from Stone Crushing Plants: Case Study in Saraburi, Chonburi, Ratchaburi, and Lumpang Province*. Master of Sciencs (Technology of Environmental Management) Thesis, Mahidol University.
- Patamak, C. (2005). "The Evaluation Pulmonary Function in Officers and Workers of Grind-stone Factory in Srakaew Province" *HCU. Journal*. 9 (17): 12-19.
- Phonthip, V. (2007). *Quarrying Business and Conflict in Mae Ho Phra Sub-district Community, Mae Taeng District, Chiang Mai Province*. Master of Arts (Political Economy) Independent Study, Chiang Mai University.
- Pimollikhit, T. (2005). *Social, Economic and Environmental Changes of Community from Quarry Industry: A Case Study of Ban Puan, Nong-ong Sub-district, U-Thong District, Suphan Buri Province*. Master of Arts (Man and Environment Management) Independent Study, Chiang Mai University.



วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย

Suan Sunandha Academic & Research Review

- Ruangtaweep, Y. (2009). *Effects of Paticulate from A Crushing Plant on Students' Health: Case Study of Scschool in Thung Luang Subdistrict, Pak Tho District, Ratchaburi Province*. Master of Sciences (Environmental Sciences) Thesis, Silpakorn University.
- Sounla, N. (2010). *The Security Officers' Quality of Work Life in Property Transport Operations Line of Siam Administrative Management Co.,Ltd. (SAMCO)*. Master of Arts (Development Social Sciences) Independent Study, Kasetsart University.
- Supain, W. (2003). *Health Impact of People from a Quarry in Mae LaNoi Sub-district, Mae La Noi District, Mae Hong Son Province*. Master of Public Health Independent Study, Chiang Mai University.
- Techasakul, A. (2010). *Work Quality of Life for Officers in Main Office, Electricity Generating Authority of Thailand*. Master of Business Administration (Management) Independent Study, Kasetsart University.
- Thainam, N. (2009). *The Spread of Small Dust from Stone Crushing Plants in Na Klang District, Nong Bua Lamphu Province*. Master of Sciences (Environmental Management) Independent Study, Mahasarakham University.
- Walton, R.E. (1973). "Quality of Working Life: What is It?." *Slone Management Review* 15: 12-16.
- Walton, R.E. (1975). "Criteria for Quality of Work Life." *The Quality of Work Life*. New York: Free Press.