

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพชีวิตมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและสังคม คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์กำหนด สร้างขึ้น และขวนขวยให้ได้มาด้วยตัวของมนุษย์เอง และยังเป็นเกณฑ์หรือมาตรฐานที่จะทำให้มนุษย์ได้พัฒนาตนองไปสู่ปีหมายที่พึงปรารถนา บุคคลและครอบครัวที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมมีปีหมายในการดำเนินชีวิตให้ดีขึ้นในทุกๆ ด้านอยู่ตลอดเวลา เป็นดังนี้ ด้านความรู้ความสามารถ การศึกษา อาชีพ รายได้ ที่อยู่อาศัย สุขภาพอนามัย คุณธรรมจริยธรรม ฯลฯ คุณภาพเหล่านี้ย่อมมีผลต่อความสามารถในการปรับปรุงตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อม ให้เกิดคุณค่าหรือประโยชน์สูงสุด ปัญหาด้าน ฯ ในสังคมก็จะลดลงหรือหมดไปได้ ที่พuhn เห็นเชิงประจักษ์ ได้แก่ ปัญหาครอบครัว ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ส่วนประเทศที่มีประชากรด้อยคุณภาพมักจะประสบกับปัญหาความล่าช้าหรือความล้มเหลวในการพัฒนาประเทศ ซึ่งจะเป็นปัญหาต่อเสถียรภาพ ความมั่นคง และความปลอดภัยของประเทศ ดังนั้นประเทศทั้งหลาย จึงใช้ความพยายามกันอย่างเต็มที่ในการที่จะปรับปรุงพัฒนาประชากรของตนให้มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นจนถึงระดับมาตรฐานที่สังคมต้องการ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้บุคคลมีการดำรงชีวิตในแนวทางที่ดี และใช้วิธีการอันชอบธรรมในการสนับสนุนความต้องการในด้านต่าง ๆ ของตน โดยไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเองและผู้อื่น รวมทั้งช่วยให้บุคคลและสังคมเกิดความเจริญก้าวหน้า มีความสุข สมบูรณ์ และเกิดความมั่นคงปลอดภัยไปพร้อมๆ กัน (นิศารัตน์ ศิคปเดช. 2540, หน้า 66 – 67)

อย่างไรก็ดี คุณภาพชีวิตของบุคคลจะครอบคลุมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย เพราะมนุษย์ทุกคนจำเป็นต้องประกอบอาชีพการทำงานเพื่อเลี้ยงชีวิตของตนเองและครอบครัว คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญ 2 ประการด้วยกันก็คือ ประการแรก คุณภาพชีวิตในการทำงาน! เป็นสิ่งอันชอบธรรมและการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ประการที่สอง คุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้นจะเกี่ยวข้องกับผลผลิตที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลผลิตที่สูงขึ้นด้วยนั้นสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ และเป็นสิ่งที่มาเสริมแรงซึ่งกันและกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกลุ่มของวิธีการหรือเทคโนโลยีที่ทำให้สภาพแวดล้อมการทำงาน

ส่งผลให้มีผลิตภาพเพิ่มขึ้น และลูกจ้างมีความพอใจเพิ่มขึ้น ซึ่งวิธีการดังกล่าวจะแตกต่างจากความพยายามอื่นที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือองค์กรตรงที่คุณภาพชีวิตในการทำงานจะเน้นที่ผลลัพธ์ สำหรับลูกจ้างแทนที่จะเน้นสำหรับฝ่ายจัดการ ซึ่งวิธีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจะครอบคลุมการแก้ไขปัญหาแบบมีส่วนร่วม การปรับปรุงโครงสร้าง (work restructuring) การปรับปรุงงานให้น่าทำขึ้น (job enrichment) นวัตกรรมระบบการให้รางวัล และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน กิจกรรมในองค์กรที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การจัดโครงสร้างงานใหม่ การปรับปรุงผลตอบแทน และการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (ประกิต แสงเมือง, 2547, หน้า 1)

คุณภาพชีวิตเป็นเป้าหมายสำคัญในการทำงานของคนในองค์กร เพราะการทำงานทำให้มีรายได้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต ฉะนั้นรายได้จะเกิดขึ้นก็จากการทำงาน โดยที่คนทำงานนั้นมีใช้ต้องการเพียงรายได้แต่อย่างเดียว หากการทำงานแล้วเกิดได้รับอันตรายก็ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตดีได้ ในปัจจุบันจึงมีนักวิชาการ ผู้นำสหภาพแรงงาน ผู้บริหาร และบุคลากรของรัฐ หันมาเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมการทำงานมากขึ้น เพราะการทำงานไม่เพียงแต่ใช้เวลาส่วนใหญ่องชีวิตมนุษย์เท่านั้น แต่ยังมีหน้าที่พื้นฐานต่อชีวิตของบุคคลในสังคม ปัจจุบันหลายประการ ได้แก่ ประการแรก การทำงานเป็นวิถีชีวิต หรือเป็นสิ่งที่บุคคลปฏิบัติเพื่อการยังชีพ เพราะการทำงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้ในรูปของเงินตรา หรือผลตอบแทนทางด้านเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ อันนำมาซึ่งอาหาร ศิลปะ และบริการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีพ และอีกหนึ่งสาเหตุที่สำคัญคือ การทำงานเป็นการสร้างรายได้ ประการที่สองการทำงานให้เอกสารลดลง แก่บุคคลภายในกลุ่ม เพราะการทำงานเป็นการพรรณนา หรือเป็นป้ายแสดงเครื่องหมายบุคคลทั้งในสถานที่ประกอบการงาน และโลกภายนอก ประการที่สาม การทำงานกำหนดสถานภาพทางสังคม แก่บุคคล กำหนดตำแหน่งของบุคคลในสังคม รวมทั้งกำหนดบทบาททางสังคมแก่บุคคล ซึ่งเป็นการเพื่อมโยงบุคคลในสังคมนั้นเอง ประการที่สี่ การทำงานให้แบบแผนการสามารถแก่บุคคล โดยให้กรอบสำหรับการปฏิสัมสารค์ทางสังคมแก่บุคคล หรือให้โอกาสแก่บุคคลในการปฏิสัมสารค์กับบุคคลอื่น ๆ ทั้งในบริษัท หน่วยงาน หรือองค์กร ประการที่ห้า การทำงานจะจัดระเบียบกิจกรรมทั้งหลายของชีวิตบุคคลให้สอดคล้องตามลักษณะการทำงาน โดยกำหนดลำดับของกิจกรรมให้บุคคลทราบว่าจะให้เวลาของชีวิตอย่างไร เมื่อไร ที่ไหน แบบใด ความสำคัญเหล่านี้ปัจจุบัน เรียกว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life)” (วีไพร พิริพรว, 2546, หน้า 2)

นิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ที่อยู่ภายใต้การบริหารจัดการของการนิคมแห่งประเทศไทย มีอยู่ 2 แห่ง คือ นิคมอุตสาหกรรมบางปู และนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ผู้ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ จะแบ่งการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ระดับ คือ

ระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน โดยในนิคมนิคมอุตสาหกรรมบางปูจะมีจำนวนผู้ปฏิบัติงาน 68,300 คน (ชาย 29,450 คน หญิง 38,850 คน) (สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางปู, 2552, หน้า 1-6) และในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีมีจำนวนผู้ปฏิบัติงาน 25,600 คน (ชาย 13,230 คน หญิง 12,370 คน) (สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลี, 2552, หน้า 1-6) ในชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการต้องเผชิญปัญหาที่ทางร่างกายและจิตใจ ผู้ปฏิบัติงานบางส่วนต้องใช้ชีวิตการทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ไม่ว่าจะเป็นฝุ่นละออง สารเคมี เสียงของเครื่องจักร และวิธีปฏิบัติงานที่เป็นอันตรายต่ออวัยวะร่างกาย เช่น ผิวนัง และอวัยวะอื่น ๆ ซึ่งสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายดังกล่าวแล้วย่อมก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยและก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกายและชีวิตของพนักงานบริการได้โดยเฉพาะโรคที่เกิดอันเนื่องจากการทำงาน เช่น โรคพิษตะกั่ว โรคชิลิโคลสิส (โรคปอดจากผู้คน) โรคพิษสารทำละลายต่างๆ เป็นต้น ซึ่งอันตรายที่เกิดแก่ชีวิตและร่างกายของพนักงานเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบถึงคุณภาพชีวิตทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม

นอกจากปัญหาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานแล้ว การขาดความมั่นคงในการทำงานหรือการขาดสวัสดิการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานก็มีส่วนสำคัญและเป็นอีกปัญหานึงที่เกิดขึ้นกับชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสาเหตุอาจมาจากการล่าตอนແงาน หรือเงินเดือนที่ไม่เพียงพอ ความอยุติธรรม ไม่มีความมั่นคง ขาดความเจริญก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ฯลฯ นอกจากนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานยังมีความสำคัญต่อคุณภาพและปริมาณของผลผลิต การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะทำให้คุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูง และเป็นการลดต้นทุนการผลิต เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงานของพนักงาน เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาให้ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมความร่วมมือและการสื่อสารในองค์กร รวมถึงสร้างความรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมให้เกิดแก่พนักงานในองค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานยังหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย และจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานอันก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (ประกิต แสงเมือง, 2547, หน้า 2 - 3)

ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ได้เลือกเห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในนิคมอุตสาหกรรม ตามแนววิคิตที่กล่าวข้างต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฐานะที่ผู้ปฏิบัติงานเป็น

ทรัพยากรที่มี ค่าใช้ของทุกองค์กร และเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาองค์กรที่จะขับเคลื่อนให้แต่ละองค์กรก้าวหน้า ทันสมัย และประสบความสำเร็จในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อตอบคำถามว่า สถานประกอบการต่าง ๆ ที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรม มี การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และแตกต่างกันหรือไม่ตาม ตัวแปรต่าง ๆ ที่สนใจ ทั้งนี้เพื่อที่จะได้นำข้อมูลไปเสนอให้กับการนิคมอุตสาหกรรมและ ผู้บริหารสถานประกอบการ ในนิคมอุตสาหกรรมสำหรับใช้ประกอบการวางแผน ส่งเสริมและ ยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการให้ สูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
- เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัด สมุทรปราการ เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานประกอบการที่ ปฏิบัติงาน
- เพื่อศึกษาความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน ในนิคม อุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถาน ประกอบการต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

๑๘๖๙๐๘๐๒๐๑๖๗๖๙๐๙๖๙๖๙

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้

1. ด้านประชากร

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัด สมุทรปราการ จำนวน 2 แห่ง รวมทั้งสิ้น 93,900 คน ประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติงานในนิคม อุตสาหกรรมบางปู จำนวน 68,300 คน (ส่วนงานกำกับการประกอบกิจการ นิคมอุตสาหกรรมบางปู ณ ตุลาคม 2553) และผู้ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จำนวน 25,600 คน (ส่วนงานกำกับ การประกอบกิจการนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ณ ตุลาคม 2553)

2. ด้านเนื้อหาและตัวแปรที่ศึกษา

2.1 เนื้อหาที่ศึกษา คือ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในนิคม อุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

2.2 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

2.2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่

2.2.1.1 เพศ

2.2.1.2 อายุ

2.2.1.3 ระดับการศึกษา

2.2.1.4 ตำแหน่งงาน

2.2.1.5 รายได้ต่อเดือน

2.2.1.6 ประสบการณ์การทำงาน

2.2.1.7 ขนาดของสถานประกอบการที่ปฏิบัติงาน

2.2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในด้านต่างๆ 7 ด้าน ได้แก่

2.2.2.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม

2.2.2.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

2.2.2.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

2.2.2.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

2.2.2.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

2.2.2.6 ด้านประชาธิปไตยภายในองค์กร

2.2.2.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

3. ด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ระหว่าง เดือน มิถุนายน – กรกฎาคม 2554

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ” ผู้วิจัยได้ประยุกต์มาจากแนวคิดของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO, 1984) วอลตัน (Walton, 1973) อัมสท็อต (Umstot, 1984) ฮิวส์ และคัมมิง (Huse and Cumming, 1985) เอเชอริก และแมคคาบี (Herrick and Maccaby, 1975) ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ผู้ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรม
จังหวัดสมุทรปราการ

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ตำแหน่งงาน
5. รายได้ต่อเดือน
6. ประสบการณ์การทำงาน
7. ขนาดของสถานประกอบการที่
ปฏิบัติงาน



ตัวแปรตาม

การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอและ
ยุติธรรม
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ด้านประชาธิปไตยภายในองค์กร
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพชีวิตของบุคคลที่มีความสุขสมบูรณ์ ทั้งทางกาย ทางอารมณ์ ทางสังคม และทางจิตวิญญาณ หรือมีสภาพชีวิตที่มีการกินดี อร่อย หรือมีความเป็นอยู่ที่ดี ในที่นี้หมายถึง สภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีความสุขสมบูรณ์ ทั้งทางกาย ทางอารมณ์ ทางสังคม และทางจิตวิญญาณ

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่บุคคลมีความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากได้รับการตอบสนองที่ดีจากการปฏิบัติงาน ในที่นี้หมายถึง สภาพการทำงานที่ ผู้ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากได้รับการตอบสนองที่ดีในด้านต่างๆ อันส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ใน 7 ด้าน ดังนี้

2.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่พนักงานหรือลูกจ้างได้รับรายได้หรือค่าตอบแทนที่เพียงพอ โดยพนักงานมีความรู้สึกว่าเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ

2.2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพเวลล่อนในการทำงานมีการกำหนดมาตรฐานในด้านความปลอดภัยของอาคารสถานที่ และมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานอย่างเหมาะสม

2.3 โอกาสในการพัฒนาความสามารถ หมายถึง โอกาสในการใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ อันจะนำมาซึ่งความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง

2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกมั่นคงในอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ในองค์กร โดยพนักงานรู้สึกว่าองค์กรให้โอกาสที่จะก้าวหน้าในสายอาชีพของงาน ในการทำงานในองค์กรนั้นๆ ในอนาคต

2.5 การมุ่งเน้นการทำงานร่วมกัน หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน หรือการทำงานร่วมกัน

2.6 ประชาธิปไตยภายในองค์กร หมายถึง การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน เก要考虑ในสิทธิของตัวเองและผู้อื่น ให้ความเสมอภาคในด้านต่างๆ และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น

2.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิตทั้งเวลาในด้านหน้าที่การงาน การเดินทาง เวลาสำหรับครอบครัว เวลาส่วนตัว และเวลาพักผ่อน

3. ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการต่างๆ ในที่นี้หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

4. ความคิดเห็น หมายถึง ความเชื่อ ความคิด ความเข้าใจเฉพาะบุคคล ที่แสดงออกโดยการพูดหรือการเขียน โดยอาศัยพื้นความรู้ประสบการณ์ สภาพแวดล้อม และข้อมูลข่าวสารที่ตนมีอยู่ในที่นี้หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

5. การส่งเสริม หมายถึง การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพที่แข็งแรง มีจิตใจที่สมบูรณ์ที่สุด ตลอดจนมีความเป็นอยู่ในสังคมที่ดี ตามสถานะที่พึงมีได้ในที่นี้หมายถึง การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

6. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากได้รับการตอบสนองที่ดีในการปฏิบัติงาน อันส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ต่อองค์กรที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ ในที่นี้หมายถึง การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ให้มีความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

7. สถานประกอบการ หมายถึง สถานที่หรือบางส่วนของสถานที่ที่มีที่ดินที่แน่นอน และมีการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ในที่นี้หมายถึง สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

8. ขนาดของสถานประกอบการ หมายถึง การแบ่งเกณฑ์ของสถานประกอบการตามจำนวนคนงานและเงินทุนในนิคมอุตสาหกรรม ตามเกณฑ์ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (2542) ในที่นี้หมายถึง ขนาดของสถานประกอบการ ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้

- ขนาดเล็ก ใช้เกณฑ์การเลือกจากจำนวนคนงานไม่เกิน 50 คน หรือเงินทุนไม่เกิน 50 ล้านบาท

- ขนาดกลาง ใช้เกณฑ์การเลือกจากจำนวนคนงานเกิน 50 คน แต่ไม่เกิน 200 คน หรือเงินทุนมากกว่า 50 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 200 ล้านบาท

- ขนาดใหญ่ ใช้เกณฑ์การเลือกจากจำนวนคนงานมากกว่า 200 คน หรือ เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท

9. โรงงานอุตสาหกรรม หมายถึง อาคาร สถานที่ หรือyanพานะที่มีการใช้เครื่องจักร มีกำลังรวมตั้งแต่ 5 แรงม้า หรือกำลังเทียบเท่าตั้งแต่ 5 แรงม้าขึ้นไป หรือใช้คนงานตั้งแต่ 7 คนขึ้น

ไปโดยใช้เครื่องจักรหรือไม่ก็ตามสำหรับทำ ผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อน ห้องสำรอง ทดสอบ
ปรับปรุง แปรสภาพ ลำเลียง เก็บรักษา หรือทำลายสิ่งใดๆ

10. นิคมอุตสาหกรรม หมายถึง เขตพื้นที่ศูนย์กลางการค้าและอุตสาหกรรม ที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจ ขนาดใหญ่ เช่น จังหวัดสมุทรปราการ นิคมอุตสาหกรรมบางปู และนิคมอุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในเขต นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อค้นพบไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพการทำงานและผลิตผลของหน่วยงาน

3. องค์ประกอบในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ยึดตามแนวคิดขององค์การ แรงงานระหว่างประเทศ (ILO, 1984) วอลตัน (Walton, 1973) อัมสท็อต (Umstot, 1984) ฮิวส์ และคัมมิง (Huse and Cumming, 1985) เฮอริก และแมคคาบี (Herrick and Maccaby, 1975) สามารถวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับข้อมูล ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปประยุกต์ใช้

4. สามารถนำข้อค้นพบที่ได้ไปเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรม