



มาตรฐานฝีมือแรงงานไทยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า
ในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง จังหวัดปทุมธานี

สามารถ เต็มจิตต์

GRAD VRU

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2558



SKILL STANDARDS AFFECTING MYANMAR LABORERS QUALITY OF WORK
LIFE IN CONSTRUCTION COMPANIES, PATHUM THANI PROVINCE



SAMART TEMJIT

GRAD VRU

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI

2015

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ มาตรฐานฝีมือแรงงานไทยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของแรงงานพม่าในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง จังหวัดปทุมธานี

ชื่อนักศึกษา สามารถ เต็มจิตต์

รหัสประจำตัว 54B53180320

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธาน ประธาน
(อาจารย์ ดร.ศักดิ์ชาย นาคนก) (อาจารย์ ดร.รัตนา สีตี)

..... กรรมการ กรรมการ
(รองศาสตราจารย์วรุณี เขาวนัสชุม) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีร์ธนิษ์ ศิริโวหาร)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์วรุณี เขาวนัสชุม)

..... กรรมการและเลขานุการ
(อาจารย์ ดร.ศักดิ์ชาย นาคนก)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิตินันท์ ขาญโกศล)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีร์ธนิษ์ ศิริโวหาร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่..... เดือน พ.ศ.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	มาตรฐานฝีมือแรงงานไทยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของแรงงานพม่าในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง จังหวัดปทุมธานี
ชื่อนักศึกษา	สามารถ เต็มจิตต์
รหัสประจำตัว	54B53180320
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	อาจารย์ ดร.ศักดิ์ชาย นาคนก
กรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์วรุณี เขาวรรณสุขุม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า 2) เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของมาตรฐานฝีมือแรงงานพม่า 3) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของแรงงานพม่ากับปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษามาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า: กรณีศึกษาแรงงานพม่าในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง จังหวัดปทุมธานีที่ผ่านการฝึกอบรมในจังหวัดปทุมธานี ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 252 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานพม่าในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง จังหวัดปทุมธานี สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 31-35 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีรายได้ 5,001-10,000 บาท สถานภาพสมรส
2. ระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทักษะสูงสุด รองลงมาคือ ด้านทัศนคติ และด้านความรู้ต่ำสุด
3. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในสังคมต่ำสุด
4. คุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่า เมื่อจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงงานที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน
5. มาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่าได้ร้อยละ 53.10 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

Independent Study Title	Skill Standards Affecting Myanmar Laborers Quality of Work Life in Construction Companies, Pathum Thani Province
Student	Samart Temjit
Student ID	54B53180320
Degree	Master of Business Administration
Field of Study	Business Administration
Independent Study Advisor	Dr.Sakchai Naknok
Independent Study Co-Advisor	Associate Professor Warunee Chouwasukum

ABSTRACT

The research aimed to study 1) the level of importance of the quality of Burmese laborers work life 2) the level of importance of occupational skill standards of Burmese laborers 3) compare the quality of life of Burmese laborers with personal factors; and 4) occupational skill standards influencing the development of the quality of the work life of Burmese laborers in Thailand using a case study involving trained Burmese laborers working for construction companies in Pathum Thani Province. The sample consisted of 252 Burmese laborers who worked for construction companies in Pathum Thani Province. The statistical functions used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research findings were as follows:

1. Based on personal factors, most respondents were single females aged 31-35 years, with a secondary education, earning 5,001-10,000 baht a month.

2. The level of occupational skill standard was high overall. Considering each aspect individually, maximum skill was high, followed by attitude. Minimum knowledge was moderate.

3. The level of the quality of the Burmese laborers work life was high overall. Considering each aspect individually, maximum career path and job security were high, followed by fair and sufficient remuneration, good work environment and safety, social responsibility, personal ability development and working democracy. Balance between life and work was moderate and minimum social participation was moderate as well.

4. The quality of the work life of the Burmese laborers categorized by gender, level of education, monthly income and marital status was different overall with

a statistical significance of 0.05. Laborers of different ages did not have a different level of quality of work life.

5. Occupational skill standard including knowledge, skill and attitude predicted the quality of the work life of the Burmese laborers at 53.10 % at a statistical significance of 0.05.



กิตติกรรมประกาศ

ภาคนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น คำปรึกษา และตรวจสอบแก้ไขจาก อาจารย์ ดร. ศักดิ์ชาย นาคนก ประธานที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ วรุณี เขาวนัสสุขุม กรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ ซึ่งให้คำปรึกษาแนะนำข้อคิดเห็น และเป็นกำลังใจในการแก้ไขทุกขั้นตอนของกระบวนการศึกษาวิจัยฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้ง และกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.รัตนา สีดี ประธานกรรมการสอบภาคนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรธนิษ ศรีโวหาร กรรมการสอบภาคนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิตินันท์ ชาญโกศล ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ดังนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สอาด บรรเจิดฤทธิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรธนิษ ศรีโวหาร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วงศ์ธีรา สุวรรณิน ที่ได้กรุณาสละเวลาในการตรวจเครื่องมือและให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

งานภาคนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความร่วมมือจากเพื่อนๆ นักศึกษาปริญญาโทบริหารธุรกิจรุ่น 25 ที่ให้ความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล แจกแบบสอบถามนอกสถานที่และเป็นกำลังใจในการทำวิจัย ผู้วิจัยขอขอบเป็นกตัญญูตราบูชาแต่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

สามารถ เต็มจิตต์

GRAD VRU

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อไทย.....	ก
บทคัดย่ออังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	2
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานต่างด้าว.....	6
2.2 อาชีพงานก่อสร้าง.....	8
2.3 แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิต.....	13
2.4 แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทย.....	23
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	45
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	48
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4.2 ตัวแปรต้นที่ศึกษา.....	52
4.3 ตัวแปรตามที่ศึกษา.....	52
4.4 การแปลความหมายของระดับ.....	52

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.5 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	79
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	79
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	80
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	82
บรรณานุกรม.....	84
ภาคผนวก.....	89
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	90
ภาคผนวก ข แบบสอบถามภาษาพม่า.....	97
ภาคผนวก ค รายชื่ออาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม.....	104
ภาคผนวก ง การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	106
ประวัติผู้วิจัย.....	109

GRAD VRU

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
3.1 จำนวนแรงงานก่อสร้างเฉพาะพม่าที่ผ่านการฝึกทักษะพัฒนาความรู้และทำงานก่อสร้าง ในบริษัทรับเหมาก่อสร้างประจำเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2556.....	43
3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	45
4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	53
4.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านความรู้.....	55
4.3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านทักษะ.....	56
4.4 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ด้านทัศนคติ.....	56
4.5 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานภาพรวม และรายด้าน.....	57
4.6 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ แรงงานพม่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ.....	57
4.7 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ แรงงานพม่า ด้านสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย.....	58
4.8 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ แรงงานพม่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล.....	58
4.9 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ แรงงานพม่า ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน.....	59
4.10 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ แรงงานพม่า ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม.....	60
4.11 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ แรงงานพม่า ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน.....	60
4.12 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ แรงงานพม่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน.....	61
4.13 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ แรงงานพม่า ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม.....	62
4.14 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ แรงงานพม่าโดยภาพรวมและรายด้าน.....	62
4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าภาพรวม และรายด้านจำแนกตามเพศ.....	63
4.16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าภาพรวม และรายด้านจำแนกตามอายุ.....	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าภาพรวม และรายด้านจำแนกตามระดับการศึกษา.....	65
4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่าด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	67
4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่าด้านสภาพการทำงานที่ดี และปลอดภัยจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	67
4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่าด้านความรับผิดชอบต่อ สังคมจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	68
4.21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่าภาพรวมจำแนก ตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	69
4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าภาพรวม และรายด้านจำแนกตามรายได้.....	69
4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่า ด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอจำแนกตามรายได้เป็นรายคู่.....	71
4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่า ด้านสภาพการทำงาน ที่ดีและปลอดภัย จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่.....	71
4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่าด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่.....	72
4.26 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่าด้านความรับผิดชอบ ต่อสังคม จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่.....	72
4.27 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่าภาพรวม จำแนกตาม รายได้เป็นรายคู่.....	73
4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าภาพรวม และรายด้านจำแนกตามสถานภาพ.....	73
4.29 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่าด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่.....	75
4.30 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่าด้านสภาพการทำงาน ที่ดีและปลอดภัยจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่.....	75
4.31 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่าด้านประชาธิปไตย ในการทำงานจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่.....	76
4.32 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่าภาพรวม จำแนกตาม สถานภาพเป็นรายคู่.....	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.33 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้ (X1) ทักษะ (X2) ทักษะ (X3) และคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่า (Y).....	77
4.34 การวิเคราะห์ตัวแปร ได้แก่ ความรู้ (X1) ทักษะ (X2) และทักษะ (X3) ที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่า (Y) โดยใช้ สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis).....	78



สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
2.1	องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของวอลตัน.....	15
2.2	จำนวนคนต่างด้าว จำแนกตามลักษณะการเข้าเมืองทั่วราชอาณาจักรไตรมาสที่ 3 ปี 2556.....	24
2.3	จำนวนคนต่างด้าวถูกกฎหมาย จำแนกตามสัญชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานมาก 5 สัญชาติ..	25
2.4	จำนวนคนต่างด้าวถูกกฎหมาย จำแนกตามหมวดอาชีพ.....	26
2.5	จำนวนคนต่างด้าวถูกกฎหมาย จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม.....	26
2.6	จำนวนคนต่างด้าวประเภทพินิจสัญชาติ จำแนกตามสัญชาติและเพศ.....	27
2.7	จำนวนคนต่างด้าวประเภทพินิจสัญชาติ จำแนกตามสัญชาติและภาค.....	27
2.8	จำนวนคนต่างด้าวประเภทนำเข้า MOU จำแนกตามสัญชาติและเพศ.....	28
2.9	จำนวนคนต่างด้าวประเภทนำเข้า MOU จำแนกตามสัญชาติและภาค.....	28
2.10	สัดส่วนของคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย และคนต่างด้าวประเภทนำเข้าตาม MOU และพินิจสัญชาติ.....	29
2.11	จำนวนคนต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานใหม่ จำแนกตามประเภทการอนุญาต.....	29

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ภายใต้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสังคมมนุษย์ที่ต้องการความเจริญก้าวหน้าต้องการชื่อเสียง เกียรติยศ เงินทอง การยอมรับ จากสังคม และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน เพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต จากปัญหาด้านแรงงานหรือการจ้างงานเป็นสิ่งสำคัญในสังคม กับการมีคุณภาพชีวิตที่ดี เนื่องจากปัญหาทางด้านแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานเถื่อน และแรงงานตกงานนำมาสู่ภัยสังคมแม้ว่าเป็นความจริงแรงงานต่างชาติหรือคนไร้รัฐ ไร้สัญชาติจำนวนมากล้นหลามเดินทางเข้าไปทำงานในเมืองใหญ่ เป็นเรื่องผิดกฎหมายและการลักลอบทำงานที่ขาดหลักประกัน และความมั่นคงในการทำงานสวัสดิการรวมทั้งได้รับเงินค่าตอบแทนน้อย

กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดหางาน “วันมาตรฐานแรงงานไทย ครั้งที่ 13 เรื่อง ยกกระดับคุณภาพชีวิต ธุรกิจไทยเข้มแข็ง พร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ” เพื่อให้สถานประกอบการ นายจ้าง ลูกจ้าง ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการดำเนินการพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานสู่ระดับสากล เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ผู้ใช้แรงงาน อันจะนำไปสู่ความเข้มแข็งของธุรกิจไทย และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในวันวันพุธ ที่ 26 มิถุนายน 2556 ณ ห้องแกรนด์บอลรูม ศูนย์การแสดงสินค้าและการประชุมอิมแพคอารีนา เมืองทองธานี นนทบุรี มีประเด็นสำคัญ คือ การต่อต้านการค้ามนุษย์ หรือแรงงานต่างด้าวเถื่อน การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการผลิตแรงงาน และการลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น นำไปสู่แรงงานที่สมานฉันท์ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้ธุรกิจไทยและความมั่นคงของประเทศจากข้อมูลสถิติ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2554 ของสำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าวพบว่า มีแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยแยกเป็นแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน โดยถูกกฎหมาย จำนวน 493,792 คน และแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้ ีใบอนุญาตให้ทำงานประกอบด้วย พม่า ลาวและกัมพูชา จำนวน 396,234 คน ในการเข้ามาทำงานนอกเหนือกว่าแรงงานไทยสามารถชดเชยปัญหาในส่วนที่ขาดแคลนแรงงาน และสามารถจ้างแรงงานได้ ในราคาที่ถูกกว่าแรงงานไทย

การพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานที่ดีในการทำงานของธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านแรงงาน การดูแลตรวจสอบ และควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามข้อกำหนด และเกิดประโยชน์ต่อธุรกิจ และประเทศมากที่สุดรวมถึงการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายและปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าว ภายใต้บันทึกข้อตกลง (MOU-Memorandum of Understanding) โดยแรงงานต่างด้าวต้องมีพาสปอร์ต มีวีซ่า และใบอนุญาตทำงานฝีมือแรงงาน เพื่อให้เป็นแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย สามารถเข้าถึงบริการของรัฐและระบบการประกันสังคม เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวให้ได้รับสิทธิตามมาตรฐานแรงงานที่ส่งเสริม

และพัฒนาระบบแรงงานต่างด้าว ทั้งในภาคอุตสาหกรรม ธุรกิจบริการ คริวเรือ และก่อสร้าง เป็นแรงงานต่างด้าวถูกต้องตามกฎหมาย ที่ได้รับอนุญาตอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษามาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า: กรณีศึกษาแรงงานพม่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่ผ่านการฝึกอบรมในจังหวัดปทุมธานี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวให้ดีขึ้นซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาตลาดแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

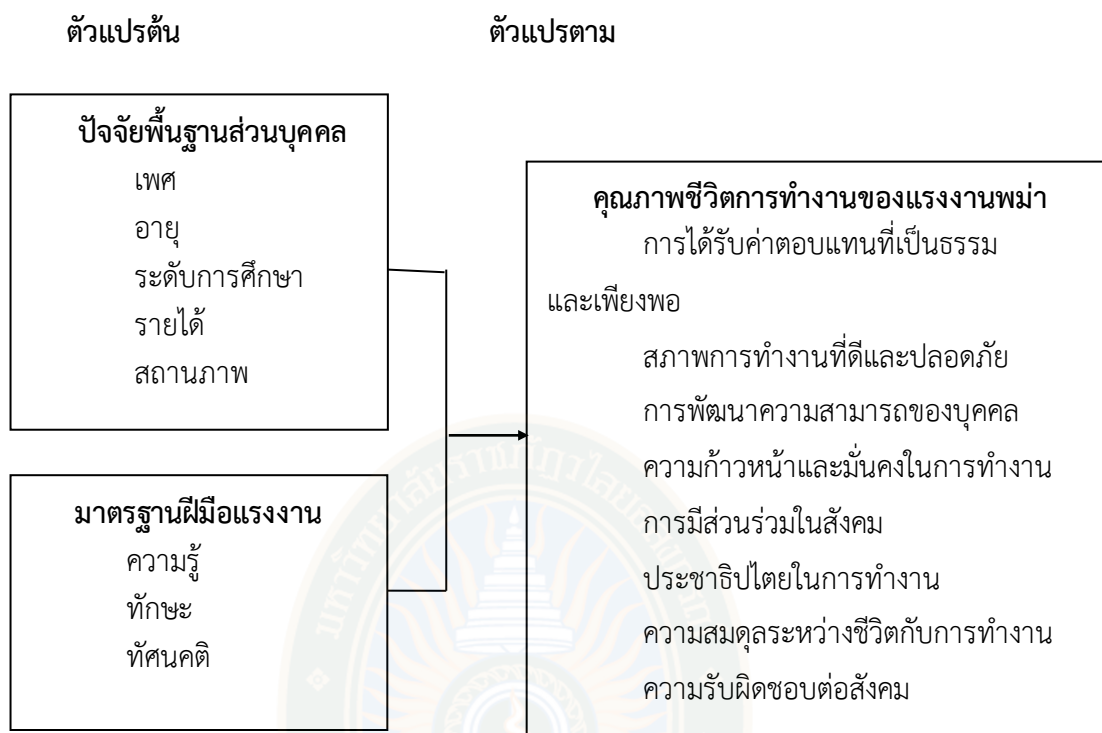
- 1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า
- 1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของมาตรฐานฝีมือแรงงานพม่า
- 1.2.3 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของแรงงานพม่ากับปัจจัยส่วนบุคคล
- 1.2.4 เพื่อศึกษามาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า: กรณีศึกษาแรงงานพม่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่ผ่านการฝึกอบรมในจังหวัดปทุมธานี

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ได้มีการกำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

- 1.3.1 ตัวแปรต้น ซึ่งประกอบด้วย
 - 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ
 - 2) มาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ
- 1.3.2 ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ซึ่งประกอบด้วย
 - 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
 - 2) สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย
 - 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล
 - 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน
 - 5) การมีส่วนร่วมในสังคม
 - 6) ประชาธิปไตยในการทำงาน
 - 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
 - 8) ความรับผิดชอบต่อสังคม

กรอบแนวคิดในการวิจัย การกำหนดกรอบแนวคิดในการทำวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน (Walton, 1973) และมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2548) มาประยุกต์ใช้จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ที่มา: สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2548)

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าแตกต่างกัน

1.4.2 มาตรฐานฝีมือแรงงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ศึกษาเฉพาะแรงงานพม่าในบริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดปทุมธานีจำนวน 680 คน (สถาบันฝึกอบรมแรงงานบริษัท พกษาเรียลเอสเตท จำกัด) โดยผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแรงงานก่อสร้างเฉพาะพม่าที่ผ่านการฝึกทักษะพัฒนาความรู้และทำงานก่อสร้างในบริษัทรับเหมาก่อสร้างประจำเดือนธันวาคม พ.ศ. 2556)

1.5.2 กลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาโดยใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1967 อ้างอิงใน สิทธิ์ ฉีรสรณ์, 2551) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 252 คน

1.5.3 พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา บริษัทรับเหมาก่อสร้าง ในจังหวัดปทุมธานี

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.6.1 คุณภาพชีวิต หมายถึง การจัดการชีวิตให้ดี มีคุณค่าต่อตนเอง สังคม สิ่งแวดล้อม ทั้งร่างกาย จิตใจ อยู่ในโลกลนี้ได้อย่างเป็นสุข

1.6.2 แรงงานพม่า หมายถึง คนงานสัญชาติพม่าที่เข้ามาทำงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าว (พม่า) ในประเทศไทย

1.6.3 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะของส่วนบุคคลที่การจำแนกตัวบุคคลแบ่งออก ตามลักษณะเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และสถานภาพ

1.6.4 มาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ ประกอบด้วย (สำนัก พัฒนาและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2548)

1) ความรู้ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องนำมาใช้ในการทำชิ้นงานได้อย่างถูกต้องตามหลัก วิชาการ เช่น ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง ความรู้ด้านภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร ความรู้ด้าน ความปลอดภัย ความรู้ในการใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์ ความรู้จากศูนย์ฝึกอบรมมาตรฐาน เป็นต้น

2) ทักษะ เป็นการสะสมประสบการณ์จนเกิดความชำนาญ มีความสามารถเพียงพอ ที่จะทำงานได้อย่างมีคุณภาพตามข้อกำหนด ถูกขั้นตอน และเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ เช่น การแก้ปัญหา การติดต่อประสานงาน การใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์ในการก่อสร้าง การทำงานร่วมกับ บุคคลอื่น การเลือกวัสดุอุปกรณ์ในการก่อสร้าง เป็นต้น

3) ทัศนคติ จะต้องมิจิตสำนึกในการทำงานที่ดีประกอบด้วย การประหยัดและใช้วัสดุ อย่างมีประสิทธิภาพ การบำรุงรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร และความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ทัศนคติเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการ การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ความรู้และทักษะในการ ทำงานของตนเอง เป็นต้น

1.6.5 คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า หมายถึง การจัดการชีวิตให้ดีมีคุณค่าต่อ ตนเองสังคมสิ่งแวดล้อมทั้งร่างกายจิตใจอยู่ในโลกลนี้ได้อย่างเป็นสุขของคนงานสัญชาติพม่าที่เข้ามา ทำงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้างว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าว (พม่า) ในประเทศไทย ซึ่งมีข้อบ่งชี้ ต่างๆ 8 ด้าน

1) การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการดำรงชีพ

2) สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมภายในและสิ่งแวดล้อม ภายนอก การทำงานต้องปลอดภัยไม่มีสิ่งที่เป็นอันตรายต่อชีวิตและสุขภาพร่างกาย

3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง งานที่ทำงานจะต้องเปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานเป็นทีม

4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

5) การมีส่วนร่วมในสังคม หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับ บุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่ในฐานของระบบคุณธรรม

6) ประชาธิปไตยในการทำงานหมายถึง องค์การมีการส่งเสริมให้มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งการให้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานหมายถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานอย่างสมดุลไม่สร้างความกดดันให้กับผู้ปฏิบัติงานมากเกินไป เช่น การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไปจนไม่มีเวลาพักผ่อน

8) ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึงองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านใดบ้าง เช่น การบำบัดน้ำเสียก่อนลงแม่น้ำ การรักษาสภาพแวดล้อม ร่วมบริจาคองค์กรต่างๆ เป็นต้น

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ได้ทราบถึงมาตรฐานฝีมือแรงงานของแรงงานพม่าในประเทศไทย

1.7.2 ผู้ประกอบการทราบถึงความสามารถของแรงงานพม่าเพื่อนำไปปรับการจัดการฝึกอบรมให้กับแรงงานพม่า

1.7.3 เพื่อเป็นข้อมูลให้กับกรมแรงงานในการวางแผนและควบคุมแรงงานต่างชาติให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน
พม่า: กรณีศึกษาแรงงานพม่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่ผ่านการฝึกอบรมในจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้
ศึกษาทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย มาเป็นแนวทางเพื่อประกอบในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานต่างด้าว
- 2.2 อาชีพงานก่อสร้าง
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิต
- 2.4 แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทย
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานต่างด้าว

2.1.1 ความหมายของมาตรฐานฝีมือแรงงานต่างด้าว

แรงงาน (Labor) ในแนวคิดวิชาเศรษฐศาสตร์ของศาสตราจารย์นิคม จันทรวิฑูร (2536)
แรงงานเป็นคำรวม หมายถึง ความพยายามของมนุษย์หรือการออกแรง ในการผลิตและจำหน่าย
สินค้าและบริการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้รับค่าตอบแทน

คนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมายจากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคล
ธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ซึ่งต้องมีเอกสารที่รัฐบาลของประเทศตนรับรอง ได้แก่ หนังสือเดินทาง
(Pass port) หรือเอกสารที่ใช้แทนหนังสือเดินทาง ได้แก่ หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary
Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate Of Identity) และมีการตรวจลงตรา (Visa) โดย
สถานทูตหรือกงสุลไทยประจำประเทศต้นทางนั้นๆ เมื่อเดินทางเข้ามาในประเทศไทยแล้วจะต้องได้รับ
การประทับตราระยะเวลาให้อยู่ในราชอาณาจักร ประเภทชั่วคราว (Non-Immigrant Visa) ลงใน
หนังสือเดินทาง (Passport) หรือเอกสารที่ใช้แทนหนังสือเดินทาง โดยสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
และเมื่อประสงค์จะทำงานต้องขออนุญาตทำงานกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว

มาตรฐานฝีมือแรงงานอ้างอิง จากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
(2545) หมายถึง ผู้ที่ฝึกเข้าทำงานหรือการฝึกเพื่อยกระดับวิชาชีพ ตามข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้
เป็นเกณฑ์วัดระดับความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ
(สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2548)

ความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการประกอบอาชีพหรือ
ปฏิบัติงานนั้นๆ ได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ

ทักษะ (Skilled) เป็นการสะสมประสบการณ์จนเกิดเป็นความชำนาญมีความสามารถ
เพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีคุณภาพเป็นไปตามข้อกำหนดและเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้

ทัศนคติ (Attitude) เป็นจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่ดี ตระหนักถึงความปลอดภัย
ในการปฏิบัติงาน คำนึงถึงต้นทุนในการผลิตและการบริการ ที่เกิดจากการสูญเสียของวัสดุและอุปกรณ์
ระหว่างการปฏิบัติงาน

ดังนั้นมาตรฐานฝีมือแรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ซึ่งได้รับใบอนุญาต เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานที่ต้องใช้ทักษะ เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถเฉพาะด้าน มีความชำนาญตามข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับความรู้ความสามารถและทัศนคติในการทำงานของแรงงาน

2.1.2 ประชากรแรงงานต่างด้าว

จากคำว่าประชากร จากวิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2556) หมายถึง หมู่คนที่อาศัยอยู่พื้นที่ทางภูมิศาสตร์เดียวกัน สามารถจำแนกประชากรตามลักษณะตัวบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจและความต้องการส่วนตัวของบุคคล คุณลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัวและเปลี่ยนแปลงได้ไม่ถาวรนักคุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่มักจะทำให้เกิดปัญหาในการทำงานและทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่สามารถแบ่งได้ ดังนี้

1) เพศโดยทั่วไปผู้ชายมักมีอัตราการอพยพสูงกว่าเพศหญิงอาจเนื่องมาจากความต้องการของตลาดแรงงานเช่นงานช่างกรรมกร เป็นต้น

2) อายุผู้ที่อยู่ในวัยหนุ่มสาวมักจะมีอัตราการอพยพสูงกว่าผู้สูงอายุทั้งนี้เนื่องจากต้นทุนการเคลื่อนย้ายแรงงานของผู้สูงอายุและความเสี่ยงที่ไม่ได้ทำงานจะมากกว่าผู้ที่อยู่ในวัยหนุ่มสาวผลตอบแทนในช่วงอายุที่ทำงานจะได้น้อยกว่า

3) การศึกษาผู้ที่มีการศึกษาสูงมีประสบการณ์หรือมีทักษะในงานมักจะมีอัตราการอพยพมากกว่าคนที่มีการศึกษาน้อยทั้งนี้เพราะโอกาสที่จะได้งานและรายได้ที่คาดว่าจะได้รับของคนที่มีการศึกษาสูงจะมากกว่าคนที่มีการศึกษาน้อย

4) ความหนาแน่นของประชากรในประเทศต้นทางมีอัตราสูง เมื่อเทียบกับปัจจัยการผลิตจะเร่งผลให้เกิดการอพยพไปยังประเทศปลายทางเร็วขึ้น

2.1.3 การอพยพย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติ

การอพยพย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติเพื่อทำงานของ มาลัธรีซ์ ใจเย็น (2552) ได้กล่าวว่ากฎของการเคลื่อนย้ายแรงงานของ E.G. Ravenstine (Ravenstine 's Law of Migration) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดให้เกิดการย้ายถิ่น แนวคิดนี้กล่าวว่าการย้ายถิ่นเกิดจากปัจจัยผลักดันในประเทศต้นทางเช่นความยากจนการขาดแคลนที่ดินการมีประชากรมากเกินไปและปัจจัยดึงดูดของประเทศปลายทางเช่นโอกาสในการมีงานทำค่าจ้างความทันสมัย Ravenstine มองในด้านกายภาพในขณะที่แนวคิดของ Michael P Todaro กล่าวว่าผู้ที่ย้ายถิ่นแต่ละคนจะทำการตัดสินใจเลือกว่าจะย้ายถิ่นหรือไม่ขึ้นอยู่กับรายได้ที่คาดว่าจะได้รับและการประเมินโอกาสในการมีงานทำซึ่งการย้ายถิ่นจะนำไปสู่ความเท่าเทียมกันของค่าจ้างในระยะยาวและก่อให้เกิดดุลยภาพทางเศรษฐกิจแนวคิดของ E.S Lee เป็นการวิเคราะห์ถึงขนาดกระแสและการไหลทวนกระแสของการอพยพซึ่งให้ความเห็นว่าการอพยพคือการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยอย่างถาวรหรือกึ่งถาวรไม่ว่าการอพยพจะสั้นหรือยาวหรืออย่างไรการเคลื่อนไหวใดๆเกี่ยวกับการอพยพจะเกี่ยวข้องกับจุดเริ่มต้นจุดหมายปลายทางและอุปสรรคซึ่งกันขวางระหว่างต้นทางกับปลายทางนอกจากนี้ Theodore W Schultz ให้ความเห็นว่าการย้ายถิ่นเป็นขบวนการตัดสินใจที่นำไปสู่การเพิ่มพูนรายได้พัฒนาความรู้ประสบการณ์แต่ขณะเดียวกันการย้ายถิ่นก็จะมีต้นทุนทั้งทางตรงและทางอ้อมผู้ย้ายถิ่น

จะตัดสินใจย้ายถิ่นหากประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับมากกว่าต้นทุนคิดตลอดช่วงระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้นการตัดสินใจย้ายถิ่นจึงเป็นการตัดสินใจนำไปสู่การเพิ่มพูนรายได้พัฒนาความรู้ประสบการณ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตภาวะแรงงานก่อสร้างขาดแคลนผู้วิจัยได้ศึกษาแรงงานต่างด้าวกลุ่มงานอาชีพก่อสร้างเพื่อทดแทนแรงงานไทยเนื่องจากกลุ่มอาชีพก่อสร้างเป็นกลุ่มอาชีพที่ทำงานหนักแรงงานไทยจึงไม่นิยมทำอาชีพนี้การใช้แรงงานต่างด้าวมีข้อจำกัดของแรงงานต่างด้าวที่ยังขาดฝีมือแรงงานที่ดีทำให้ผู้ประกอบการ หรือผู้รับเหมามีการอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่างด้าวเพื่อลดปัญหาขาดแคลนแรงงานและผู้ประกอบการหรือผู้รับเหมาก่อสร้างสามารถดำเนินธุรกิจให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.2 อาชีพงานก่อสร้าง

2.2.1 ธุรกิจงานก่อสร้าง

ธุรกิจงานก่อสร้าง คือ การดำเนินโครงการก่อสร้างไม่ว่าจะเป็นโครงการด้านภาคเอกชนหรือของภาครัฐงานก่อสร้างเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินโครงการซึ่งงานก่อสร้างอาจแบ่งออกเป็นตามลักษณะของงานเช่น งานก่อสร้างที่พักอาศัยโดยอาจจำแนกได้ดังนี้คือบ้านเดี่ยวบ้านแถวหรือบ้านทาวน์เฮาส์และลักษณะเป็นอาคารชุดงานก่อสร้างอาคารเพื่อภาครัฐและภาคเอกชนจะเน้นอาคารสูงสำหรับประกอบธุรกิจขนาดใหญ่ได้แก่ศูนย์การค้าอาคารสำนักงานด้านสาธารณูปโภคจะใช้เงินลงทุนค่อนข้างสูงและเป็นปัจจัยของธุรกิจงานก่อสร้าง เพื่อก่อให้เกิดกิจกรรมในการประกอบธุรกิจก่อสร้าง ซึ่งปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินธุรกิจที่มี แนวคิดสอดคล้องของ จันทรานี สงวนนาม (2545) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่สำคัญของการบริหารมีอยู่ 4 ประการ ซึ่งรู้จักกันในนามของ 4M ได้แก่

1) คน (Man) ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะธุรกิจจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความคิดของคน มีคนเป็นผู้ดำเนินการหรือจัดการทำให้เกิดกิจกรรมทางธุรกิจหลายรูปแบบ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจนั้นๆ

2) เงิน (Money) เป็นปัจจัยในการดำเนินธุรกิจอีกชนิดหนึ่งที่ต้องนำมาประกอบเพื่อให้เกิดธุรกิจ ซึ่งแต่ละธุรกิจจะใช้ปริมาณเงินที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่ว่าธุรกิจนั้นมีขนาดเล็กหรือใหญ่

3) วัสดุหรือวัตถุดิบ (Material) ซึ่งในการผลิตสินค้า ต้องอาศัยวัตถุดิบในการผลิต ดังนั้น ผู้บริหารต้องรู้จัก บริหารวัตถุดิบให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ต้นทุนที่ต่ำ และทำให้ธุรกิจได้ผลกำไรสูงสุด

4) วิธีปฏิบัติงาน (Method) ซึ่งการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินธุรกิจควรมีการวางแผนและควบคุมให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่า จากปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญดังกล่าวคือ เรื่องของกำลังคนหรือแรงงานที่ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อธุรกิจก่อสร้างที่จะต้องใช้งานคนมากกว่าเครื่องจักรกล ลักษณะพื้นฐานของแรงงานก่อสร้างระดับช่างฝีมือช่างกึ่งฝีมือตลอดจนคนงานไร้ฝีมือจำนวนมากเข้าสู่ตลาดแรงงานก่อสร้างโดยยึดเป็นอาชีพที่สองรองจากอาชีพเกษตรกรรมอาจเริ่มฝึกหัดงานช่างเพียงช่วงเวลาสั้นๆณสถานที่ประกอบการด้วยการเป็น ลูกมือหรือผู้ช่วยในโครงการก่อสร้างที่ไม่ต้องการความพิถีพิถันในด้านฝีมือแต่ต้องการแรงงานในอัตราค่าจ้างที่ต่ำแต่คุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้างต่อสู้กับความไม่มั่นคงในอาชีพ

2.2.2 การแยกประเภทของงานก่อสร้าง

อาชีพช่างก่อสร้างสามารถจำแนกจากสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน 2550 ดังนี้

1) ช่างไม้ก่อสร้าง (Carpenter Construction) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการสร้างติดตั้งโครงสร้างและเครื่องประกอบที่เป็นไม้ในสถานที่ก่อสร้างก่อสร้างโดยใช้เครื่องมือพื้นฐานเครื่องมือกลและเครื่องจักรกลเลือกใช้และจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์อ่านแบบร่างแบบเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบประมาณราคาใช้แผ่นวัสดุกันกระแทกแผ่นวัสดุเก็บเสียงหรือทำงานไม้ในสาขางานเฉพาะอย่างเช่นการสร้างและรื้อถอนเวทีและสามารถควบคุมงานตามระดับขั้นได้

2) ช่างไม้ในอาคาร (Joiner) หมายถึง ผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการเข้าไม้ชนิดต่างๆ ของงานไม้ในอาคารด้วยเครื่องมือพื้นฐานเครื่องมือกลเครื่องจักรกลเลือกใช้จัดเตรียมวัสดุและอุปกรณ์อ่านแบบเขียนแบบประมาณราคาและควบคุมงานตามมาตรฐานแต่ละขั้นที่กำหนด

3) ช่างเหล็กเสริมคอนกรีต (Concrete Reinforcing Steel Worker) หมายถึง ผู้ที่มีทักษะความรู้ความสามารถเลือกใช้เครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานเกี่ยวกับเหล็กเส้นเสริมคอนกรีตในการวัดตัดต่อและประกอบเหล็กเสริมคอนกรีตให้ได้ตามรูปแบบและรายการ

4) ช่างก่ออิฐ (Bricklayer) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในงานก่ออิฐหรือวัสดุที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน (ยกเว้นหิน) เช่นกระเบื้องกลวงเพื่อการก่อสร้างตกแต่งและซ่อมแซมด้วยเครื่องมือพื้นฐานเครื่องมือกลและเครื่องจักรกลเลือกใช้อุปกรณ์ได้ถูกต้องเหมาะสมกับชนิดของงานอ่านแบบเขียนแบบขยายสำหรับงานก่ออิฐก่ออิฐที่มีรูปร่างและสีสันพิเศษเพื่อตกแต่งตามแบบตรวจดูการเรียงของแท่งวัสดุทั้งแนวนอนและแนวตั้งในขณะที่ทำงานด้วยสายวัดระดับและสายดึงประมาณราคาและควบคุมงานตามระดับขั้นได้

5) ช่างฉาบปูน (Plasterer) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการฉาบปูนบนผนังวัสดุก่อผนังคอนกรีตเสริมเหล็กและฉาบปูนโครงสร้างคอนกรีตเสริมเหล็กทำผิวปูนปั้นบัวและลวดลายผสมปูนฉาบตามอัตราส่วนที่กำหนดซ่อมแซมผิวฉาบปูนเลือกใช้และจัดเตรียมอุปกรณ์ได้ถูกต้องเหมาะสมกับชนิดของงานอ่านแบบเขียนแบบประมาณราคาวางแผนการทำงานและควบคุมงานข้างต้นได้

6) ช่างปูกระเบื้องผนังและพื้น (Wall and Floor Tiller) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในงานปูกระเบื้องเซรามิคโมเสกแผ่นหินธรรมชาติกระเบื้องหินขัดกระเบื้องดินเผาหรือวัสดุแผ่นแข็งต่างๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงที่ผนังและพื้นตามลวดลายที่กำหนดเพื่อการตกแต่งซ่อมแซมผิวผนังหรือพื้นด้วยเครื่องมือพื้นฐานเครื่องมือกลและเครื่องจักรกลมีความสามารถในการใช้เครื่องตัดกระเบื้องเมื่อต้องการให้กระเบื้องมีรูปร่างที่ผิดแปลกออกไปจัดเตรียมอุปกรณ์อ่านแบบเขียนแบบประมาณราคาและควบคุมงานตามระดับขั้นได้

7) ช่างท่อและสุขภัณฑ์ (Plumber) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบและติดตั้งซ่อมแซมบำรุงรักษาและตรวจสอบระบบท่อต่างๆ ภายในอาคารเช่น ระบบท่อน้ำส่งระบบระบายน้ำระบบท่อระบายอากาศสุขภัณฑ์และเครื่องประกอบและเครื่องติดตั้งอยู่กับที่ที่ใช้กับระบบการระบายน้ำภายในอาคารสิ่งปลูกสร้างหรือยานพาหนะระบบการทำความร้อนและระบบ

สุขาภิบาลตามสถานที่ต่างๆ เช่นเครื่องจ่ายน้ำดื่มเครื่องทำน้ำเย็น เครื่องทำน้ำอุ่นเครื่องกรองน้ำ เครื่องสูบน้ำเป็นต้นประกอบและติดตั้งเครื่องสุขภัณฑ์และอุปกรณ์เสริมวางท่อประปาและท่อน้ำ ระบายรวมถึงการเลือกใช้และจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเช่นการใช้สกรูสลักเกลียวเครื่อง ประกอบหรือโลหะบัดกรีอ่านแบบเขียนแบบ ประมาณราคาวางแผนการทำงานและควบคุมงานตามที่ ระบุข้างต้นได้

8) ช่างอะลูมิเนียมก่อสร้าง (Aluminum Fabricator for Buildings) หมายถึง ผู้ที่ มีความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบติดตั้งโครงสร้างและส่วนประกอบอาคารด้วย อะลูมิเนียมอาทิวงกบบานประตูหน้าต่างผนังห้องด้วยเครื่องมือพื้นฐานเครื่องมือกลเครื่องจักรกล เลือกใช้และจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์อ่านแบบเขียนแบบ ประมาณราคาและควบคุมงานตามระดับชั้นได้

9) ช่างสีอาคาร (Building Painter) หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวกับงานสี อาคารได้แก่ทาสีน้ำมันชักเงาวาร์นิชเซลแล็กและวัสดุที่คล้ายคลึงกันเพื่อป้องกันหรือตกแต่งผิวด้าน นอกและด้านในของอาคารเครื่องตกแต่งและสิ่งทีติดตั้งอยู่กับที่ของอาคารอาจชักเงาและตกแต่งผิว อาคารด้วยอิฐกระเบื้องหินอ่อนหรือลายไม้ซึ่งช่างเหล่านี้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านวัสดุ และทักษะในการเตรียมพื้นผิวของวัสดุหรือชิ้นงานชนิดต่างๆ เช่นปูน ไม้โลหะและวัสดุสังเคราะห์ เป็นต้น การรองพื้นการเลือกใช้วัสดุและอุปกรณ์ให้ถูกต้องตามหลักวิชาการตลอดจนการบำรุงรักษา อุปกรณ์และควบคุมการตั้งนั่งร้านภายนอกและภายในอาคารในลักษณะที่ปลอดภัยแก่ทรัพย์สิน และผู้ร่วมงาน

10) ช่างสีตกแต่ง (Decorative Painter) หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวกับงาน สีตกแต่งซึ่งมีความรู้ความสามารถในการเตรียมพื้นผิวของวัสดุต่างๆ เช่นปูนไม้โลหะและวัสดุสังเคราะห์ เป็นต้น การรองพื้นผิวการเคลือบผิวและตกแต่งลวดลายบนผนังการเลือกใช้วัสดุและอุปกรณ์ให้ ถูกต้องตามหลักวิชาการตลอดจนการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์และควบคุมการตั้งนั่งร้านภายในอาคาร ในลักษณะที่ปลอดภัยต่อทรัพย์สินและผู้ร่วมงาน

11) ช่างหินขัด (Terrazzo Craftsman) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและทักษะ ในการอ่านแบบเขียนแบบออกแบบประมาณราคาวางแผนการปฏิบัติงานเลือกใช้และจัดเตรียม เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ได้ถูกต้องเหมาะสมกับชนิดของงานหินขัดหินล้างวางกรอบไม้ชั่วคราวลงบนพื้น เพื่อกำหนดแบบกระสวนของพื้นหินขัดติดตั้งเส้นแบ่งเขตและฉาบหินขัดหินล้างบนพื้นผนังบันไดเสาบัว เเชิงผนังม้านั่งและพื้นที่อื่นๆ ด้วยส่วนผสมซีเมนต์ทรายสีและเศษหินอ่อนเป็นรูปลวดลายต่างๆ ได้ ถูกต้องตามแบบและสวยงามขัดพื้นหินที่แข็งตัวแล้วให้เรียบสม่ำเสมอและขัดให้ขึ้นเงาด้วย เครื่องจักรหรือเครื่องขัดถูพื้นหินงานบำรุงรักษาพื้นผิว หินขัดหินล้างรวมทั้งงานซ่อมแซมพื้นผิวหินขัด หินล้างและควบคุมงานตามที่ระบุข้างต้นได้ ซึ่งช่างหินขัด

ระดับ 1 เป็นผู้ที่มีความรู้ทักษะพื้นฐานสามารถปฏิบัติงานหินขัดหินล้างตามคำสั่ง หรือรูปแบบพื้นฐานได้

ระดับ 2 เป็นช่างหินขัดที่มีความชำนาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สามารถปฏิบัติงาน ในแนวตั้งและงานลอยตัวได้

ระดับ 3 เป็นช่างหินขัดที่มีความรู้ความสามารถออกแบบลวดลายและสีปฏิบัติงาน หินขัดหินล้างในรูปแบบสลับซับซ้อนได้ตามรูปแบบหรือตัวอย่างที่กำหนดวินิจฉัยตัดสินใจแก้ปัญหาให้ คำปรึกษาช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานประยุกต์ใช้ความรู้หรือนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้ในส่วนองแรงงานก่อสร้างที่เป็นแรงงานที่ไม่มีฝีมืออาจแบ่งแยกได้ตามลักษณะของการทำงานได้

2.2.3 การแยกประเภทของแรงงานก่อสร้าง

ลักษณะทั่วไปของแรงงานก่อสร้าง อวิรุทธ์ พูลเกษม (2550) ได้กล่าวว่าโดยทั่วไปของแรงงานก่อสร้างกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยหลักในการสร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มให้กับธุรกิจซึ่งแตกต่างจากปัจจัยทรัพยากรอื่น ๆ ดังเช่นเครื่องจักรวัสดุ เป็นต้น เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจมีความต้องการเฉพาะตนและมีศักยภาพในการเรียนรู้และเกิดทักษะที่หลากหลายซึ่งส่งผลให้เกิดผลผลิตภาพต่อองค์กรที่สูงขึ้นจึงมีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมก่อสร้างซึ่งผู้บริหารมักจะมองข้ามไปนอกจากนี้ แรงงานก่อสร้างยังมีลักษณะที่แตกต่างกับแรงงานของอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ

การแยกประเภทของแรงงานก่อสร้างตามลักษณะของงานโดยจากกองส่งเสริมการมี งานทำกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2550 ได้แบ่งแยกแรงงานในหมวดแรงงานก่อสร้างออกเป็น 3 หน่วยที่ เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานก่อสร้าง ดังนี้

หน่วยที่ 1 แรงงานก่อสร้างคือผู้ใช้แรงงานในด้านการก่อสร้างและบำรุงรักษาถนน เชื้อนและการก่อสร้างต่างๆ ที่คล้ายคลึงกันโดยใช้แรงกายหรือใช้เครื่องมือเครื่องใช้แบบใช้มือถือใน การทำงานทำงานที่เรียบง่ายและเป็นงานที่ซ้ำๆ กันที่เกี่ยวข้องกับงานก่อสร้างงานบำรุงรักษาถนนทาง รถไฟเชื้อนและการก่อสร้างอื่นที่คล้ายคลึงกันเช่นใช้จอบหรือเสียมขุดหรือถมหลุมคูและร่องต่างๆ ใช้ พลั่วเกลี่ยดินหินหรือวัสดุต่างๆ ให้เรียบแบกขนอิฐหินดินทรายไม้หรือวัสดุหนักอื่นๆ ให้กับช่างปูนช่าง ไม้ช่างประปาหรือช่วยงานอื่นๆ ตามคำสั่งผู้ควบคุมงาน

หน่วยที่ 2 แรงงานรื้อถอนอาคารสิ่งปลูกสร้างคือผู้ใช้แรงงานในการรื้อถอนอาคาร ก่อสร้างของห้างร้านและสิ่งปลูกสร้างต่างๆ โดยใช้แรงกายหรือเครื่องมือเครื่องใช้แบบใช้มือถือในการ ทำงานทำงานที่เรียบง่ายและเป็นงานซ้ำๆ กันและเกี่ยวข้องกับงานในหลายๆ ด้านของการรื้อถอน อาคารคอนกรีตห้างร้านและสิ่งปลูกสร้างต่างๆ เช่นยกแบกหามเคลื่อนย้ายทำความสะอาดก้อนอิฐ เก๋าๆ ของอาคารคัดแยกชนิดของวัสดุต่างๆ รื้อถอนสิ่งกีดขวางต่างๆ หรือช่วยงานอื่นๆ ในสถานที่ที่ทำการรื้อถอนตามคำสั่งของผู้ควบคุมงาน

หน่วยที่ 3 แรงงานก่อสร้างอาคารสิ่งปลูกสร้างคือผู้ใช้แรงงานในการก่อสร้างอาคาร สิ่งปลูกสร้างต่างๆ โดยใช้แรงกายหรือเครื่องมือเครื่องใช้แบบใช้มือถือในการทำงานทำงานเรียบง่าย และเป็นงานที่ทำซ้ำๆ กันและเกี่ยวข้องกับงานในหลายๆ ด้านของการก่อสร้างอาคารและสิ่งปลูกสร้าง เช่นทำการขนอิฐและปูนผสมให้ช่างก่ออิฐยกแบกหามเคลื่อนย้ายวัสดุขนาดหนักใช้พลั่วตักและร่อน วัสดุร่วนใช้จอบหรือเสียมขุดหลุมหรือคูหรือช่วยงานอื่นๆ ในสถานที่ที่ทำการก่อสร้างตามคำสั่งของผู้ ควบคุมงาน

2.2.4 ระดับหน้าที่ของแรงงานก่อสร้าง

ระดับแรงงานก่อสร้าง อวีรุทธ์ พูลเกษม (2550) ได้กล่าวว่า แรงงานทั้งหมดที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานก่อสร้างเมื่อพิจารณาเฉพาะด้านงานช่างอาจแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้ความชำนาญของการปฏิบัติงานออกเป็นระดับต่างๆ ได้ดังนี้

1) ระดับหัวหน้าโครงการและผู้ควบคุมงานก่อสร้าง (Project Manager Superintendent) เป็นบุคลากรหรือแรงงานที่มีการศึกษาสูงตั้งแต่ชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงจนถึงระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีประสบการณ์ในงานก่อสร้างพอสมควรทำหน้าที่รับผิดชอบในฐานะผู้บริหารโครงการควบคุมดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามรูปแบบและรายการก่อสร้างที่กำหนด

2) ระดับหัวหน้างาน (Foreman) เป็นผู้มีหน้าที่ระดับรองลงมาทำหน้าที่ควบคุมกลุ่มช่างปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานถูกต้องตามรูปแบบและรายการก่อสร้างเฉพาะสาขางานอาจแบ่งหัวหน้างานตามขนาดและลักษณะของงานที่มีเช่นหัวหน้างานคอนกรีตหัวหน้างานช่างไม้ เป็นต้น

3) ระดับช่างปฏิบัติการหรือช่างฝีมือ (Skilled Labor) เป็นแรงงานที่มีฝีมือทำงานตามความชำนาญเฉพาะสาขาของตนเช่นช่างไม้ช่างปูนช่างสี เป็นต้นอาจมีลูกมือช่วยทำงานที่มีฝีมือระดับรองลงไปเรียกว่าช่างกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled Labor)

4) ระดับคนงาน (unskilled labor) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานทุกประเภทที่ไม่ต้องใช้ฝีมือไม่สามารถระบุได้ว่ามีความชำนาญทางช่างสาขาใดเช่นงานแบกหามงานขุดดินรื้อถอนปรับพื้นที่คนงานเหล่านี้อาจฝึกหัดงานช่างเฉพาะสาขาและเลื่อนระดับขึ้นเป็นช่างกึ่งฝีมือได้

การประกอบอาชีพของแรงงานก่อสร้าง ซึ่ง อวีรุทธ์ พูลเกษม (2550) ได้ศึกษาปัจจัยในการจ้างแรงงานฝีมือของบริษัทรับเหมาก่อสร้างในโครงการประเภทอาคารพักอาศัย ได้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของแรงงานก่อสร้างระดับช่างฝีมือช่างกึ่งฝีมือตลอดจนคนงานไร้ฝีมือจำนวนมากเข้าสู่ตลาดแรงงานก่อสร้างโดยยึดเป็นอาชีพที่สองรองจากอาชีพเกษตรกรรมอาจเริ่มฝึกหัดงานช่างเพียงช่วงเวลาสั้นๆ สถานที่ประกอบการด้วยการเป็นลูกมือผู้อื่นโดยเฉพาะกับงานก่อสร้างที่ไม่พิถีพิถันในด้านฝีมือแต่ต้องการแรงงานในอัตราจ้างต่ำการเปลี่ยนแปลงจำนวนแรงงานที่ไม่สามารถคาดคะเนหรือยึดถือเป็นสถิติได้จึงมีอยู่มากซึ่งแตกต่างกับแรงงานก่อสร้างของต่างประเทศที่ยึดอาชีพการก่อสร้างเป็นอาชีพหลักและใช้ชีวิตต่อสู้กับความไม่มั่นคงในอาชีพด้วยการขอเพิ่มค่าแรงงานในอัตราที่สูงกว่าแรงงานประเภทอื่นเป็นการชดเชยโอกาสที่อาจต้องว่างงานในอนาคตดังนั้นการจะดำเนินงานใดๆ ที่เกี่ยวกับแรงงานจึงต้องพิจารณาลักษณะพื้นฐานดังกล่าวซึ่งจะช่วยให้การบริหารงานด้านแรงงานมีแนวทางที่ถูกต้องตรงกับสภาพที่เป็นจริง

2.2.5 มาตรฐานฝีมือแรงงานก่อสร้าง

มาตรฐานฝีมือแรงงานก่อสร้างที่ได้อ้างอิงจากสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2550 ได้กล่าวว่ามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติจะจำแนกฝีมือแรงงานออกเป็นระดับต่างๆ ตามลำดับความยากของงานโดยแบ่งออกเป็น

ระดับ 1 หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือและความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานที่ต้องมีหัวหน้างานช่วยให้คำแนะนำหรือช่วยตัดสินใจในเรื่องสำคัญเมื่อจำเป็น

ระดับ 2 หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือระดับกลางมีความรู้ความสามารถทักษะการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ได้ดีและประสบการณ์ในการทำงานสามารถให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้คุณภาพงานสูง

ระดับ 3 หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือระดับสูงสามารถวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาการตัดสินใจรู้ขั้นตอนกระบวนการของงานเป็นอย่างดีสามารถช่วยแนะนำงานฝีมือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี สามารถใช้หนังสือคู่มือ นำความรู้และทักษะมาประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีใหม่ได้โดยเฉพาะการตัดสินใจ และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกลุ่มช่างฝีมือ

ดังนั้นอาชีพก่อสร้างเป็นอาชีพที่แรงงานต้องมีทักษะฝีมือในการทำงานก่อสร้างจึงก่อให้เกิดปัญหาขาดแคลนแรงงานและผู้ประกอบหรือผู้รับเหมาได้มองเห็นการใช้กลุ่มแรงงานต่างด้าวในการทดแทนแรงงานให้สามารถดำเนินธุรกิจให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดที่สอดคล้องของแนวคิดของเฟรดเดอริกเทย์เลอร์ (Frederick W. Taylor, 1911) ที่เขียนไว้ในบทความ The Principles of Scientific Management ได้กล่าวถึงหลักการจัดการแบบวิทยาศาสตร์เป็นวิธีที่ผู้บริหารมีหน้าที่ ดังนี้

- 1) เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection) เพื่อชี้ให้เห็นถึงความสูญเสียเปล่าอันเนื่องมาจากการขาดประสิทธิภาพในการทำงานถ้าไม่เลือกคนตามความสามารถ
- 2) หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation) คือ พยายามโน้มน้าวให้ผู้อ่านได้เห็นถึงความสำคัญของระบบการทำงานมากกว่าการพึ่ง พรสวรรค์ของคนเพียงอย่างเดียว
- 3) ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training) เพื่อพิสูจน์ให้เห็นว่าการบริหารที่ดีที่สุดเป็นศาสตร์ที่แท้จริง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎ ระเบียบและหลักการที่ชัดเจนซึ่งสามารถนำมาใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างดี

การบริหารธุรกิจและแรงงานการก่อสร้างให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดที่ผู้ประกอบการก่อสร้างมองคนงานหรือผู้ใช้แรงงานแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่ต้องปรับปรุงเพื่อเพิ่มเติมผลผลิตของธุรกิจซึ่งแรงงานก่อสร้างสามารถแบ่งระดับชั้นของแรงงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิต

2.3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” นั้น นักวิชาการสาขาต่างๆ ได้ให้ความหมายกันไว้อย่างกว้างขวาง โดยส่วนใหญ่จะมีความหมายที่คล้ายคลึงกันแต่จะมีความแตกต่างกันบ้างในรายละเอียด

บลูสตัน (Bluestone, 1977) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นโดยผ่านการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขานั้น คือ รวมถึงการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกขององค์การในทุกๆระดับได้นำเอาสติปัญญาความเชี่ยวชาญและ

ความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กรย่อมทำให้สมาชิกได้รับความพึงพอใจสูงสุด ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น

เมอตัน (Merton, 1977) ได้ให้นิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคำมีความหมายกว้างครอบคลุมทุกๆ เรื่อง ที่เกี่ยวกับจริยธรรมของการทำงานและสภาพการทำงาน ความพอใจและไม่พอใจของคนงาน การจัดการเรื่องประสิทธิภาพของผลผลิตและการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

คาสิโอ (Casio, 1989) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 2 ด้าน คือ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ขององค์กรส่วนอีกด้านหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานกับการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนางานซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานสัมพันธ์กับระดับความมากน้อยในความต้องการของมนุษย์

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การมีชีวิตการทำงานที่มีความสุขทั้งทางกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ โดยสร้างองค์ประกอบที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน อาทิ สร้างบรรยากาศที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน ทั้งการพัฒนาทักษะอาชีพและกิจกรรมสันทนาการเพื่อสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับ ซึ่งเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นย่อมมีขวัญกำลังใจมุ่งมั่นในการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพให้แก่บริษัทได้เพิ่มขึ้น ลดปัญหาพนักงานลาออกและลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของสถานประกอบการลงในด้านกรเจ็บป่วยและอุบัติเหตุในการทำงานแก่ประชากรวัยทำงาน

ลัดดาวิณีย์ สกุลสุข (2550) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกในเชิงพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน อันได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ รายได้แลผลตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอกับการดำเนินชีวิต สถานที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย มีโอกาสที่จะพัฒนาอาชีพของตนให้มีความก้าวหน้าให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสมดุลของช่วงเวลาที่ทำงาน

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการจัดการชีวิตให้ดี มีคุณค่าต่อตนเอง สังคม สิ่งแวดล้อมทั้งร่างกาย จิตใจ อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง อยู่ในโลกนี้อย่างเป็นสุขและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีนักวิชาการหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศในหลากหลายมุมมองด้วยกัน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้อธิบายถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางการเป็นมนุษย์ (Humanistic) สภาพแวดล้อมของตัวบุคคล สังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตของงานและการเจริญเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนอง

ความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน ซึ่งกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่างๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสิน (Walton, 1973) ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของวอลตัน
ที่มา: แนวคิดคุณภาพการทำงานของวอลตัน (Walton, 1973)

จากแผนภาพที่ 2.1 สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1) การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอดของบุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้น เกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่บ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นพิจารณาในเรื่อง

1.1) ความเป็นธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

1.2) ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมที่พนักงานรับรู้ว่าองค์กรให้รายได้และสิ่งตอบแทนแก่พนักงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความอดุสาหะในการทำงานยิ่งขึ้น

2) สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกละเลยลักษณะเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร พนักงานควรจะต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ ซึ่งควรจะต้องมีการกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพ

ทางกายภาพ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy Needs Theory) ที่กล่าวถึงความต้องการตามลำดับ คือความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการการมีส่วนร่วม และความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ซึ่งหากสภาพแวดล้อมการทำงานขาดความปลอดภัยต่อสุขภาพแล้วนั้น บุคคลากรย่อมต้องการหลีกเลี่ยงที่จะทำงานให้กับองค์กรนั้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสิ่งแวดล้อมที่มีความปลอดภัยต่อสุขภาพเป็นสิ่งสำคัญด้านหนึ่งในการทำงานของพนักงาน (ธงชัย สันติวงษ์, 2535)

3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม การพัฒนาทักษะ ความรู้และการใช้ความสามารถที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายจากการทำงานของตน การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคลเป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่จะตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม เป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาความสามารถของบุคคลในด้านทักษะความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพ สามารถพิจารณาจากเรื่องต่างๆ ดังนี้

3.1) ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่พนักงานมีอิสระ สามารถควบคุมงานได้ด้วยตนเอง

3.2) ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่พนักงานได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

3.3) ความรู้ใหม่ๆ และความจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่างๆ ในการปฏิบัติ ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

3.4) ภารกิจทั้งหมดของงานเป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน มีใช้ปฏิบัติได้บางส่วนงาน

4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (Growth and Security) คือ โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน และใช้ ความรู้ความสามารถใหม่ในการพัฒนาองค์การและให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์ในการพิจารณา คือ

4.1) มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

4.2) มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียม ความรู้ ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

4.3) โอกาสความสำเร็จ เป็นความมากน้อยของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น

4.4) ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่ควรได้รับ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและใช้ทักษะต่างๆ อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้น โอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ที่มั่นคงในอนาคต โดยเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจ ขวัญ และกำลังใจให้แก่พนักงานในองค์กร

5) การมีส่วนร่วมในสังคม (Social Integration) เป็นการที่พนักงานรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ ดีปราศจากการมีอคติ และการทำลายซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

5.1) ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาร่วมกันโดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติ หรือไม่ควรถือว่าพวกเข่าหรือยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.2) ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีม

5.3) การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4) มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ ลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะส่วนบุคคล ให้การสนับสนุนทางอารมณ์สังคม

5.5) มีความรู้สึการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ

5.6) มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กรหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อวัน

6) ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work) หมายถึง พนักงานได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระ มีความเสมอภาพในเรื่องของงานตามความเหมาะสม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพสิทธิส่วนบุคคล และยอมรับความขัดแย้งทางความคิดมากน้อยเพียงใด การที่บุคคลได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

6.1) ความเฉพาะของตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่างๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งพนักงานก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ที่เป็นข้อมูลเฉพาะส่วนตนและของครอบครัวซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้

6.2) มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจหรือสังคมขององค์กรต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ

6.3) มีความเสมอภาคเป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน

6.4) ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The Total Life Space) หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุลนั้นคือต้องไม่ปล่อยให้พนักงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้บุคคลสามารถจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ

8) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Relevance) คือ กิจกรรมที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของพนักงาน เช่น ความรู้สึกของกลุ่มพนักงานที่รับรู้ว่าการดำเนินงานของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

สโครแวน (Skrovan, 1983) กล่าวว่าไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ ดังนี้

1) Development คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการหรือการดำเนินงานด้านต่างๆ ในอันที่จะ ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชนและแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2) Dignity คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับความสามารถ หรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่นการที่บุคคลใดๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นการทำให้องค์การได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

3) Daily Practice คือ การฝึกฝนงานเป็นประจำและสม่ำเสมอโดยที่บุคคลทั่วไปจะต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันย่อมมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคล

ฮิวส และคัมมิง (Huse & Cumming, 1985) คุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากรับรูประสพการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้ พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ไต่ให้คำนิยามของคำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ไว้นั้น 8 มิติด้วยกัน คือ

1) การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ (Adequate and Fair Compensation) คำถามที่ใช้ในการสำรวจตรวจสอบก็จะเกี่ยวเนื่องกับฐานเงินเดือน (มีโครงสร้าง

เงินเดือนที่เป็นระบบชัดเจน) สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การปรับอัตราเงินเดือน และค่าชีพที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ

2) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ด้วยการจัดหาติดตั้ง และมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องมือที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใดๆ อีกทั้งยังต้องมีแผนระวังภัยที่ดีด้วย

3) การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Human Resource Development) มีการประเมินความรู้ความสามารถของพนักงาน และจัดอบรมในรูปแบบต่างๆ ทั้งในห้อง นอกห้อง ศึกษาดูงาน รวมถึงการชมเชยให้รางวัลเมื่อมีผลงานที่ดี

4) การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน (Growth and Career Development) ด้วยการสร้างโอกาสที่มองเห็นได้อย่างเป็นระบบ ทั้งการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนและตำแหน่งงาน ตลอดจนรวมถึงการโยกย้ายสลับสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละคน ที่สำคัญต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

5) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (Social Integration) การให้รู้จักแบ่งปันการจัดกิจกรรมร่วมกัน และการทำงานเป็นทีมทั้งที่ อยู่ในสายงานเดียวกัน หรือข้ามสายงานมีส่วนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกิดขึ้นทั้งสิ้น

6) การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม (Constitutionalism) มีระบบงาน วิธีปฏิบัติงาน และแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนได้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง อีกทั้งยังมีช่องทางร้องเรียน หรือแสดงความคิดเห็นได้ตามสมควร

7) การมีภาวะอิสระจากงาน (Total Free Space) ให้ ทุกคนได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลาย และมีเวลาครอบครัวเพื่อมีชีวิตที่ดีพร้อม อีกทั้งยังเปิดโอกาส ให้ทำประโยชน์กับสังคมและชุมชน

8) ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) ไม่อายใครที่จะบอกต่อเพื่อนหรือคนภายนอกทั่วไปว่าทำงานที่ใด และท่านทำหน้าที่อยู่ในส่วนไหนขององค์กร

2.3.3 การวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

เดวิส และนิวสโตร์ม (Davis & Newstorm, 1985) ได้กล่าวถึง การชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย

- 1) การติดต่อสื่อสารที่ดี
- 2) ระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม
- 3) ความมั่นคงในงานและความพึงพอใจในกาพัฒนาอาชีพ
- 4) การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงาน
- 5) การมีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น
- 6) การพัฒนาทักษะในการทำงาน
- 7) การหาวิธีลดความเครียดในการทำงาน
- 8) สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

คาส และโรเซนตวิง (Kast & Rosenzwing, 1985) กล่าวว่า เกณฑ์ชี้วัดทางสังคมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคคลจะต้องมีองค์ประกอบ 9 ประการ คือ

- 1) บุคคลและครอบครัว
- 2) สุขภาพอนามัยและภาวะโภชนาการ
- 3) ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม
- 4) การติดต่อสื่อสาร
- 5) ความปลอดภัย
- 6) การศึกษาและการฝึกอบรม
- 7) การทำงาน
- 8) สวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม
- 9) รายได้และผลผลิต

เลอวิน (Lewin, 1981) ได้เสนอตัวแบบการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงประจักษ์โดยใช้ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1) ค่าจ้าง
- 2) ผลตอบแทนของลูกจ้าง
- 3) ระยะเวลาการทำงาน
- 4) อาวุโส
- 5) ชนิดของการทำงาน
- 6) การปกครองตนเอง
- 7) ความเพียงพอของทรัพยากรที่มีอยู่
- 8) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 9) การควบคุมการทำงาน
- 10) การยกย่องนับถือ

คัมมิงส์ และวอร์เลย์ (Cummings & Worley, 1997) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่ชี้วัดถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วยลักษณะต่างๆ 8 ประการ คือ

1) ด้านผลตอบแทน (Adequate) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานสังคม พนักงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ ที่มีระดับการปฏิบัติงานคล้ายกัน

2) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตรายและไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงานงานที่ได้รับ

การยอมรับว่ามีความสำคัญ งานที่ได้ใช้ทักษะและความหลากหลาย งานที่มีความท้าทายและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถและความรู้สึกของพนักงานว่าสามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ และไม่ได้ถูกไล่ออกจากงานโดยปราศจากความผิด

5) ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

6) ด้านการบริหารงาน (Constitutionals) หมายถึง การที่มีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับความเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กร มีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม

7) ด้านภาวะอิสระจากงาน (The total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานกับช่วงอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาวะหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม

8) ด้านความภูมิใจในองค์กร (Social Relevance) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่างๆ เช่น การมีระบบป้องกันและบำบัดน้ำเสีย กลยุทธ์ทางการตลาดที่ไม่โจมตีคู่แข่งอย่างรุนแรง การบริจาคช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

2.3.4 ประโยชน์การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

สโครแวน (Skrovan, 1983) สรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

1) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2) ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุด ก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่น้อยลง
3) ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมสนใจงานมากขึ้น
4) ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อการลดต้นค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกัน ด้านสุขภาพ และการลดอัตราและการจ่ายผลตอบแทนคนงาน

5) ความยืดหยุ่นของกำลังคนมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้นซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6) อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่ดีขึ้นเนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์กรจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร

7) ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8) ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและเคารพสิทธิของพนักงาน

9) ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

กรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg & Baron, 1995) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรโดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิตและการปรับปรุงคุณภาพซึ่งเกี่ยวข้องกับพนักงานในการมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานการตอบสนองความต้องการความพึงพอใจของพนักงานทำให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นการพัฒนาองค์กรจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจความพึงพอใจและสร้างความผูกพันในองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติการขององค์กร ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตการทำงานนั่นเองคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน คือ

- 1) ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการเปลี่ยนงาน
- 2) ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
- 3) เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรเช่นในเรื่องผลกำไรที่เพิ่มขึ้นการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

เฮอร์ริค และไมเคิล (Herrick & Michael, 1975) ได้อธิบายถึงหลักสำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในที่ทำงานหลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาคหลักปัจเจกบุคคลและหลักประชาธิปไตยในการทำงานซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) หลักความมั่นคงปลอดภัยในที่ทำงานหลักความมั่นคงปลอดภัยในที่ทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่ต้องการลดความหวาดกลัวหรือความวิตกกังวลต่างๆอันเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในที่ทำงานรายได้ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้บุคลากรจะไม่สามารถเอาใจใส่ต่องานที่ได้ทำเต็มที่ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัยทั้งต่อภาวะทางร่างกายและภาวะทางเศรษฐกิจเช่นอันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษหรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใดๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้นนอกจากนี้ยังวิตกกังวลต่อรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพความมั่นคงในการทำงานในระยะยาวกล่าวคือต้องการการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำตลอดจนมีความมั่นคงก้าวหน้าในที่ทำงาน

2) หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาคหลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาคเป็นการคุ้มครองให้บุคลากรได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ไม่ว่าในแง่การบริการหรือการผลิตซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงานและการปันผลกำไรให้แก่คนงานอย่างเป็นธรรมหลักการนี้จะสอดคล้องกับแนวคิดการแบ่งผลประโยชน์ กล่าวคือคนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานโดยเฉพาะจากการทุ่มเทแรงกายหรือสติปัญญาในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กรซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อตัวบุคลากรมากกว่าการให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น

3) หลักปัจเจกบุคคลบุคลากรควรได้รับการกระตุ้นให้มีการพัฒนาทั้งในด้านความรู้ความสามารถฝีมือหรือความชำนาญงานตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไปหลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักพัฒนาตนเองและเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรทั้งหมดมาก

ที่สุดเท่าที่เขาต้องการโดยให้มีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจได้ด้วยตนเองเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่นั้นได้มากที่สุดตามขอบเขตกล่าวคือสามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้และสามารถตัดสินใจหรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของบุคลากรทั้งในแง่จิตใจและแง่วัตถุซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากรอันเป็นการสร้างเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสุขภาพส่วนบุคคลรวมทั้งด้านสังคมในทางอ้อมด้วย เหตุนี้จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงานด้วย

4) หลักประชาธิปไตยหลักประชาธิปไตยในการทำงานเป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่างๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้สอดคล้องกับหลักสิทธิเสรีภาพของประชาชนเรื่องสิทธิในการพูดหรือการแสดงความคิดเห็นซึ่งในการทำงานจะทำได้โดยเปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมทุกๆ ขั้นตอนการทำงานเพื่อรับผิดชอบต่องานของตนอย่างเต็มที่กล่าวคือเป็นการให้โอกาสบุคลากรได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองมีการควบคุมและความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมทั้งนี้ผู้ควบคุมงานหรือหัวหน้างานควรได้รับเลือกมาจากกลุ่มบุคลากรโดยตรงหลักการทั้ง 4 ประการคือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หลักความเสมอภาคหลักปัจเจกบุคคล (ความสามารถในการทำงาน: ฝีมือหรือความชำนาญ: อำนาจในการตัดสินใจ: ความสามารถในการเรียนรู้ ฯลฯ) และหลักประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเหล่านี้เป็นระบบที่จะสามารถสร้างเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่บุคลากรได้ทางหนึ่งกล่าวคือสามารถลดความไม่พึงพอใจในการทำงานภาวะการเจ็บป่วยและเป็นหลักประกันความมั่นคงปลอดภัยตลอดจนส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้คนงานมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานต่อไปอันส่งผลต่อความสามารถในการผลิตผลงานให้แก่องค์กรทั้งในแง่ของการให้บริการและการผลิตในอุตสาหกรรม

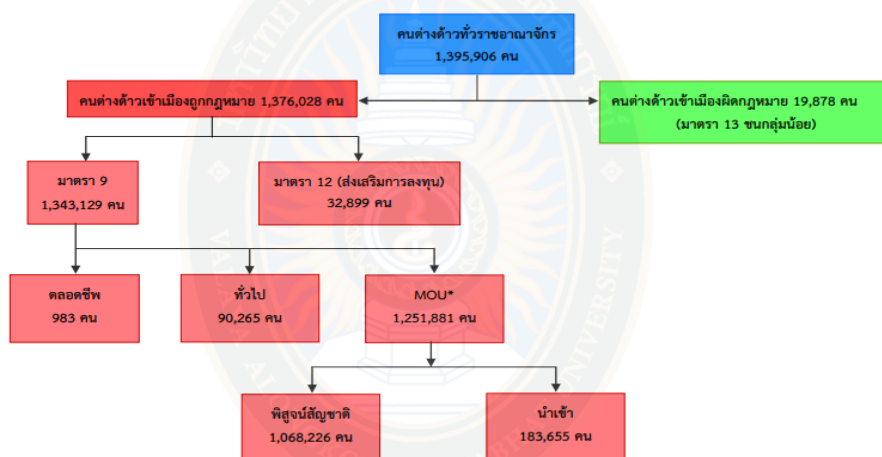
จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายๆ จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแรงงาน และยังเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความต้องการทำงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กร เรียกว่าบรรลุเป้าหมายของทั้งตัวเองและองค์กร นอกจากนี้ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจของประเทศอีกด้วย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เลือกใช้เกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านของ Richard E. Walton (1973) เนื่องจาก มีเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่างๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาค่อนข้างสมบูรณ์ และมีความเหมาะสมนำมาใช้ในการวิจัย

2.4 แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

คนต่างด้าวเพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อน ร้อยละ 17.19 ซึ่งเป็นผลจากการ เปิดให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเขาเมืองผิดกฎหมาย ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติ และมีการนำเขาแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ให้ถูกต้องตามกฎหมายมากขึ้น คนต่างด้าวทำงานอยู่ในประเทศไทย ในไตรมาสที่ 3 ปี 2556 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,395,906 คนเพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อนและไตรมาส

ก่อนหน้า จำนวน 233,533 คน และ 252,125 คน คิดเป็น ร้อยละ 20.09 และร้อยละ 22.04 ตามลำดับ ซึ่งเป็นการลดลงของกลุ่มคนต่างด้าวเขาเมืองผิดกฎหมาย สำหรับ คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ คนต่างด้าวเขาเมืองถูกกฎหมาย จำนวน 1,376,028 คนคิดเป็นร้อยละ 98.58 และคนต่างด้าวเขาเมืองผิดกฎหมาย จำนวน 19,878 คน คิดเป็นร้อยละ 1.42 โดยทำงานอยู่ในภาคใต้มากที่สุด จำนวน 568,879 คน รองลงมา ได้แก่ ภาคกลาง 310,254 คน ปริมณฑล 254,297 คน กรุงเทพมหานคร 170,690 คน ภาคเหนือ 68,791 คน และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 22,995 คน ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2556 (วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2556)



ภาพที่ 2.2 จำนวนคนต่างด้าว จำแนกตามลักษณะการเข้าเมืองทัวราชอาณาจักรไตรมาสที่ 3 ปี 2556

หมายเหตุ : * คนต่างด้าว ประเภทตลอดชีพ ณ เดือนมกราคม 2554 มีจำนวน 983 คน ผลจากการสำรวจเมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2553

* คนต่างด้าวมาตรา 9 MOU (บันทึกข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวกับประเทศคูภาคี: Memorandum of Understanding) เฉพาะ 3 สัญชาติ ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา อนุญาตให้ทำงาน 2 ตำแหน่ง คือ คนรับใช้ในบ้านและกรรมกร

* มาตรา 13 มติกรม. 3 สัญชาติ ใบอนุญาตมีอายุคราวละ 1 ปี เมื่อใบอนุญาตหมดอายุ จะเริ่มนับใหม่ทำให้ยอดลดลงแล้วจะค่อยเพิ่มขึ้นตามจำนวนการต่ออายุใบอนุญาตเข้าทำงาน

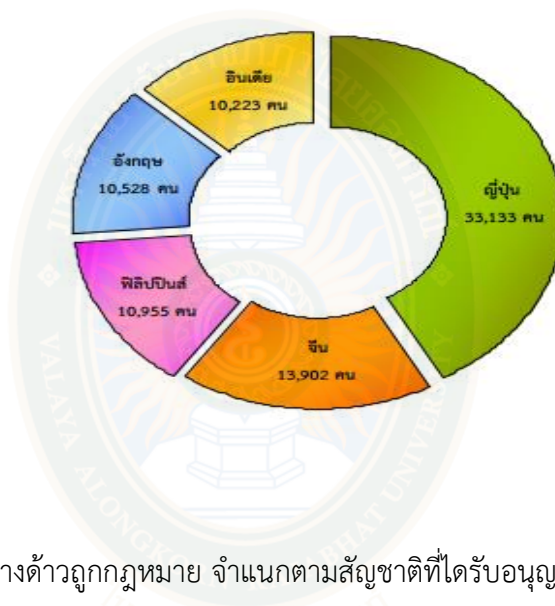
2.4.1 คนต่างด้าวเขาเมืองถูกกฎหมาย

คนต่างด้าวที่เขาเมืองถูกกฎหมายได้รับอนุญาตทำงาน มีจำนวน 1,376,028 คน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนและช่วงไตรมาสก่อนหน้า พบว่า เพิ่มขึ้น 386,597 คน และ 253,685 คน คิดเป็นร้อยละ 39.07 และร้อยละ 22.60 โดยจำแนกประเภท ดังนี้

- 1) ตลอดชีพ จำนวน 983 คน
- 2) ทั่วไป จำนวน 90,265 คน

3) MOU* จำนวน 1,251,881 คน (พิจูจน์สัญชาติ จำนวน 1,068,226 คน และนำเขา จำนวน 183,655 คน)

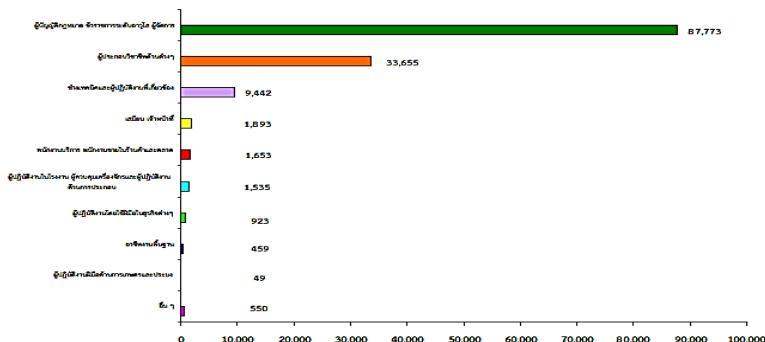
4) ส่งเสริมการลงทุน จำนวน 32,899 คน ในที่นี้จะขออธิบายเฉพาะคนต่างด้าวประเภททั่วไป และส่งเสริมการลงทุนที่นับจำนวนตามตำแหน่งงานเท่านั้น ซึ่งคนต่างด้าวสัญชาติญี่ปุ่นได้รับอนุญาตมากที่สุด จำนวน 33,133 คน รองลงมา ไต้หวัน 13,902 คน ฟิลิปปินส์ 10,955 คน อังกฤษ 10,528 คน และอินเดีย 10,223 คน



ภาพที่ 2.3 จำนวนคนต่างด้าวถูกกฎหมาย จำแนกตามสัญชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานมาก 5 สัญชาติ

หมายเหตุ: * คนต่างด้าวประเภทตลอดชีพ มีจำนวน 983 คน ผลจากการสำรวจเมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2553

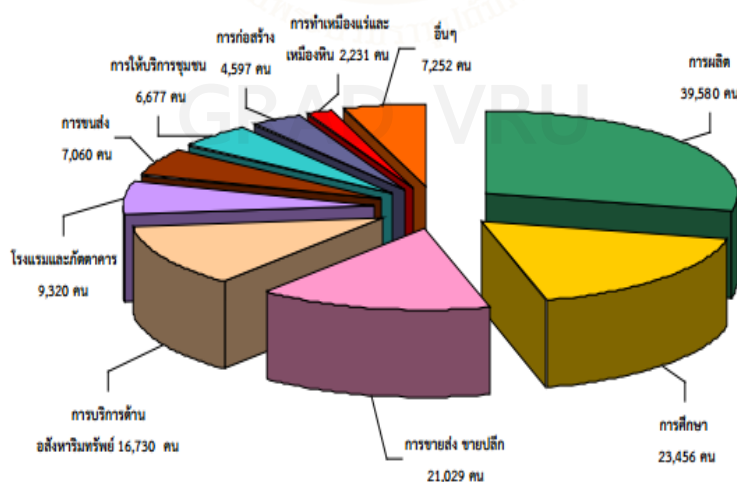
* คนต่างด้าวมาตรา 9 MOU (บันทึกข้อตกลงว่าด้วย การจ้างแรงงานต่างด้าวกับประเทศคูภาติ: Memorandum of Understanding) เฉพาะ 3 สัญชาติ ไต้หวัน พม่า ลาวและกัมพูชา อนุญาตให้ทำงาน 2 ตำแหน่งคือ คนรับใช้ในบ้านและกรรมกรประเภทอาชีพที่คนต่างด้าวเข้ามาทำงานส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มแรงงานทักษะฝีมือ ไต้หวัน หมวดผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ 87,773 คน คิดเป็นร้อยละ 63.63 โดยอาชีพ ที่พบมากที่สุดคือ ผู้จัดการฝ่ายอื่นๆ และผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ 33,655 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านการสอน ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง



ภาพที่ 2.4 จำนวนคนต่างด้าวถูกกฎหมาย จำแนกตามหมวดอาชีพ

หมายเหตุ: เฉพาะคนต่างด้าวประเภททั่วไป และส่งเสริมการลงทุนที่นับจำนวนตามตำแหน่งเท่านั้น โดยบางคนอาจทำงานมากกว่า 1 ตำแหน่ง

อุตสาหกรรมที่คนต่างด้าวเข้ามาทำงานมาก คือ อุตสาหกรรมการผลิต 39,580 คน การศึกษา 23,456 คน การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ ในครัวเรือน 21,029 คน และการบริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและบริการ 16,730 คน โดยกิจการ ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก ได้แก่ การศึกษา มหาวิทยาลัยและวิทยาลัย บริการด้านธุรกิจ และการขายส่ง และการค้าเพื่อค่านายหน้า เป็นต้น ส่วนอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวน้อยที่สุด คือ ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล

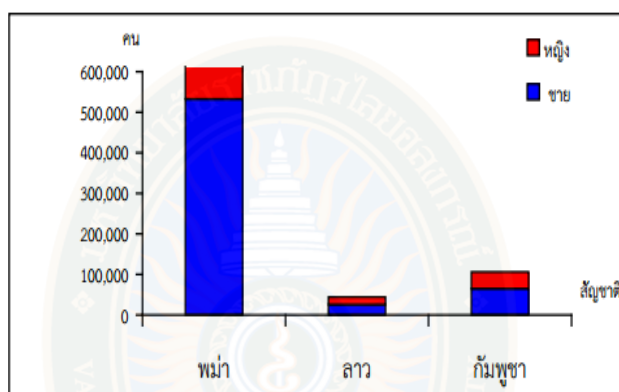


ภาพที่ 2.5 จำนวนคนต่างด้าวถูกกฎหมาย จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

หมายเหตุ: เฉพาะคนต่างด้าวประเภททั่วไป และส่งเสริมการลงทุนที่นับจำนวนตามตำแหน่งเท่านั้น โดยบางคนอาจทำงานมากกว่า 1 ตำแหน่ง

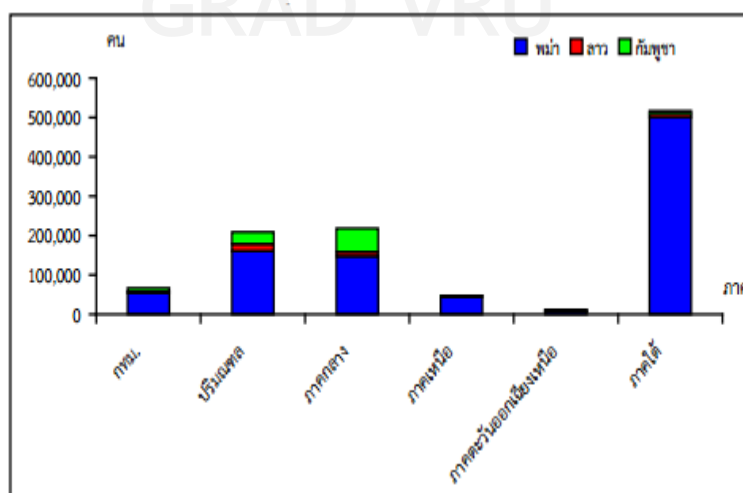
1) คนต่างด้าวประเภทพหุจรรยาสัญชาติ

คนต่างด้าวประเภทพหุจรรยาสัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา) ได้รับอนุญาตทำงาน จำนวน 1,068,226 คน (นายจ้าง 225,034 แห่ง) จำแนกเป็นเพศชาย 623,248 คน เพศหญิง 444,978 คน หากพิจารณาจากสัญชาติ พบว่า ชาวพม่ามากที่สุด 918,140 คน รองลงมาชาวกัมพูชา 105,983 คน และ ชาวลาว 44,103 คน



ภาพที่ 2.6 จำนวนคนต่างด้าวประเภทพหุจรรยาสัญชาติ จำแนกตามสัญชาติและเพศ

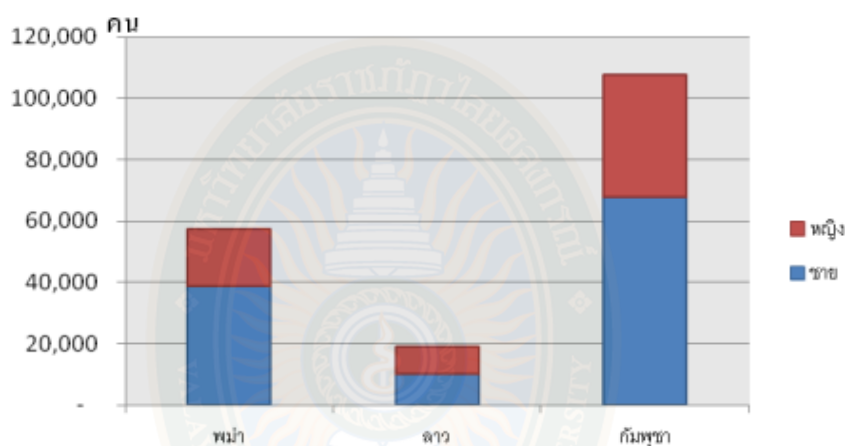
หากจำแนกตามภูมิภาคต่างๆ พบว่า ภาคใต้มีแรงงานต่างด้าวประเภทพหุจรรยาสัญชาติ มากที่สุด 516,404 คน รองลงมาคือ ภาคกลาง 218,288 คน ปริมณฑล 208,608 คน กทม. 66,683 คน ภาคเหนือ 46,699 คน และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 11,544 คน



ภาพที่ 2.7 จำนวนคนต่างด้าวประเภทพหุจรรยาสัญชาติ จำแนกตามสัญชาติและภาค

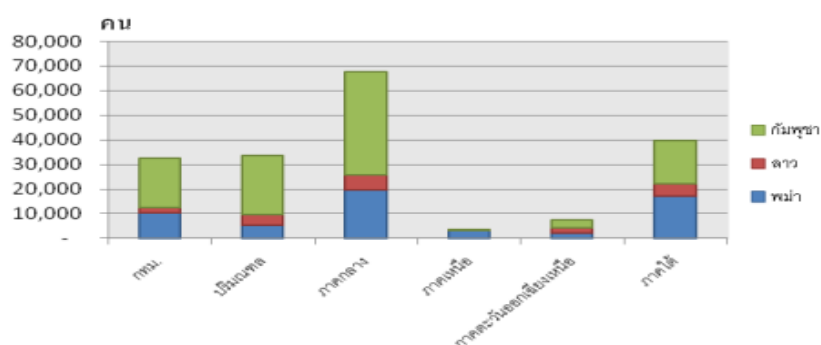
2) คนต่างด้าวประเภทนำเข้าตาม MOU

คนต่างด้าวประเภทนำเข้า ตาม MOU (พม่า ลาว กัมพูชา) ได้รับอนุญาตทำงาน จำนวน 183,655 คน (นายจ้าง 8,513 แห่ง) จำแนกเป็นเพศชาย 116,517 คน เพศหญิง 67,138 คน หากพิจารณาจากสัญชาติ พบว่า ชาวกัมพูชามากที่สุด 107,438 คน รองลงมาชาวพม่า 57,125 คน และชาวลาว 19,092 คน



ภาพที่ 2.8 จำนวนคนต่างด้าวประเภทนำเข้า MOU จำแนกตามสัญชาติและเพศ

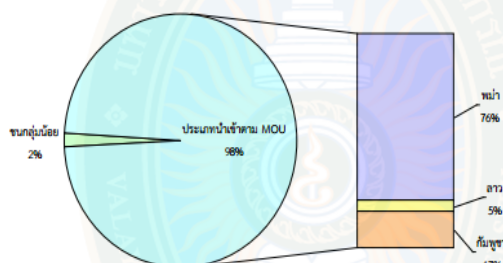
หากจำแนกตามภูมิภาคต่างๆ พบว่า ภาคกลางมีแรงงานต่างด้าวนำเข้ามาตาม MOU มากที่สุด 67,643 คน รองลงมาคือ ภาคใต้ 39,630 คน ปริมณฑล 33,284 คน กทม. 32,340 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 7,388 คน และภาคเหนือ 3,370 คน



ภาพที่ 2.9 จำนวนคนต่างด้าวประเภทนำเข้า MOU จำแนกตามสัญชาติและภาค

2.4.2 คนต่างด้าวเขาเมืองผิดกฎหมาย

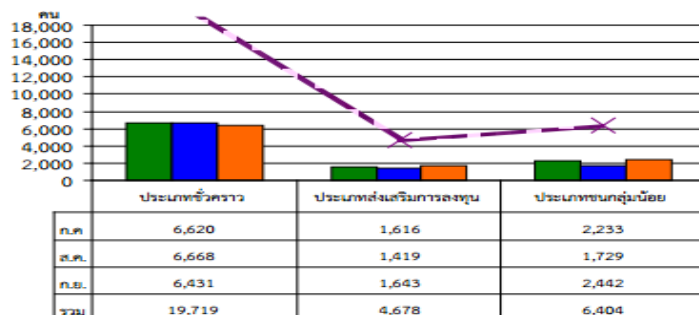
คนต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย มีจำนวน 19,878 คน โดยคนต่างด้าวเขาเมืองผิดกฎหมายเป็นชนกลุ่มน้อยทั้งหมด เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนและไตรมาสก่อนหน้านี้นี้ พบว่าลดลง 153,064 คน และ 1,560 คน คิดเป็นร้อยละ 88.51 และร้อยละ 7.28 เนื่องมาจากใบอนุญาตทำงานหมดอายุและจะเริ่มนับใหม่เมื่อมีการต่ออายุใบอนุญาตทำงานเสร็จสิ้น เมื่อพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าวเขาเมืองผิดกฎหมาย พบว่า ชนกลุ่มน้อย ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง (ก่อสร้างอาคารทั่วไป) มากที่สุด รองลงมา คือ การผลิต และการเกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้ (การทำสวนผลไม้) คนต่างด้าวเขาเมืองผิดกฎหมายส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ไม่ใช้ทักษะฝีมืออยู่ในประเภทอาชีพงานพื้นฐาน เช่น กรรมกร แรงงานด้านการผลิตทั่วไป



ภาพที่ 2.10 สัดส่วนของคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย และคนต่างด้าวประเภทนำเข้าตาม MOU และพิสูจน์สัญชาติ

2.4.3 คนต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานใหม่

คนต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานใหม่ในช่วงไตรมาสที่ 3 ปี 2556 (กรกฎาคม – กันยายน) มีจำนวนทั้งสิ้น 30,801 คน เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อนและไตรมาสก่อนหน้าจำนวน 189 คน และ 6,220 คน คิดเป็นร้อยละ 0.62 และร้อยละ 25.30 โดยเข้ามาทำงานในกิจการการผลิตชิ้นส่วนและอุปกรณ์เครื่องยนต์ ยานยนต์และรถพ่วง โดยจำแนกตามประเภทการอนุญาตดังนี้



ภาพที่ 2.11 จำนวนคนต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานใหม่ จำแนกตามประเภทการอนุญาต

ประเภทชั่วคราว ได้รับอนุญาตทำงาน 19,719 คน เป็นชาวญี่ปุ่นมากที่สุด 3,685 คน รองลงมา คือ จีน ฟิลิปปินส์ อเมริกัน และอังกฤษ โดยเข้ามาทำงานในโรงเรียน มหาวิทยาลัย สถาบันการศึกษาและโรงแรมและภัตตาคาร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ เป็นต้น

ประเภทส่งเสริมการลงทุน ได้รับอนุญาตทำงาน 4,678 คน ส่วนใหญ่เป็นชาวเอเชีย ซึ่งเป็นสัญชาติญี่ปุ่น จีน และอินเดีย โดยเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมการขายส่งการค้าเพื่อค่านายหน้ามากที่สุด

ประเภทอาชีพที่เข้ามาทำงานจะเป็นแรงงานที่ใช้ทักษะฝีมือสูง คือ ระดับผู้บริหาร ผู้จัดการ ประเภทชนกลุ่มน้อย ได้รับอนุญาตทำงาน 6,404 คน เป็นสัญชาติไทยใหญ่มากที่สุด รองลงมา คือ กะเหรี่ยง พม่า และจีน ประเภทอุตสาหกรรมที่เข้ามาทำงานได้แก่ การก่อสร้าง การเพาะปลูก การล่าสัตว์ และโรงแรมและภัตตาคาร ประเภทอาชีพที่เข้ามาทำงานเป็นงานที่ไม่ใช้ทักษะฝีมือ คือ อาชีพงานพื้นฐาน ซึ่งจะเป็นอาชีพงานพื้นฐานต่างๆ ด้านการขายและการให้บริการ พนักงานขายของหน้าร้าน และผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมงมากที่สุด

จากข้อมูลข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแรงงานพม่าและอาชีพก่อสร้างที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

วรารัตนา วันธนาวิชัย (2548) ได้ศึกษาปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาคร วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาคร ตามเกณฑ์ของหลักสิทธิมนุษยชน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาคร ศึกษาในเชิงปริมาณ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบสอบถามจากแรงงานข้ามชาติใน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 120 คน ผลการศึกษา พบว่า

แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-30 ปี ส่วนใหญ่เป็นสัญชาติพม่า มีสถานภาพเป็นโสด และไม่ได้เรียนหนังสือ แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่อยู่คนเดียว อาชีพเดิมก่อนเดินทางเข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่มีอาชีพทำนา ทำไร่ ส่วนใหญ่เข้ามาอยู่ในประเทศไทยแล้วประมาณ 4-5 ปี โดยทำงาน เป็นแรงงานรับจ้างในอุตสาหกรรมทะเลแช่แข็ง การได้รับค่าจ้างจะได้รับเป็นรายวัน การเข้ามา ทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่มีนายหน้าพามาเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางเข้ามาทำงานที่ จังหวัดสมุทรสาครประมาณ 2,001 -3,000 บาท ส่วนใหญ่ตั้งใจที่จะอยู่ทำงานในจังหวัดนี้ต่อไป อีก 2-3ปี และแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เก็บเงินรายได้ไว้เอง ไม่มีการส่งเงินหรือสิ่งของกลับไป ให้ครอบครัวในประเทศของตนเอง ส่วนปัญหาด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัด สมุทรสาคร พบว่า แรงงานข้ามชาติมีคุณภาพชีวิตต่ำจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัย และด้านครอบครัวขณะเดียวกันผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตมิได้มีความเปลี่ยนแปลงตามความแตกต่างทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนปีที่เข้ามา อยู่ในประเทศไทย อายุงานที่ทำในปัจจุบัน และลักษณะงาน

รัตนา วรยศ (2549) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตแรงงานสตรีลาวข้ามชาติในจังหวัดหนองคายวัตถุประสงค์เพื่อบรรยายความหมายและศึกษา คุณภาพชีวิตตามการรับรู้ของแรงงานสตรีลาวข้ามชาติ ที่ขึ้นทะเบียนกับจัดหางานจังหวัด หนองคาย ผู้ร่วมการวิจัยคือแรงงานสตรีลาวจำนวน 12 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เชิงลึก การสังเกตอย่างมีส่วนร่วม นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์แบบโคไลซ์ซีผลของการศึกษามี ดังนี้

คุณภาพชีวิตตามการรับรู้ของแรงงานสตรีลาวหมายถึง ความสุขสบายทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และความพึงพอใจในชีวิต ภายใต้สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เป็นอยู่ และคุณภาพชีวิตตามการรับรู้จากประสบการณ์ของแรงงานสตรีลาวแบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1) คุณภาพชีวิตด้าน สุขภาพ พบว่า แรงงานสตรีลาวรับรู้ว่าคุณภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงมีความสำคัญและทุกคน รับรู้ว่าการนอนเต็มอิ่มทำให้มีแรงในการทำงาน ส่วนใหญ่ยังรับรู้เกี่ยวกับอันตรายของโรคที่เกิดขึ้นใน สตรีน้อย พฤติกรรมในการดูแลตนเองไม่เหมาะสมคือ รับรู้ถึงประโยชน์ของการออกกำลังกาย และการรับประทานอาหารที่สะอาด มีประโยชน์ แต่ส่วนใหญ่ยังไม่ปฏิบัติ และหลายคนดื่มสุรา เพื่อความสุขและเพิ่มความอยากอาหาร รวมทั้งมีการดื่มเครื่องดื่มชูกำลังเพื่อเสริมแรงในการทำงาน การดูแลตนเองเพื่อป้องกันความเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยการป้องกันอันตรายตามกฎหมาย ปัญญาของตนเอง และเมื่อมีอาการเจ็บป่วย จะดูแลตนเองโดยการสังเกตอาการ ควบคู่กับการ พักผ่อนและการบีบนิ้ว การซื้อยากินเอง และรักษาที่คลินิกใกล้บ้านหรือโรงพยาบาล เมื่อมีอาการเจ็บป่วยรุนแรง ส่วนสุขภาพจิตพบว่า แรงงานสตรีลาวส่วนใหญ่รับรู้ว่าคุณภาพชีวิตของตนเองทำงาน อยู่ในประเทศไทย อย่างสุขสบายทุกข์ ส่วนใหญ่พึงพอใจในชีวิตไม่มาก และถ้าเลือกได้อยากมีชีวิตที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ แรงงานสตรีลาวทุกคนรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำเพื่อลูกและครอบครัว เมื่อมีความเครียดจะจัดการกับความเครียดโดยการทำให้สบายและปรึกษากับคนอื่น

2) คุณภาพชีวิต การทำงาน ทุกคนต่างรับรู้ว่าจะงานไม่มั่นคง เสี่ยงอันตรายจากฝุ่นละอองนุ่น ไฟไหม้ อากาศปวด เมื่อย แต่จำเป็นต้องทำเพราะมีทางเลือกในการทำงานน้อย หลายคนพึงพอใจกับงานที่ทำทั้งที่ รับรู้ว่าจะเสี่ยงอันตราย สำหรับสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานและนายจ้างจะอยู่กันอย่างพี่น้องและช่วยเหลือพึ่งพากันได้

3) คุณภาพชีวิตด้านครอบครัว ส่วนใหญ่รับรู้ว่าครอบครัวเป็นแหล่งสนับสนุนและให้กำลังใจที่สำคัญ แต่ตนเองยังไม่ได้ทำบทบาทมารดาได้อย่างสมบูรณ์เพราะไม่ได้ อยู่ดูแลลูก

4) คุณภาพชีวิตในชุมชน พบว่าแรงงานสตรีลาวส่วนใหญ่รับรู้ว่าคุณภาพชีวิตตนเองเป็นคนแปลกแยกและกลัวการไม่ได้รับการยอมรับจากคนไทยในชุมชน

5) คุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจพบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ไม่ค่อนเพียงพอ มีเงินเหลือเก็บน้อย และเมื่อมีปัญหาทางการเงินจะมี นายจ้างให้ความช่วยเหลือ

6) คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ พบว่าที่พักของแรงงาน สตรีลาวส่วนใหญ่มีสภาพแออัดและมีฝุ่นละอองนุ่นจำนวนมาก ซึ่งแรงงานหลายคนยังไม่พึง พึงพอใจกับสภาพที่พักแต่จำเป็นต้องอยู่เพราะไม่มีทางเลือกที่ดีกว่านี้ สำหรับการเข้าถึงบริการทางด้าน สุขภาพพบว่า ส่วนใหญ่สามารถเข้าถึงบริการทางด้านสุขภาพเมื่อเจ็บป่วย ได้อย่างสะดวกและหลายคนพึงพอใจกับบริการที่ได้รับ

กัลยาณี อ้ายแก้ว (2550) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานสตรีลาวข้ามชาติ จังหวัดหนองคาย. เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานสตรีลาว จังหวัดหนองคายพื้นที่ที่ศึกษาคือโรงงานทำที่นอนบ้านท่ามะเฟือง ตำบลโพธิ์สา อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย ผู้ร่วมการวิจัยคือแรงงานสตรี ลาวจำนวน 12 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตอย่างมี ส่วนร่วม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษาพบว่า การที่แรงงานสตรีลาว และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุข นายจ้าง สมาชิก อบต. ผู้นำชุมชนและนักวิจัยได้ร่วมเสวนากลุ่มและประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนทำให้เข้าใจปัญหาและสาเหตุที่ทำให้แรงงานสตรีลาวมีคุณภาพชีวิตต่ำ หลังจากนั้น การตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาและหาวิธีร่วมกันในการแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่จากการที่ แรงงานสตรีลาวและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมกันค้นหาปัญหา วางแผนร่วมกัน ทำให้รู้สึกถึงความ ร่วมเป็นเจ้าของโครงการ ทำให้เกิดพลังอำนาจอันนำไปสู่การร่วมดำเนินโครงการ นอกจากนี้ การศึกษาครั้งนี้ยังพบว่าแรงงานสตรีลาวมีการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

1) คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพซึ่งประกอบด้วยด้านร่างกายและจิตใจ ด้านร่างกาย พบว่าแรงงานสตรีลาวมี พฤติกรรมการดูแลตนเองที่ดีขึ้น ใช้หน้ากากปิดปากและจมูกทุกคน รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ หลีกเลี่ยงการรับประทานอาหารสุกๆ ดิบๆ บางคนลดปริมาณ และความถี่ของการรับประทานอาหารลดลง มีการออกกำลังกายแบบแอโรบิกและการทำงานบริหารเพื่อป้องกันและลดอาการ ปวดเมื่อยร่างกายระหว่างทำงาน และทำงานด้วยท่าทางที่ถูกต้องเหมาะสม สำหรับทางด้านจิตใจ พบว่าแรงงานสตรีลาวมีความสุขมากขึ้น สามารถจัดการกับความเครียดได้อย่าง ถูกวิธี และปรับวิธี ของตนเองโดยคิดในเชิงบวก

2) คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า แรงงานสตรีลาวและนายจ้างมีความเข้าใจเอื้ออาทร ช่วยเหลือซึ่งกันและกันรวมถึงในกลุ่มแรงงานมีความสามัคคีกัน

3) คุณภาพชีวิต ด้านครอบครัว พบว่า แรงงานสตรีลาวมีสัมพันธภาพที่ดีภายใน ครอบครัวกัน ลดการทะเลาะวิวาทในครอบครัว

4) คุณภาพชีวิตในชุมชน พบว่าแรงงานสตรีลาวได้รับการยอมรับจากคนไทยใน ชุมชนและเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชนดีกว่าเดิม

5) คุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ พบว่า แรงงานสตรีลาวสามารถควบคุมค่าใช้จ่าย ลดภาระหนี้สินที่ไม่จำเป็น มีเงินเก็บออมเพิ่มขึ้น ประหยัด การใช้จ่ายและอดออม

6) คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ พบว่าแรงงานสตรีลาวรักษาความ สะอาดและ จัดสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระเบียบวางอุปกรณ์เครื่องครัวไว้บนชั้น (เดิมวางบนดิน) มีการติด ป้าย เตือนห้ามสูบบุหรี่ไว้หน้าโรงงานเพื่อป้องกันอัคคีภัย นอกจากนี้แรงงานสตรีลาวได้รับข้อมูล ข่าวสารด้านสุขภาพ สิทธิการทำงานและการอาศัยอยู่ในประเทศไทยมากกว่าก่อนการดำเนินโครงการ

เสาวนีย์ คำคุณ (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร สำนักงานศุลกากรท่าเรือกรุงเทพ กรมศุลกากร ผลการวิจัยพบว่า

1) เจ้าหน้าที่บุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางโดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุดคือด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำที่สุด คือด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง

2) ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรทั้งในภาพรวมและด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านธรรมาภิบาลขององค์กรไม่แตกต่างกันส่วนด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุลและด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อรรถสิทธิ์ อัทโธปกรณ์ (2550) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างของไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ ทำการศึกษาข้อดี - ข้อเสียในด้านต่างๆ จากการเลือกใช้แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวใน อุตสาหกรรมก่อสร้างของไทย.

จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยมีข้อดีทางด้านลักษณะและอุปนิสัย ส่วนตัว คือ มีความแข็งแรง เชื่อฟังคำสั่งผู้ควบคุม มีอัธยาศัยดี เป็นต้น ส่วนข้อเสียคือ มีปัญหาการหลงงานหรือ อู้งาน มีปัญหาการเรียกร้องสิทธิต่างๆ มีปัญหาการหยุดงานตามเทศกาล เป็นต้น แรงงานไทย มีข้อดีทางด้านทักษะทางวิชาชีพคือ มีฝีมือและทักษะในการทำงาน มีประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น ส่วนข้อเสียคือ ความสามารถในการอ่านแบบน้อย มีความประมาทในการทำงาน เป็นต้น และแรงงานไทยมีข้อดีทางด้านสังคมคือ มีปัญหาโรคติดต่อ น้อย ส่วนข้อเสียคือ มีปัญหาการดื่มสุราและของมึนเมา มีปัญหาทะเลาะวิวาท เป็นต้น ในส่วนของแรงงานต่างด้าวพบว่า ข้อดีของแรงงานต่างด้าวทางด้าน ลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวคือ มีความแข็งแรง มีความอดทน ไม่มีปัญหาการเรียกร้องสิทธิต่างๆ เป็นต้น ส่วนข้อเสียคือ มีอารมณ์รุนแรง ความซื่อสัตย์สุจริตน้อย ความมีระเบียบวินัยน้อย เป็นต้น ข้อดี ของแรงงานต่างด้าวทางด้านทักษะทางวิชาชีพคือ มีความกระตือรือร้น มีพัฒนาการของทักษะและมีฝีมือมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม เป็นต้น ส่วนข้อเสียคือ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร น้อย มีความรู้ในเรื่องวัสดุก่อสร้างน้อย เป็นต้นและข้อดีของแรงงานต่างด้าวทางด้านสังคมคือมีความ ขัดแย้งกับนายจ้างหรือผู้ควบคุม น้อย มีปัญหาชู้สาวน้อย ส่วนข้อเสียคือ ความสามารถปรับตัวเข้าหา ผู้อื่นได้น้อย มีปัญหาการดื่มสุราและของมึนเมา ความสะอาดของที่พักน้อย เป็นต้น

ชุตติกาญจน์ ศิริคำ (2551) ได้ศึกษาทัศนคติของแรงงานก่อสร้างเกี่ยวกับสวัสดิการ ในอุตสาหกรรมก่อสร้างได้ศึกษาโครงการเฉพาะเรื่องนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ทัศนคติของแรงงานก่อสร้างเกี่ยวกับสวัสดิการใน อุตสาหกรรมก่อสร้าง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของแรงงานก่อสร้างเกี่ยวกับสวัสดิการใน อุตสาหกรรมก่อสร้าง อีกทั้งเพื่อเสนอแนะแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม โดยมีสมมติฐานในครั้งนี่คือสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายมีส่วนในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับ แรงงานก่อสร้าง โดยมีวิธีการดำเนินการค้นคว้าในการศึกษาโครงการเฉพาะเรื่องนี้คือ การศึกษา ข้อเท็จจริงต่างๆ ในสภาพปัจจุบันทั้งจากเอกสารและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลที่นำมาจัดทำแบบสอบถาม แล้วจึงดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลนำไปวิเคราะห์และสรุปผล

ต่อไป ผลสรุป การศึกษาที่ได้คือ แรงงานก่อสร้างส่วนมากมีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง มีความเห็นเพิ่มเติมว่า สวัสดิการตามกฎหมายที่พวกเขาได้รับอยู่แล้วนั้นยังไม่เพียงพอ จากการศึกษายังพบอีกว่า ปัจจัย สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายที่ส่งผลให้การทำงานดีขึ้นนั้นส่วนมากอยู่ในเรื่อง สวัสดิการที่ช่วยเหลือ ในเรื่องค่าครองชีพ รองลงมาคือ สวัสดิการเกี่ยวกับการพัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง

การศึกษานี้คือโดยรวมส่วนมากมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน แต่มีอยู่สามปัจจัยที่แตกต่างกัน ได้แก่ปัจจัยในเรื่องสุขภาพอนามัย ปัจจัยในเรื่องสหกรณ์ออมทรัพย์ และปัจจัยในเรื่องการจัดให้มี ห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ ความแตกต่างดังกล่าวเป็นผลมาจากการจำแนกตามเพศ อายุ และ สถานภาพสมรส อีกทั้งสาเหตุอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นสภาพร่างกาย ครอบครัว รวมทั้งการดำเนินชีวิตของ แรงงานก่อสร้าง

ธนวัฒน์ เพ็ญพิบูลย์ (2551) ได้ศึกษาผลกระทบของการเคลื่อนย้ายเข้ามาของแรงงานที่มีทักษะจาก ต่างประเทศที่มีต่ออัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย วัตถุประสงค์ คือ ต้องการทราบถึงสภาพทั่วไปของการเคลื่อนย้ายเข้ามาของแรงงานที่มีทักษะจาก ต่างประเทศ รวมทั้ง ต้องการทราบถึงผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายเข้ามาของแรงงานดังกล่าวที่มีต่อตลาดแรงงานและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ สำหรับวิธีที่ใช้ในการศึกษา คือ การวิเคราะห์เชิงพรรณนาโดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิรายปี ของประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 - 2549 และการวิเคราะห์เชิงปริมาณโดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิรายไตรมาสตั้งแต่ไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ. 2541 - ไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ. 2549 นำมาคาดประมาณด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด หลังจากนั้น จึงทำการทดสอบความสัมพันธ์เชิงดุลยภาพในระยะยาวด้วยวิธี Cointegration Test

ผลการศึกษาพบว่า การเคลื่อนย้ายเข้ามาของแรงงานที่มีทักษะในช่วงเวลาดังกล่าว ส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากประเทศญี่ปุ่น ประเภทอาชีพที่เข้ามาทำงานกันมากคือ ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ แนวนอนโดยรวมในอนาคตจะมีแรงงานที่มีทักษะเหล่านี้เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ในอัตราที่ค่อนข้างจะคงที่ ส่วนผลกระทบที่มีต่อตลาดแรงงานพบว่าแรงงานที่มีทักษะจาก ต่างประเทศมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับอัตราการว่างงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งบอกได้ว่า แรงงานดังกล่าวที่เข้ามาได้ทำให้อัตราการว่างงานใน ประเทศเพิ่มสูงขึ้น ตรงกันข้ามการเข้ามาของแรงงานดังกล่าวมีส่วนทำให้อัตราการว่างงานลดลงแม้จะมีผล เพียงเล็กน้อย ในส่วนของผลกระทบที่มีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจพบว่า การเคลื่อนย้ายเข้ามาของแรงงานที่มีทักษะมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศที่แท้จริง ซึ่งมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างน้อยมาก แต่ก็ เป็นสิ่งที่ทำให้ทราบได้ว่า การเคลื่อนย้ายเข้ามาของแรงงานที่มีทักษะ ดังกล่าวมีผลทำให้ประเทศมีอัตราการเจริญเติบโตในด้านการผลิตเพิ่มขึ้น จากการทดสอบ Cointegration Test พบว่า แรงงานดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชิงดุลยภาพในระยะยาวกับ อัตราการว่างงานและการเจริญเติบโตทาง เศรษฐกิจ นอกจากนี้จากผลการทดสอบทั้งหมดยังมีนัย ที่ชี้ให้เห็นว่ามีการถ่ายทอดทักษะระหว่างแรงงานที่มี ทักษะจากต่างประเทศมายังแรงงานที่อยู่ใน ประเทศไทย จนเป็นผลให้ประสิทธิภาพการผลิตโดยรวมดีขึ้น ส่งผลให้เกิดการเจริญเติบโตทาง เศรษฐกิจ ดังนั้นภาครัฐควรให้ความสำคัญและมีเงื่อนไขเกี่ยวกับการถ่ายทอด ทักษะที่ชัดเจนในการพิจารณาแรงงานดังกล่าวที่เข้ามาเป็นสิ่งสำคัญ

สุรศักดิ์ ราชี (2551) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานก่อสร้างในประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาววัตถุประสงค์ เพื่อ

1) ศึกษาสภาพและปัญหาด้านทักษะฝีมือแรงงานของ แรงงานก่อสร้างในประเทศไทย และ สปป. ลาว

2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ก่อสร้างในประเทศไทย และ สปป. ลาว

3) นำรูปแบบการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานก่อสร้างสู่การปฏิบัติในประเทศไทย

4) ประเมินผลรูปแบบการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานก่อสร้างในประเทศไทยการดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยใช้การผสมผสานทั้งวิธีการเชิงปริมาณและคุณภาพโดยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม แบบทดสอบ ส่วนเชิงคุณภาพใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth interview) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม(Observation as non-Participation) เพื่อระดมความคิดเห็นในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานก่อสร้างจากการวิจัย มีดังนี้

4.1) สภาพและปัญหาด้านทักษะฝีมือแรงงานก่อสร้างในประเทศไทย และ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า แรงงานขาดทักษะฝีมือในการทำงานในด้านงานก่ออิฐและฉาบปูน แรงงานต้องการพัฒนาทักษะฝีมือในสถานที่ทำงาน นายจ้างไม่สนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานจากหน่วยงานภายนอก ตั้งแต่เริ่มทำงานก่อสร้างจนถึงปัจจุบันไม่มีหน่วยงานมาให้การพัฒนาทักษะฝีมือ ค่าจ้างที่ได้รับในแต่ละวันต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดและไม่เพียงพอกับรายจ่าย เวลาเข้ารับการฝึกอบรมแรงงาน มีความต้องการพัฒนาทักษะ ฝีมือด้านงานก่ออิฐและฉาบปูน โดยการฝึกปฏิบัติในงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะ ฝีมือแรงงานนอกสถานที่มีงบประมาณที่ใช้ในการฝึกอบรมไม่เพียงพอ ขาดการประสานงานกัน อย่างจริงจัง และครูฝึกสาขางานก่ออิฐและฉาบปูนขาดแคลน

4.2) ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานก่อสร้างสาขางานก่ออิฐและฉาบปูน ในประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย 2 รูปแบบ ได้แก่รูปแบบที่ 1 ภาคทฤษฎีและรูปแบบที่ 2 ภาคปฏิบัติ โดยการฝึกปฏิบัติในงาน

4.3) ผลการนำรูปแบบการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานสู่การปฏิบัติในประเทศไทย พบว่า รูปแบบที่ 1 ภาคทฤษฎี ใช้เวลาฝึกอบรมจำนวน 1 วัน แรงงานได้เรียนรู้ในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการก่ออิฐเต็มแผ่นและครึ่งแผ่น การก่ออิฐบล็อกแนวตรงแนวสลับ ด้านวัสดุงานฉาบ ด้านการบำรุงรักษาเครื่องมือ ด้านวิธีตรวจสอบและซ่อม และด้านการประมาณราคาเบื้องต้น ส่วนรูปแบบที่ 2 ภาคปฏิบัติ โดยภาคปฏิบัติในงาน ใช้เวลาฝึกปฏิบัติงานจำนวน 4 วัน แรงงานได้ปฏิบัติในการเตรียมพื้นที่ ด้านเนื้อหาและด้านการปฏิบัติงาน โดยใช้ วิทยากรจากแผนกวิชาช่างก่อสร้าง วิทยาลัยเทคนิคเลย อำเภอเมือง จังหวัดเลย ประเทศไทย

4.4) ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานก่อสร้างในประเทศไทย พบว่า รูปแบบที่ 1 ภาคทฤษฎี แรงงานมีความรู้เกี่ยวกับงานก่อสร้าง สาขางานก่ออิฐ และฉาบปูนเพิ่มขึ้น มีความภูมิใจที่สามารถถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมให้กับเพื่อนแรงงานได้ กล่าวแสดง

ความคิดเห็นอย่างมั่นใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้ว่าจ้าง เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจ เชื่อใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่วนรูปแบบที่ 2 ภาคปฏิบัติ แรงงานมีทักษะฝีมือในการทำงานที่สูงขึ้น มีความรู้ด้านการเตรียมพื้นที่ ด้านเนื้อหา และด้านการปฏิบัติงานสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ขั้นตอน กระบวนการทำงานให้มีความถูกต้อง ผู้ว่าจ้างให้การยอมรับวิธีการทำงานที่เปลี่ยนไป ตั้งใจการทำงานมากขึ้น งานมีคุณภาพและกล้าที่จะไปสมัครงานที่โครงการอื่นๆ ได้ ด้วยความมั่นใจที่สำคัญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐบาลและเอกชนรวมถึงตลาดอุตสาหกรรม ก่อสร้างให้การยอมรับในทักษะฝีมือในการทำงาน

ณัฐพงศ์ นามวงษา (2552) ได้ศึกษา การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างของโครงการบ้านจัดสรรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงาน ก่อสร้าง กำหนดยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้าง และประเมินยุทธศาสตร์การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างของโครงการบ้านจัดสรรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี การวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาในระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างของโครงการบ้านจัดสรรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 368 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สอบถามถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 องค์ประกอบ คือ

- 1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม
- 2) ได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
- 3) การได้รับการพัฒนาความสามารถบุคคล
- 4) การได้รับคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 5) สิทธิของพนักงาน
- 6) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- 7) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม
- 8) การมีสภาพแวดล้อมที่ดีที่มีความปลอดภัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อสร้างมีค่าเฉลี่ย 3.38 ซึ่งถือว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ระยะที่ 2 เป็นการกำหนดยุทธศาสตร์การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงาน ก่อสร้างในเขตอำเภอเมืองอุดรธานี กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการก่อสร้าง ด้านธุรกิจ รับเหมาก่อสร้าง ด้านอนามัย วิศวกรโยธา และผู้รับเหมาก่อสร้าง รวมจำนวนทั้งหมด 11 คน ซึ่งได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในเชิงการวิเคราะห์อภิปราย และสรุปเป็นยุทธศาสตร์ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างที่เหมาะสมผลการศึกษาได้ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้าง จำนวน 8 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจ่าย ค่าตอบแทนในการ ทำงานที่ยุติธรรม ประกอบด้วย 1 แผนงาน คือ แผนงานการจัดอบรมนายจ้าง เกี่ยวกับการจ่าย ค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรมแก่แรงงานก่อสร้าง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ การพัฒนาความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ประกอบด้วย แผนงานจัดสวัสดิการให้แรงงานก่อสร้าง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ การพัฒนาความสามารถบุคคล ประกอบด้วย 3 แผนงาน ได้แก่ 1) แผนงานฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานก่อสร้าง 2) แผนงานจัดอบรมแนะนำสถิติการใช้วัสดุ ก่อสร้างชนิดใหม่ 3) แผนงานผลิตช่างฝีมือเฉพาะทาง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์การได้รับคุณค่าทาง สังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย 1 แผนงาน คือ แผนงานการมีส่วนร่วมช่วยเหลือในการทำงานร่วมกันระหว่างแรงงาน ก่อสร้างในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์ การพัฒนาสิทธิ ของพนักงานประกอบด้วย 2 แผนงาน ได้แก่ 1) แผนงานการจัดการเรื่องประกันสังคมและสิทธิประโยชน์ของแรงงาน 2) แผนงานการตรวจสอบ สุขภาพแรงงานก่อสร้าง

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย 2 แผนงาน ได้แก่ 1) แผนงานการวางแผนการทำงานร่วมกันล่วงหน้า 2) แผนงานการ กำหนดแนวทางการทำงานร่วมกันระหว่าง นายจ้างและแรงงานก่อสร้าง

ยุทธศาสตร์ที่ 7 ยุทธศาสตร์การพัฒนาความเกี่ยวข้องและเป็น ประโยชน์ต่อสังคม ประกอบด้วย แผนงานการจัดโครงการประชาสัมพันธ์เรื่องการทำงานและความเป็นประโยชน์ ต่อ สังคมและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 8 ยุทธศาสตร์การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย ประกอบด้วย 3 แผนงาน ได้แก่ 1) แผนงานการจัดฝึกอบรมด้านความปลอดภัย พร้อมอุปกรณ์นิรภัย 2) แผนงานการรณรงค์ด้านการใช้อุปกรณ์นิรภัยในการทำงาน 3) แผนงานการรณรงค์การดูแล สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ระยะที่ 3 เป็นการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้าง ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการก่อสร้าง ด้านธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ด้านอนามัย และวิศวกรโยธา รวมทั้งหมด 10 คน ผลการประเมินพบว่ายุทธศาสตร์ทั้ง 8 ยุทธศาสตร์สำหรับเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของ แรงงานก่อสร้างของโครงการบ้านจัดสรรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานีมีความเหมาะสม และอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

นพนนท์ เดชกุลพรศิริ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าว เข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมหลักในประเทศไทยโดยการศึกษานี้ได้แบ่งปัจจัยสำคัญออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านลักษณะงาน โดยการศึกษานี้ได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บ ข้อมูลของ กลุ่มประชากรวิจัยทั้งหมด 4 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ประกอบการกลุ่มเกษตรกรรม กลุ่มก่อสร้าง

กลุ่มต่อเนื่องประมง และกลุ่มงานบ้าน ปัจจัยต่างๆ จะถูกวิเคราะห์ และจัดเรียงตามระดับความสำคัญ ที่เกิดร่วมในทุกกลุ่มผู้ประกอบการ

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ผู้ประกอบการทั้ง 4 กลุ่มให้ความสำคัญในการ ตัดสินใจ เข้ามาทำงานในประเทศไทย ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ คือ ปัจจัยความต้องการมีโอกาสในการทำงาน และความต้องการมีเงินเก็บเป็นก้อน, ด้านสังคม คือ การมีเพื่อนฝูงแนะนำให้มาทำงาน การรวมอยู่ มากของแรงงานที่มาจากชาติเดียวกันและมีความต้องการอยู่ในสังคมที่มีความเจริญ,ด้านลักษณะงาน คือเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะฝีมือในการทำงานและมีความรู้สึกที่ดีที่ได้ทำงานนั้น

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ลู (Lou, 2002) ได้ศึกษาเรื่องการสำรวจคุณภาพชีวิตของพนักงานในมหาวิทยาลัย จอร์จเมสันโดยทำการสำรวจพนักงานจำนวน 395 คน ในด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวสาเหตุของความเครียดและ สาเหตุของความพึงพอใจในงาน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานเกิดการรับรู้ การสนับสนุนจาก องค์กร คือ ความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน โอกาสได้พัฒนาความรู้และโอกาสที่ได้รับทุนการศึกษาส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร

ไทโคส (Teicholz, 2004) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลิตภาพแรงงานที่ต่ำลงใน อุตสาหกรรมก่อสร้าง สาเหตุและการแก้ไข พบว่า โครงการก่อสร้างใหม่มีผลิตภาพเมื่อวัดในรูปแบบ สัญญาเงินคงที่ ต่อชั่วโมงการทำงานค่อยๆ ลดลงในช่วงปี 1964-2003 โดยเฉลี่ยลดลง -0.59 % ต่อปี แต่สำหรับในบางช่วงเวลาอุตสาหกรรมอื่นมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นประมาณ 1.77 % ต่อปีส่งผลให้เกิด การหยุดชะงักของอุตสาหกรรมก่อสร้าง ปัญหาที่แท้จริงเหล่านี้ได้บ่งชี้ว่าช่วง 40 ปีที่ผ่านมา (1964- 2003) โครงการก่อสร้างนั้นต้องการผลิตภาพที่มากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ และในด้านอื่นๆ อุตสาหกรรม ก่อสร้างมีการสูญเสียที่รุนแรงกว่าอุตสาหกรรมอื่นในส่วนของ การพัฒนา และประยุกต์ใช้ Labor Saving Ideas ในการสับเปลี่ยนหรือแทนที่แรงงานด้วยเครื่องจักร ในขณะที่ธรรมชาติของอุตสาหกรรม ก่อสร้างนั้นต้องการผลิตงานให้มีคุณภาพโดยใช้แรงงาน เพื่อประหยัดเครื่องจักร อุตสาหกรรมก่อสร้าง กำลังประสบปัญหาในเรื่องผลิตภาพ การเสื่อมลง ของผลิตภาพแรงงานอย่างช้าๆ เกิดจากอายุการ ทำงานของแรงงานก่อสร้าง อัตราการปรับปรุง วิธีปฏิบัติที่มีในระดับต่ำและการขาดแคลนคนรุ่นใหม่ ที่ มีความชอบในงานโยธา สิ่งเหล่านี้ เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญว่าวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ เป็นที่ต้องการฟื้นฟู ผลิตภาพเดิมให้ดีขึ้นแต่ยังมีบางสิ่งที่ยังบ่งชี้ถึงการพยายามหาวิธีการสร้างกำไร หรือข้อได้เปรียบ ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เช่น มีการประยุกต์ใช้โปรแกรมช่วยออกแบบอย่าง 3D-Cad การวางแผน และการ บริหาร การประมูล การสร้างโปรแกรมเพื่อวิเคราะห์มูลค่าของงานในแต่ละขั้นของ Life Cycle

คอนเนอร์ และคนอื่นๆ (Conner & et al., 2005) ได้ ศึกษาเกี่ยวกับความเพียงพอ ของสถานะสุขภาพและการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของคนงานก่อสร้างวัยรุ่นชาว ลาตินอเมริกาเพื่อประเมินถึงความเพียงพอต่อสุขภาพ และการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยกับกลุ่ม คนงานวัยรุ่นชาวลาตินที่เป็นแรงงานอพยพเข้ามาจากการสัมภาษณ์เจาะลึก พบว่ากลุ่มศึกษามีการ

ทำงานที่มีอันตรายมาก และคนงานส่วนใหญ่อายุน้อยกว่า 21 ปี ประมาณร้อยละ 68 ถึง 72 มีการได้รับ การฝึกอบรมเฉลี่ยครั้งละ 1 ชั่วโมง และอีกร้อยละ 24 ได้รับการสอนวิธีการใช้เครื่องมือแต่มีความรู้ภาษาอังกฤษในระดับต่ำทำให้ได้รับการฝึกอบรมได้ไม่เต็มที่ ดังนั้นคนงานก่อสร้างวัยรุ่นชาวลาตินที่อพยพเข้ามาในสหรัฐอเมริกาจึงได้รับการอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติและความปลอดภัยจากการทำงานอย่างไม่เพียงพอ

เอฟเวอเรนท์ และคนอื่นๆ (Evenlyn & et al., 2005) ได้ศึกษา การจัดการความปลอดภัยในงานก่อสร้างของผู้จัดการโครงการในประเทศสิงคโปร์ สืบมาจากผู้รับเหมาก่อสร้าง โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์จำนวน 420 ฉบับ และได้รับการตอบรับจำนวน 61 ฉบับ ใช้เวลาในการเก็บข้อมูล 2 เดือน พบว่าคนงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างประเทศ สิงคโปร์เป็นคนไทย อินเดียบังกลาเทศ จีน และมาเลเซียและปัจจัยด้านบุคคลมีองค์ประกอบสำคัญส่งผลต่อความปลอดภัยในโครงการก่อสร้าง คือ พฤติกรรมของแรงงาน การควบคุมและตรวจตรา การฝึกอบรม ประสบการณ์ทัศนคติ การฝึกอบรมให้คนงานทำให้ลดการบาดเจ็บจากการทำงานแรงงานต้องมีทักษะ ความรู้มีแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ถ้างานที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุบ่อยที่สุดควรมีรางวัลตอบแทน และพบว่าความแตกต่างทางวัฒนธรรม ภาษา สภาวะแวดล้อมของงาน ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงาน

คาดีส และคนอื่นๆ (Kadir, et al., 2005) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงาน ในโครงการที่พักอาศัยของมาเลเซีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินค่าและหาระดับความสำคัญ ความถี่และความรุนแรงของปัจจัยล่าช้าที่ส่งผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงานในโครงการ ที่พักอาศัยของมาเลเซีย โดยเก็บข้อมูล 100 ตัวอย่าง แบ่งเป็นข้อมูลจากผู้รับเหมา (Contractor) 70 ตัวอย่าง ผู้พัฒนา (Developer) 19 ตัวอย่าง ที่ปรึกษา (Consultant) 19 ตัวอย่าง บุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ตอบคำถามเพื่อบ่งชี้ว่าแต่ละแต่ละงานของโครงการก่อสร้างมีความสำคัญอย่างไรและส่งผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงานก่อสร้าง และนำข้อมูลเหล่านี้ ไปสร้างตัวชี้วัดที่สำคัญและนำไปลำดับความสำคัญต่อไป ผลการวิจัยสรุปได้ว่าปัจจัยหลักที่ถูกบ่งชี้ คือ การขาดแคลนวัสดุที่หน้างาน การหยุดส่งวัสดุเนื่องจากไม่มีการจ่ายเงินให้กับ ผู้จำหน่ายวัสดุ (Supplier) การเปลี่ยนแปลงแบบ (Change Order) การจัดพิมพ์แบบล่าช้า การขาดความสามารถในการบริหารกิจกรรมหน้างานต่างๆ ของผู้รับเหมา ส่วนในแง่ของความถี่ ที่เกิดขึ้นเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การขาดแคลนวัสดุที่หน้างานไม่มีการจ่ายเงิน ให้กับผู้จำหน่ายวัสดุ (Supplier) ปัญหาที่ล่าช้าของกระบวนการจ่ายเงินจากเจ้าของงานไปยัง ผู้รับเหมาหลัก การขาดทั้งแรงงานต่างถิ่นและแรงงานในพื้นที่ปัญหาการประสานงานกัน ระหว่างผู้รับเหมาหลักกับผู้รับเหมาช่วง

จากการได้ศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น สามารถสรุป ตัวแปรที่มีนัยสำคัญของการทำวิจัยดังที่กล่าวมาได้ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปี พ.ศ.	ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรที่มีนัยสำคัญ
(2548)	วรางคณา วันธนาวิชัย	ปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาคร	ด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัย และด้านครอบครัว
(2549)	รัตนา วรยศ	คุณภาพชีวิตแรงงานสตรีลาวข้ามชาติในจังหวัดหนองคาย	ด้านสุขภาพ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านชีวิตในชุมชน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
(2550)	กัลยาณี อ้ายแก้ว	การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานสตรีลาวข้ามชาติจังหวัดหนองคาย	ด้านสุขภาพ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัวชีวิตในชุมชน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
(2550)	เสาวนีย์ คำคุณ	คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากรสำนักงานศุลกากรท่าเรือกรุงเทพ กรมศุลกากร	ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม
(2550)	อรรถสิทธิ์ อัดโถปกรณ์	การเปรียบเทียบแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างของไทย	ด้านลักษณะและอุปนิสัย ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านสังคม
(2551)	ชุตติกาญจน์ ศิริคำ	ทัศนคติของแรงงานก่อสร้างเกี่ยวกับสวัสดิการในอุตสาหกรรมก่อสร้าง	สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ
(2551)	ธนวัฒน์ เพ็ญพิบูลย์	ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายเข้ามาของแรงงานที่มีทักษะจากต่างประเทศที่มีต่ออัตราการเจริญเติบโตทางการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย	อัตราการเจริญเติบโตในด้านการผลิตอัตราการว่างงาน

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ปี พ.ศ.	ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรที่มีนัยสำคัญ
(2551)	สุรศักดิ์ ราชี	รูปแบบการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานก่อสร้างในประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	ด้านทักษะ,การพัฒนาทักษะ-ภาคทฤษฎี -ภาคปฏิบัติ
(2552)	ณัฐพงศ์ นามวงษา	การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างของโครงการบ้านจัดสรร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี	คุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 องค์ประกอบ
(2553)	นพพันธ์ เดชกุลพรศิริ	ปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมหลักในประเทศไทย	ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านลักษณะงาน
(2002)	Lou	การสำรวจคุณภาพชีวิตของพนักงานในมหาวิทยาลัยจอร์จเมสัน	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานค่าตอบแทน การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานโอกาสได้พัฒนาความรู้และโอกาสที่ได้รับทุนการศึกษา
(2004)	Teicholz	ผลิตภาพแรงงานที่ต่ำลงในอุตสาหกรรมก่อสร้าง	อายุการทำงาน อัตราการปรับปรุงวิธีปฏิบัติที่มีในระดับต่ำการขาดแคลนคนรุ่นใหม่
(2005)	Conner et al	ความเพียงพอของสถานะสุขภาพและการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของคนงานก่อสร้างวัยรุ่นชาวลาตินอเมริกา	อายุ ภาษาอังกฤษ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ปี พ.ศ.	ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรที่มีนัยสำคัญ
(2005)	Evenlyn, et al.	การจัดการความปลอดภัย ในงานก่อสร้างของ ผู้จัดการโครงการ ในประเทศสิงคโปร์	พฤติกรรมของแรงงาน การควบคุมและตรวจตรา การฝึกอบรม ประสบการณ์ ทัศนคติ
(2005)	Kadir, et al.	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ผลิตภาพแรงงาน ในโครงการที่พักอาศัย ของมาเลเซีย	การขาดแคลนวัสดุ ความสามารถในการบริหาร

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องผู้ศึกษาได้พิจารณาและนำแนวคิดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2548) มาประยุกต์ใช้และนำแนวความคิดของ Walton ที่เห็นว่าได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายและน่าสนใจมาเป็นหลักในการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษามาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของแรงงานพม่า โดยนำปัจจัยส่วนบุคคลรวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ มาร่วมพิจารณาในการศึกษา

GRAD VRU

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าในประเทศไทย: กรณีศึกษาแรงงานพม่าในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยนำเสนอวิธีการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แรงงานก่อสร้างที่เข้าฝึกทักษะพัฒนาความรู้ในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง จากบริษัทพุกาษาเรียลเอสเตท จำกัด รับสร้างบ้านและขายบ้านใช้แรงงานจำนวนมาก ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 680 คน (สถาบันฝึกอบรมแรงงานบริษัทพุกาษาเรียลเอสเตท จำกัด) โดยผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแรงงานก่อสร้างเฉพาะพม่าที่ผ่านการฝึกทักษะพัฒนาความรู้และทำงานก่อสร้างในบริษัทรับเหมาก่อสร้างประจำเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2556 ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนแรงงานก่อสร้างเฉพาะพม่าที่ผ่านการฝึกทักษะพัฒนาความรู้และทำงานก่อสร้างในบริษัทรับเหมาก่อสร้างประจำเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2556

รายชื่อบริษัท/โครงการ	แรงงานสัญชาติพม่า			
	ช่างก่ออิฐฉาบปูน	ช่างภายใน	ช่างปูกระเบื้อง	รวม
บริษัท ฟรุ้ตเวลล์ จำกัด				
โครงการกรีนเฮาส์ทาวเฮาส์ ชั้นเดียว	48	37	26	111
บริษัท วิสต้าวิลล์ จำกัด				
โครงการวิสต้าวิลล์ 3 บ้านเดี่ยว 2 ชั้น	32	46	18	96

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

รายชื่อบริษัท/โครงการ	แรงงานสัญญาชาติพม่า			
	ช่างก่ออิฐฉาบปูน	ช่างภายใน	ช่างปูกระเบื้อง	รวม
บริษัท พฤกษา เรียลเอสเตท จำกัด				
โครงการบ้านพฤกษา 71 ทาวเฮ้าส์ 2 ชั้น	56	42	37	135
โครงการบ้านพฤกษา 63 ทาวเฮ้าส์ 2 ชั้น	51	32	27	110
โครงการบ้านพฤกษา 46 ทาวเฮ้าส์ 2 ชั้น	34	52	32	118
โครงการบ้านพฤกษา 41/1 ทาวเฮ้าส์ 2 ชั้น	45	37	28	110
รวม	266	246	512	680

2) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือแรงงานพม่าในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 252 คน โดยใช้สูตร ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1967 อ้างอิงใน สิทธิ ชีรสรณ์, 2551) จากสูตรกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้
 N แทน จำนวนประชากรที่ศึกษา
 e แทน ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างกำหนดเป็น 0.05

$$\text{แทนค่า } n = \frac{680}{1 + 680(0.05)^2}$$

$$N = 251.85$$

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 252 คน

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อบริษัท/โครงการ	แรงงานสัญชาติพม่า		
	ประชากร	สัดส่วน (%)	กลุ่มตัวอย่าง
บริษัท ฟรุ้ตเวลล์ จำกัด			
โครงการกรีนเฮาส์ทาวเฮาส์ชั้นเดียว	111	41.14	41
บริษัท วิสต้าวิลล์ จำกัด			
โครงการวิสตาวิลล์ 3 บ้านเดี่ยว 2 ชั้น	96	35.58	35
บริษัท พกษา เรียลเอสเตท จำกัด			
โครงการบ้านพัก 71 ทาวเฮาส์ 2 ชั้น	135	50.03	50
โครงการบ้านพัก 63 ทาวเฮาส์ 2 ชั้น	110	40.76	41
โครงการบ้านพัก 46 ทาวเฮาส์ 2 ชั้น	118	43.73	44
โครงการบ้านพัก 41/1 ทาวเฮาส์ 2 ชั้น	110	40.76	41
รวม	680	100	252

3) วิธีสุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้เลือกวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยได้แบ่งการสุ่มตัวอย่างประชากรแยกเป็นสัดส่วน จากนั้นเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากของแรงงานพม่าในโครงการของบริษัทรับเหมาก่อสร้างจนได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนทั้งสิ้น 252 คน

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็นตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

3.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย
 - 1.1) เพศ
 - 1.2) อายุ
 - 1.3) ระดับการศึกษา
 - 1.4) รายได้
 - 1.5) สถานภาพ
- 2) มาตรฐานฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย
 - 2.1) ความรู้
 - 2.2) ทักษะ
 - 2.3) ทักษะคติ

3.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน ประกอบด้วย

- 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- 2) สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย
- 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน
- 5) การมีส่วนร่วมในสังคม
- 6) ประชาธิปไตยในการทำงาน
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- 8) ความรับผิดชอบต่อสังคม

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาทบทวนแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งแบบสอบถามออกได้เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

แบบสอบถามพื้นฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และสถานภาพ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างจากมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ โดยแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ (Likert Scale) โดยข้อความให้ตอบคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความรู้
- 2) ด้านทักษะ
- 3) ด้านทัศนคติ

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

คะแนน	ระดับความสำคัญ
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมาย

การวิเคราะห์ระดับความสำคัญโดยกำหนดเกณฑ์การใช้น้ำหนักแปลความหมายจากข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ, 2541) กำหนด ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่า} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ผลการแบ่งคะแนนเพื่อแปลความหมายตามค่าเฉลี่ย คือ

คะแนนเฉลี่ย	ระดับ	แปลความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด	มีมาตรฐานฝีมือแรงงานมากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก	มีมาตรฐานฝีมือแรงงานมาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง	มีมาตรฐานฝีมือแรงงานปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย	มีมาตรฐานฝีมือแรงงานน้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด	มีมาตรฐานฝีมือแรงงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่า

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างจากแนวความคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานโดยข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยตามแบบของ (Likert Scales) โดยข้อคำถามให้ตอบ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แบบสอบถามตามองค์คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ

- 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- 2) สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย
- 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน
- 5) การมีส่วนร่วมในสังคม
- 6) ประชาธิปไตยในการทำงาน
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- 8) ความรับผิดชอบต่อสังคม

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

คะแนน	ระดับความสำคัญ
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมาย

การวิเคราะห์ระดับความสำคัญโดยกำหนดเกณฑ์การใช้น้ำหนักแปลความหมายจากข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ, 2541) กำหนด ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่า} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ผลการแบ่งคะแนนเพื่อแปลความหมายตามค่าเฉลี่ย คือ

คะแนนเฉลี่ย	ระดับ	แปลความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด	มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุด

3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.4.1 ศึกษาข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องทั้งแนวคิด หลักการ วิธีการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

3.4.2 กำหนดขอบเขตและโครงสร้างของเนื้อหาให้ครอบคลุมตัวแปรที่จะศึกษานำมาสร้างแบบสอบถามตามขอบเขตของการวิจัยแล้วถามนำแบบสอบถามให้กรรมการควบคุมภาคนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของเนื้อหา และพิจารณาหาจุดบกพร่อง รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และเที่ยงตรงมากขึ้น

3.4.3 การหาความเที่ยงตรง (Validity) ได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความพ้อง (Index of Item Objective Congruency: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (ยูทพงษ์ กัยวรรณ, 2543) และได้ค่าดัชนีความพ้องของแบบสอบถามรวมฉบับทั้งเท่ากับ 0.96 การแปลความหมายของคะแนนการตรวจสอบ ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นใช้ได้แล้ว

0 เมื่อไม่แน่ใจ

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นหรือข้อความนั้นไม่ตรงเนื้อหา

จากนั้นเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความพ้อง (Index of Concurrence) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5

3.4.4 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำไปทดลอง (Try Out) กับแรงงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาหา ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(α - Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach, 1970 อ้างถึงใน ยุทธพงษ์ กัยวรรณ, 2543) และมีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นไปตามลำดับ ดังนี้

3.5.1 ทางผู้วิจัยขอความร่วมมือแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่าในบริษัทก่อสร้าง จังหวัดปทุมธานี

3.5.2 ผู้วิจัยได้จัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง พบว่าแบบสอบถามสมบูรณ์ทั้งหมดจึงได้นำไปดำเนินการจัดทำวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอค่าสถิติต่างๆ ตามขั้นตอน ดังนี้

3.6.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้รับกลับคืนมาและให้หมายเลขในแบบสอบถาม

3.6.2 จัดทำรหัสแบบสอบถามตามที่กำหนดในตารางแจกแจงความถี่

3.6.3 ทำการกรอกข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.6.4 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดจากการกรอกข้อมูล

3.6.5 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษานี้

3.7.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.7.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

1) การทดสอบสมมติฐานด้วย t-test เพื่อเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า โดยจำแนกตาม เพศ ได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งถ้าค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีระดับที่แตกต่างกัน

2) การทดสอบสมมติฐานด้วย F-test และเชฟเฟ (Scheffe) เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าโดยจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ โดยได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งถ้าค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันโดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' test) เพื่อเปรียบเทียบว่าคู่ใดมีความแตกต่างกันบ้าง

3) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้นที่ทำหน้าที่พยากรณ์ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปกับตัวแปรตาม 1 ตัวที่ต้องการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า (Y) โดยใช้ตัวพยากรณ์ 3 ตัว ประกอบด้วยความรู้ (X_1) ทักษะ (X_2) และทัศนคติ (X_3) เป็นต้น



บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าในประเทศไทย: กรณีศึกษาแรงงานพม่าในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง จังหวัดปทุมธานี โดยวิธีการเก็บข้อมูล คือ ใช้แบบสอบถามจำนวน 252 ชุด เก็บรวบรวมจากแรงงานพม่าในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอและอภิปรายผลการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS ได้ผลของการวิเคราะห์โดยแบ่งเป็นส่วนต่างๆ และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ตัวแปรต้นที่ศึกษา
- 4.3 ตัวแปรตามที่ศึกษา
- 4.4 การแปลความหมายของระดับ
- 4.5 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

Y	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานพม่า
X1	แทน	ความรู้
X2	แทน	ทักษะ
X3	แทน	ทัศนคติ
n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (F-Distribution)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficients)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าเบี่ยงเบนกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
Sig.	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)
R ²	แทน	ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)
Adj R ²	แทน	ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)

R ² Change	แทน	ประสิทธิภาพการทำนายเพิ่มขึ้นเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Regression Coefficients)
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients)
S.E.est	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย (Standardized Error of the Estimate)
F _{Over all}	แทน	สถิติทดสอบ F ของการทดสอบ
Constant (a)	แทน	ค่าคงที่

4.2 ตัวแปรต้นที่ศึกษา

4.2.1 ตัวแปรต้นในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และสถานภาพ

4.2.2 มาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

4.3 ตัวแปรตามที่ศึกษา

ตัวแปรตามในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

4.4 การแปลความหมายของระดับ

โดยมีการจัดแบ่งระดับมาตรฐานเป็น 5 ระดับและให้คะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน / ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4.21 - 5.00	มากที่สุด
3.41 - 4.20	มาก
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด

4.5 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยคั้งนี้ประกอบด้วย คำถามประเภทต่างๆ โดยแบ่งออกได้เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า โดยใช้ค่า t-Test ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Anova) ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และสถานภาพ โดยใช้ค่า F-test และเมื่อพบความแตกต่างจึงดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe')

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ 2 มาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า โดยใช้ สถิติทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ โดยใช้ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (ราย) (n = 252)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	172	68.25
ชาย	80	31.75
รวม	252	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	28	11.11
อายุ 25-30 ปี	71	28.17
อายุ 31-35 ปี	100	39.68
อายุ 36-40 ปี	45	17.86
อายุ 41-50 ปี	4	1.59
อายุ 50 ปีขึ้นไป	4	1.59
รวม	252	100.00

ตารางที่ 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (ราย) (n = 252)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	48	19.05
มัธยมศึกษาตอนต้น	104	41.27
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	55	21.83
อนุปริญญา / ปวส. / ปวท.	27	10.71
ปริญญาตรี	18	7.14
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-
รวม	252	100.00
รายได้		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	31	12.30
5,001 – 10,000 บาท	99	39.29
10,001 – 15,000 บาท	74	29.37
มากกว่า 15,000 บาท	48	19.05
รวม	252	100.00
สถานภาพ		
โสด	93	36.90
สมรส	98	38.89
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	61	24.21
รวม	252	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 68.25 และเพศชาย มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 31.75

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่อายุ 31-35 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 39.68 รองลงมา คือ อายุ 25-30 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 28.17 อายุ 36-40 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 17.86 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 อายุ 41-50 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.59 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.59 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 41.27 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 21.83 ระดับระดับประถมศึกษา จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.05 ระดับ

อนุปรัชญาตรี/ปวส./ปวท.จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.71 ระดับปรัชญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 ตามลำดับ

รายได้ พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ 5,001-10,000 บาท จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 39.29 รองลงมาคือ มีรายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 29.37 มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.05 และมีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่สมรส จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 38.89 รองลงมา คือ โสด จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90 และหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 24.21 ตามลำดับ

จากข้อมูลด้านบนสามารถสรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 31-35 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีรายได้ 5,001-10,000 บาท สถานภาพสมรส

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ ระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของแรงงานพม่า โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านความรู้

มาตรฐานฝีมือแรงงานด้านความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความรู้ขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง	3.43	1.03	มาก
ความรู้ด้านภาษา	3.34	1.04	ปานกลาง
ความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	3.10	0.91	ปานกลาง
การมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์	3.17	0.97	ปานกลาง
ความรู้จากการฝึกอบรมมาตรฐานฝีมือแรงงาน	3.34	1.04	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ด้านความรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ความรู้ขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับงานก่อสร้างสูงสุด ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 1.03) รองลงมา คือ ความรู้ด้านภาษา และความรู้จากการฝึกอบรมมาตรฐานฝีมือแรงงาน ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 1.04) การมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 0.97) และความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านทักษะ

มาตรฐานฝีมือแรงงานด้านทักษะ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมสามารถนำมาใช้ในการทำงาน	3.66	0.98	มาก
ทักษะการฟัง พูด และ สื่อสารเป็นภาษาไทย	3.71	1.00	มาก
ความชำนาญในการใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์ที่ใช้ในงานก่อสร้าง	3.43	1.03	มาก
ทักษะมีส่วนช่วยให้สามารถพัฒนารูปแบบงานก่อสร้างได้หลากหลายมากขึ้น เช่น งานก่อฉาบมาเป็นงานปูกระเบื้อง	3.63	0.92	มาก
การเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมในงานก่อสร้าง	3.74	0.92	มาก
รวม	3.63	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานใน ด้านทักษะภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่าการเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมในงานก่อสร้างสูงสุด ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.92) รองลงมา คือ ทักษะการฟัง พูด และ สื่อสารเป็นภาษาไทย ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 1.00) ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมสามารถนำมาใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.98) ทักษะมีส่วนช่วยให้สามารถพัฒนารูปแบบงานก่อสร้างได้หลากหลายมากขึ้น เช่น งานก่อฉาบมาเป็นงานปูกระเบื้อง ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.92) และความชำนาญในการใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์ที่ใช้ในงานก่อสร้าง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 1.03) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านทัศนคติ

มาตรฐานฝีมือแรงงานด้านทัศนคติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การผูกมิตรและการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.35	0.84	ปานกลาง
การให้เกียรติต่องานที่ทำหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.57	0.78	มาก
การได้รับสวัสดิการค่าจ้าง	3.43	1.03	มาก
โอกาสในการพัฒนาฝีมือการทำงาน	3.65	0.97	มาก
การมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	3.68	0.90	มาก
รวม	3.54	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานในด้านทัศนคติภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า การมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานสูงสุด ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.90) รองลงมาคือโอกาสในการพัฒนาฝีมือการทำงาน ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.97) การให้เกียรติต่องานที่ทำหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.65$,

S.D. = 0.97) การได้รับสวัสดิการค่าจ้าง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 1.03) และการผูกมิตรและการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.84)

ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานภาพรวม และรายด้าน

มาตรฐานฝีมือแรงงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความรู้	3.28	0.65	ปานกลาง
ด้านทักษะ	3.63	0.73	มาก
ด้านทัศนคติ	3.54	0.46	มาก
รวม	3.52	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่าด้านทักษะสูงสุด ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ด้านทัศนคติ ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.46) และด้านความรู้ ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. เงินเดือนที่ได้รับกับความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.45	1.08	มาก
2. เงินเดือนที่ได้รับกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.66	0.98	มาก
3. ความต้องการขั้นพื้นฐานกับสวัสดิการต่างๆ	3.71	1.00	มาก
4. เงินเดือนที่ได้รับกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	3.84	0.90	มาก
5. สวัสดิการ ด้านการรักษาพยาบาล	3.57	0.78	มาก
รวม	3.65	0.53	มาก

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า เงินเดือนที่ได้รับกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.90) รองลงมาคือ ความต้องการขั้นพื้นฐานกับสวัสดิการต่างๆ ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 1.00) เงินเดือนที่ได้รับกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.98) สวัสดิการ ด้านการรักษาพยาบาล ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.78) และเงินเดือนที่ได้รับกับความรู้ความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 1.08) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ด้านสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การตรวจสุขภาพประจำปีให้กับแรงงาน	3.21	0.91	ปานกลาง
2. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	3.10	0.91	ปานกลาง
3. ความสะอาดของสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ป้องกัน อันตรายในงาน	3.66	0.98	มาก
4. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.71	1.00	มาก
5. ความมั่นใจในความปลอดภัยในการทำงาน	3.84	0.90	มาก
รวม	3.51	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อพบว่า ความมั่นใจในความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.90) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 1.00) ความสะอาดของสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในงาน ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.98) การตรวจสุขภาพประจำปีให้กับแรงงาน ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.91) และ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการจัดส่งคนงานไปอบรมภายนอก เพื่อพัฒนาการทำงานในด้านต่างๆ	3.76	0.91	มาก
2. บริษัทมีการสอนการทำงานในด้านต่างๆ	3.57	0.78	มาก
3. ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ ในการทำงานเพิ่มขึ้น	3.21	0.91	ปานกลาง
4. ท่านพอใจในวิธีการส่งเสริมความรู้ในการปฏิบัติงานที่ บริษัทจัดให้	3.10	0.91	ปานกลาง
5. การพัฒนาความที่รับผิดชอบในงานตั้งแต่ขั้นต้นแรก จนถึงขั้นตอนสุดท้าย	3.66	0.98	มาก
รวม	3.46	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อพบว่า มีการจัดส่งคนงานไปอบรมภายนอก เพื่อพัฒนาการทำงานในด้านต่างสูงสุด ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.91) รองลงมาคือ การพัฒนาความที่รับผิดชอบในงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.98) บริษัทมีการสอนการทำงานในด้านต่างๆ ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.78) ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญในการทำงานเพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.91) และท่านพอใจในวิธีการส่งเสริมความรู้ในการปฏิบัติงานที่บริษัทจัดให้ ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.91)

ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของแรงงานพม่า ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สภาพการดำรงชีวิต	3.71	1.00	มาก
2. เกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.84	0.90	มาก
3. ภาครัฐมีนโยบายเปิดให้ทำบัตรแรงงานต่างด้าว	3.72	0.89	มาก
4. ลักษณะงานที่ทำมีความมั่นคงและสามารถยึดเป็นหลักแก่ครอบครัวได้	3.77	0.86	มาก
5. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	3.77	1.04	มาก
รวม	3.76	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งสูงสุด ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.90) รองลงมา คือ ลักษณะงานที่ทำมีความมั่นคงและสามารถยึดเป็นหลักแก่ครอบครัวได้และการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.86) ภาครัฐมีนโยบายเปิดให้ทำบัตรแรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.89) และสภาพการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 1.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
แรงงานพม่า ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า การมีส่วนร่วมในสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. แรงงานมีความเสมอภาคและควมมีอิสระในการแสดง ความคิดเห็นในการทำงาน	3.70	1.02	มาก
2. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในบริษัท	3.57	0.78	มาก
3. การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการทำงานจากบริษัทของท่าน	3.21	0.91	ปานกลาง
4. การร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.10	0.91	ปานกลาง
5. การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับบริษัทอื่นๆ	3.21	0.91	ปานกลาง
รวม	3.36	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการมี
ส่วนร่วมในสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็น
รายข้อพบว่า แรงงานมีความเสมอภาคและควมมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานสูงสุด
($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 1.02) รองลงมา คือ การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในบริษัท ($\bar{X} = 3.57$,
S.D. = 0.78) การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการทำงานจากบริษัทของท่าน และ การจัดกิจกรรมสร้าง
ความสัมพันธ์กับบริษัทอื่นๆ ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.91) และการร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
แรงงานพม่า ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ประชาธิปไตยในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ เท่าเทียมกับแรงงานไทย	3.10	0.91	ปานกลาง
2. บริษัทรับฟังปัญหา และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตาม ข้อเสนอแนะของแรงงาน	3.21	0.91	ปานกลาง
3. บริษัทให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	3.58	0.92	มาก
4. การเคารพสิทธิส่วนบุคคลของเพื่อนร่วมงาน	3.66	0.98	มาก
5. บริษัทมีการกำหนดกฎ กติกา ที่คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ และความยุติธรรมของผู้ปฏิบัติงาน	3.66	0.98	มาก
รวม	3.44	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อพบว่า การเคารพสิทธิส่วนบุคคลของเพื่อนร่วมงานและบริษัทมีการกำหนดกฎ กติกาที่คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ และความยุติธรรมของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.98) รองลงมา คือ บริษัทให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.92) บริษัทรับฟังปัญหาและดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของแรงงาน ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.91) และการได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ เท่าเทียมกับแรงงานไทย ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การคุ้มครองแรงงานและจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ	3.10	0.91	ปานกลาง
2. การจ่ายเงินรางวัลหรือโบนัส	3.58	0.92	มาก
3. การวางแผนการทำงานในชีวิตประจำวัน	3.66	0.98	มาก
4. ช่วงเวลาทำงานและเวลาพัก	3.10	0.91	ปานกลาง
5. การขึ้นทะเบียนการทำงานของแรงงานต่างด้าว	3.43	1.03	ปานกลาง
รวม	3.38	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อพบว่า การวางแผนการทำงานในชีวิตประจำวัน ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.98) การจ่ายเงินรางวัลหรือโบนัส ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.92) การขึ้นทะเบียนการทำงานของแรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 1.03) การคุ้มครองแรงงานและจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ ช่วงเวลาทำงานและเวลาพัก ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
แรงงานพม่า ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ความรับผิดชอบต่อสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.66	0.98	มาก
2. การรณรงค์รักษาสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	3.84	0.90	มาก
3. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน	3.57	0.78	มาก
4. ความรับผิดชอบต่อสังคมในการทำงานในประเทศไทย	3.21	0.91	ปานกลาง
5. มีระบบบริหารจัดการเป็นที่ยอมรับต่อสังคม	3.10	0.91	ปานกลาง
รวม	3.48	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า การรณรงค์รักษาสิ่งแวดล้อมในการทำงานสูงสุด ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.90) รองลงมา คือ ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.98) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.78) ความรับผิดชอบต่อสังคมในการทำงานในประเทศไทย ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.91) และมีระบบบริหารจัดการเป็นที่ยอมรับต่อสังคม ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
แรงงานพม่าโดยภาพรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.65	0.53	มาก
สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย	3.51	0.51	มาก
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.46	0.44	มาก
ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	3.76	0.56	มาก
การมีส่วนร่วมในสังคม	3.36	0.53	ปานกลาง
ประชาธิปไตยในการทำงาน	3.44	0.58	มาก
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.38	0.59	ปานกลาง
ความรับผิดชอบต่อสังคม	3.48	0.45	มาก
รวม	3.50	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้า

และมั่นคงในการทำงานสูงสุด ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.53) ด้านสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.51) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.45) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.44) ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.58) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.59) และด้านการมีส่วนร่วมในสังคม ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การผลวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าแตกต่างกัน ดังนี้

1) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติเปรียบเทียบ t- test ปรากฏตามตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าภาพรวม และรายด้านจำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า	เพศ				t	Sig
	หญิง (172)		ชาย (80)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.57	0.51	3.82	0.53	-3.60	0.00*
สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย	3.44	0.52	3.66	0.47	-3.20	0.00*
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.42	0.45	3.55	0.42	-2.14	0.03*
ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	3.71	0.57	3.86	0.53	-1.96	0.07
การมีส่วนร่วมในสังคม	3.34	0.55	3.39	0.50	-0.60	0.55
ประชาธิปไตยในการทำงาน	3.40	0.58	3.55	0.59	-1.94	0.06
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.33	0.58	3.47	0.60	-1.74	0.08
ความรับผิดชอบต่อสังคม	3.44	0.46	3.56	0.41	-1.95	0.06
รวม	3.46	0.46	3.61	0.39	-2.69	0.01*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า แรงงานพม่าที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงงานพม่าที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าเพศหญิง ส่วนด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านการมี

ส่วนร่วมในสังคม ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่แตกต่างกัน

2) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และสถานภาพ โดยใช้ค่า F-test และเมื่อพบความแตกต่างจึงดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ้ (Scheffe') ปรากฏตามตารางที่ 4.16 – 4.28

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าภาพรวม และรายด้านจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	1.22	5	0.24	0.86	0.51
	ภายในกลุ่ม	69.33	246	0.28		
	รวม	70.55	251			
สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	0.65	5	0.13	0.49	0.79
	ภายในกลุ่ม	65.78	246	0.27		
	รวม	66.43	251			
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.68	5	0.14	0.68	0.64
	ภายในกลุ่ม	48.73	246	0.20		
	รวม	49.40	251			
ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.13	5	0.43	1.36	0.24
	ภายในกลุ่ม	77.21	246	0.31		
	รวม	79.34	251			
การมีส่วนร่วมในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.80	5	0.56	2.02	0.08
	ภายในกลุ่ม	68.39	246	0.28		
	รวม	71.19	251			
ประชาธิปไตยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.21	5	0.24	0.71	0.62
	ภายในกลุ่ม	84.35	246	0.34		
	รวม	85.56	251			
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.78	5	0.16	0.45	0.82
	ภายในกลุ่ม	85.72	246	0.35		
	รวม	86.50	251			

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของแรงงานพม่า	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
รับผิดชอบต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.25	5	0.25	1.25	0.29
	ภายในกลุ่ม	49.21	246	0.20		
	รวม	50.47	251			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.44	5	0.09	0.50	0.77
	ภายในกลุ่ม	43.01	246	0.17		
	รวม	43.45	251			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า แรงงานพม่าที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน
ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าภาพรวม
และรายด้านจำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของแรงงานพม่า	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การได้รับค่าตอบแทนที่ เป็นธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	4.49	4	1.12	4.20	0.00*
	ภายในกลุ่ม	66.05	247	0.27		
	รวม	70.55	251			
สภาพการทำงานที่ดี และปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	3.61	4	0.90	3.55	0.01*
	ภายในกลุ่ม	62.82	247	0.25		
	รวม	66.43	251			
การพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.70	4	0.42	2.20	0.07
	ภายในกลุ่ม	47.71	247	0.19		
	รวม	49.40	251			
ความก้าวหน้าและมั่นคง ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.17	4	0.29	0.93	0.45
	ภายในกลุ่ม	78.17	247	0.32		
	รวม	79.34	251			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของแรงงานพม่า	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การมีส่วนร่วมในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.23	4	0.56	2.00	0.10
	ภายในกลุ่ม	68.96	247	0.28		
	รวม	71.19	251			
ประชาธิปไตยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.04	4	0.51	1.51	0.20
	ภายในกลุ่ม	83.52	247	0.34		
	รวม	85.56	251			
ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.27	4	0.32	0.92	0.45
	ภายในกลุ่ม	85.23	247	0.35		
	รวม	86.50	251			
ความรับผิดชอบต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.65	4	0.66	3.43	0.01*
	ภายในกลุ่ม	47.81	247	0.19		
	รวม	50.47	251			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.94	4	0.49	2.89	0.02*
	ภายในกลุ่ม	41.50	247	0.17		
	รวม	43.45	251			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า แรงงานพม่าที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมแตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม ด้านประชาธิปไตยในการทำงานและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ้ (Scheffe') ปรากฏตามตารางที่ 4.18 -4.20

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่าด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส./ปวท.	ปริญญาตรี
		3.55	3.71	3.79	3.48	3.33
ประถมศึกษา	3.55	-	0.16	0.23	0.08	0.22
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.71		-	0.08	0.23	0.38
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.79			-	0.31	0.46*
อนุปริญญา/ปวส./ปวท.	3.48				-	0.15
ปริญญาตรี	3.33					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่าแรงงานพม่าที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ แรงงานพม่าที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มากกว่าแรงงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่าด้านสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัยจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส./ปวท.	ปริญญาตรี
		3.45	3.60	3.57	3.25	3.32
ประถมศึกษา	3.45	-	0.15	0.12	0.19	0.12
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.60		-	0.03	0.35*	0.28
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.57			-	0.32	0.25
อนุปริญญา/ปวส./ปวท.	3.25				-	0.07
ปริญญาตรี	3.32					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่าแรงงานพม่าที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ แรงงานพม่าที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มากกว่าแรงงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส./ปวท.

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่าด้านความรับผิดชอบต่อสังคมจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส./ปวท.	ปริญญาตรี
		3.44	3.57	3.49	3.26	3.33
ประถมศึกษา	3.44	-	0.13	0.05	0.18	0.10
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.57		-	0.08	0.31*	0.24
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.49			-	0.23	0.15
อนุปริญญา/ปวส./ปวท.	3.26				-	0.07
ปริญญาตรี	3.33					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่าแรงงานพม่าที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ แรงงานพม่าที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมากกว่าแรงงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส./ปวท.

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่าภาพรวม
จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส./ปวท.	ปริญญาตรี
		3.36	3.57	3.55	3.31	3.37
ประถมศึกษา	3.36	-	0.11	0.09	0.15	0.09
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.57		-	0.02	0.25	0.20
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.55			-	0.24	0.18
อนุปริญญา/ปวส./ปวท.	3.31				-	0.06
ปริญญาตรี	3.37					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่าแรงงานพม่าที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมแตกต่างกันไม่พบรายคู่ใดของข้อมูลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าภาพรวม
และรายด้านจำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของแรงงานพม่า	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การได้รับค่าตอบแทน ที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	4.95	3	1.65	6.23	0.00*
	ภายในกลุ่ม	65.60	248	0.26		
	รวม	70.55	251			
สภาพการทำงานที่ดี และปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	3.85	3	1.28	5.09	0.00*
	ภายในกลุ่ม	62.58	248	0.25		
	รวม	66.43	251			
การพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.56	3	0.52	2.70	0.06
	ภายในกลุ่ม	47.84	248	0.19		
	รวม	49.40	251			

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของแรงงานพม่า	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความก้าวหน้าและมั่นคง ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.25	3	1.75	5.85	0.00*
	ภายในกลุ่ม	74.09	248	0.30		
	รวม	79.34	251			
การมีส่วนร่วมในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.94	3	0.31	1.10	0.35
	ภายในกลุ่ม	70.26	248	0.28		
	รวม	71.19	251			
ประชาธิปไตยในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.79	3	0.60	1.77	0.15
	ภายในกลุ่ม	83.76	248	0.34		
	รวม	85.56	251			
ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.99	3	0.33	.95	0.42
	ภายในกลุ่ม	85.51	248	0.34		
	รวม	86.50	251			
ความรับผิดชอบต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.17	3	0.72	3.72	0.01*
	ภายในกลุ่ม	48.29	248	0.19		
	รวม	50.47	251			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.23	3	0.74	4.47	0.00*
	ภายในกลุ่ม	41.22	248	0.17		
	รวม	43.45	251			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า แรงงานพม่าที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมแตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานและด้านความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม ด้านประชาธิปไตยในการทำงานและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ้ (Scheffe') ปรากฏตามตารางที่ 4.23 – 4.27

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอจำแนกตามรายได้เป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5,000 บาท	5,001 – 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท
		3.83	3.74	3.61	3.40
ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.83	-	0.09	0.21	0.43*
5,001 – 10,000 บาท	3.74		-	0.13	0.34*
10,001 – 15,000 บาท	3.61			-	0.22
มากกว่า 15,000 บาท	3.40				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า แรงงานพม่าที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ แรงงานพม่าที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทและรายได้ 5,001 – 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มากกว่าแรงงานที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่า ด้านสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5,000 บาท	5,001 – 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท
		3.68	3.60	3.42	3.33
ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.68	-	0.08	0.25	0.35*
5,001 – 10,000 บาท	3.60		-	0.18	0.27*
10,001 – 15,000 บาท	3.42			-	0.10
มากกว่า 15,000 บาท	3.33				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่าแรงงานพม่าที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ แรงงานพม่าที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทและรายได้ 5,001 – 10,000 บาทมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัยมากกว่าแรงงานที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่าด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า	5,001 –	10,001-	มากกว่า
		5,000 บาท	10,000 บาท	15,000 บาท	15,000 บาท
		3.88	3.84	3.79	3.47
ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.88	-	0.04	0.10	0.41*
5,001 – 10,000 บาท	3.84		-	0.06	0.37*
10,001 – 15,000 บาท	3.79			-	0.32*
มากกว่า 15,000 บาท	3.47				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่าแรงงานพม่าที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ แรงงานพม่าที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทและรายได้ 5,001 – 10,000 บาทมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมากกว่า แรงงานที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท และแรงงานที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาทมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมากกว่ามากกว่า แรงงานที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่าด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า	5,001 –	10,001-	มากกว่า
		5,000 บาท	10,000 บาท	15,000 บาท	15,000 บาท
		3.59	3.56	3.41	3.35
ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.59	-	0.00	0.12	0.13
5,001 – 10,000 บาท	3.56		-	0.12	0.12
10,001 – 15,000 บาท	3.41			-	0.01
มากกว่า 15,000 บาท	3.35				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า แรงงานพม่าที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่าด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกันไม่พบรายคู่ใดของข้อมูลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่าภาพรวม จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5,000 บาท	5,001 – 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท
		3.62	3.58	3.45	3.35
ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.62	-	0.04	0.16	0.27*
5,001 – 10,000 บาท	3.58		-	0.12	0.23*
10,001 – 15,000 บาท	3.45			-	0.10
มากกว่า 15,000 บาท	3.35				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า แรงงานพม่าที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ แรงงานพม่าที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทและรายได้ 5,001 – 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมมากกว่าแรงงานที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าภาพรวมและรายด้านจำแนกตามสถานภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของแรงงานพม่า	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	3.65	2	1.82	6.78	0.00*
	ภายในกลุ่ม	66.90	249	0.27		
	รวม	70.55	251			
สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2.81	2	1.41	5.50	0.00*
	ภายในกลุ่ม	63.62	249	0.26		
	รวม	66.43	251			
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.02	2	0.51	2.63	0.07
	ภายในกลุ่ม	48.38	249	0.19		
	รวม	49.40	251			

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.16	2	0.58	1.85	0.16
	ภายในกลุ่ม	78.18	249	0.31		
	รวม	79.34	251			
การมีส่วนร่วมในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.90	2	0.45	1.59	0.21
	ภายในกลุ่ม	70.30	249	0.28		
	รวม	71.19	251			
ประชาธิปไตยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.42	2	1.21	3.62	0.03*
	ภายในกลุ่ม	83.14	249	0.33		
	รวม	85.56	251			
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.58	2	0.79	2.32	0.10
	ภายในกลุ่ม	84.92	249	0.34		
	รวม	86.50	251			
ความรับผิดชอบต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.83	2	0.41	2.08	0.13
	ภายในกลุ่ม	49.64	249	0.20		
	รวม	50.47	251			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.49	2	0.75	4.43	0.01*
	ภายในกลุ่ม	41.96	249	0.17		
	รวม	43.45	251			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า แรงงานพม่าที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมแตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย และ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe') ปรากฏตามตารางที่ 4.29 –4.32

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่าด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่
		3.50	3.70	3.79
โสด	3.50	-	0.21*	0.29*
สมรส	3.70		-	0.09
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	3.79			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า แรงงานพม่าที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ แรงงานพม่าที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่และแรงงานที่มีสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมากกว่าแรงงานที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่าด้านสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัยจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่
		3.38	3.54	3.65
โสด	3.38	-	0.16	0.27*
สมรส	3.54		-	0.11
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	3.65			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า แรงงานพม่าที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ แรงงานพม่าที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัยมากกว่าแรงงานที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่าด้านประชาธิปไตยในการทำงานจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่
		3.38	3.54	3.65
โสด	3.38	-	0.05	0.25*
สมรส	3.54		-	0.20
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	3.65			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า แรงงานพม่าที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ แรงงานพม่าที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในการทำงานมากกว่าแรงงานที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่าภาพรวม จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่
		3.42	3.50	3.63
โสด	3.42	-	0.08	0.20*
สมรส	3.50		-	0.12
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	3.63			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า แรงงานพม่าที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ แรงงานพม่าที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม มากกว่าแรงงานที่มีสถานภาพโสด

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ 2 มาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่า โดยการวิเคราะห์ตัวแปร ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่าโดยใช้ สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับ

ความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้ (X1) ทักษะ (X2) ทักษะ (X3) และคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่า (Y)

ตารางที่ 4.33 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้ (X1) ทักษะ (X2) ทักษะ (X3) และคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่า (Y)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	คุณภาพชีวิตการทำงาน (Y)	ความรู้ (X1)	ทักษะ (X2)	ทักษะ (X3)
คุณภาพชีวิตการทำงาน (Y)	1.000			
ความรู้ (X1)	0.619**	1.000		
ทักษะ (X2)	0.673**	0.604**	1.000	
ทักษะ (X3)	0.475**	0.497**	0.504**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.33 พบว่า เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ทักษะ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.619, 0.673, 0.475$ ตามลำดับ) โดย ทักษะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มากที่สุด ($r = 0.673$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเองพบว่าความรู้ (X1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะ (X2) และทักษะ (X3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.604, 0.497$ ตามลำดับ) และทักษะ (X2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะ (X3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.504$)

2) การวิเคราะห์ตัวแปร ได้แก่ ความรู้ (X1) ทักษะ (X2) และทักษะ (X3) ที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่า (Y) โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.34 การวิเคราะห์ตัวแปร ได้แก่ ความรู้ (X1) ทักษะ (X2) และทัศนคติ (X3) ที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่า (Y) โดยใช้ สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ลำดับของตัวแปร ที่ได้รับการ คัดเลือก	R	R ²	Adj R ²	R ² Chang	b	Beta	t	Sig.
ทักษะ (X2)	0.673	0.453	0.451	0.453	0.251	0.437	7.666	0.000*
ความรู้ (X1)	0.724	0.524	0.520	0.071	0.304	0.194	5.346	0.000*
ทัศนคติ (X3)	0.729	0.531	0.526	0.007	0.104	0.095	1.977	0.049*
Constant (a) = 1.624		R ² = 0.531		S.E. _{est} = 0.144		F _{Over all} = 93.772*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่า ได้แก่ ความรู้ (X1) ทักษะ (X2) และทัศนคติ (X3) โดยทักษะ (X2) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับที่ 1 มีประสิทธิภาพในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่า ร้อยละ 45.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความรู้ (X1) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับที่ 2 และสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่าเพิ่มขึ้น ร้อยละ 7.10 โดย ทักษะ (X2) และ ทัศนคติ (X3) สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่า ได้ร้อยละ 52.40

ทัศนคติ (X3) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับที่ 3 และสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่า เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.70 โดย ความรู้ (X1) ทักษะ (X2) และทัศนคติ (X3) สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่าได้ร้อยละ 53.10 โดยมีค่าประสิทธิภาพการทำงานที่ปรับแล้วเท่ากับ 0.451, 0.520, 0.526 ตามลำดับมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.144

สมการที่ได้รับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.624 + 0.251 (\text{ทักษะ}) + 0.304 (\text{ความรู้}) + 0.104 (\text{ทัศนคติ})$$

ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.437 (\text{ทักษะ}) + 0.194 (\text{ความรู้}) + 0.095 (\text{ทัศนคติ})$$

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษามาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าในประเทศไทย: กรณีศึกษาแรงงานพม่าในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษามาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าในประเทศไทย: กรณีศึกษาแรงงานพม่าในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง จังหวัดปทุมธานี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

5.1.1 การจากศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 31-35 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีรายได้ 5,001-10,000 บาท สถานภาพสมรส

5.1.2 การศึกษาระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน พบว่า ผู้ตอบผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านทักษะสูงสุด รองลงมา คือ ด้านทัศนคติและด้านความรู้ต่ำสุด

5.1.3 การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลและด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ ด้านการมีส่วนร่วมในสังคมต่ำสุด

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่า พบว่า แรงงานพม่าที่มี เพศ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนแรงงานที่มี อายุ แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

เพศ แรงงานพม่าที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงงานพม่าที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานใน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล แตกต่างกัน โดยเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าเพศหญิง

ส่วนด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่แตกต่างกัน

อายุ แร่งงานพม่าที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา แร่งงานพม่าที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมแตกต่างกันและ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

รายได้ แร่งงานพม่าที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมแตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย และ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

สถานภาพ แร่งงานพม่าที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมแตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย และ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่แตกต่างกัน

5.1.5 ผลการทดสอบสมมติฐานมาตรฐานพหุมีแร่งงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแร่งงานพม่าโดยการวิเคราะห์ตัวแปร ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของแร่งงานพม่า โดยใช้ สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ทักษะ ความรู้ และทัศนคติเป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของแร่งงานพม่าได้ร้อยละ 53.10 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับมาตรฐานฝีมือแร่งงาน พบว่า ระดับมาตรฐานฝีมือแร่งงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทักษะสูงสุด รองลงมาคือ ด้านทัศนคติอยู่ในระดับมากและด้านความรู้ต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าแร่งงานพม่าให้ความสำคัญกับมาตรฐานฝีมือแร่งงานเพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพในการทำงานของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้แร่งงานพม่ามีระดับการทำงานที่เท่าเทียมกับแร่งงานชาติอื่นๆ สามารถทำงานในประเทศไทยได้ ซึ่งจากการศึกษา

สุรศักดิ์ ราชี (2551) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานก่อสร้างในประเทศไทย และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า สภาพและปัญหาด้านทักษะฝีมือแรงงานก่อสร้างในประเทศไทย และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานก่อสร้างในประเทศไทย พบว่า รูปแบบที่ 1 ภาคทฤษฎีแรงงานมีความรู้เกี่ยวกับงานก่อสร้าง สาขางานก่ออิฐ และฉาบปูนเพิ่มสูงขึ้น มีความภูมิใจที่สามารถถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมให้กับเพื่อนแรงงานได้กล้าแสดง ความคิดเห็นอย่างมั่นใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้ว่าจ้าง เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจ เชื่อใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่วนรูปแบบที่ 2 ภาคปฏิบัติ แรงงานมีทักษะฝีมือในการทำงานที่สูงขึ้น มีความรู้ด้านการเตรียมพื้นที่ ด้านเนื้อหา และด้านการปฏิบัติงานสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ขั้นตอนกระบวนการทำงานให้มีความถูกต้อง ผู้ว่าจ้างให้การยอมรับวิธีการทำงาน ที่เปลี่ยนไป ตั้งใจการทำงานมากขึ้น งานมีคุณภาพ และกล้าที่จะไปสมัครงานที่โครงการอื่นๆ ได้ ด้วยความมั่นใจ ที่สำคัญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐบาลและเอกชนรวมถึงตลาดอุตสาหกรรม ก่อสร้างให้การยอมรับในทักษะฝีมือในการทำงาน

5.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่า พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่าด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลและด้านประชาธิปไตยในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการมีส่วนร่วมในสังคมต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับ เสาวนีย์ คำคุณ (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากรสำนักงานศุลกากรท่าเรือกรุงเทพ กรมศุลกากร พบว่า เจ้าหน้าที่ศุลกากรมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงที่สุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำที่สุด คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ญัฐพงศ์ นามวงษา (2552) ได้ศึกษาการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างของโครงการบ้านจัดสรรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้าง กำหนดยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้าง และประเมินยุทธศาสตร์การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างของโครงการบ้านจัดสรรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พบว่า พบว่ายุทธศาสตร์ทั้ง 8 ยุทธศาสตร์สำหรับเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของ แรงงานก่อสร้างของโครงการบ้านจัดสรรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานีมีความเหมาะสม และอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

5.2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่า จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และสถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนแรงงานที่มี อายุ แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ วรางคณา วันธนาวิชัย (2548) ได้ศึกษาปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาคร วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัด

สมุทรสาคร ตามเกณฑ์ของหลักสิทธิมนุษยชน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า คุณภาพชีวิตมิได้มีความเปลี่ยนแปลงตามความแตกต่างทางด้านเพศ สถานภาพสมรส จำนวนปีที่เข้ามา อยู่ในประเทศไทย อายุงานที่ทำในปัจจุบัน และลักษณะงาน ส่วนแรงงานที่มี อายุ แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

5.2.4 ผลการวิเคราะห์ตัวแปร โดยใช้ สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ทักษะความรู้และทัศนคติ เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายการปรับตัวของแรงงานได้ร้อยละ 53.10 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาสอดคล้องกับสมมติฐานสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ทักษะ เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับที่ 1 มีประสิทธิภาพในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่า ร้อยละ 45.30 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์พบว่า ทักษะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่า มากที่สุด ($r = 0.673$) ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าหากแรงงานมี ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรม ทักษะการฟัง พูด และ สื่อสารเป็นภาษาไทย ความชำนาญในการใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์ที่ใช้ในงานก่อสร้าง ทักษะมีส่วนช่วยให้สามารถพัฒนารูปแบบงานก่อสร้างได้หลากหลายมากขึ้น เช่น งานก่อฉาบมาเป็นงานปูกระเบื้อง จะส่งผลให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากขึ้น

ความรู้ เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับที่ 2 และสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่าเพิ่มขึ้น ร้อยละ 7.10 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์พบว่า ความรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่า ($r = 0.673$) ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าความรู้ขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง ความรู้ด้านภาษา ความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ความรู้จากการฝึกอบรมมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งผลให้แรงงานพม่ามีคุณภาพชีวิตดีขึ้น

ทัศนคติ เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับที่ 3 และสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่าเพิ่มขึ้น ร้อยละ 0.70 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์พบว่า ทัศนคติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่า ($r = 0.475$) ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าการผูกมิตรและการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การให้เกียรติต่องานที่ทำหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การได้รับสวัสดิการค่าจ้าง โอกาสในการพัฒนาฝีมือการทำงาน การมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้แรงงานพม่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่า มาตรฐานฝีมือแรงงานประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และทัศนคติมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าในประเทศไทย:กรณีศึกษาแรงงานพม่าในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ดังนี้

1) จากผลการวิจัยพบว่า ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐ นายจ้าง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรจัดอบรมให้ความรู้

แก่แรงงานพม่าโดยเฉพาะในด้านภาษา ความรู้พื้นฐานในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินชีวิตและการทำงานซึ่งหากแรงงานมีความรู้มากขึ้นจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น

2) จากผลการวิจัยพบว่า ความรู้ ทักษะและ ทักษะคนคิด ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่านายจ้างควรเพิ่มสวัสดิการ ค่าครองชีพ ให้กับแรงงานพม่าที่มี ความรู้ มีทักษะในการทำงานมากกว่าแรงงานที่ไม่มีความรู้เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้กับแรงงานในการที่จะพัฒนาตัวเองต่อไป

3) หน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานควรส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และทักษะคนคิด โดยการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นให้กับแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่อาเซียนสามารถแข่งขันกับแรงงานในประเทศต่างๆ ได้

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษา มาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าในประเทศไทย: กรณีศึกษาแรงงานพม่าในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง จังหวัดปทุมธานี ผู้สนใจควรศึกษา ดังนี้

- 1) ควรศึกษาแรงงานพม่าที่ทำงานในอาชีพอื่นๆ นอกเหนือจากงานก่อสร้าง
- 2) ควรศึกษาแรงงานพม่าเปรียบเทียบกับแรงงานไทยเพื่อขยายผลการวิจัยและพัฒนาต่อไป
- 3) ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของแรงงานเพื่อเป็นข้อมูลในการนำมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

GRAD VRU

บรรณานุกรม

- กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน. (2556). **วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน ไตรมาสที่ 3 ปี 2556**. กระทรวงแรงงาน. สืบค้นจาก <http://lmi.doe.go.th/index.php/21-labornews/sub-labornews2>
- กองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน.(2550).**รายละเอียดอาชีพตามโครงสร้างการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ**. กระทรวงแรงงาน. สืบค้นจาก http://www.doe.go.th/VGNEW/standard/tsco/major_detial.asp?qstd_id=18.
- กัลยาณี อ้ายแก้ว. (2550). **การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานสตรีลาวข้ามชาติ จังหวัดหนองคาย**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลชุมชน มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). **การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- ชุตติกาญจน์ ศิริคำ. (2551). **ทัศนคติของแรงงานก่อสร้างเกี่ยวกับสวัสดิการในอุตสาหกรรมก่อสร้าง**. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมและการบริหารการก่อสร้าง มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ณัฐพงศ์ นามวงษา. (2552). **การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างของโครงการบ้านจัดสรร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ธนวัฒน์ เพ็ญพิบูลย์. (2551). **ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายเข้ามาของแรงงานที่มีทักษะจากต่างประเทศที่มีต่ออัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นพรัตน์ เดชกุลพรศิริ. (2553). **ปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมหลักในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมและการบริหารการก่อสร้าง มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี.
- นิคม จันทร์วิฑูร. (2536). **จดหมายข่าวราชบัณฑิตยสถาน**. 3(25), 6.
- มาลัยรักษ์ ใจเย็น. (2552). **การพยากรณ์ขนาดแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชาในประเทศไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2551-2560**. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. (2543). **พื้นฐานการวิจัย**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.
- รสสุคนธ์ ธนะแก้ว. (2548). **คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่เป็นโรคจิตเภท โรงพยาบาลสวนปรุง**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัตนา วรยศ. (2549). **คุณภาพชีวิตแรงงานสตรีลาวข้ามชาติในจังหวัดหนองคาย**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลชุมชน มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ลัดดาวัลย์ สกฤษข. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยาน กรุงเทพมหานคร บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด(มหาชน).** วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วรางคณา วันธนาวิชัย. (2548). **คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาคร.**
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2556). **ประชากร.** สืบค้นจาก <http://th.wikipedia.org>.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. (2541). **การวิจัยธุรกิจ.** กรุงเทพฯ: A.N. การพิมพ์.
- สถาบันฝึกอบรมแรงงาน. (2556). **ข้อมูลการฝึกอบรมแรงงานพม่า.** สถาบันฝึกอบรมแรงงาน:
บริษัท พุกษาเรียลเอสเตท.
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2548) **โครงการรณรงค์เพื่อแรงงานไทย การพัฒนาคุณภาพชีวิต
การทำงานในสถานประกอบการ.** สืบค้นจาก
http://www.agro.cmu.ac.th/depatment/fe/activity/qwl_49/sumqwl.doc.
- สิทธิี ธีรสรณ์. (2551). **เทคนิคการเขียนรายงานวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
- สุรศักดิ์ ราสี. (2551). **รูปแบบการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานก่อสร้างในประเทศไทยและ
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.** ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากฎหมาย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2557). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคนต่างด้าว.** กระทรวงแรงงาน.
สืบค้นจาก http://www.mol.go.th/academician/basic_alien.
- สำนักพัฒนาและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน. (2545). **พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน.** กระทรวงแรงงาน. สืบค้นจาก
http://www.mol.go.th/employer/act_skill_development.
- สำนักพัฒนาและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน. (2548). **คู่มือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
กรกฎาคม 2548.** กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. สืบค้นจาก
<http://www.home.dsd.go.th/standard>
- สำนักพัฒนาและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน. (2550). **สาขาอาชีพที่กำหนดมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติ กลุ่มสาขาอาชีพช่างก่อสร้าง.** กระทรวงแรงงาน. สืบค้นจาก
<http://home.dsd.go.th/standard>.
- เสาวนีย์ คำคุณ. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร สำนักงาน ศุลกากรท่าเรือ
กรุงเทพ กรมศุลกากร.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- อวิรุทธ์ พูลเกษม. (2550). **ปัจจัยในการจ้างแรงงานฝีมือของบริษัทรับเหมาก่อสร้างในโครงการ
ประเภทอาคารพักอาศัย.** วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรม
โยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- อรรถสิทธิ์ อัครโปกกร. (2550). **การเปรียบเทียบแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างของไทย**. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมและการบริหาร การก่อสร้าง มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี.
- Burton, R. M. (1999). **Tension and resistance to change in organization climate: Managerial implications for a fast paced world**. Retrieved from <http://www.lok.cbs.dk/images/publ/Burton%20og%20Obel%20og%20Lauridsen%20tension%202000.pdf>
- Casio, W.F. (1989). **Managing Human Resources**. New York: McGraw Hill Book Company.
- Conner, T., & Schulman, M. (2005). Adequacy of health and safety raining among young Latino construction workers. **Journal of Occupational Environment Medicine**. 4(47), 272-277.
- Cummings T. G., & Worley, C. G. (1997). **Organizational Development and Change**, 6th ed. Cincinnati: South Western Publishing.
- Dales, M., & Hes, K. (1995). **Creating Training miracles**. Sydney: Prentice Hall.
- Davis, K., & Newstorm, J. W. (1985). **Human Behavior at Work: Organizations Behavior**. 7th ed. New York: McGraw - Hill.
- Evelyn, T., & Asrian, F. C. (2005). **Framework for Project Managers to manage Construction Safety**. Department of Building, National University of Singapore. Retrieved from http://www.researchgate.net/publication/222539256_Framework_for_project
- Frederick W. Taylor. (1991). **The Principles of Scientific Management**. New York: Harper Bros.
- Greenberg, J., & Baron, R. B. (1995). **Behavior in Organization**. 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Herrick, N. Q., & Michael, M. (1975). **Humanizing of Work Life in The Quality of Working Life: Problems Prospects and the State of the Art**. New York: Adivision of Macmillan Publish Co., Inc.
- Huse, E. F., & Cummings T. G. (1985). **Organization Development and Change**. Minnesota: West Publishing, 1985.
- Kadir, Lee, et al. (2005). **Factors affecting construction labour productivity for Malaysian residential projects**. Retrieved from <http://www.emeraldinsight.com/10.1108/00483480710752777>
- Kast, F. E. & Rosenzwing, J. E. (1985). **Organization & Management: A systems and Contingency Approach**. 4th ed. New York: McGraw - Hill Inc.

- Khamrat, C. (2000). **Quality of work life of the provincial health prosonel in the Northeast of Thailand**. Bangkok: Public health faculty of graduate studies, Mahidol university.
- Lewin, D. (1981). **Collectivity Bargaining and the Quality of Work Life**. Organization Dynamice (Autumn).
- Lou, B. (2002). **Finding from the quality of work life survey of George Mason university employees**. Retrieved from <http://www.gmu.edu/qwl/archive/qwl03.04/> (2009, October 1)
- Merton, H. C. (1977). **A Look at Factor Effecting the Quality of Working Life**. Monthly Labour Review. 10(October): 15.
- Paul, T. (2004). **Labor Productivity Declines in the Construction Industry: Causes and Remedies**. Retrieved from http://www.aecbytes.com/viewpoint/2004/issue_4.html.
- Skrovan, D. J. (1983). **Quality of Work Life: Perspective for Business and the Public Sector**. United States of America: Wesley Publishing Company.Inc.
- TESDA. (2554). **Competency Based Curriculu**. Technical Education nd Skills Dedlopment Authoity (TESDA). Retrieved from ttp://www.tesda.gov.ph/progam.aspx?page_id=29.
- Walton, R. E. (1973). **Quality of Working Life: What is it?**. Sloam: Management Review.



ภาคผนวก

GRAD VRU



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการวิจัย

GRAD VRU

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง มาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าในประเทศไทย
ไทยกรณีศึกษาแรงงานพม่าในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง จังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล
 - ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 - ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าในประเทศไทย
 2. แบบสอบถามนี้เพื่อใช้ประกอบการวิจัยต้องการทราบความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีต้องลงชื่อเพื่อเก็บเป็นความลับและประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความเป็นจริง
 3. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งศึกษาถึงมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าในประเทศไทย: กรณีศึกษาแรงงานพม่าในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง จังหวัดปทุมธานี ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานต่อไป
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ด้วยดีจึงขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

นายสามารถ เต็มจิตต์

นักศึกษาลัทธิสุตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง มาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าในประเทศไทย
ไทยกรณีศึกษาแรงงานพม่าในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ในจังหวัดปทุมธานี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

- 1) หญิง 2) ชาย

2. อายุ

- 1) ต่ำกว่า 25 ปี 2) 25 – 30 ปี
 3) 31 – 35 ปี 4) 36 – 40 ปี
 5) 41 – 50 ปี 6) 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- 1) ประถมศึกษา 2) มัธยมศึกษาตอนต้น
 3) มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. 4) อนุปริญญา / ปวส. / ปวท.
 5) ปริญญาตรี 6) สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้

- 1) ต่ำกว่า 5,000 บาท 2) 5,001 – 10,000 บาท
 3) 10,001 – 15,000 บาท 4) มากกว่า 15,000 บาท

5. สถานภาพ

- 1) โสด 2) สมรส
 3) หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

มาตรฐานฝีมือแรงงาน	ระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
ด้านความรู้					
1. ความรู้ขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง					
2. ความรู้ด้านภาษา					
3. ความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน					
4. การมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์					
5. ความรู้จากการฝึกอบรมมาตรฐานฝีมือแรงงาน					
ด้านทักษะ					
1. ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมสามารถนำมาใช้ในการทำงาน					
2. ทักษะการฟัง พูด และ สื่อสารเป็นภาษาไทย					
3. ความชำนาญในการใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์ที่ใช้ในงานก่อสร้าง					
4. ทักษะมีส่วนช่วยให้สามารถพัฒนารูปแบบงานก่อสร้างได้หลากหลายมากขึ้น เช่น งานก่อฉาบมาเป็นงานปูกระเบื้อง					
5. การเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมในงานก่อสร้าง					
ด้านทัศนคติ					
1. การผูกมิตรและการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
2. การให้เกียรติต่องานที่ทำหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
3. การได้รับสวัสดิการค่าจ้าง					
4. โอกาสในการพัฒนาฝีมือการทำงาน					
5. การมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน					

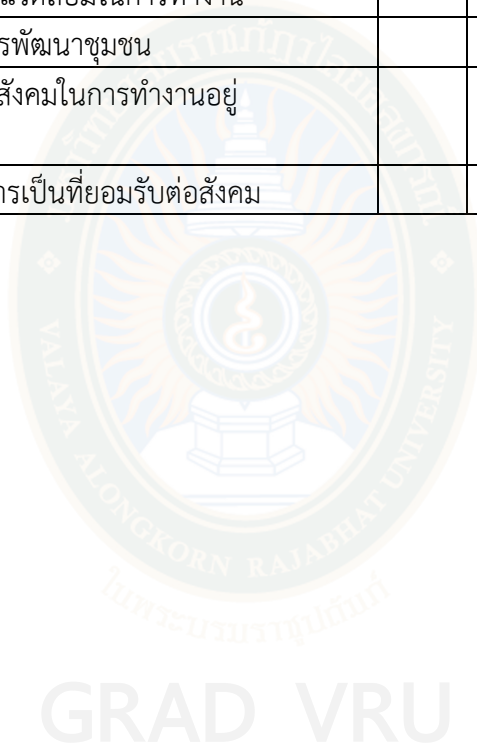
ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า	ระดับความสำคัญ				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ					
1. เงินเดือนที่ได้รับกับความรู้ความสามารถในการทำงาน					
2. เงินเดือนที่ได้รับกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
3. ความต้องการขั้นพื้นฐานกับสวัสดิการต่างๆ					
4. เงินเดือนที่ได้รับกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน					
5. สวัสดิการ ด้านการรักษาพยาบาล					
สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย					
1. การตรวจสุขภาพประจำปีให้กับแรงงาน					
2. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน					
3. ความสะอาดของสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการทำงาน					
4. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
5. ความมั่นใจในความปลอดภัยในการทำงาน					
การพัฒนาความสามารถของบุคคล					
1. มีการจัดส่งคนงานไปอบรมภายนอก เพื่อพัฒนาการทำงานในด้านต่างๆ					
2. บริษัทมีการสอนการทำงานในด้านต่างๆ					
3. ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญในการทำงานเพิ่มขึ้น					
4. ท่านพอใจในวิธีการส่งเสริมความรู้ในการปฏิบัติงานที่บริษัทจัดให้					
5. การพัฒนาความที่รับผิดชอบในงานตั้งแต่ขั้นต้นแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย					
ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน					
1. สภาพการดำรงชีวิต					
2. เกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง					
3. ภาครัฐมีนโยบายเปิดให้ทำบัตรแรงงานต่างด้าว					

คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า	ระดับความสำคัญ				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
4. ลักษณะงานที่ทำมีความมั่นคงและสามารถยึดเป็นหลักแก่ครอบครัวได้					
5. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน					
การมีส่วนร่วมในสังคม					
1. แรงงานมีความเสมอภาคและควมมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
2. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในบริษัท					
3. การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการทำงานจากบริษัทของท่าน					
4. การร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
5. การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับบริษัทอื่นๆ					
ประชาธิปไตยในการทำงาน					
1. การได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ เท่าเทียมกับแรงงานไทย					
2. บริษัทรับฟังปัญหา และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของแรงงาน					
3. บริษัทให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
4. การเคารพสิทธิส่วนบุคคลของเพื่อนร่วมงาน					
5. บริษัทมีการกำหนดกฎ กติกา ที่คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ และความยุติธรรมของผู้ปฏิบัติงาน					
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
1. การคุ้มครองแรงงานและจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ					
2. การจ่ายเงินรางวัลหรือโบนัส					
3. การวางแผนการทำงานในชีวิตประจำวัน					
4. ช่วงเวลาทำงานและเวลาพัก					
5. การขึ้นทะเบียนการทำงานของแรงงานต่างด้าว					

คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า	ระดับความสำคัญ				
	น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)
ความรับผิดชอบต่อสังคม					
1. ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม					
2. การรณรงค์รักษาสิ่งแวดล้อมในการทำงาน					
3. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน					
4. ความรับผิดชอบต่อสังคมในการทำงานอยู่ ในประเทศไทย					
5. มีระบบบริหารจัดการเป็นที่ยอมรับต่อสังคม					





ภาคผนวก ข
แบบสอบถามภาษาพม่า

GRAD VRU



ภาคผนวก ค

รายชื่ออาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม

GRAD VRU

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สอาด บรรเจิดฤทธิ์ คณบดีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรธนิษ์ ศิริโวหาร คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วงศ์ธีรา สุวรรณิน อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

รายชื่อผู้แปลแบบสอบถามภาษาพม่า

1. Miss. BO (Nationality: Myanmar) Education: Bachelor Degree, Mae
Fah Luang University

GRAD VRU



ภาคผนวก ง
การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

GRAD VRU

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.94	55

ค่าความเชื่อมั่นมาตรฐานฝีมือแรงงาน	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.81	15

ค่าความเชื่อมั่นคุณภาพชีวิตการทำงาน	
Cronbach's Alpha	N of Items

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
มาตรฐานฝีมือแรงงาน			
ความรู้	2.99	0.35	30
ทักษะ	3.11	0.36	30
ทัศนคติ	3.17	0.37	30
คุณภาพชีวิตแรงงานพม่า			
การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	2.79	0.36	30
สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย	2.93	0.37	30
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	2.84	0.38	30
ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	2.78	0.52	30
การมีส่วนร่วมในสังคม	2.85	0.49	30
ประชาธิปไตยในการทำงาน	2.87	0.51	30
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	2.63	0.56	30
ความรับผิดชอบต่อสังคม	2.79	0.45	30

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
มาตรฐานฝีมือแรงงาน				
ความรู้	28.76	8.94	0.22	0.87
ทักษะ	28.63	9.21	0.09	0.88
ทัศนคติ	28.57	8.74	0.31	0.87
คุณภาพชีวิตแรงงานพม่า				
การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและ เพียงพอ	28.96	8.39	0.50	0.85
สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย	28.82	7.68	0.84	0.83
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	28.91	7.99	0.66	0.84
ความก้าวหน้าและมั่นคงในการ ทำงาน	28.97	7.48	0.63	0.84
การมีส่วนร่วมในสังคม	28.89	7.28	0.77	0.83
ประชาธิปไตยในการทำงาน	28.87	6.99	0.84	0.82
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน	29.12	7.57	0.55	0.85
ความรับผิดชอบต่อสังคม	28.96	7.66	0.68	0.84

GRAD VRU

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ -นามสกุล	นาย สามารถ เต็มจิตต์
วัน เดือน ปี ที่เกิด	29 พฤศจิกายน 2512
สถานที่เกิด	สระบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	20/60 ม.5 ตำบลคลองสอง อำเภอคลองหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2554	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2533 - 2535	บริษัท ซีพีเมจิก จำกัด
พ.ศ. 2535 - 2547	บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สระบุรี
พ.ศ. 2547 - ปัจจุบัน	ธุรกิจส่วนตัว รับเหมาก่อสร้าง
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าของกิจการ
ที่ทำงานปัจจุบัน	20/60 ม.5 ตำบลคลองสอง อำเภอคลองหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี

GRAD VRU