

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพชีวิตมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน “คุณภาพชีวิต” ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Quality of life” ซึ่งเป็นคำที่พัฒนาขึ้นมาใหม่โดยคำเดิมจะใช้คำว่า “การมีชีวิตที่ดี: Good life” หรือ “การกินดีอยู่ดี: Well Being” ซึ่งสองคำหลังนี้หากพิจารณาถึงความหมายก็อาจสรุปโดยรวมได้ว่า หมายถึง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั่นเอง (นิสารัตน์ ศิลปเดช, 2540, หน้า 18)

นักวิชาการให้ความเห็นว่า มนุษย์ควรมีพื้นฐานคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขใน 4 มิติดังนี้ สุขภาวะทางกาย physical well-being สุขภาวะทางอารมณ์ emotional well-being สุขภาวะทางจิตวิญญาณ spiritual well-being สุขภาวะทางสังคม social well-being เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญ และเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า การทำงานในปัจจุบันทุกคนต้องเข้าสู่ระบบการทำงานเพื่อได้มาซึ่งรายได้ในการเลี้ยงชีพและตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เมื่อต้องทำงานในระบบที่ทำงานจึงควรมีสภาวะการณ์ที่เหมาะสม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547, หน้า 18)

คุณภาพชีวิตของบุคคลจึงครอบคลุมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีความสำคัญ 2 ประการด้วยกันคือ ประการแรก คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ชอบธรรมและเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ประการที่สอง คุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้นจะเกี่ยวข้องกับผลผลิตที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลผลิตที่สูงขึ้นด้วยนั้นสามารถอยู่รวมกันได้อย่างสันติและเป็นสิ่งที่มาเสริมแรงซึ่งกันและกัน คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นกลุ่มของวิธีการหรือเทคโนโลยีที่ทำให้สภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลให้มีผลผลิตที่มากขึ้น และลูกจ้างมีความพอใจเพิ่มขึ้น ซึ่งวิธีการดังกล่าวจะแตกต่างจากความพยายามอื่นที่จะพัฒนาผลิตภัณท์หรือองค์การตรงที่คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะเน้นผลลัพธ์สำหรับลูกจ้างแทนที่จะเน้นสำหรับฝ่ายจัดการ วิธีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจะครอบคลุมถึงการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม การปรับปรุงโครงสร้าง การปรับปรุงงานให้น่าทำมากขึ้น นวัตกรรมระบบ การให้รางวัล และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความสอดคล้องกับความต้องการที่จำเป็นของลูกจ้างในการทำงาน (กนกพรธณ จันทรวงษ์, 2550, หน้า 1-2)

การเติบโตของอุตสาหกรรมในรูปแบบต่างๆ ทั้งอุตสาหกรรมการผลิต การขนส่งและการบริการที่สามารถพบเห็นได้ในปัจจุบันนี้มีบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะด้านแรงงาน บทบาทของอุตสาหกรรมที่มีต่อแรงงานก็คือการจ้างงานจำนวนมาก ในวงการอุตสาหกรรมนั้นถือว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่ง ซึ่งจะมีผลทำให้อุตสาหกรรมนั้นได้รับการพัฒนามากหรือน้อย เพราะการพัฒนาอุตสาหกรรมโดยความหมายที่แท้จริงแล้วมิได้หมายความว่ามีการเปลี่ยนแปลงในด้านการนำความรู้ใหม่ๆทางเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มากที่สุดเท่านั้น แต่ยังหมายความรวมถึงการพัฒนาตัวบุคคลที่ทำงานเกี่ยวข้องในงานนั้น ให้รู้จักที่จะปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ชีวิตการทำงานในทางที่ดีและมีความสุข ซึ่งก็คือการมุ่งไปสู่สิ่งๆที่เรียกว่าการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั่นเอง (รติยา นิตย์ภิรมย์, 2548, หน้า 30-32)

ผลจากการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมที่ต้องการใช้แรงงานจำนวนมาก ดังกล่าวแล้ว ก่อให้เกิดโอกาสในการทำงานของแรงงานสตรี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากชนบทที่มีรายได้ต่ำ ครอบครัวฐานะยากจน และมีว่างงานช่วงนอกฤดูกาลเพาะปลูก ในขณะที่รายได้จากการทำงานในเขตกรุงเทพและปริมณฑลมีอัตราค่าจ้างสูงกว่า และมีความสม่ำเสมอมากกว่าการทำงานในภูมิภาคของตน โดยแรงงานสตรีมีจุดเด่นที่ความละเอียดรอบคอบ เหมาะกับงานที่ต้องการความละเอียดของงานค่อนข้างมาก ทำให้แรงงานสตรีเข้ามามีบทบาทในภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น (กันยา หมอชาติ, 2550, หน้า 1-2)

สถานการณ์การทำงานของสตรีในปัจจุบันเป็นผลมาจากการส่งเสริมและพัฒนาสตรี ในรอบ 11 ปี (พ.ศ 2538-2549) ประเทศไทยได้ดำเนินการพัฒนาสตรีอย่างต่อเนื่อง มีผลทำให้สตรีเข้าสู่ระบบแรงงานมากขึ้นและมีโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพได้หลากหลายสาขามากขึ้น ซึ่งแตกต่างไปจากในอดีต ที่สตรีจะมีอาชีพจำกัดอยู่ในบางสาขาที่สังคมไทยดั้งเดิมเห็นว่าเหมาะสม ความเป็นหญิง การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พบว่า มีแรงงานในระบบจำนวน 36,608,449 คน แบ่งเป็นแรงงานชาย 20,220,521 คน คิดเป็นร้อยละ 55 แรงงานหญิง 16,387,929 คน คิดเป็นร้อยละ 45 ของแรงงานในระบบทั้งหมด โดยภาคเกษตรกรรมมีแรงงานสตรี ร้อยละ 42.6 แรงงานชาย ร้อยละ 57.4 ส่วนแรงงานนอกภาคเกษตรกรรมมีแรงงานสตรี ร้อยละ 47.52 แรงงานชาย ร้อยละ 52.48 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2549)

จากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงานในระบบจำนวน 753,014 คน เป็นแรงงานชาย 387,062 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 และแรงงานหญิง 365,952 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 โดยผู้มีส่วนทำส่วนใหญ่เป็นผู้ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตจำนวน 316,496 คน คิดเป็นร้อยละ 42 ของกำลังแรงงานในจังหวัด

สมุทรปราการ (สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรปราการ, ตุลาคม 2551) และแรงงานดังกล่าว เป็นผู้ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการรวมจำนวน 93,900 คน แบ่งเป็นนิคมอุตสาหกรรมบางปูจำนวน 68,300 คน (ส่วนงานกำกับประกอบการประกอบกิจการ นิคมอุตสาหกรรมบางปู, 2551) และนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจำนวน 25,600 คน (ส่วนงานกำกับประกอบการประกอบกิจการ นิคมอุตสาหกรรมบางพลี, 2551) ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการทั้ง 2 แห่งนี้มีแรงงานสตรีจำนวน 51,220 คน คิดเป็นร้อยละ 54.54 ของจำนวนแรงงาน

จะเห็นได้ว่า ในทศวรรษที่ผ่านมาแรงงานสตรีได้เข้ามาสู่ระบบอุตสาหกรรมมากขึ้น ผู้หญิงได้เข้ามามีส่วนในการสร้างสรรค์เศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมาก จึงเกิดการเห็นความสำคัญและบทบาทของแรงงานสตรีที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศอย่างเท่าเทียมกับบุรุษ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาค่าจ้างระหว่างหญิงและชายแล้ว พบว่า แรงงานชายได้รับค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยสูงกว่าแรงงานหญิงอยู่ถึง ร้อยละ 12.37 ในปี 2541 และปรับลดลงเป็นร้อยละ 4.71 ในปี 2549 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ไตรมาส 4, 2549) แสดงให้เห็นว่า แรงงานสตรีได้รับการยอมรับในด้านสถานภาพและประสิทธิภาพของการทำงานมากขึ้นเป็นลำดับ ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของสตรีก็น่าจะสูงขึ้นเช่นกัน

ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของสตรี เนื่องจากเห็นว่าแรงงานเกือบครึ่งหนึ่งของแรงงานทั้งหมดเป็นแรงงานสตรี และนอกเหนือจาก การทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งปัจจัยในการยังชีพของตนเองและคนในครอบครัวแล้ว สตรียังมีบทบาทอย่างสำคัญในการบริหารจัดการครอบครัว ทั้งในด้านอาหารการกิน การอบรมเลี้ยงดูบุตร-ธิดา และการดูแลทรัพยากรของครอบครัว คุณภาพชีวิตการทำงานของสตรีจึงหมายถึงคุณภาพชีวิตของประชาชนในประเทศด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เลือกทำการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อให้ได้ทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีและนำข้อมูลที่ได้รับไปนำเสนอให้มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีให้สูงขึ้นต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามตัวแปร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ประสิทธิภาพในการทำงาน และสถานที่ตั้งของที่ทำงาน

3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

## สมมติฐานของการวิจัย

พนักงานสตรีที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ประสิทธิภาพในการทำงาน และที่ตั้งของสถานที่ทำงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

### 1. ด้านประชากร

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานสตรีที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 2 แห่ง รวมทั้งสิ้น 51,220 คน ประกอบด้วย พนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จำนวน 38,850 คน (ส่วนงานกำกับประกอบการประกอบกิจการ นิคมอุตสาหกรรมบางปู , 2551) และพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จำนวน 12,370 คน (ส่วนงานกำกับประกอบการประกอบกิจการ นิคมอุตสาหกรรมบางพลี, 2551)

### 2. ด้านเนื้อหาหรือตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

#### 2.2 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

2.2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสตรีที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ประสิทธิภาพในการทำงาน และที่ตั้งของสถานที่ทำงาน

2.2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) คือคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วยคุณภาพชีวิตการทำงานใน 7 ด้าน ผู้วิจัยได้ประยุกต์มาจากแนวคิดของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO, 1984) วอลตัน (Walton, 1973) อัมสท็อด (Umstot, 1984) ฮิวและคัมมิง (Huse and Cuming, 1985) เฮอริคและแมคคาบี (Herrick & Maccaby, 1975) ดังนี้

2.2.2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2.2.2.2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

2.2.2.3 โอกาสในการพัฒนาความสามารถ

2.2.2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

2.2.2.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

2.2.2.6 ประชาธิปไตยภายในองค์กร

2.2.2.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

### 3. ด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยเรื่องนี้อยู่ระหว่าง กุมภาพันธ์ ถึง สิงหาคม พ.ศ. 2552

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ โดยบูรณาการมาจากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านดังที่กล่าวมาแล้วมากำหนดเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1.1

### ตัวแปรต้น

#### ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสตรี ในนิคมอุตสาหกรรม

1. อายุ
2. สถานภาพสมรส
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
4. รายได้ต่อเดือน
5. ประสบการณ์ในการทำงาน
6. ที่ตั้งของสถานที่ทำงาน



### ตัวแปรตาม

#### คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน สตรีในนิคมอุตสาหกรรม

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ประชาธิปไตยภายในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง สภาพการณ์ที่บุคคลมีความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองที่ดีในการปฏิบัติงาน ในที่นี้ หมายถึง สภาพการณ์ที่ พนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ มีความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองที่ดีในด้านต่างๆ 7 ด้าน อันส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) **ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** หมายถึง การที่พนักงานหรือลูกจ้างได้รับรายได้หรือค่าตอบแทนที่เพียงพอ โดยพนักงานมีความรู้สึกว่าจะเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ

2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานควรมีการกำหนดมาตรฐานในด้านความปลอดภัยของอาคารสถานที่ และมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานอย่างเหมาะสม

3) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ หมายถึง โอกาสในการใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ อันจะนำมาซึ่งความรู้สึกรักมีคุณค่าในตัวเอง

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกมั่นคงในอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ในองค์กร โดยพนักงานรู้สึกว่าการให้โอกาสที่จะก้าวหน้าในสายอาชีพของงานในการทำงานในองค์กรนั้นๆ ในอนาคต

5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน หรือการทำงานร่วมกัน

6) ประชาธิปไตยภายในองค์กร หมายถึง การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงานเคารพในสิทธิของตัวเองและผู้อื่น ให้ความเสมอภาคในด้านต่างๆ และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น

7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิตทั้งเวลาในด้านหน้าที่การงาน การเดินทาง เวลาสำหรับครอบครัว เวลาส่วนตัว และเวลาพักผ่อน

**พนักงานสตรี** หมายถึง บุคลากรที่เป็นสตรีที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่างๆ ในที่นี้หมายถึง พนักงานสตรีที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

**อุตสาหกรรม** หมายถึง การผลิตสิ่งของให้มีมูลค่าสูงขึ้น โดยทำการผลิตเป็นจำนวนมากเพื่อมุ่งหวังผลกำไร ในที่นี้หมายถึง อุตสาหกรรมประเภทต่างๆที่มีการผลิตอยู่ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

**นิคมอุตสาหกรรม** หมายถึง เขตพื้นที่ ที่ได้รับการกำหนดไว้เป็นพิเศษสำหรับการประกอบการอุตสาหกรรมและกิจการต่อเนื่องของจังหวัดนั้นๆ ในที่นี้หมายถึง นิคมอุตสาหกรรมบางปู และนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

## **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรี ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

2. ทำให้ทราบข้อมูลอันเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของพนักงานสตรี และเพื่อกำหนดนโยบายที่เหมาะสมต่อแรงงานสตรีที่ปฏิบัติงานในนิคม  
อุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการต่อไป

3. เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องของผู้สนใจต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี