

คุณภาพชีวิตแรงงานไทยในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก

Quality of Life among Thai Worker in Tak Special Economic Development Zone

อังคณา ตาเสนา^{1*} (Angkana Tasena),ธีรศิลป์ กันธา² (Teerasin Kanta),มัลลิกา ทองเอม³ (Manliga Thong-em)^{1,2,3}อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด (Lecturer of Kampheng Phet Rajabhat University, Maesot)

*Corresponding Author. E-mail : tasena.nuna@gmail.com

(Received: January 12, 2021; Revised: April 19, 2021; Accepted: May 11, 2021)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ แรงงานไทยในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความสัมพันธ์และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) ผลการศึกษาค้นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพพนักงานขายโดยทำงานมาแล้ว 1-3 ปี และพักอาศัยบ้านของตนเอง ซึ่งมีรายได้เฉลี่ยต่อปี 60,001 – 120,000 บาท รายจ่ายเฉลี่ยต่อปี 60,001 – 120,000 บาท และมีเงินเก็บ/ออมเฉลี่ยต่อปี น้อยกว่า 12,000 บาท สำหรับคุณภาพชีวิตของแรงงานไทย ภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.47, S.D.=1.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ใน 3 ลำดับแรกอยู่ในระดับ มาก ดังนี้ 1) ด้านประชาธิปไตยในสถานประกอบการ (\bar{X} =3.56, S.D.=0.96) 2) ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (\bar{X} =3.54, S.D.=0.97) และ 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (\bar{X} =3.51, S.D.=0.95) การเปรียบเทียบค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทย พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาและอายุการทำงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของ แรงงานไทย แต่ สถานภาพกับอาชีพที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต; แรงงานไทย; เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก

Abstract

This research aimed to study the quality of life among Thai workers in Tak Special Economic Development Zone. The population used in this study was 400 Thai workers in Tak Special Economic Development Zone. The instrument was a questionnaire-based survey. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, correlation, and one-way analysis of variance (One-way Anova). The research findings found that most of the respondents were female, high school graduates, or equivalent. Most of them were salesman working one to three years and lived in their own homes. Their average annual incomes were 60,001– 120,000 baht, expenditures were 60,001– 120,000 baht, and saving money was less than 12,000 baht. For the life quality of Thai workers, the overall quality of life among Thai workers was at the moderate

level (\bar{X} =.347, S.D.=1.02). When considering each aspect, it was found that the quality of life for working was in the top three at a high level as follows: 1) democracy in the workplace (\bar{X} =3.56, S.D.=0.96), 2) benefits and social responsibility (\bar{X} =5.34, S.D.=9.07), and 3) competency development of operators (\bar{X} =5.31, S.D=0.95). A comparison of the relationship between individual factors and Thai worker quality of life found that different gender, ages, education levels, and working ages had no effect on the quality of life among Thai workers, but the different status and occupation affect the quality of life among Thai workers with the statistical significance level at 0.05.

Keywords : Quality of life; Thai workers; Tak Special Economic Development Zone

บทนำ

ประเทศไทยมีการเติบโตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเป็นอย่างมากในช่วงระยะเวลาหลายสิบปีที่ผ่านมา แรงงานจากภาคการเกษตรได้เปลี่ยนมาเป็นแรงงานของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการจำนวนมาก ซึ่งปัจจุบันตัวเลขของแรงงานทั้ง 2 ภาค มีจำนวนมากถึง 24 ล้านคน โดยเป็นแรงงานในระบบ 14 ล้านคน และเป็นแรงงานนอกระบบอีก 10 ล้านคน และหากนับรวมแรงงานในภาคการเกษตรอีก 14 ล้านคนแล้ว ประเทศไทยจะมีแรงงานมากถึง 38 ล้านคน การขับเคลื่อนเศรษฐกิจของไทยต้องแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก โดยแรงงานนับเป็นปัจจัยพื้นฐานของระบบเศรษฐกิจและส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของไทยให้เจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2554) การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานจึงเปรียบเสมือนการมีรากฐานทางเศรษฐกิจที่แข็งแรงและมั่นคง แต่แรงงานเหล่านี้ต้องได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมและเพียงพอกับค่าแรงที่ได้รับ ซึ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตไม่ได้หมายถึงการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเท่านั้น แต่การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนั้นมีความหมายกว้างกว่าเงินหรือรายได้ที่ได้รับ และเป็นเรื่องสำคัญสำหรับผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะปัญหาจากอันตรายและความเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งประเทศไทยยังขาดระบบการป้องกันและดูแลอย่างเหมาะสมและทั่วถึง ส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญเฉพาะด้านรายได้และปากท้องเป็นหลัก โดยละเลยต่อปัญหาด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานหรือที่เรียกกันว่า "ปัญหาด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน" (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2556)

จากการเก็บข้อมูลความเสี่ยงการทำงานของแรงงานไทยจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พบว่า ลักษณะท่าทางในการทำงานก่อให้เกิดความเสี่ยงมากที่สุด รองลงมา คือ อุบัติเหตุจากการทำงาน การสัมผัสฝุ่น กลิ่น คิว้นจากที่ทำงาน การได้รับสารเคมีเป็นพิษ เป็นต้น ซึ่งหากปัญหานี้ไม่ได้รับการดูแลที่ดีพอจะส่งผลกระทบต่อรากฐานทางเศรษฐกิจของประเทศได้ ขณะที่การผลักดันเชิงนโยบายเพื่อแก้ปัญหา ยังทำได้ไม่เต็มที่ เพราะยังขาดข้อมูลสำคัญในหลาย ๆ ด้าน สิ่งที่ต้องทำควบคู่ไปพร้อมกัน จึงต้องมีระบบเฝ้าระวังและระบบข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ โดยต้องอาศัยการทำงานร่วมมือกันกับหลายภาคส่วนในลักษณะเครือข่าย ซึ่งเครือข่ายพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน อันประกอบไปด้วยหลายภาคี เช่น คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย สภาองค์กรลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย เครือข่ายแรงงานนอกระบบ เครือข่ายปฏิบัติการเพื่อแรงงานข้ามชาติ มูลนิธิพิทักษ์แรงงานไทย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ เป็นต้น เพื่อร่วมกันพัฒนามาตรการและนโยบายที่ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานในหลาย ๆ ด้าน รวมถึงด้านอาชีวอนามัยและร่วม

ขับเคลื่อนให้เกิดรูปธรรมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่จริง (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2554)

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยได้กล่าวถึงปัญหาคุณภาพชีวิตแรงงานไทย จากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทำให้แรงงานและครอบครัวมีรายได้เพิ่มขึ้นก็จริง แต่รายจ่ายสูงกว่ารายได้ คือ รายจ่ายเท่ากับร้อยละ 16 ในขณะที่รายได้เพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 13 การขึ้นค่าจ้างเพียงอย่างเดียวโดยไม่ได้ควบคุมการขึ้นค่าใช้จ่ายในการอุปโภคบริโภคให้ดี ทำให้ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานก็ไม่มีโอกาสที่จะมีชีวิตที่ดีกว่าเดิม ในภาพรวมสถานการณ์ครัวเรือนไทยจึงไม่ดีขึ้น ทำให้แรงงานไม่สามารถมีเงินออมได้หรือมีฐานะเงินออมแย่งลง แม้จะมีเงินหรือรายได้ผ่านมือมากขึ้นแต่ก็กลายเป็นต้องจ่ายไปกับสิ่งของปัจจัยการดำรงชีวิตที่มีราคาแพงตามไปด้วย ทำให้มูลค่าของเงินค่าจ้างที่ได้ยังคงไม่เพียงพอต่อการสร้างฐานะการออมที่ดีขึ้นของแรงงาน สำหรับการพิจารณาปรับค่าจ้างควรใช้วิธีที่เหมาะสมกับแต่ละพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน เช่น การปรับขึ้นค่าจ้างในปี พ.ศ.2558 ควรมีการประเมินว่าค่าครองชีพในแต่ละจังหวัดมีความแตกต่างกันมากน้อยแค่ไหน ในบางจังหวัดที่เศรษฐกิจดีมีค่าจ้างมากกว่าขั้นต่ำอยู่แล้วอาจพิจารณาค่าจ้างตามดัชนีค่าครองชีพได้หรือไม่ แต่หากไม่ขึ้นเลยก็จะมีผลกระทบต่อแรงงาน เนื่องจากประเมินว่า เมื่อถึงปี พ.ศ.2558 อำนาจซื้อของเงิน 300 บาทจะลดลงเหลือเพียง 274 บาท (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2557)

สำหรับเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก มีความพร้อมทั้งด้านศักยภาพและเศรษฐกิจการลงทุนภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรและการท่องเที่ยว รวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนในพื้นที่ร่วมกันผลักดันอย่างต่อเนื่องโดยพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตากยังสามารถเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจพิเศษเมียวดี (Myawady Trade Zone) ของสหภาพพม่า นอกจากนี้ยังมีเครือข่ายการคมนาคมทางบกและทางอากาศที่สนับสนุนการขนส่งทั้งผู้โดยสารและสินค้า และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตากยังเป็นแหล่งผลิตพืชผลทางการเกษตรและแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่มีความโดดเด่นเฉพาะตัว ตลอดจนเป็นประตูสู่อันดามันเชื่อมโยงกับเส้นทางการค้าขายได้นอกจากนี้ยังมีกลุ่มนักธุรกิจนักลงทุนทั้งในและต่างประเทศต่างสนใจมาลงทุนทั้งในด้านการค้าขาย ด้านอุตสาหกรรม ด้านการท่องเที่ยว และด้านค้าอัญมณี (สำนักงานเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก, 2561)

ดังนั้น แรงงานไทยในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจึงมีความสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ซึ่งปัจจุบันแรงงานไทยยังขาดทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานทางด้านไอที ภาษาอังกฤษ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งที่นายจ้างต้องการ อีกทั้งแรงงานยังเลือกงานและไม่ต้องการทำงานหนัก ประเภทงานสกปรกงานยากและงานอันตราย ทำให้ต้องมีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก ปัจจุบันในอำเภอแม่สอดมีผู้ประกอบการอาชีพอิสระถึง 2 ใน 3 ของผู้มีงานทำทั้งหมด คนที่เข้าสู่โรงงานก็ประสบปัญหาถูกลดศักยภาพแรงงาน เพราะเป็นระบบอุตสาหกรรมการผลิตที่แยกส่วนตามสายงานจึงไม่ใช้สมอง ส่วนการผลิตในภาคการเกษตรส่วนใหญ่พึ่งพาแรงงานต่างด้าวมากถึงร้อยละ 80-90 ทำให้การจ้างแรงงานไทยลดน้อยลง ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตแรงงานไทยที่อยู่ในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก (สำนักงานเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก, 2561)

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น การมีคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญเป็นอย่างมาก รวมทั้งยังส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทยว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น ค่าจ้างที่ได้รับ ค่าใช้จ่าย การออม ลักษณะการทำงาน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่แรงงานได้รับเป็นอย่างไร เพื่อให้เข้าใจถึงสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานไทย คุณภาพชีวิตของแรงงานไทย และเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการดูแลแรงงานไทย โดยใช้ทฤษฎีของวอลตัน เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย (Walton, 1973 อ้างถึงใน รัตนภรณ์ บุญมี, 2558 หน้า 10-15) แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงาน

ร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในสถานประกอบการ ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลด้าน ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการช่วยเหลือ ปรับปรุง รวมทั้งเสริมสร้างพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษต่อไป

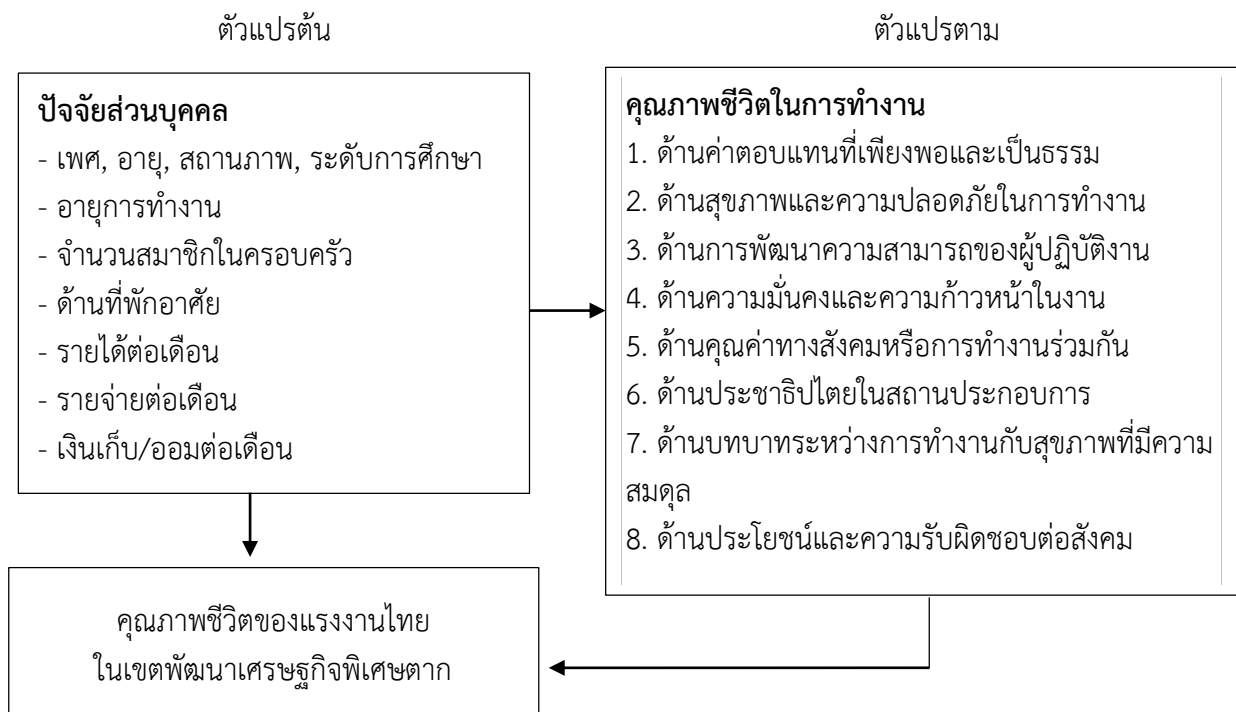
วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก

สมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แรงงานไทยในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แรงงานไทยในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แรงงานไทยในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก เนื่องจากประชากรแรงงานไทยมีขนาดกว้าง และไม่ทราบจำนวนประชากรแรงงานไทยที่แน่นอน ดังนั้น ขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของโคแครน (W.G. Cochran)

โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (ยงยุทธ์ ไกรวรรณ, 2552, หน้า 77) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 385 คน และเพื่อให้การเก็บข้อมูลของ

แบบสอบถามครอบคลุมสมบูรณ์ จึงเพิ่มจำนวนตัวอย่างร้อยละ 4 ของกลุ่มตัวอย่าง ($385 \times 0.04 = 15.4$) หรือ
สำรวจ 15 คน ดังนั้น ขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จึงเท่ากับ 400 คน โดยใช้วิธีเลือกสุ่มตัวอย่างแบบ
เฉพาะเจาะจงจากกลุ่มแรงงานไทยที่ทำงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

1.1. เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยถามเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพ ระดับ
การศึกษา การทำงานของท่านอยู่ในภาคใด (อาชีวะ) อายุการทำงาน จำนวนสมาชิกในครอบครัว ที่พักอาศัย รายได้
ต่อเดือน รายจ่ายต่อเดือน เงินเก็บ/ออมต่อเดือน โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Check List)

1.2. แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานไทย โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลของแรงงานไทยที่อาศัยอยู่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก
2. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
ตลอดจนวิเคราะห์ความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา ความเข้าใจและการใช้ภาษาเพื่อให้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยค่า
IOQ ที่ได้เท่ากับ 0.97 แสดงว่า แบบสอบถามสามารถใช้ได้ในการวิจัย

4. แนะนำตนเองกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการศึกษาพร้อมทั้งขอความ
ร่วมมือพร้อมชี้แจงรายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม

แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการคัดเลือกโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงจาก
กลุ่มแรงงานไทยที่ทำงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก

5. ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตัวเองตามจนครบ 400 ชุด

6. รวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างได้ครบจำนวนทั้งหมด 400 ชุด พร้อมตรวจสอบความสมบูรณ์
ของข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ
จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ค่าใช้จ่ายต่อเดือน เงินเก็บ/ออม และ
ข้อเสนอแนะ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตแรงงานไทย การประเมินความคิดเห็น 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่
เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยใน
สถานประกอบการด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบ
ต่อสังคม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทย
โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วย T-test และ One-Way ANOVA

ผลการวิจัย

สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 26-30 ปี มีสถานภาพโสดและจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ส่วนใหญ่ทำงานมาแล้ว 1-3 ปี และพักอาศัยบ้านของตนเอง ส่วนใหญ่มีรายได้และรายจ่ายเฉลี่ยต่อปีอยู่ที่ 60,001-120,000 บาท และมีเงินเก็บ/ออมเฉลี่ยต่อปี น้อยกว่า 12,000 บาท

การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทยในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก ภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.47$, S.D.=1.02) แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทยในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.31	0.97	ปานกลาง
2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	3.44	1.55	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.51	0.95	มาก
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.44	0.93	ปานกลาง
5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.49	0.95	ปานกลาง
6. ด้านประชาธิปไตยในสถานประกอบการ	3.56	0.96	มาก
7. ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล	3.50	0.94	ปานกลาง
8. ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.54	0.97	มาก
รวม	3.47	1.02	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.31$, S.D.=0.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานประกอบการมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบมีระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X}=3.47$, S.D.= 0.89) รองลงมา คือ สถานประกอบการมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบมีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=3.47$, S.D.= 0.89) และได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกันมีระดับความคิดเห็นปานกลาง ($\bar{X}=3.39$, S.D.= 0.98)

2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44$, S.D.=1.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานประกอบการมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ มีระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X}=3.58$, S.D.=0.93) รองลงมา คือ สถานประกอบการจัดสภาพแวดล้อม เช่น สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย บรรยากาศถ่ายเท แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงาน มีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}= 3.55$, S.D.=0.99) และสถานประกอบการจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงานมีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=3.55$, S.D.=0.99)

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$, S.D.=0.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

สถานประกอบการมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่าง ๆ อยู่เสมอมีระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X}=3.56$, S.D.=0.98) รองลงมา คือ สถานประกอบการมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีเทคนิคใหม่ ๆ มาปรับปรุงใช้ในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=3.56$, S.D.=0.91) และสถานประกอบการมีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=3.55$, S.D.=0.92)

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44$, S.D.=0.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะ ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X}=3.55$, S.D.=0.88) รองลงมา คือ สถานประกอบการนี้ได้รับความสนใจจากบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=3.51$, S.D.=0.93) และผู้บริหารให้การสนับสนุน นโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=3.51$, S.D.=0.93)

5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49$, S.D.=0.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมมีระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X}=3.56$, S.D.=0.94) รองลงมา คือ ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=3.54$, S.D.=0.94) และได้รับความช่วยเหลือความเห็นอกเห็นใจ และขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นอย่างดีมีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=3.53$, S.D.=0.94)

6. ด้านประชาธิปไตยในสถานประกอบการ กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในสถานประกอบการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$, S.D.=0.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับสิทธิตามกฎหมายระเบียบ เช่น การลาพักร้อน การลา และสวัสดิการต่าง ๆ ของสถานประกอบการ มีระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X}=3.62$, S.D.=1.02) รองลงมา คือ หัวหน้างานให้ความเป็นธรรมในการทำงานกับพนักงานทุกคน มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=3.61$, S.D.=0.94) และได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=3.55$, S.D.=0.92)

7. ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.50$, S.D.=0.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานประกอบการมีการกำหนดเวลาในการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน มีระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X}=3.58$, S.D.=0.93) รองลงมา คือ การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=3.58$, S.D.=0.92) และปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเวลาทำงานที่สถานประกอบการกำหนด มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=3.52$, S.D.=0.89)

8. ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$, S.D.=0.99) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานประกอบการกำหนดปฏิทินวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้พนักงานทราบล่วงหน้า มีระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X}=3.71$, S.D.=1.02) รองลงมา คือ สถานประกอบการมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ บริจาคโลหิต มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=3.52$, S.D.=0.99) และสถานประกอบการให้ความสำคัญกับการรักษาสภาพแวดล้อม มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=3.52$, S.D.=0.99)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทย ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก โดยการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบค่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทย

คุณภาพชีวิต	df	t	Sig
โดยรวม	398	0.032	0.974

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบค่าความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทย

คุณภาพชีวิต	ค่าความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	8.517	8	1.065	1.947	0.052
	ภายในกลุ่มรวม	213.846	392	0.547		
	รวม	222.363	400			
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	12.315	3	4.105	7.739	0.000*
	ภายในกลุ่มรวม	210.048	397	0.530		
	รวม	222.363	400			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	4.701	6	0.784	1.415	0.208
	ภายในกลุ่มรวม	217.662	394	0.554		
	รวม	222.363	400			
อาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	23.588	10	2.359	4.616	0.000*
	ภายในกลุ่มรวม	198.776	390	0.511		
	รวม	222.363	400			
อายุการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.015	4	1.004	1.816	0.125
	ภายในกลุ่มรวม	218.349	396	0.553		
	รวม	222.363	400			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 และตารางที่ 3 สามารถสรุปผลการเปรียบเทียบค่าความสัมพันธ์ ได้ดังนี้ การเปรียบเทียบค่าความสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทยที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย แต่การเปรียบเทียบค่าความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทยที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตต่างกัน โดยสถานภาพโสดให้ความสำคัญมากกว่าสถานภาพหย่าร้างและสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เนื่องจากคนที่มีสถานภาพโสดส่วนใหญ่สามารถที่จะจัดสรรเวลาในชีวิตของตนเองได้มากกว่าคนที่มีครอบครัว และยังไม่ต้องกังวลเรื่องของคนอื่น ส่งผลให้สามารถแบ่งเวลาพักผ่อนกับเวลาทำงานได้ดี นอกจากนี้การเปรียบเทียบค่าความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทยที่มีอาชีพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานขายให้ความสำคัญมากกว่าพนักงานผลิต ดังนั้น จึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผล

จากการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทยในเขตเศรษฐกิจพิเศษตาก สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้ ด้านประชาธิปไตยในสถานประกอบการ หัวหน้างานแผนกของสถานประกอบการควรให้ความเป็นธรรมในการทำงานกับแรงงานไทยทุกคน และยังเปิดโอกาสให้แรงงานไทยได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงาน โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของหัวหน้างานแผนกของสถานประกอบการ หัวหน้างาน ของสถานประกอบการไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของหัวหน้างาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง, 2553, หน้า 51) และ (ทัศนีย์ ชาติไทย 2559, หน้า 49) พบว่า ด้านประชาธิปไตยในสถานประกอบการ ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน อีกทั้งผู้บังคับบัญชาจะไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม สถานประกอบการต่าง ๆ ได้มีการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้กับแรงงานไทยทราบล่วงหน้า ซึ่งเป็นผลดีทำให้แรงงานได้มีโอกาสอยู่กับครอบครัว สถานประกอบการให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและช่วยเหลือสังคม เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ และการบริจาคโลหิตให้กับทางโรงพยาบาลเป็นประจำ และยังให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีต่าง ๆ ของไทยอีกด้วยซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ทัศนีย์ ชาติไทย, 2559, หน้า 78) และ (วาริณี โพธิราช, 2558, หน้า 163) พบว่า ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมโดยบุคลากรได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และยังเป็นการแสดงถึงเอกลักษณ์ความเป็นเมืองพุทธของสังคมไทยได้อย่างชัดเจน เป็นองค์กรที่ช่วยอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมของคนไทยไว้อย่างยั่งยืนส่งผลให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของตัวเองมีความรับผิดชอบต่อสังคม

ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สถานประกอบการมีการจัดส่งแรงงานไทยไปอบรม เพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถในการทำงานและเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ และสถานประกอบการยังเปิดโอกาสให้แรงงานไทยได้แสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ แสดงให้เห็นถึงองค์กรที่ให้การสนับสนุนการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรเกิดแรงผลักดันในการพัฒนาทักษะ และนำมาพัฒนาประยุกต์ใช้กับองค์กรเพื่อให้งานเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (วาริณี โพธิราช, 2558, หน้า 159)

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ที่ลูกจ้างหรือแรงงานรู้สึกว่าจะได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ในการทำงาน และรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของตัวเองมีคุณค่าเป็นแรงผลักดัน

นอกจากนี้ พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเมื่อแยกตามค่าเฉลี่ยรายด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม เมื่อแรงงานไทยได้ทุ่มเทความพยายามให้กับการทำงาน ย่อมปรารถนาผลตอบแทนที่คุ้มค่า เนื่องจากรายได้และผลตอบแทนเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของเรา หากสถานประกอบการตระหนักถึงความสำคัญของการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม พิจารณาแล้วคุ้มค่างกับที่ได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจไป แรงงานไทยก็จะเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความรู้สึกผูกพันต่อสถานประกอบการมากขึ้น ดังนั้น รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ ยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (รัตนภรณ์ บุญมี, 2558, หน้า 32) พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยการที่องค์กรจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันและได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน ทำให้มีผลต่อคุณภาพชีวิตต่อพนักงานเทศบาลตำบลนาดี และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ทัศนีย์ ชาติไทย, 2559, หน้า 44) พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยบุคลากรได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงาน เพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ทำให้มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน สถานประกอบการสามารถจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน สถานประกอบการจัดสภาพแวดล้อม เช่น สะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อย บรรยากาศถ่ายเทแสงสว่างอุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงาน มีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบายมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สมพร สังข์เพิ่ม, 2555, หน้า 40; (อาทิตยา เปี่ยมส้ม, ไพศาล สรรสรวิสุทธิ, พิสิษฐ์ จอมบุญเรือง, 2559, หน้า 906) พบว่า ปัจจัยด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน โดยผู้บริหารของมหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญกับด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับไม่สูงนัก การสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป และการมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและมั่นใจในความปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากองค์กรเป็นอย่างดี

3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน แรงงานไทยจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และแรงงานไทยมีโอกาสดูแลเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สมพร สังข์เพิ่ม, 2555, หน้า 90) พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานเนื่องจากผู้บริหารของมหาวิทยาลัยอาจจะยังเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาสมรรถนะของตนเองไม่สูงนัก การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรมการพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคลากร ทำให้มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

4. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีมและผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานให้ความช่วยเหลือ ความเห็นอกเห็นใจแก่แรงงานไทยได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุภารัตน์ ครุทสิก, 2557, หน้า 75) พบว่า ปัจจัยด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยพนักงานรู้สึกว่าการบรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตร และรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อบริษัทที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้ ทำให้มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานความผูกพันต่อองค์กร และการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

5. ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเวลาทำงานที่สถานประกอบการกำหนดให้ได้เหมาะสมในแต่ละวัน และการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง, 2553, หน้า 30) พบว่า ปัจจัยด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุนทร นามโคตรศรี, 2553, หน้า 33) ปัจจัยด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ซึ่งหน่วยงานให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอรวมทั้งดูแลสุขภาพและความเครียดที่เกิดขึ้นกับงานที่รับผิดชอบของบุคลากรในหน่วยงานด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลพอสมควร ทำให้มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

ผลการเปรียบเทียบค่าความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้ แรงงานไทยที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทย ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากแรงงาน สามารถเข้าถึงการให้บริการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานได้อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งส่งผลให้แรงงานไทยที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (รัตนภรณ์ บุญมี, 2558, หน้า 48) พบว่า การ

เปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดีที่มีเพศแตกต่างกัน มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

แรงงานไทยที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทยในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานไทยที่มีอายุตั้งแต่ 26-30 ปี เนื่องจากวัยดังกล่าวเป็นวัยที่ผ่านการทำงานมากได้ระยะหนึ่งแล้ว ซึ่งเป็นการผ่านการใช้ชีวิตในหลาย ๆ รูปแบบจึงทำให้สามารถปรับตัวและใช้ชีวิตได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อาทิตยา เปี่ยมสัสม, ไพศาล สรรสรวิสุทธิ, พิสิทธิ์ จอมบุญเรือง, 2559, หน้า 908) และ (สมพร สังข์เพิ่ม, 2555, หน้า 85) พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แม้จะมีอายุหรือช่วงวัยในการทำงานที่ต่างกัน แต่มีความพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แรงงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทยในภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากแรงงานไทยที่มีสถานภาพต่างกันมีโอกาสในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน เช่น พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความเห็นว่าจะได้รับคุณภาพการทำงานที่มากกว่านี้ เพราะการมีครอบครัวต้องมีภาระค่าใช้จ่าย หรือการดูแลเพิ่มเติมและต้องการความมั่นคงมากกว่ากลุ่มคนโสด มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมทั้งต้องการได้รับการดูแลจากบริษัทครอบครัวครบถ้วนถึงครอบครัวด้วย เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการอื่น ๆ จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทยที่ต่างกัน (เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง, 2553, หน้า 54); (พิศโสภา ทีฆาวงค์, 2560, หน้า 71)

แรงงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทยในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากแรงงานไทยที่ระดับการศึกษาต่างกัน แต่ก็ได้รับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาในตำแหน่งต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของความรู้ ความสามารถ รวมถึงพนักงานทุกคนได้รับความปลอดภัยจากการที่บริษัทมีมาตรการหรือระเบียบที่ชัดเจน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรืออันตรายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นแก่พนักงานผู้ปฏิบัติงาน จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทยที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชาลิตา พรหมมาตร์, จีราพัชร พลอยนิลเพชร, และ เบญจทิรา รัชตพันธนากร, 2563, หน้า 20) พบว่าการเปรียบเทียบระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

แรงงานที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทย ในภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องมาจากพนักงานชายให้ความสำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานผลิต เพราะพนักงานชายอาจจะมีสวัสดิการที่นอกเหนือจากพนักงานผลิต เช่น ค่าคอมมิสชั่น โบนัสพิเศษ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชาลิตา พรหมมาตร์, จีราพัชร พลอยนิลเพชร, และ เบญจทิรา รัชตพันธนากร, 2563, หน้า 18) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแปรรูปยางพาราในจังหวัดสงขลา ที่พบว่าลักษณะการทำงานในโรงงานแปรรูปไม้ยางพาราส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องใช้แรงงานประเภทไร้ฝีมือและอาศัยเครื่องจักรในการทำงาน พนักงานจึงอาจไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้เรียนมาอย่างเต็มที่ ทำให้ศักยภาพในการทำงานลดลง โอกาสความก้าวหน้าในงานลดน้อยตามด้วยเช่นกัน จึงทำให้แรงงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทยที่ต่างกัน

แรงงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทยในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ทัศนีย์ ชาติไทย, 2559, หน้า 73) พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

- 1) จากผลการวิจัยค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง สถานประกอบการควรพิจารณาและแก้ไขปัญหา โดยมีการกำหนดแนวทางในการปรับเงินเดือน ปรับสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน
- 2) จากผลการวิจัยด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สถานประกอบการควรมีการบริการตรวจสุขภาพประจำปี และมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเล่นกีฬา และนันทนาการแก่แรงงานไทย
- 3) จากผลการวิจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สถานประกอบการควรมีส่วนช่วยทำให้การดำรงชีวิตของแรงงานไทยอยู่อย่างสบายขึ้น ผู้บริหารของสถานประกอบการควรมีหลักการพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม และมีความเสมอภาค ให้การสนับสนุน นโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย
- 4) จากผลการวิจัยด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สถานประกอบการควรมีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในสถานประกอบการมีการประชุมให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในกรณีเกิดปัญหา และมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่าง ๆ เพื่อสร้างความสามัคคีแก่แรงงานไทย
- 5) จากผลการวิจัยด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สถานประกอบการให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอรวมทั้งการดูแลสุขภาพภาวะการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจของแรงงานไทย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มการศึกษาเชิงคุณภาพด้วย เช่น การสัมภาษณ์ หรือการประชุมกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ นอกจากคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทย เช่น นโยบายการเสริมสร้างสุขภาพกาย สุขภาพจิตใจ เพื่อจะได้นำนโยบายเหล่านั้นไปปรับปรุง พัฒนาให้คุณภาพชีวิตของแรงงานดีขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชาลิตา พรหมมาตร์ จีราพัชร์ พลอยนิลเพชร และเบญจทิรา รัชตพันธนากร. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแปรรูปไม้ยางพาราในจังหวัดสงขลา. วารสารวิชาการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 1(1), 13-23.
- ทัศนีย์ชาติไทย. (2559). คุณภาพชีวิตของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พิศโสภา ทีฆาวงค์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2552). วิธีวิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- รัตนารณณ์ บุญมี. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รุ่งวิกรัย หยอมแหยม. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมเว เอ็นจิเนียริง จำกัด.** ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาริณี โพธิราช. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.** วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม ภาควิชาสังคม สงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัย ราชพฤกษ์.** ศูนย์วิจัยและพัฒนา วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2557). **คุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน ค่าจ้างขั้นต่ำไม่ใช่คำตอบ เข้าถึงได้** จาก <https://tdri.or.th/2014/07/quality-of-life-after-300-baht/>. วันที่สืบค้น 15 มีนาคม 2562
- สมพร ลังซ์เพิ่ม. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์) คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุดารัตน์ ครุทสิก. (2557). **ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการ สื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอตำบล ขุนทด จังหวัดนครราชสีมา.** โครงการวิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูป โภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2554). **คุณภาพชีวิตแรงงาน.** เข้าถึงได้จาก <http://www.thaihealth.or.th/Content/20860>. วันที่สืบค้น 5 ธันวาคม 2562.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2556). **ระบบตรวจสุขภาพแรงงาน ใหม่ หวังช่วยแรงงาน ไทยทำงานปลอดภัยได้จริง.** เข้าถึงได้จาก <https://www.thaihealth.or.th/Content/16438.html>. วันที่ สืบค้น 15 มีนาคม 2562.
- สำนักงานเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก. (2561). **ศักยภาพของจังหวัดตาก.** เข้าถึงได้จาก <http://www.taksez.com/th/page/takpotential.html>. วันที่สืบค้น 5 ธันวาคม 2562.
- อาทิตยา เปี่ยมสัม, ไพศาล สรรสรวิสุทธิ, พิสิษฐ์ จอมบุญเรือง. (2559). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดนครสวรรค์.** การประชุมวิชาการ ราชภัฏนครสวรรค์วิจัย ครั้งที่ 1 (หน้า 895-910). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.