

การจัดการความเสี่ยงในอาชีพเพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต

กรุงเทพมหานคร

OCCUPATIONAL RISK MANAGEMENT FOR THE QUALITY OF LIFE OF PRIVATE COMPANIES IN BANGKOK

ปรัชญา สมสุวรรณ¹, กรเอก กาญจนโกศล²

บทคัดย่อ

บทความวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความเสี่ยงเพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานบริษัทเอกชนที่มีความเสี่ยงในอาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามสถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ทดสอบที (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One way Anova) และ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ พบว่า (1) คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชน ประกอบด้วย ด้าน ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ที่ระดับ $\bar{X} = 4.062$, S.D. = 0.363 (2) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความเสี่ยงในอาชีพของพนักงานบริษัทเอกชนกับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชนพบว่า ในภาพรวม ($R = 0.648$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การจัดการความเสี่ยงในอาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชน ด้านการระบุสาเหตุของความเสี่ยง ($R = 0.387$) ด้านการประเมินความเสี่ยงขององค์กร ($R = 0.491$) ด้านการวางแผนควบคุมความเสี่ยงระดับองค์กร ($R = 0.568$) ด้านการตอบสนองความเสี่ยง ($R = 0.584$) และด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ($R = 0.571$) โดยสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การจัดการความเสี่ยง, ความเสี่ยงในอาชีพ, คุณภาพชีวิต

¹นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (Visionary Leaders) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
²อาจารย์ที่ปรึกษาคณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The research has purposes (1) to study the quality of life of private companies in Bangkok (2) to find a relationship between the risk management for quality of life of private companies in Bangkok. The research use quantitative research methods. The populations and sample group was employees of private companies that have a career risk that affects the quality of work life. The collection method was collected by questionnaires. The answers were analyzed by the descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation, inferential statistic; T- test, one way Analysis of Variance and analyzed by the Pearson Correlation.

According to the Objective Study's Results, it found that (1) the quality of life of private companies include security environment in the workplace. The received adequate compensation and unfairly. The progress of work Security in the work. The overall level of comments at $\bar{X} = 4.062$, $SD = 0.363$. (2) The relationship between risk management in pursuit of private companies to the quality of life of private companies found that overall ($R = 0.648$) when considering each side. Risk management in a professional relationship with the living standards of workers. The specific cause of risk ($R = 0.387$) the risk assessment of the organization ($R = 0.491$) the risk of enterprise ($R = 0.568$) the risk response ($R = 0.584$) and information Technology ($R = 0.571$) in relation to the significance level of 0.05.

Keywords: Risk management, Risk professionals, The quality of life.

บทนำ

ปัจจุบันซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่ธุรกิจมีการเติบโตขยายตัวอย่างต่อเนื่อง เช่น การขยายธุรกิจในระดับภูมิภาค ไปจนถึงระดับโลก การดำเนินการทางธุรกิจหรือการปฏิบัติงานประจำวันอาจเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ส่งผลกระทบให้เกิดค่าใช้จ่าย หรือสร้างความเสียหาย หรือความล้มเหลว หรือลดโอกาสที่จะบรรลุความสำเร็จต่อการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทั้งในระดับองค์กร หรือระดับหน่วยงาน หรืออาจรุนแรงจนทำให้ธุรกิจหยุดชะงัก ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของพนักงาน ดังนั้นการตื่นตัวและตระหนักในความสำคัญของการบริหารจัดการความเสี่ยง ดำเนินการประเมินโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงในชีวิตประจำวัน และหาวิธีจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม จะเป็นหลักประกันในระดับหนึ่งว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานจะเกิดความมั่นคง

เศรษฐกิจไทยขยายตัว 2.3% ในไตรมาส 2 ต่ำสุดในรอบ 18 ไตรมาส หรือนับแต่ไตรมาส 4 ปี 2014 สาเหตุหลักที่ทำให้การขยายตัวชะลอตัวเพราะการส่งออกหดตัวต่อเนื่องตามการชะลอตัวของเศรษฐกิจโลก และผลกระทบจากความขัดแย้งระหว่างสหรัฐกับจีน ภาคการท่องเที่ยวก็ขยายตัวต่ำลงเนื่องจากการชะลอตัวของนักท่องเที่ยวจีน ส่วนปัจจัยภายในประเทศนั้นการลงทุนของเอกชนขยายตัวช้าลง โดยเฉพาะภาคการก่อสร้าง การเบิกจ่ายเงินลงทุนของรัฐวิสาหกิจก็ชะลอตัว ขณะที่การบริโภคภาคเอกชนนั้นยังคงเติบโตได้ดี โดยขยายตัว 4.4% (โตเกิน 4% มา 5 ไตรมาสอย่างต่อเนื่อง) แนวโน้มสถานการณ์เศรษฐกิจในไตรมาส 3

1) การผลิตสินค้าอุตสาหกรรมยังคงปรับตัวลดลงต่อเนื่องในเดือนกรกฎาคม โดยดัชนีการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมหดตัว 3.2% (ไตรมาส 1 -1.2%, ไตรมาส 2 -2.5%) โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ หากการผลิตภาคอุตสาหกรรมยังไม่ลดลงต่อเนื่อง อาจส่งผลต่อชั่วโมงทำงานและการจ้างงานได้ นั้นหมายความว่า รายได้ของแรงงานจะลดลง และทำให้การบริโภคภาคเอกชนชะลอตัวลงในที่สุด

2) การส่งออก (หักทองคำออก) ยังคงหดตัว 1.7% แต่ปรับตัวดีขึ้นจากครึ่งปีแรก (ไตรมาส 1 -4%, ไตรมาส 2 -5.8%) อย่างไรก็ตาม ผลกระทบจากการขึ้นภาษีตอบโต้ทางการค้าระหว่างสหรัฐและจีนน่าจะทำให้การส่งออกของไทยในช่วงปีข้างหน้ายังไม่สามารถฟื้นตัวได้

3) การท่องเที่ยวในเดือนกรกฎาคมปรับตัวดีขึ้น โดยนักท่องเที่ยวต่างชาติขยายตัวเพิ่มขึ้น 4.7% โดยเฉพาะจำนวนนักท่องเที่ยวจีนที่เข้าไทย 980,000 คน ในเดือนกรกฎาคม และหากจำนวนนักท่องเที่ยวจีนยังคงเข้ามาในระดับ 8-9 แสนคนต่อเดือน ก็น่าจะเป็นปัจจัยบวกต่อเศรษฐกิจไทยในช่วงครึ่งหลังของปีนี้ อย่างไรก็ตาม ค่าเงินหยวนที่อ่อนตัวลงอย่างมาก (ค่าเงินหยวนอ่อนลงกว่า 10% เทียบกับบาท) และเศรษฐกิจจีนที่ชะลอตัว อาจส่งผลให้นักท่องเที่ยวจีนไม่เพิ่มขึ้นมากดังที่หวังไว้

4) ด้านการบริโภคนั้นยังขยายตัวได้พอสมควร แต่การบริโภคสินค้าคงทน เช่น รถยนต์ และที่อยู่อาศัย น่าจะชะลอลงตามการชะลอตัวของทำให้สินเชื่อของสถาบันการเงินที่เริ่มเข้มงวดขึ้นเมื่อเศรษฐกิจจะชะลอตัวลง ส่วนการลงทุนนั้นคาดว่าจะอยู่ในระดับต่ำตามภาวะความไม่แน่นอนสูงและเศรษฐกิจที่ซบเซา

5) การจ้างงานเดือนกรกฎาคมปรับตัวลดลง โดยมีการจ้างงาน 37.62 ล้านคน ลดลงจากปีก่อนหน้า 1 ล้านคน กว่าครึ่งหนึ่งเป็นการลดลงของการจ้างงานในภาคการเกษตร ซึ่งน่าจะเป็นผลมาจากภาวะแล้งทำให้มีการชะลอการปลูกข้าว (หากฝนเริ่มตก และปริมาณน้ำเพิ่มขึ้นน่าจะทำให้การจ้างงานกลับมาส่วนหนึ่ง) สำหรับนอกภาคการเกษตร การจ้างงานที่ปรับลดลงมากมาจากภาคค้าส่ง/ค้าปลีก และการซ่อมยานยนต์ ภาคการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมและการก่อสร้าง (แสดงถึงภาวะการชะลอตัวของเศรษฐกิจในประเทศ) นอกจากนี้ ในภาพรวมชั่วโมงการทำงาน (การทางานล่วงเวลา) ก็ปรับลดลงอย่างต่อเนื่องนับจากต้นปี ทั้งนี้ ภาคเศรษฐกิจที่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น คือ ภาคการขนส่งสินค้า และท่องเที่ยว

6) หนี้ครัวเรือน มีแนวโน้มปรับตัวเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง ทั้งนี้ ข้อมูลล่าสุดในไตรมาส 1 ปีนี้ หนี้ครัวเรือนมีมูลค่า 12.97 ล้านล้านบาท ขยายตัวเพิ่มขึ้น 6.3% จากปีช่วงเวลาเดียวกันของปีก่อน และขยายตัวในระดับสูงใกล้ 6% ติดต่อกันนับแต่ไตรมาส 2 ปี 2018 หนี้ครัวเรือน ที่น่าเป็นกังวล คือ สินเชื่ออุปโภคบริโภค (บ้าน รถยนต์ บัตรเครดิต และสินเชื่อบุคคลอื่น ๆ) ซึ่งมีอัตราการขยายตัวสูงใกล้ 10% ทั้งนี้ ข้อมูลการปล่อยสินเชื่อของธนาคารพาณิชย์ในไตรมาส 2 พบว่า สินเชื่อบ้านและรถยนต์มีการชะลอตัวลงบ้างจากมาตรการควบคุมการปล่อยสินเชื่อของแบงก์ชาติ และการชะลอตัวของกำลังซื้อ ส่วนสินเชื่อบัตรเครดิต และสินเชื่อส่วนบุคคลนั้นยังขยายตัวต่อเนื่อง

7) หนี้เสียปรับตัวสูงขึ้นและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในภาวะที่เศรษฐกิจชะลอตัว และหากการจ้างงานยังคงปรับลดลง โดยหนี้เสียที่น่าเป็นห่วงและมีแนวโน้มปรับเพิ่มขึ้น คือ หนี้เพื่อการอุปโภคบริโภค หนี้บัตรเครดิต และหนี้เสียของธุรกิจขนาดเล็กต่าง ๆ โดยเฉพาะภาคการเกษตร และค้าปลีกรายย่อย

8) ค่าเงินบาทแข็งค่าขึ้น ขณะที่ค่าเงินของประเทศอื่น ๆ อ่อนค่าลงตามภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัวลง ค่าเงินบาทกลับมีเสถียรภาพและแข็งขึ้นเมื่อเทียบกับเงินสกุลอื่น ๆ ซึ่งการแข็งค่าของเงินบาท ส่งผลลบกับกลุ่มผู้ส่งออก ทำให้มีรายได้น้อยลง โดยเฉพาะ ผู้ผลิตและส่งออกสินค้าเกษตร สรุปว่า สถานการณ์เศรษฐกิจในภาคส่วนต่าง ๆ นั้นดูน่าเป็นห่วงและมีแนวโน้มชะลอตัว

ในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันมีการเกี่ยวข้องกับปัจจัยในประเทศและระหว่างประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากมาย การทราบถึงความเสี่ยงและความตระหนักในการบริหารจัดการความเสี่ยงของพนักงานทั่วทุกองค์กร จึงมีความสำคัญเพื่อที่จะสามารถวางแผนการด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงให้เหมาะสมกับพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชนอย่างไร จาก

เหตุผลที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษาเรื่อง “การจัดการความเสี่ยงในอาชีพเพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
- 2) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความเสี่ยงเพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์

1) การจัดการความเสี่ยงในอาชีพ หมายถึง การจัดการความเสี่ยงขององค์กร การระบุเหตุการณ์เสี่ยงที่มีโอกาสเกิดขึ้นให้มากที่สุดที่จะทำได้ ประเมินความเสี่ยง หาวิธีการตอบสนองหรือรับมือกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง พยายามลดผลกระทบของเหตุการณ์เสี่ยงเหล่านั้น และจัดหาเงินทุนสำรองให้เพียงพอครอบคลุมความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจริงนั้น การจัดการความเสี่ยง เป็นศิลป์และศาสตร์ในการระบุ ประเมิน และตอบสนองต่อความเสี่ยงตลอดวงจรชีวิตขององค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง มิติหนึ่งที่สำคัญ โดยเฉพาะในช่วงวัยแรงงานเป็นมิติที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับประเภทของงานที่ทำบุคลากรภายในองค์กรและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้เกิดความสมดุลในชีวิตของแต่ละคนทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ

ขอบเขตการวิจัย

1) ขอบเขตเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีการจัดการความเสี่ยงในอาชีพของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชน

2) ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ทำการศึกษาบริเวณเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

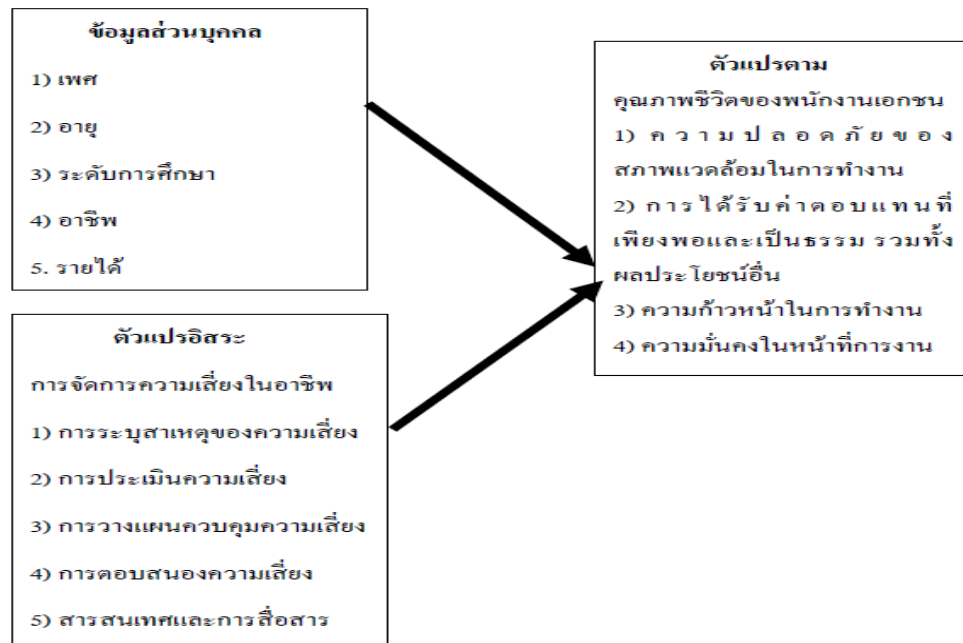
3) ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ธันวาคม 2562 – มีนาคม 2563 รวมระยะเวลา 4 เดือน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1) แนวคิดทฤษฎีการจัดการความเสี่ยงในอาชีพ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (1) การระบุสาเหตุของความเสี่ยง (2) การวางแผนความเสี่ยง (3) การประเมินความเสี่ยง (4) การควบคุมความเสี่ยง (5) การตอบสนองความเสี่ยง โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาจากผู้เชี่ยวชาญดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552, หน้า 112 ; กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ, 2554, หน้า 52 – 55 ; สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2551 ; พงศ์เทพ, 2547 ; PMBOK, 2004 ; สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2551, หน้า 1 ; กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ, 2554, หน้า 56 – 58 ; สงวน ช่างฉัตร, 2547, หน้า 13

2) แนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชนประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมรวมทั้งผลประโยชน์อื่น (3) ความก้าวหน้าในการทำงาน (4) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาจากผู้เชี่ยวชาญดังนี้ Walton, 1973, หน้า 12-16 ; Bruce and Blackburn, 1992 ; นฤค มีเพียร, 2541, หน้า 22 ; บุญแสง ชีระภากร, 2533, หน้า 7-12

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความเสี่ยงในอาชีพของพนักงานบริษัทเอกชนกับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชน

ระเบียบวิธีวิจัย

1) แนวทางการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้แนวทางการวิจัยรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการศึกษาค้นคว้าตามหลักทฤษฎี และแนวคิดต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) พื้นที่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรการวิจัย (Research Population) ประชากรของงานวิจัยเชิงปริมาณ ครั้งนี้ ศึกษาประชากรผู้ที่มีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชน โดยใช้สูตรคำนวณของคอกแรน (Cochran) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง

3) การสร้างเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณจึงใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งเป็นลักษณะของคำถามปลายปิด โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสรุปกรอบแนวคิดในการศึกษา และนำมาจัดทำแบบสอบถามให้มีความสัมพันธ์กับกรอบแนวความคิด พร้อมทั้งผลการวัดค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามโดยการคำนวณค่า IOC หรือค่าความสอดคล้องของแต่ละข้อ ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.5 จึงจะถือว่าคำถามนั้นมีความเที่ยงตรง

4) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ

การวัดค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยผลการตรวจสอบหาค่า IOC โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน พบว่า ตัวแปรการจัดการความเสี่ยงในอาชีพ และตัวแปรคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชน เมื่อได้ค่าความสอดคล้อง

(Congruence) เกิน 0.7 แสดงว่าแบบทดสอบมีค่าความเที่ยงตรงที่ใช้งานได้ และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach Method) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 1.00

5) การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

(1) ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องเป็นข้อมูลที่ปรากฏในวรรณกรรมที่ผู้อื่นได้ศึกษารวบรวมไว้ในตำราทางวิชาการ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานวิจัย และเว็บไซต์เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิจัย

(2) ข้อมูลปฐมภูมิ ได้เก็บข้อมูลแจกแบบสอบถามออนไลน์ให้กับกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยวิธีเก็บแบบสอบถามจากพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อเก็บครบตามจำนวน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาแปลงค่าเพื่อนำไปทดสอบในโปรแกรมสำเร็จเพื่อทดสอบหาค่าและนำมาวิเคราะห์สถิติต่อไป

6) การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยและสถิติ

นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วย การวิเคราะห์ทดสอบที (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One way Anova) และ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.00 มีอายุ ไม่เกิน 29 ปี ร้อยละ 81.80 จบการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 79.80 อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน ร้อยละ 96.80 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท ร้อยละ 62.80 สายงานอาชีพส่วนใหญ่เป็น งานขายและบริการ ร้อยละ 36.50

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการจัดการความเสี่ยง (ความเสี่ยงในอาชีพของพนักงานบริษัทเอกชน)

พบว่ามีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.295 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.382 ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การระบุสาเหตุของความเสียหาย มีค่าเฉลี่ย 4.420 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.438 การประเมินความเสี่ยงขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.353 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.494 สารสนเทศและการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย 4.271 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.436 การตอบสนองความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ย 4.216 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.463 และการวางแผนควบคุมความเสี่ยงระดับองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.216 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.539

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชน

คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1.ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.219	0.371	มากที่สุด
2.การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	4.006	0.546	มาก
3.ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.954	0.490	มาก
4.ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.071	0.399	มาก
รวม	4.062	0.363	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่ามีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 4.062 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม 0.363 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.219 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.371 และความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 4.071 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.399 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.006 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.546 และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.250 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.490

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความเสี่ยงในอาชีพของพนักงานบริษัทเอกชนกับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชน

(ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05)

การจัดการความเสี่ยง	คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชน				รวม
	ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน	การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ความก้าวหน้าในการทำงาน	ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	
การระบุสาเหตุของความเสี่ยง	R = 0.357 Sig.= 0.000 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.367 Sig.= 0.000 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.207 Sig.= 0.000 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.318 Sig.= 0.000 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.387 Sig.= 0.000 (มีความสัมพันธ์)
การประเมินความเสี่ยงขององค์กร	R = 0.506 Sig.= 0.000 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.336 Sig.= 0.000 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.265 Sig.= 0.000 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.391 Sig.= 0.000 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.491 Sig.= 0.000 (มีความสัมพันธ์)
การวางแผนควบคุมความเสี่ยงระดับองค์กร	R = 0.499 Sig.= 0.000 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.487 Sig.= 0.000 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.382 Sig.= 0.000 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.467 Sig.= 0.000 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.568 Sig.= 0.000 (มีความสัมพันธ์)
การตอบสนองความเสี่ยง	R = 0.492 Sig.= 0.000 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.470 Sig.= 0.000 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.431 Sig.= 0.000 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.492 Sig.= 0.000 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.584 Sig.= 0.000 (มีความสัมพันธ์)
สารสนเทศและการสื่อสาร	R = 0.575 Sig.= 0.000 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.490 Sig.= 0.000 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.352 Sig.= 0.000 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.440 Sig.= 0.000 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.571 Sig.= 0.000 (มีความสัมพันธ์)
รวม	R = 0.604 Sig.= 0.000 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.561 Sig.= 0.000 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.409 Sig.= 0.000 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.526 Sig.= 0.000 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.648 Sig.= 0.000 (มีความสัมพันธ์)

จากตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง จัดการความเสี่ยงในอาชีพกับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชน โดยภาพรวมใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างชุดตัวแปรต้นคือการจัดการความเสี่ยงในอาชีพกับชุดตัวแปรตามคือ คุณภาพชีวิตของพนักงาน พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ R= 0.648 ค่า

ความสัมพันธ์แสดงค่าทางบวก ค่า Sig.= 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่าตัวแปรต้น การจัดการความเสี่ยงในอาชีพกับตัวแปรตามคุณภาพชีวิตของพนักงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในทิศทางเดียวกัน ร้อยละ 64.80

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการความเสี่ยงในอาชีพเพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร อภิปรายผลได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.062 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนติลักษณ์ เลิศวานิช (2557) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ธนสินพัฒนา (1999) จำกัด จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตามกลุ่มงานอายุการทำงานรายได้ต่อเดือนและระดับการศึกษาประชากรที่ศึกษาได้แก่พนักงานบริษัท ธนสินพัฒนา (1999) จำกัดจังหวัดพิษณุโลก โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับประชากรทั้งหมดเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือ

แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหาแบบลงข้อสรุปผลการวิจัยโดยสรุปพบว่า

1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ธนสินพัฒนา (1999) จำกัดในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับตามระดับได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและด้านความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

2) ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามกลุ่มงานอายุการทำงานรายได้ต่อเดือนและระดับการศึกษาพบว่าพนักงานที่ทำงานต่างประเภทกันส่วนมากมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ที่ 2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความเสี่ยงเพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านการระบุสาเหตุของความเสียหาย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานเอกชนทุกด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ร้อยละ 35.70 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมที่ร้อยละ 36.70 ด้านความก้าวหน้าในการทำงานที่ร้อยละ 20.70 และด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ร้อยละ 31.80 สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2554 หน้า 52 - 55) การระบุความเสี่ยง เป็นขั้นตอนที่ 2 ของกระบวนการ เป็นขั้นตอนที่ทำหน้าที่ในการระบุถึงปัจจัยเสี่ยงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นต่อองค์กรหรือบริษัท เช่น องค์กรที่ส่งออกสินค้าไปยังต่างประเทศจะมีปัจจัยเสี่ยง คือ อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศที่ไม่แน่นอน การขนส่งสินค้าอาจเกิดอันตราย ลูกค้านในประเทศอาจผิคนัดชำระ ฯลฯ ซึ่งปัจจัยเสี่ยงในแต่ละองค์กรก็จะเกิดขึ้นแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทขององค์กร และขนาดขององค์กร เพราะประเภทขององค์กรที่แตกต่างกันจะมีลักษณะความเสี่ยงที่แตกต่างกัน

ด้านการประเมินความเสี่ยงขององค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานเอกชนทุกด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ร้อยละ 50.60 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมที่ร้อยละ 33.60 ด้านความก้าวหน้าในการทำงานที่ร้อยละ 26.50 และด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ร้อยละ 39.10 สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของพงศเทพ (2547) การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) คือกระบวนการการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อวัดความเสี่ยงที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งคุกคาม กระบวนการ การกระทำหรือเหตุการณ์ใดๆ ซึ่งถือได้ว่า กระบวนการประเมินความเสี่ยงเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในทางการวิจัย เป็นการศึกษาในลักษณะที่สามารถตรวจวัดตัวแปรต่างๆ เป็นตัวเลขได้นั่นเอง การประเมินความเสี่ยงเป็นการศึกษาถึงผลกระทบจากสิ่งต่างๆ ที่จะสามารถเกิดขึ้น ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ การประเมินความเสี่ยงเชิงปริมาณ(Quantitative Risk Assessment) และการประเมินความเสี่ยงเชิงคุณภาพ (Qualitative Risk Assessment) โดยการประเมินความเสี่ยงเชิงปริมาณมีมุ่งเน้นในด้านการศึกษาที่อาศัยหลักการทางด้านวิทยาศาสตร์เป็นพื้นฐาน สามารถวัดเป็นตัวเลขหรือทดสอบในห้องปฏิบัติการสามารถอธิบายโดยใช้หลักเหตุและผล และสามารถทำการทดลองซ้ำได้ แต่การประเมินความเสี่ยงเชิงคุณภาพ จะมุ่งเน้นไปที่การอธิบายปรากฏการณ์เชิงสังคมและมานุษยวิทยา โดยอาศัยการเก็บข้อมูลที่ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก หรือการสัมภาษณ์เฉพาะกลุ่ม อย่างไรก็ตามแม้ว่าการประเมินทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันค่อนข้างมากแต่การประเมินจะได้ประสิทธิภาพสูงเมื่อมีการใช้ทั้งสองวิธีร่วมกัน

ด้านการวางแผนควบคุมความเสี่ยงระดับองค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานเอกชนทุกด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ร้อยละ 49.90 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมที่ร้อยละ 48.70 ด้านความก้าวหน้าในการทำงานที่ร้อยละ 38.20 และด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ร้อยละ 46.70 สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของชร สุนทรายุทธ (2550 หน้า 196) การควบคุมความเสี่ยง อาจจำเป็นต้องใช้งบประมาณ เพื่อจะปรับปรุงการบริหารความเสี่ยง ต้องมีระบบตรวจตราดูแลและรายงานความเสี่ยงที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง

การควบคุมความเสี่ยง

- 1) นโยบายและวิธีปฏิบัติ
- 2) การฝึกอบรม
- 3) การทำวิจัย
- 4) ทบทวนจากภายนอก

การพิจารณาควบคุมความเสี่ยงทำให้เห็นสภาพการบริหารความเสี่ยง ในองค์กรว่ามีกำหนดอย่างไร การทำแผนปฏิบัติการดำเนินงานปฏิบัติการบริหารความเสี่ยง โดยเรียงลำดับวิกฤตว่าอะไรมาก่อน อะไรมาหลังเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการบริหารความเสี่ยงที่มีรายละเอียดในเชิงปฏิบัติการ สามารถนำไปใช้ได้จริงในการปฏิบัติงาน

ด้านการตอบสนองความเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานเอกชนทุกด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ร้อยละ 49.20 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมที่ร้อยละ 47.00 ด้านความก้าวหน้าในการทำงานที่ร้อยละ 43.10 และด้านความมั่นคงในหน้าที่การทำงานที่ร้อยละ 49.20 สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ PMBOK (2004) การวางแผนการตอบสนองความเสี่ยงเป็นกระบวนการพัฒนาทางเลือกเพื่อเพิ่มโอกาสและลดอุปสรรคหรือภัยคุกคามต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร กลยุทธ์การตอบสนองความเสี่ยงมีหลายวิธีที่การนำกลยุทธ์มาใช้ให้เหมาะสมกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในลักษณะเชิงป้องกัน (Proactive) และในแผนการตอบสนองต้องมีการกำหนดมอบหมายบุคคลผู้มีหน้าที่ความรับผิดชอบการตอบสนองความเสี่ยงให้ชัดเจน

ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานเอกชนทุกด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ร้อยละ 57.50 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมที่ร้อยละ 49.00 ด้านความก้าวหน้าในการทำงานที่ร้อยละ 35.20 และด้านความมั่นคงในหน้าที่การทำงานที่ร้อยละ 44.00 สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Wahlberg and Sjoberg (2000) ได้ศึกษาวิจัยเชิงสำรวจเรื่องความเสี่ยงทางสื่อพบว่าการสื่อสารผ่าน สื่อ มี 2 ลักษณะ คือ

1) ลักษณะเจตนา (intentional information) เพื่อให้ประชาชนรับรู้องค์ประกอบความเสี่ยงและเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม ดังนั้นเมื่อองค์กรต่างๆ เกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงขึ้นโดยปกติแล้วหน่วยงานนั้นๆจะให้ข้อมูลผ่านสื่อในการนำเสนอสารในรูปแบบการรณรงค์ไปสู่สาธารณชน

2) ลักษณะที่ไม่เจตนา (accident information) ซึ่งหมายถึงการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศในรูปแบบข่าว (news) หรือบันเทิง (entertainment) ซึ่งเป็นเพียงการนำเสนอข้อเท็จจริงของเหตุการณ์เพื่อให้ประชาชนรับรู้แต่ไม่ได้มีเจตนาโดยตรงที่จะให้ประชาชนเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมเช่นเดียวกับสื่อเพื่อรณรงค์แต่ก็มีความเป็นไปได้ที่

ประชาชนจะเปลี่ยนทัศนคติหรือพฤติกรรมในลักษณะที่ไม่ได้เจตนา ในภาวะวิกฤติด้านอาชีพนั้นประชาชนจะต้องเผชิญหน้ากับความเสียหายหรือมีโอกาสที่จะได้รับอันตราย เศรษฐกิจและสังคมแนวทางการจัดการวิกฤติที่เหมาะสม คือ การสื่อสารให้ประชาชนเข้าใจและยอมรับความเป็นจริงพร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา ซึ่งการสื่อสารข้อมูลไปยังสาธารณชนจำนวนมากในระยะเวลารวดเร็วจำเป็นต้องอาศัยสื่อมวลชนเป็นเครื่องมือสำคัญดังนั้นจะเห็นได้ว่า เมื่อองค์กรมีความสามารถในการสื่อสาร ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรทำให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรเกิดการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและข้อมูลร่วมกันซึ่งจะช่วยแก้ปัญหาด้านข้อจำกัดเรื่องทรัพยากร ความรู้ความเชี่ยวชาญอีกทั้งทำให้เกิดการตอบสนองความต้องการของบุคลากรภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะ

- 1) สามารถนำผลการศึกษาและวิจัยในเรื่องการจัดการความเสี่ยง ในอาชีพเพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำไปพัฒนาโครงสร้างขององค์กร ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงาน หรือการบริหารจัดการองค์กรอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อก่อให้เกิดความมั่นคงมากยิ่งขึ้น
- 2) สามารถนำผลที่ศึกษาและวิจัยในส่วนของคุณภาพชีวิต(คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชน) เพื่อนำไปแก้ไขปัญหา แก้ไขให้ถูกต้องทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ตามความต้องการของพนักงานบริษัทเอกชน

****ผลการตรวจค่าอักษรวิสุทธิ์ คือ 2.46%**

รายการอ้างอิง

กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2554). *การจัดการความเสี่ยงและตราสารอนุพันธ์เบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 4).

กรุงเทพมหานคร : เพียร์สันเอดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

พงษ์เทพ วิวัชรชนะเดช. (2547). *การประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพ (Health Risk Assessment)*.

ภาควิชาเวชศาสตร์ชุมชน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชร สุนทรายุทธ. (2550). *การบริหารความเสี่ยงทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด.

เนติลักษณ์ เลิศวานิช. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ธนสินพัฒนา (1999) จำกัด*.

จังหวัดพิษณุโลก : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏ

พิบูลสงคราม. ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2557.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552).

สถาบันสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2551). *การบริหารความเสี่ยง*. ฉบับที่ 165 ปีที่ 165 มกราคม.

สงวน ช่างฉัตร. (2547). *การบริหารความเสี่ยงของโครงการ*. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

(Online). Accessed 28 March 2011. Available from <http://www.psu.ac.th/research.php>

นฤมล มีเพียร. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*.

วิทยานิพนธ์ เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุญแสง ชีระภากร. (2533). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน*. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 1

(มกราคม - มีนาคม), 5-12.

PMBOK. (2004). *A Guide to the Project Management Body of Knowledge*, 3rd ed., Project

Management Institute.

Wahlberg, Anders Af and Sjoberg, Lennart. (2000). *Risk Perception and The Media*.

Journal of risk research 3, 1: 31-50.

Walton, R.E. (1973). “*Quality of Working Life: What Is It?*” Slogan Management Review. 15 (1): 11–12; January.

Bruce, Willa M. and J. Walton, Blackburn. (1992). *Balancing Job Satisfaction and Performance: a Guide for Human*

Resource Professional. Westport, Conn.: Quorum Books.