

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคม
อุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

FACTORS AFFECTING QUALITY OF WORK LIFE
OF BURMESE MIGRANTS IN BANG PHLI INDUSTRIAL ESTATE
SAMUTPRAKAN PROVINCE



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2557

KMITL-2014-AMC-M-017-003

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**FACTORS AFFECTING QUALITY OF WORK LIFE
OF BURMESE MIGRANTS IN BANG PHLI INDUSTRIAL ESTATE
SAMUTPRAKAN PROVINCE**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT FOR
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN INDUSTRIAL BUSINESS ADMINISTRATION
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
2014
KMUTL-2014-AMC-M-017-003**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2014

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคม
อุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
FACTORS AFFECTING QUALITY OF WORK LIFE OF BURMESE
MIGRANTS IN BANG PHLI INDUSTRIAL ESTATE
SAMUTPRAKAN PROVINCE

นักศึกษา

นายวิชัยรัตน์ หงษ์ทอง

รหัสประจำตัว

54671463

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร. วรนารถ แสงมณี

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐวุฒิ โรจน์นिरุตติกุล

| คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ | ลายมือชื่อ |
|--------------------------------|--|
| ดร.ชานินทร์ ศรีสุวรรณภา |  |
| รศ.ดร. วรนารถ แสงมณี |  |
| ผศ.ดร. ณัฐวุฒิ โรจน์นिरุตติกุล |  |
| ดร.พยัคฆ์ วุฒิรงค์ | |

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ 14 กุมภาพันธ์ 2557 เวลา 14.30 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องประชุม AMC 2 ชั้น 4 ตึกสำนักบริการคอมพิวเตอร์

วิทยาลัยรับรองแล้ว



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

คณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| | |
|---------------------------------|---|
| หัวข้อวิทยานิพนธ์ | ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ |
| นักศึกษา | นายวิชัยรัตน์ หงษ์ทอง |
| รหัสประจำตัว | 54671463 |
| ปริญญา | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต |
| สาขาวิชา | บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม |
| พ.ศ. | 2557 |
| อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ | รองศาสตราจารย์.ดร. วรนาถ แสงมณี |
| อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม | ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร. ณัฐวุฒิ โรจน์นिरุตติกุล |

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างคือ แรงงานชาวพม่าที่เข้ามาทำงานเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยขนาดแบบบังเอิญ ตัวอย่างจำนวน 380 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี อยู่ในระดับค่อนข้างดี
- 2) การสื่อสาร บรรยายคำสั่งการ การสนับสนุนจากองค์กร และการฝึกอบรมและการพัฒนามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ 71.9

| | |
|--------------------------|---|
| Thesis Title | Factors Affecting Quality of Work Life of Burmese Migrants in Bang Phli Industrial Estate Samutprakan Province |
| Student | Mr. Wichairat Hongthong |
| Student ID. | 54671463 |
| Degree | Master of Business Administration |
| Program | Industrial Business Administration |
| Year | 2014 |
| Thesis Advisor | Associate Professor Dr. Woranat Sangmanee |
| Thesis Co-Advisor | Assistant Professor Dr. Nuttawut Rojniruttikul |

ABSTRACT

This research aims 1) to study the quality of work life of Burmese migrants in Bang Phli Industrial Estate, Samutprakan Province, and 2) to examine the factors affecting quality of work life of Burmese migrants in Bang Phli Industrial Estate, Samut Prakan Province. The sample is Burmese migrants working in Bang Phli Industrial Estate, Samut Prakan Province. The data were collected through questionnaires from 380 respondents by accidental sampling method. The statistics used in the study were percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Multiple Linear Regression was used for hypothesis testing. The research found that

- 1) The quality of work life of Burmese migrants in Bang Phli Industrial Estate was fairly good.
- 2) Communication, organizational climate, organization support, and training and development could affect the quality of work life of Burmese migrants in Bang Phli Industrial Estate, Samut Prakan Province. All independent variables could explain the variation in quality of work life of Burmese migrants in Bang Phli Industrial Estate, Samut Prakan Province at 71.9%.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยการสนับสนุนของ รศ.ดร. วรนาถ แสงมณี ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร. ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ รวมทั้งได้รับความอนุเคราะห์และคำแนะนำในขั้นตอนสุดท้ายทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์จากคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.ชานินทร์ ศรีสุวรรณนภา และ ดร.พยัคฆ์ วุฒิรงค์ ซึ่งผู้วิจัยซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่านและกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.พยัคฆ์ วุฒิรงค์ คุณสุพจน์ ปานเจริญและคุณวัฒน์ จันทรงาม ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบแบบสอบถามที่จะใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดาและทุกคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจด้วยดีตลอดระยะเวลาที่ศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณ คุณสุริยา วิเชียรมาก คุณคำพอง ทะทา คุณกิม มา เว้ และคุณโอ มา อี ที่สละเวลาในการรวบรวมแบบสอบถาม ให้คำปรึกษาแนะนำที่ดี และเป็นกำลังใจตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณ คุณธานี โพธิ์คำ คุณช่อผกา โพธิ์คำ และครอบครัว ซึ่งเป็นแรงบันดาลใจให้ศึกษาต่อระดับปริญญาโท คอยสนับสนุน และให้คำปรึกษาแนะนำที่ดีตลอดระยะเวลาที่ศึกษา

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ วิทยาลัยการบริหารและการจัดการ สถาบันเทคโนโลยีเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายขอขอบพระคุณ วิทยาลัยการบริหารและการจัดการ สถาบันเทคโนโลยีเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้โอกาสที่ตีทางการศึกษา และเพื่อนๆ ร่วมรุ่น IM15.5 ที่คอยกระตุ้น ให้กำลังใจ ให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ และญาติ พี่น้อง จนถึงผู้มีพระคุณทุกท่าน

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประจำปีงบประมาณ 2557

วิชัยรัตน์ หงษ์ทอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | I |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | II |
| กิตติกรรมประกาศ..... | III |
| สารบัญ..... | IV |
| สารบัญตาราง..... | VI |
| สารบัญภาพ..... | VIII |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา..... | 4 |
| 1.3 สมมติฐานวิจัย..... | 5 |
| 1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 5 |
| 1.5 ขอบเขตการวิจัย..... | 6 |
| 1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ..... | 7 |
| บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 9 |
| 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... | 9 |
| 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... | 21 |
| 2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่า..... | 34 |
| 2.4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ นิคมอุตสาหกรรมบางพลี..... | 36 |
| 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 39 |
| บทที่ 3 วิธีการศึกษา..... | 55 |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย..... | 55 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 56 |
| 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 57 |
| 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 59 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

| | หน้า |
|---|------------|
| 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 60 |
| 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย..... | 62 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 69 |
| 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 69 |
| 4.2 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าที่ทำงานใน เขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ..... | 72 |
| 4.3 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานของแรงงานชาวพม่าที่ทำงานในเขต นิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ..... | 80 |
| 4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตใน การทำงานของแรงงานของแรงงานชาวพม่าที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ..... | 92 |
| 4.5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปรับปรุง คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ..... | 100 |
| บทที่ 5 สรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัย..... | 101 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย..... | 101 |
| 5.2 อภิปรายผลการวิจัย..... | 107 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ..... | 114 |
| บรรณานุกรม..... | 115 |
| ภาคผนวก..... | 124 |
| แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... | 126 |
| ประวัติผู้วิจัย..... | 135 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 1.1 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย..... | 2 |
| 1.2 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย แบ่งเป็นภูมิภาค..... | 3 |
| 3.1 รายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ..... | 57 |
| 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... | 58 |
| 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... | 59 |
| 3.4 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ..... | 61 |
| 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 70 |
| 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... | 73 |
| 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการสื่อสาร..... | 74 |
| 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของแรงจูงใจในการทำงาน..... | 75 |
| 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของบรรยากาศองค์การ..... | 76 |
| 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการสนับสนุนจากองค์การ..... | 78 |
| 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการฝึกอบรมและการพัฒนา..... | 79 |
| 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า..... | 81 |
| 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ..... | 82 |
| 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ..... | 84 |
| 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า ด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ..... | 86 |
| 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง..... | 87 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ระดับและลำดับที่ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า ด้านการบูรณาการทางสังคม..... | 89 |
| 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ระดับและลำดับที่ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า ด้านจังหวัดชีวิต โดยรวม..... | 91 |
| 4.15 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ..... | 93 |
| 4.1 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจังหวัดสมุทรปราการด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ..... | 94 |
| 4.17 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ..... | 95 |
| 4.18 การสื่อสาร แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากองค์การ และการฝึกอบรมและการพัฒนามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง..... | 96 |
| 4.19 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการบูรณาการทางสังคม..... | 97 |
| 4.20 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการด้านจังหวัดชีวิตโดยรวม..... | 98 |
| 4.21 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวพม่าโดยรวม..... | 99 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|---|------|
| 1.1 ผลการสำรวจของธุรกิจที่อยู่ในภาคการผลิต แสดงการขาดแคลนแรงงานประเทศในอาเซียน..1 | |
| 1.2 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....6 | 6 |
| 2.1 ผังแสดงการใช้พื้นที่.....36 | 36 |



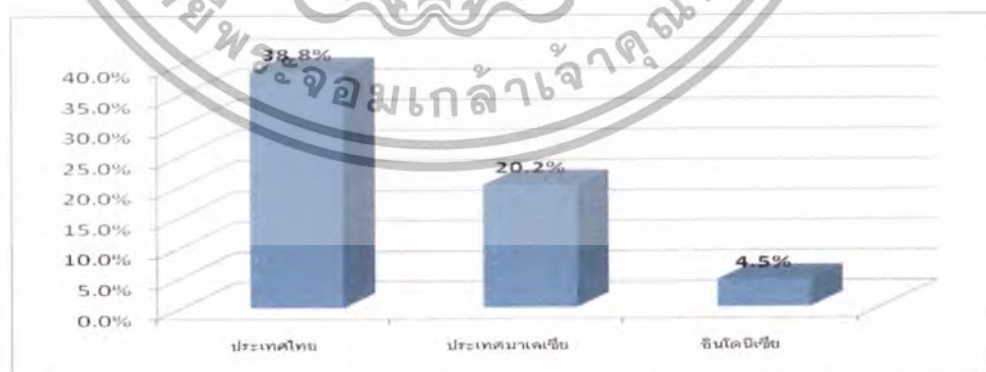
บทที่ 1

บทนำ

1.1ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำหรับสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South East Asian Nations : ASEAN) หรือ ประชาคมอาเซียน เป็นเป้าหมายการรวมตัวกันของประเทศสมาชิกอาเซียน 10 ประเทศ ประกอบด้วย ไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา และ บรูไน เพื่อเพิ่มอำนาจต่อรองและขีดความสามารถการแข่งขันของอาเซียนในเวทีระหว่างประเทศ รวมถึงให้อาเซียนมีความแข็งแกร่ง มีภูมิคุ้มกันที่ดี ในการรับมือกับปัญหาใหม่ ๆ ระดับโลก ซึ่งในภาคอุตสาหกรรม มีความต้องการแรงงานมากสำหรับประเทศที่กำลังพัฒนา อย่างประเทศไทย

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิตของไทย จะรุนแรงกว่าประเทศอื่นในอาเซียนถึง 3 เท่า ตัวเลขนี้เป็นผลสำรวจของธนาคารโลก ที่ทำการเก็บข้อมูลของธุรกิจในประเทศต่างๆ ทั่วโลกจำนวน 130,000 แห่ง จาก 135 ประเทศ ซึ่งรวมไปถึงประเทศในอาเซียน 7 ประเทศ ได้แก่ ไทย มาเลเซีย ลาว กัมพูชา เวียดนาม ฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย หนึ่งในประเด็นที่ทำการสำรวจ คือ ร้อยละของธุรกิจที่ประสบกับการขาดแคลนแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ จนกลายเป็นอุปสรรคในการทำธุรกิจ(องค์ความรู้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน Asean Economic Community : AEC)



ภาพที่ 1.1 ผลการสำรวจของธุรกิจที่อยู่ในภาคการผลิต แสดงการขาดแคลนแรงงานประเทศ ในอาเซียน

ที่มา: องค์ความรู้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ข้อมูล ณ 29 เมษายน 2555)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลสำรวจของธุรกิจที่อยู่ในภาคการผลิต พบว่า ธุรกิจในประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมากเป็นอันดับ 1 คิดเป็น 38.8% ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด รองลงมาคือประเทศมาเลเซีย ซึ่งมีปัญหานี้ 20.2% และประเทศที่ประสบปัญหาน้อยที่สุดคือ อินโดนีเซีย ที่มีเพียง 4.5% เท่านั้น หากนำข้อมูลของประเทศต่างๆ ในอาเซียนมาคำนวณค่าเฉลี่ย โดยไม่นับประเทศไทยรวมอยู่ด้วย จะพบว่า โดยเฉลี่ยแล้วธุรกิจของประเทศในกลุ่มอาเซียนที่พบกับปัญหาขาดแคลนแรงงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสม คิดเป็น 12.6% ของธุรกิจทั้งหมดที่มีอยู่ในประเทศ นั่นแสดงว่า ความรุนแรงของปัญหานี้ในประเทศไทย สูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศอื่นในอาเซียนถึง 3 เท่า และถ้าเทียบกับอินโดนีเซีย ซึ่งเป็นคู่แข่งที่น่ากลัวของเราแล้ว ปัญหาของเรา รุนแรงกว่าถึง 8 เท่าเลยทีเดียว (องค์ความรู้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน Asean Economic Community : AEC ข้อมูล ณ 29 เมษายน 2555)

ปัจจุบันในประเทศไทยมีแรงงานชาวพม่าเข้าทำงานในประเทศไทยถึงร้อยละ 82 ซึ่งจากตัวเลขข้อมูลที่ได้มานั้น หากมาคำนวณแล้วแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่คือแรงงานพม่า ถ้าคิดเป็นตัวเลขแรงงานพม่าที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยทั้งที่เป็นแรงงานถูกกฎหมายและผิดกฎหมายอยู่ที่ประมาณ 953,145 คน ถือว่าเป็นตัวเลขที่สูงมากเมื่อเทียบกับแรงงานต่างด้าวทั้งหมดในประเทศไทย

ตารางที่ 1.1 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย

| สัญชาติแรงงาน | จำนวนแรงงาน(คน) | ร้อยละ |
|---------------|-----------------|--------|
| พม่า | 953,145 | 82.0 |
| กัมพูชา | 129,008 | 11.0 |
| ลาว | 74,000 | 6.5 |
| อื่นๆ | 6,222 | 0.5 |
| จำนวนรวม | 1,162,373 | 100 |

ที่มา :จากศูนย์ข้อมูลลาว มหาวิทยาลัยขอนแก่น และสำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2555 สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว)

การเข้ามาทำงานในประเทศไทย มีทั้งแรงงานงานชาวพม่าที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย ทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ซึ่งในอนาคตอุตสาหกรรมในประเทศไทย ต้องอาศัยแรงงานจากแรงงานชาวพม่า ซึ่งเป็นสิ่งที่ปฏิเสธไม่ได้ว่าการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจของประเทศไทย ได้อาศัยแรงงานชาวพม่าส่วนหนึ่งนั่นเอง ซึ่งในปัจจุบันเป็นที่ทราบกันดีว่า จากการที่ประเทศพม่า เปิดประเทศ เศรษฐกิจพม่าเริ่มมีความคึกคักมากขึ้น เข้าสู่ช่วงเศรษฐกิจกำลังโต รายได้กำลังเพิ่ม ทำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้กำลังซื้อของพม่า เข้าสู่จุดที่เหมาะสม จึงไม่น่าแปลกใจว่า มีการลงทุนในกิจการต่างๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการจ้างงานในพม่ามากขึ้น ซึ่งอัตราค่าจ้างในประเทศพม่าปัจจุบัน แรงต่อวันในพม่าจ้างอยู่ที่ประมาณ 80 บาท ขณะที่ประเทศไทย 300 บาทต่อวัน ค่าแรงงานในประเทศพม่าถูกกว่าประเทศไทยเกือบ 4 เท่า (ที่มา: สยามธุรกิจ วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2556)

ถ้าหากเศรษฐกิจของประเทศพม่าเติบโตอย่างต่อเนื่องอัตราการจ้างงานสูงขึ้นเรื่อย ความต้องการแรงงานสูงขึ้นเรื่อยๆ แล้วแรงงานชาวพม่าจะกลับไปยังภูมิลำเนาประเทศบ้านเกิดตัวเองหรือไม่ ทำให้เกิดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือการศึกษาระดับปริญญาตรีของแรงงานชาวพม่า

ในปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย 1,162,373 คนเข้ามาอย่างถูกต้องกฎหมาย 989,431 คน เข้ามาอย่างผิดกฎหมาย 172,942 คน

ตารางที่ 1.2 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย แบ่งเป็นภูมิภาค

| ภูมิภาค | จำนวนแรงงานต่างด้าวเข้ามาถูกต้องกฎหมาย(คน) | จำนวนแรงงานต่างด้าวเข้ามาผิดกฎหมาย(คน) | จำนวนทั้งหมด(คน) |
|---------------------------|--|--|------------------|
| กรุงเทพมหานคร | 333,530 | 24,624 | 358,254 |
| ปริมณฑล | 142,834 | 25,679 | 168,513 |
| ภาคกลาง | 225,751 | 60,070 | 285,821 |
| ภาคเหนือ | 76,321 | 31,013 | 107,334 |
| ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ | 20,558 | 5,471 | 26,029 |
| ภาคใต้ | 190,437 | 26,085 | 216,522 |
| รวม | 989,431 | 172,942 | 1,162,373 |

ที่มา : สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2555 สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว)

ตัวเลขเหล่านี้เป็นที่มาก่อให้เกิดการศึกษาด้านแรงงาน โดยใช้เขตพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการในการศึกษาซึ่งประกอบไปด้วย 3 นิคมอุตสาหกรรม ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมบางปูนิคมอุตสาหกรรมบางพลี และ นิคมอุตสาหกรรมเอเชีย (สุวรรณภูมิ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสร้างความพึงพอใจให้พนักงานนั้นถือเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง สามารถทำได้โดย การกำหนดเงินเดือนค่าจ้างที่สมเหตุสมผล และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีพได้ การจัดหาสวัสดิการที่ดี เท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นๆ ให้กับพนักงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การให้พนักงานมีส่วนร่วมในองค์กร เช่น การร่วมวางแผนงานร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ และร่วมติดตามประเมินผลการขยายขอบเขตงานให้พนักงานได้รับผิชอบงานใหม่ๆหรืองานที่ท้าทายความสามารถ การเสริมคุณค่าของงานที่พนักงานทำ โดยชี้ให้เห็นว่างานที่เขาทำนั้นเป็นงานที่สำคัญ และเขามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้งานนั้นๆประสบความสำเร็จ การมีระบบสื่อความในองค์กรที่มีประสิทธิภาพเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเสริมสร้างศักยภาพของตนเองได้เท่าเทียมกัน มีข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ สร้างทัศนคติให้พนักงานรักการทำงานร่วมกัน องค์กรประกอบที่กล่าวมานี้จะทำให้พนักงานรู้สึกรักหน่วยงาน และทุ่มเทความสามารถในการทำงาน รวมทั้งคิดปรับปรุงงานเพื่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิต

หากต้องการเพิ่มผลผลิตหรือพัฒนาศักยภาพการแข่งขันต้องพัฒนาคนให้มีคุณภาพดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความมั่นคงให้กับสังคมตั้งแต่ ครอบครัว องค์กร ที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกใช้เป็นประกอบอาชีพของตน และประเทศชาติหากองค์กรที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพองค์กรนั้นก็จะมีมั่นคง เจริญเติบโต และองค์กรเจริญเติบโตมีศักยภาพในการแข่งขัน ประเทศชาติก็จะเจริญเติบโตมีศักยภาพในการแข่งขันกับประเทศอื่น ได้ทัดเทียมกัน

เขตนิกมอุตสาหกรรมบางพลี เป็นนิคมอุตสาหกรรมหนึ่งที่น่าสนใจ สำหรับการศึกษาค้นคว้าเรื่อง “ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวพม่า” เพราะ มีสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมทั้งหมด 130 โรงงาน (สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลี เดือนมิถุนายน 2556)

ดังนั้นในการรับมือผู้การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในด้านตลาดแรงงานเพื่อมุ่งสู่การขยายกำลังการผลิตของภาคอุตสาหกรรม ซึ่งต้องใช้แรงงานข้ามชาติ เพื่อมาขับเคลื่อนในภาคอุตสาหกรรมในการขยายตัวของเศรษฐกิจประเทศไทย จึงได้ทำการศึกษาระณีศึกษาโดยใช้แรงงานชาวพม่าที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ซึ่งต้องถือว่าแรงงานชาวพม่ามีจำนวนมากที่ทำงานในประเทศไทย เพื่อศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวพม่า”

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า ในเขตนิกมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
- 2.เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า ในเขตนิกมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 สมมติฐานงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การสื่อสาร แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากองค์การและการฝึกอบรมและการพัฒนามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

สมมติฐานที่ 2 การสื่อสาร แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากองค์การและการฝึกอบรมและการพัฒนามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

สมมติฐานที่ 3 การสื่อสาร แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากองค์การและการฝึกอบรมและการพัฒนามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ

สมมติฐานที่ 4 การสื่อสาร แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากองค์การและการฝึกอบรมและการพัฒนามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

สมมติฐานที่ 5 การสื่อสาร แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากองค์การและการฝึกอบรมและการพัฒนามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม

สมมติฐานที่ 6 การสื่อสาร แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากองค์การและการฝึกอบรมและการพัฒนามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจังหวะชีวิตโดยรวม

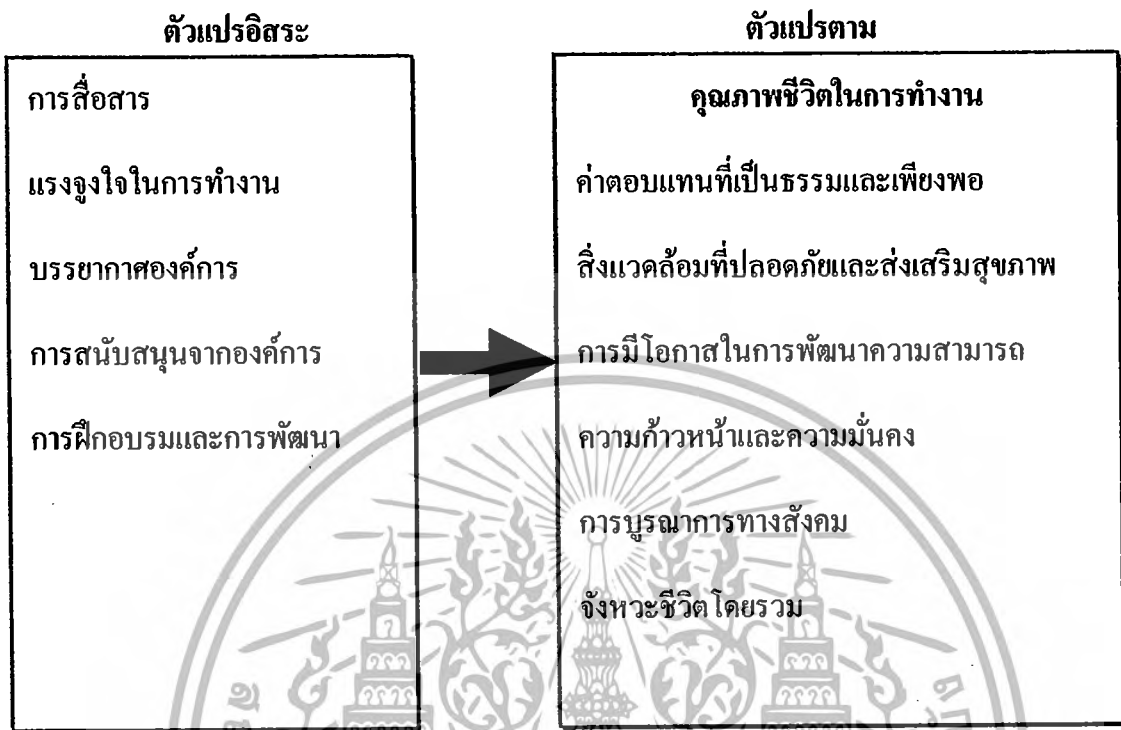
สมมติฐานที่ 7 การสื่อสาร แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากองค์การและการฝึกอบรมและการพัฒนามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวพม่าโดยรวม

1.4 กรอบแนวคิดของงานวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง“ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ”โดยในส่วนของตัวแปรอิสระผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง Factors Affecting Quality of Work life:Empirical Evidence From Indian Organizations.ของ Chandranshu Sinha(2012) เพื่อกำหนดเป็นตัวแปรอิสระ และได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของ Walton(1974) แนวคิดของ Huse and Cumming(1980) และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวคิดของ Bruce and Blackburn(1992) จากการศึกษาได้นำมาบูรณาการกำหนดตัวแปรตาม ผู้วิจัย จึงได้นำมาศึกษาต่อ เพื่อให้สอดคล้องกับงานวิจัยจึงได้กรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1.2



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะแรงงานชาวพม่าที่เข้ามาทำงานเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาถึง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า โดยการวิจัยมีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 1.การสื่อสาร
- 2.แรงจูงใจในการทำงาน
- 3.บรรยากาศองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.การสนับสนุนจากองค์กร

5.การฝึกอบรมและการพัฒนา

1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานใน 6 ด้าน ได้แก่

1.ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

2.สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

3.การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

4.ความก้าวหน้าและความมั่นคง

5.การบูรณาการทางสังคม

6.จังหวะชีวิตโดยรวม

1.5.3 ระยะเวลาการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ระยะเวลาในการวิจัยระหว่าง เดือน กรกฎาคม 2556 ถึง เดือน ตุลาคม 2556 รวมระยะเวลา 4 เดือน

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. การสื่อสาร หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่แสดงออกโดย การแลกเปลี่ยนด้วยคำพูด อักษร สัญลักษณ์ หรือข่าวสาร เพื่อให้แรงงานชาวพม่า ได้เข้าใจความหมายและสามารถเข้าใจฝ่ายอื่น

2. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความเต็มใจของแรงงานชาวพม่าที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของแรงงานชาวพม่าผู้นั้นด้วย การจูงใจในองค์กรจึงมีผลมาก ทั้งผลงานที่ให้กับองค์กร ในขณะที่แรงงานชาวพม่าผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนด้วย

3. บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่แรงงานชาวพม่าได้รับทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมในการทำงานของแรงงานชาวพม่า โดยที่แรงงานชาวพม่าแต่ละคนสามารถรับรู้ได้ บรรยากาศ องค์กรเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแรงงานชาวพม่าในการทำงาน

4. การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การที่แรงงานชาวพม่ารับรู้ว่าจะองค์กรให้ความสนใจดูแลทุกข์สุขคน สนใจผลงานของตน รับรู้รับทราบว่าตน ได้ทุ่มเทชีวิตจิตใจให้แก่งาน มองเห็นคุณค่าของผลงานและแสดงความชื่นชมผลงานของตน

5. การฝึกอบรมและการพัฒนา หมายถึง กิจกรรมต่างๆที่จัดขึ้นหรือหน้าทีมงานบริหาร บุคคลที่จัดทำขึ้นเพื่อที่จะพัฒนาศักยภาพของแรงงานชาวพม่า ในด้านต่างๆ ตลอดจนความชำนาญ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้เกิดขึ้นในตัวแรงงานชาวพม่า เพื่อแน่ใจคุณภาพของพนักงานไม่ลดลงและมีการประเมินวัดผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง

6. คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวพม่า หมายถึง คุณลักษณะของการดำเนินชีวิตการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีเกณฑ์ตัวชี้วัด 6 ด้านเป็นตัวกำหนดดังนี้

6.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง รายได้ประจำ ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน เงินตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น จากการทำงานอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตภาพของแรงงานชาวพม่าและต้องเป็นธรรมกับงานที่ปฏิบัติ

6.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ไม่มี ความเสี่ยงต่อสุขภาพและอันตราย และมีการกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย

6.3 การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น โดยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ มีการวางแผนการทำงานและได้มีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอน

6.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น มีทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้ได้มีความก้าวหน้า ประสบความสำเร็จในงานและมีความมั่นคงในอาชีพและรายได้

6.5 การบูรณาการทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกที่ประสบความสำเร็จและเห็นคุณค่าซึ่งจะมีผลกระทบต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกที่ไม่มีการแข่งขันกันในเรื่องการและความรู้สึกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม

6.6 จังหวะชีวิตโดยรวม หมายถึง การแบ่งเวลาในการทำงานให้เหมาะสมกับตนเอง ครอบครัว และสังคม ควรมีสัดส่วนในการใช้เวลาว่างอย่างเหมาะสม

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมเนื้อหาของทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวในการศึกษาให้ครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่า
- 2.4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ นิคมอุตสาหกรรมบางพลี
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผจญ เถลิงสาร (2540) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายประเด็น คือ

1. เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายความว่ารวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ ในการทำงาน ย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น
2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้ให้ความหมายไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ติน ปรัชญพฤทธิ (2538) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต การทำงานว่า ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละสมัย

สรวงสรรค์ ตะปินตา (2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต การทำงานว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีงานทำให้ทำให้ความเป็นอยู่ดีขึ้นและเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิต โดยบุคคลจะมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และการดำเนินชีวิตที่มีความสุขอันนำไปสู่การมีคุณค่าของชีวิต

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานภายในองค์กรอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติรวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน จึงทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีคุณภาพในขณะ เดียวกันก็มีความรู้สึกว่ามีคุณค่าต่อองค์กร และถ้าบุคลากรปฏิบัติงานสามารถผสมผสาน การทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ทำให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

Huse and Cummings (1985) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคือ ประสิทธิภาพขององค์กรอันเนื่องมาจากความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ประการสุดท้าย ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

Walton (1973) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่มีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

Hackman and Suttle (1977) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของการทำงาน หมายถึง สิ่งที่สนองความพึงพอใจและความสุขของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนงานในองค์กร ไม่ว่าจะระดับคนงาน หัวหน้างานผู้บริหาร หรือเจ้าของบริษัท การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนอกจากทำให้คนมีความพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลต่อสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กร ช่วยให้อัตราการขาดงานการลาออกและอุบัติเหตุลดลง

Delamotte and Takezawa (1984) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างกว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งงานไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับลูกจ้าง

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อลูกจ้างหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของลูกจ้างในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

ดังนั้น จึงสามารถสรุปความหมายของคุณภาพชีวิต คือ การที่บุคคลสามารถดำรงชีวิตและดำเนินกิจกรรมทั้งหลายของชีวิตด้วยพลังกำลัง ความรู้ และความสามารถทั้งปวงที่ตนมีอยู่ด้วยความราบรื่นทั้งทางร่างกายและจิตใจรวมไปถึงความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน โดยได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ตามสมควร

2.1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

Huse and Cumming (1980) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ว่ามี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. สภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงาน ไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือ โอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและ ความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยก เป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมี โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความ ยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศของ องค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความ สมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่รับผิดชอบ

8. การเกี่ยวข้องกับสังคม (Social Relevance) หมายถึง กิจกรรม ของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

Walton (1974) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วย คุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการ คงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency Development) หมายถึง งานควรจะ ได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะและความรู้ของ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการ ได้มีส่วนร่วมความรู้สึกรู้สึกในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกท้าทาย ซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน

4. ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ (Growth and Security) หมายถึง ควรจะให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการดำรงและขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง ความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

5. การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกที่ตนประสบผลสำเร็จและเห็นว่าตนมีคุณค่าจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกที่ว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองต่อบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ไม่มีที่แบ่งชั้นกัน ในองค์กรและความรู้สึกที่มีการเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. สิทธิตามรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไรและ ผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร คำตอบอาจแตกต่างกันเพราะอาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ด้วย ว่าจะให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม (Total Life Space) หมายถึง งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้รับความสมดุลกับบทบาทของชีวิตบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับ การแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพการเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องกับสังคม (Social Relevance) หมายถึง กิจกรรม ของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

Bruce and Blackburn (1992) ได้ให้ทัศนะ เกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานมีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสนำหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้างจากองค์ประกอบทั้งหมดของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวไว้ต่างๆ ข้างต้น เมื่อสรุปจะเห็นได้ว่ามีปัจจัยที่สามารถชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหลายปัจจัยด้วยกัน ขึ้นอยู่ว่าใครจะนำองค์ประกอบใดมาใช้ในแต่ละเรื่องตามความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งในการศึกษารั้งนี้ ได้ใช้เกณฑ์ของ Walton เพราะเป็นตัวชี้วัดที่ใช้กันก่อนข้างแพร่หลายและมีเนื้อหาที่ครอบคลุมในด้านต่างๆ ของคุณภาพชีวิต การทำงานก่อนข้างจะสมบูรณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุญเจือ วงษ์เกษม (2530) กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณคนแต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การและมีการช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่อองค์การ
3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การ ไม่ว่าจะเป็ในแง่เป้าหมายขององค์การ ค่านิยม และการรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้น ๆ

4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นผลที่ได้รับจากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่เห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2531) ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาสภาพในการทำงานว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่ ดังต่อไปนี้

1. ค่าจ้าง สวัสดิการ และค่าชดเชยที่เหมาะสม
2. อนามัยและความปลอดภัยในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน
3. การช่วยพัฒนาศักยภาพของคนงาน โดยเปิดโอกาสให้ได้ใช้ทักษะความรู้หลายอย่างในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการนับถือตนเอง ความสำเร็จจากการทำงานที่ท้าทาย
4. ความมั่นคงและเจริญงอกงาม คนงานควรได้รับงานที่ส่งเสริมศักยภาพของเขามากกว่าที่จะทำให้เขาถลำหลังได้ งานที่เตรียมตัวเขาสำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไปและโอกาสที่จะก้าวหน้า
5. การทำให้คนงานสามารถมีบูรณาการกับสังคม ส่งเสริมคนให้คนกับงานเข้ากับคนอื่น ๆ ในสังคมได้ โดยไม่มีการรังเกียจ
6. สอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ
7. ชีวิตโดยส่วนรวมของคนงานมีความสมดุลมีเวลาให้แก่ครอบครัวและเวลาสำหรับตนเอง
8. ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

นอกจากนี้สิ่งที่ควรคำนึงถึงก็คือ ด้งาน (Work Content) ซึ่งเป็นสิ่งที่ครอบคลุมพฤติกรรมคนงานได้ จึงควรออกแบบงานให้มีลักษณะที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้สึกว่างานมีความหมาย ความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณต้องรับผิดชอบต่อผลลัพธ์จากงานที่สำเร็จออกมา และความต้องการที่จะรู้ว่าผลงานเป็นอย่างไร

Dubrin (1992) กำหนดเกณฑ์ 7 ประการ ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. รายได้ คุณภาพชีวิตในการทำงานในส่วนของรายได้จะอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งภายในและภายนอกองค์กร เชื่อว่าแรงจูงใจที่เกิดจากรายได้จะเป็นเครื่องล่อในการทำงานที่มีความสำคัญและมีความหมายมากต่อพนักงาน

2. ผลประโยชน์ของพนักงาน คนมีความคาดหวังในการได้รับสิทธิประโยชน์สูงขึ้น ซึ่งการได้รับสิทธิประโยชน์ในหลาย ๆ องค์กรได้กลายเป็นข้อต่อรองระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหาร เนื่องจากฝ่ายบริหารต้องการที่จะควบคุมรายจ่ายและฝ่ายพนักงานก็ต้องการผลประโยชน์เพิ่มขึ้น

3. ความมั่นคงในการทำงาน พนักงานทุกคนต้องการงานที่มีความมั่นคง การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในส่วนของความมั่นคงในการทำงานต้องอาศัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย

4. ทางเลือกในการทำงาน การให้พนักงานมีทางเลือกในเวลาการทำงานที่สะดวกต่อตัวพนักงานเอง ได้แก่ การให้เข้าทำงานและเลิกงานในเวลาที่เหมาะสม การจ้างพนักงานชั่วคราว การให้ทำงาน 4 วันต่อสัปดาห์ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการพนักงานได้สูงสุด

5. ความเครียดจากการทำงาน ซึ่งเกิดจากการประกอบอาชีพ เป็นแง่มุมใหม่ที่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความเครียดและไม่สะดวกสบายจากการทำงานจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง

6. การมีส่วนร่วมของพนักงาน พนักงานส่วนใหญ่ต่างมีความรู้สึกตนเองว่าตนเองมีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งค่านิยมนี้ในวันจะได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้นและยังเป็นผลดีต่อองค์กร

7. ระบอบประชาธิปไตยในการทำงาน แนวโน้มความต้องการของพนักงานในการนำระบอบประชาธิปไตยเข้ามาใช้ในสถานที่ทำงานมีสูงขึ้น แต่องค์กรจะต้องรับฟังความต้องการความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีผลต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Shrovan (1983) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ คือ

1. Development คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการหรือการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. Dignity คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับในความสามารถ หรือการเป็นผู้นำที่มีความสำคัญในทัศนคติของผู้อื่น การที่บุคคลใด ๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่า ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

3. Daily Practice คือ การฝึกฝนงานเป็นประจำและสม่ำเสมอ โดยที่บุคคลทั่วไปจะต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมง ในการทำงานแต่ละวัน ย่อมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดี แต่บุคคลจะไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ ถ้าหากปรากฏว่าองค์กรนั้น ๆ ไม่มีระเบียบวิธีการปฏิบัติในการทำงานที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น การประสานงานที่ดีเพื่อผลงานในแต่ละวัน ซึ่งต่อเนื่อง ไปยังผลงานในระยะยาว จำเป็นที่แต่ละองค์กรควรได้ให้ความสำคัญมากด้วยเช่นกัน

Umstot (1984) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ คือ

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง งานควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกทำทนายซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานของตนเอง

4. ความเจริญงอกงามและสวัสดิการ หมายถึง ควรจะให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการดำรงและขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้และการให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงตน

5. การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จและเห็นคุณค่าซึ่งจะมีผลกระทบต่อคุณลักษณะในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกว่าคุณชมชื่นหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองกับบุคคลอื่น ความรู้สึกว่าคุณไม่มีการแบ่งชั้นกันในองค์กรและความรู้สึกว่าคุณมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม

6. สิทธิตามรัฐธรรมนูญ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไรและผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไรคำตอบอาจแตกต่างกัน เพราะอาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้นด้วย ว่าจะให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. จังหวะชีวิตโดยส่วนตัว หมายถึง งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้รับความสมดุลกับบทบาทของชีวิตนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาว่างของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าคุณค่าของงาน ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต การจำกัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

Greenberg and Baron (1993) กล่าวว่าโดยทั่วไปแผนการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจะเน้นถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและหลายๆแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน จะมีเป้าหมายในเรื่องการเน้นความเป็นมนุษย์ในการทำงานสำหรับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการทำงานที่ได้รับความสนใจมากแนวทางหนึ่งคือการออกแบบ โครงสร้างใหม่ ได้แก่การทำงานให้มีคุณค่า การเพิ่มงานและแบบจำลองลักษณะงานซึ่งจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานนอกจากนั้นแนวทางการสร้างกลุ่มคุณภาพนับเป็นแนวทางหนึ่งในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO, 2007 quoted in Joint UNECE / EUROSTAT / ILO Seminar on the Quality of Work, 2007) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีในกรอบแนวคิดงานที่มีความเหมาะสมดี (Decent work) ควรมี 6 ลักษณะดังนี้

1. การได้รับโอกาสในการทำงานที่ดี (Opportunities for work) กล่าวคือทุกคนไม่ว่าชายหรือหญิงต่างก็ต้องการงานที่ดีเหมาะสมกับตนเอง โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ดี โอกาสการเป็นนายจ้างตนเองรูปแบบการจ่ายค่าจ้างก็จะต้องมีความเหมาะสม

2. สภาพการทำงานที่มีอิสระ (Work in conditions of freedom) กล่าวคือผู้ปฏิบัติงานควรมีอิสระได้เลือกลักษณะงาน โดยไม่มีเงื่อนไขในลักษณะผูกมัดหรือการบังคับให้ทำงานเช่นรูปแบบแรงงานทาสการใช้แรงงานเด็กและผู้ปฏิบัติงานควรมีอิสระในการเลือกงานที่องค์กรแห่งใดก็ได้

3. ผลผลิตของงานที่ดี (Productive work) กล่าวคือเมื่อผลผลิตของงานดีผู้ปฏิบัติงานควรมีได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพอีกด้านหนึ่งก็คือเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กรและระดับประเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ความเท่าเทียมในการทำงาน (Equity in work) หมายถึงผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและการไม่เลือกปฏิบัติโดยที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัวได้

5. ความมั่นคงในงาน (Security at work) เนื่องจากการทำงานอาจเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาสุขภาพอุบัติเหตุและความปลอดภัยรวมทั้งความไม่มั่นคงในการทำงานหรือการออกจากงานอย่างไร้เหตุผลอันควรทำให้ต้องขาดรายได้ดังนั้นองค์การควรมีกองทุนเพื่อจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

6. ความมีเกียรติในงาน (Dignity at work) คือการได้รับความเคารพนับถือและสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและเกิดความสนใจที่จะทำประโยชน์เพื่อองค์การ

การศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปเรียบเรียงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ การที่ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับรายได้ประจำ คือ ค่าจ้าง เงินเดือน เงินตอบแทนและผลประโยชน์ที่ถูกต้องอื่น จากการทำงานอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตภาพของตนและต้องเป็นธรรมกับงานที่ปฏิบัติ

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผู้ปฏิบัติงานต้องได้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ไม่มี ความเสี่ยงต่อสุขภาพและอันตราย และควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย

3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น โดยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ มีการวางแผนการทำงานและได้มีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น มีทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้ ได้มีความก้าวหน้า ประสบความสำเร็จในงานและมีความมั่นคงในอาชีพและรายได้

5. การบูรณาการทางสังคม ผู้ปฏิบัติงานต้องได้มีความรู้สึกว่าตนประสบผลสำเร็จและเห็นคุณค่าซึ่งจะมีผลกระทบต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกว่าไม่มีการแบ่งชั้นกันในองค์การและความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม

6. จังหวะชีวิตโดยรวม ผู้ปฏิบัติงานต้องได้ถูกแบ่งเวลาในการทำงานให้เหมาะสมกับตนเอง ครอบครัว และสังคม ควรมีสัดส่วนในการใช้เวลาว่างอย่างเหมาะสม

2.1.3 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

Schuler และคณะ (1989) กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดที่เกิดจากอัตราการขาดงานลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการลงทุน ค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ และการลดอัตราและการจ่ายผลตอบแทนพนักงาน

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าของกิจการ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์กรจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพและชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร

7. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

Greenberg and Baron (1993) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้นและเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนร่วมกันและแผนนั้นต้องได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานยังเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับ การเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น นักพัฒนาองค์กรจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติขององค์กร ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.2.1 การสื่อสาร

การสื่อสารนี้เกิดจากแนวความคิดที่ว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการ หรือการแลกเปลี่ยน โดยมีสาระสำคัญที่ว่า ผู้สื่อสารทำหน้าที่ทั้งผู้ส่ง และผู้รับข่าว ในขณะที่เดียวกัน ไม่อาจจะระบุว่าการสื่อสารเริ่มต้นและสิ้นสุดที่จุดใด เพราะถือว่า การสื่อสารมีลักษณะเป็นวงกลม และไม่มีที่สิ้นสุด ผู้รับข่าว และผู้ส่งข่าวนอกจากจะทำหน้าที่ทั้งการเข้ารหัส และถอดรหัสแล้วยังเป็นผู้ก่อให้เกิดข่าวสาร และกำหนดพฤติกรรม

Rogers(1976) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารว่าเป็นการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง ความรู้สึก ความคิด หรือการกระทำต่าง ๆ โดยมีเจตนาที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคล พฤติกรรมในที่นี้ หมายถึง การเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และพฤติกรรมที่แสดงออกโดยเปิดเผย

Ballow Gilson and Odiome(1962) ได้กล่าวว่าการติดต่อสื่อสารในองค์การหมายถึง การแลกเปลี่ยนคำพูด อักษร สัญลักษณ์ หรือข่าวสาร เพื่อให้สมาชิกในองค์การหนึ่งได้เข้าใจความหมาย และสามารถเข้าใจฝ่ายอื่น ได้ ซึ่งถ้าพิจารณาในทางการบริหารองค์การอาจจะกล่าวให้ชัดเจนขึ้นได้ว่า การติดต่อสื่อสารคือ การกระจายหรือสื่อความหมายเกี่ยวกับนโยบาย และคำสั่งลงไปยังเบื้องล่าง พร้อมกับรับข้อเสนอแนะความเห็นและความรู้สึกต่าง ๆ กลับมา

Wilbur Schramm(1973) ได้อธิบายถึงกระบวนการติดต่อสื่อสารเป็นวงจรในการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคล 2 คน ซึ่งกระบวนการสื่อสารจะเริ่มตั้งแต่การแปลความหมายการถ่ายทอดข่าวสารซึ่งกันและกันเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นซ้ำกันไปเรื่อย จนกว่าทั้งสองฝ่ายจะเข้าใจซึ่งกันและกัน สรุปไม่มีคำจำกัดความของการสื่อสารอย่างใดอย่างหนึ่งที่จะนำไปใช้กับพฤติกรรมการสื่อสารได้ทุกรูปแบบ แต่ละคำจำกัดความจะมีวัตถุประสงค์ และผลที่เกิดขึ้นแตกต่างกัน จึงทำให้ความหมายของการสื่อสารกว้าง และนำไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ การพิจารณาความหมายของการสื่อสารจึงต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับกิจกรรมสื่อสารเป็นเรื่อง ๆ ไป ดังนั้นการสื่อสารต้องเกี่ยวกับองค์ประกอบสำคัญ ๆ 3 ประการ อันได้แก่ ผู้ส่งข่าวสาร (Sender) ผู้รับข่าวสาร (Receiver) และตัวข่าวสาร (Message) เมื่อนำมารวมกันจะเรียกว่าเป็นการสื่อสารการสื่อสารเป็นกิจกรรมที่ไม่อยู่นิ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และมีความยุ่งยากสลับซับซ้อน การเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ ของการสื่อสารนั้นมีเหตุผล 4 ประการ คือ

1. ช่วยให้มีโอกาสที่จะเลือกกระบวนการของการสื่อสาร และปัจจัยต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้กับกิจกรรมทางการสื่อสารที่เกิดขึ้นจริง ทั้งนี้เพราะว่าไม่มีรูปแบบการสื่อสารอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงชนิดเดียวที่สามารถนำเอาไปใช้กับข้อมูลต่าง ๆ ทางการสื่อสารได้โดยสมบูรณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ช่วยให้ค้นพบความจริงใหม่ ๆ เกี่ยวกับการสื่อสาร เพราะการสื่อสารแต่ละรูปแบบย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ กัน

3. ช่วยให้เกิดการคาดคะเนล่วงหน้าเกี่ยวกับการสื่อสารขึ้น และรูปแบบเหล่านี้จะช่วยในการคาดคะเนได้ว่า อะไรจะเกิดขึ้นในแต่ละสภาพของการสื่อสาร ซึ่งการคาดคะเนเหล่านี้จะช่วยให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ

4. ช่วยให้สามารถหาวิธีมาวัดปัจจัย และกระบวนการในการสื่อสารต่าง ๆ ได้ เพราะรูปแบบการสื่อสารแต่ละอย่างมักจะมีลักษณะพิเศษที่เป็นของตัวเองในเรื่องเกี่ยวกับช่องทางของการสื่อสารหรือวิธีการส่งข่าว ซึ่งจะสามารถวัดข้อมูลที่ถูกส่งออกไปได้

2.2.1.1 องค์ประกอบของกระบวนการสื่อสาร

การสื่อสารมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ (สมิต ๕๗๖๖. 2547)

1. ผู้ส่งสาร (Source) คือ ผู้ตั้งต้นทำการสื่อสารกับบุคคล หรือกลุ่มบุคคลอื่น ผู้ส่งสารอาจเป็นบุคคลเดียว หรืออาจจะมียุติมากกว่าหนึ่งคนก็ได้ องค์การหรือหน่วยงานที่เป็นผู้เริ่มกระทำการให้เกิดการสื่อสารก็ถือได้ว่าเป็นผู้ส่งสาร

2. สาร (Message) คือ สาระ เรื่องราว ข่าวสาร ที่ผู้ส่งสารต้องการส่งออกไปสู่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลอื่น สารอาจเป็นสิ่งที่มิตัวตน เช่น ตัวหนังสือ ตัวเลข รูปภาพ วัตถุต่าง ๆ หรือสัญลักษณ์ใด ๆ ที่สามารถให้ความหมายเป็นที่เข้าใจได้

3. ช่องทางที่จะส่งสาร หรือสื่อ (Channel or Medium) คือ เครื่องมือ หรือช่องทางที่ผู้ส่งสารจะใช้ เพื่อให้สารนั้นไปถึงบุคคล หรือกลุ่มบุคคลรับ ช่องที่จะส่งสาร หรือสื่อต่าง ๆ ที่จะนำสารไปยังผู้รับสารตามที่ผู้ส่งสารมุ่งหมาย อาจจะเป็นสื่อธรรมชาติ เช่น อากาศ เป็นช่องทางที่คลื่นเสียงผ่านไปยังผู้ฟังเสียง หรืออาจจะเป็นสื่อที่มนุษย์ประดิษฐ์ขึ้น เช่น วิทยุ โทรทัศน์ โทรศัพท์ ฯลฯ

4. ผู้รับสาร (Receiver) คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สามารถรับทราบสารของผู้ส่งสารได้ ผู้รับสารเป็นจุดหมายปลายทางของข่าวสารเป็นบุคคลสำคัญในการชี้ขาดว่า การสื่อสารเป็นผลหรือไม่

2.2.2 แรงจูงใจในการทำงาน

2.2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

Domjan (1996) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

Lovell (1980) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นกระบวนการที่ชักนำ โน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

สมยศ นาวิการ (2540) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ ว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานมาก เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยบุคคลอื่น คนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิต

จิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ

วิรัช สงวนวงค์วาน (2546) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ คือความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วย การจูงใจในองค์การจึงมีผลมาก ทั้งผลงานที่ให้กับองค์การ ในขณะที่พนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนด้วย

ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงาน จึงหมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในของบุคคล มีอิทธิพลทำให้กำหนดทิศทางและการใช้ความพยายาม ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรม และการกระทำ หรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่า สามารถบรรลุเป้าหมายบางประการ ได้มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย (น้ำ อากาศ อาหาร พักผ่อน และที่อยู่อาศัย) และมีความต้องการทางด้านอื่น ๆ เช่น การยกย่อง สถานะ ความรัก ความผูกพันกับบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ดี การให้ การประสบความสำเร็จ โดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป และความต้องการจะมีความแตกต่างกัน ในแต่ละบุคคลด้วย

2.2.2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน ยุพินธร โชติสุข. 2548) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจและเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย รู้จักกันในนามทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับความสนใจและเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย รู้จักกันในนามทฤษฎีการจูงใจ-คำจูน เฮร์เบิร์ก ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงานของวิศวกรและพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองฟิตเบิร์ก จำนวน 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่าความต้องการทางด้านงานของบุคคลสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

กลุ่มแรก เฮร์เบิร์ก เรียกว่า “ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น” มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ปัจจัยจูงใจทำให้บุคคลเกิดความชื่นชอบ ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ ตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ
2. การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่น โดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ลักษณะงาน หมายถึงความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงาน ว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทหายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของ บุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดย ไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็น การเพิ่มความรับผิดชอบแต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่ง ของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งของ องค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบแต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

กลุ่มที่สอง เซอร์เบิร์ก เรียกว่า “ปัจจัยห้า” มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อม ภายนอกของงาน เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กร เป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้การทำงานสุข สบายมากขึ้น ป้องกันมิให้คนลาออกจากงาน ถ้าไม่มีปัจจัยห้านี้จะทำให้ขวัญของคณทำงาน ไม่ดี ปัจจัยห้าเหล่านี้ ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อ เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตนอกจาก หมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการ แต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กรแล้วยัง หมายถึงการที่บุคคลมีโอกาสพัฒนา ทักษะและได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้ จากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ความเต็มใจรับฟังขอ เสนอแนะจากลูกน้องความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

4. สถานะของอาชีพ หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้ อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่ บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร นั่นคือนโยบายขององค์กรจะต้องแน่ชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินให้ ถูกต้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6.สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

7.ความเป็นส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรต่องานของเขา เช่น องค์กรต้องการให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่แต่อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

8.ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร

9.การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

2.2.2.3 ความสำคัญของการจูงใจ

1. การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล

พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้นกระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล

ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนเองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน of บุคคล

การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงาน ในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อดิ้นรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. การจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล

บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า

และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จักว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดีจากที่กล่าวมาทั้ง 4 ประการ จะเห็นได้ว่า องค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนี้ยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย และช่วยสร้างคนให้ดีขึ้นได้ เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

2.2.3 บรรยาการขององค์กร

Brown and Moberg (1980) ให้คำนิยามว่าบรรยาการขององค์กร คือ กลุ่มของลักษณะต่างๆ ภายในองค์กร ซึ่งบุคลากรในองค์กรมีการรับรู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องต่อไปนี้

1. บรรยายถึงสภาพขององค์กร
2. ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง
3. เป็นลักษณะที่คงทน
4. มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร

นอกจากนี้ Brown and Moberg ยังชี้ให้เห็นลักษณะสำคัญบางประการของบรรยาการขององค์กรได้แก่

1. ขอบข่ายความเป็นอิสระของสมาชิก
2. ระดับความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่จะออกกฎ ระเบียบ วิธีในการสื่อสาร วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน กฎ หลักการขององค์กรที่ออกใหม่ ๆ ให้สมาชิกในองค์กรได้รับรู้
3. ระบบการให้รางวัลและจูงใจของหน่วยงาน
4. ลักษณะการบังคับบัญชา ความอบอุ่น ความช่วยเหลือที่ผู้บังคับบัญชาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
5. ขอบข่ายของความขัดแย้งและการแก้ปัญหาของความขัดแย้งนั้น

ส่วน Gibson and Donnelly (1991) Scott and Conner (1985) ได้ให้ความหมายของบรรยาการขององค์กรซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

บรรยาการขององค์กร หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งเกิดจากมวลสมาชิกในองค์กร ระหว่างองค์กรกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยผู้ที่ทำงานในองค์กรนั้นรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม บรรยาการขององค์กรสร้างขึ้นโดยหัวหน้างานและสามารถปรับปรุงได้เพื่อให้เกิดความพึงพอใจสอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์กร และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Steers (1977) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การที่แท้จริงขึ้นอยู่กับความเชื่อของสมาชิกในองค์การที่เขาเชื่อว่า ควรจะเป็น ซึ่งถ้าหากสมาชิกคิดว่าบรรยากาศควรจะเป็นแบบเผด็จการ เขาก็จะปฏิบัติตัวในลักษณะหนึ่งทั้ง ๆ ที่ ความจริงแล้วผู้บังคับบัญชาอาจจะพยายามทำตัวเป็นประชาธิปไตย
2. บรรยากาศองค์การมีลักษณะเฉพาะไม่ซ้ำแบบกัน ในแต่ละองค์การ
3. บรรยากาศซึ่งแสดงออกมาให้เห็นภายในองค์การนั้น ย่อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่สำคัญ ๆ ของบุคคลในองค์การ

ส่วนนักวิชาการไทยได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึงตัวแปรชนิดต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้ว มีผลกระทบต่อระดับการทำงาน หรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การ แต่อย่างไรก็ตาม ตัวแปรของบรรยากาศองค์การนี้จะมีผลกระทบแตกต่างกัน สุดแต่ว่าผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นอย่างไร แตกต่างอย่างไรด้วยเราอาจสรุปความหมายของบรรยากาศองค์การ โดยรวมเอาลักษณะหรือคุณสมบัติสำคัญ ๆ มาอธิบายได้ 3 ประการ คือ

1. เป็นคุณลักษณะเฉพาะ (Characteristics) ขององค์การหนึ่ง ๆ ซึ่งทำให้องค์การนั้น ๆ มีความแตกต่างไปจากองค์การอื่น ๆ
2. เกิดจากการรับรู้ (Perceived) ของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เกี่ยวกับงานและตัวคน ในองค์การ มากกว่าจะเป็นภาพที่แท้จริงซึ่งดำรงอยู่ในองค์การ
3. การรับรู้และความเข้าใจดังกล่าวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ กล่าวโดยสรุป บรรยากาศองค์การ เป็นกระบวนการทางด้านจิตวิทยาของการรับรู้ในสิ่งที่จับต้องได้ ซึ่งเปลี่ยนไปเป็นภาพที่เป็นนามธรรมของสภาพการหนึ่ง ๆ โดยมีอิทธิพลทางด้านจิตวิทยาเป็นตัวกำกับคนในองค์การจะแปลง (Transfer) ความคิดที่มีต่อเหตุการณ์และเงื่อนไขต่าง ๆ ไปสู่การอธิบายความหมายทางด้านจิตวิทยา เช่น ความอบอุ่น ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น และสิ่งนี้จะมีผลสำคัญต่อการคาดคะเน และทำความเข้าใจพฤติกรรม

อรุณ รักธรรม (2534) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง ชุดของค่านิยมทัศนคติ และขนบธรรมเนียมประเพณี ซึ่งมีผลกระทบต่อวิถีทางที่คนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จขององค์การ

นภาพร ศรีประดิษฐ์กุล (2541) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า คือการรับรู้หรือ ความเข้าใจของสมาชิกในองค์การที่มีต่อองค์การที่เขาทำงานอยู่ ซึ่งการรับรู้นี้มีต่อลักษณะต่าง ๆ เช่น โครงสร้างขององค์การ การปฏิสัมพันธ์ การให้ผลตอบแทน การสนับสนุนในองค์การ ความเป็นอิสระของสมาชิกในองค์การ พฤติกรรมการบริหาร อันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การ ทั้งนี้อาจรับรู้ได้ทั้งทางตรงหรือโดยทางอ้อม โดยที่การรับรู้นี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชฎานันท์ สุวรรณมณี (2549) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า การรับรู้หรือความเข้าใจที่สมาชิกในองค์การมีต่อองค์การที่เขาทำงานอยู่ทั้งทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศองค์การเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของเขาในการทำงาน ซึ่งการรับรู้นั้นมีลักษณะต่าง ๆ คือ โครงสร้างองค์การ เป้าหมายขององค์การ พฤติกรรมการบริหาร เช่น การให้ผลตอบแทน การสนับสนุนในองค์การ การติดต่อสื่อสาร ตลอดจนความมีอิสระของสมาชิกในองค์การ

2.2.3.1 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

เนื่องจาก บรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลและผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ การศึกษาองค์การในแง่มุมต่าง ๆ จึงต้องให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การด้วย

Brown and Moberg (1980) สรุปว่าบรรยากาศองค์การ ช่วยวางรูปแบบและความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การ บรรยากาศองค์การเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดี และความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาองค์การแล้วสิ่งที่จะต้องพิจารณาก่อนอื่นคือ “บรรยากาศองค์การ” นอกจากนั้นยังได้สรุปถึงลักษณะสำคัญบางประการของบรรยากาศองค์การ ได้ดังนี้

1. ขอบข่ายการเป็นอิสระของสมาชิก
2. ระดับความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่จะออกกระเบียบวิธีในการสื่อสารวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน กฎ หลักการขององค์การที่ออกใหม่ ๆ ให้สมาชิกในหน่วยงานรับรู้
3. ระบบการให้รางวัล และแรงจูงใจของหน่วยงาน
4. ลักษณะการบังคับบัญชา ความอบอุ่น ความช่วยเหลือ ที่ผู้บังคับบัญชาแสดงออกต่อลูกน้อง
5. ขอบข่ายของความขัดแย้ง และการแก้ปัญหาการขัดแย้ง

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า บรรยากาศองค์การ มีความสำคัญต่อสมาชิกองค์การในทุกๆระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหารหรือบุคลากรอื่น ๆ ในองค์การและยังมีความสำคัญต่อการบริหารงานอีกด้วย ดังนั้น หากจะวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์การ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ จึงต้องพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์การ (Internal Environment) หรือบรรยากาศองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ

2.2.3.2 รูปแบบของบรรยากาศองค์การ

ลักษณะบริหารงานของแต่ละองค์การที่มีรูปแบบแตกต่างกัน จะส่งผลให้เกิดรูปแบบของบรรยากาศองค์การที่แตกต่างกันออกไป นักวิชาการที่ให้ความสนใจและศึกษาถึงรูปแบบขององค์การ ได้แก่ Brown and Moberg (1980) ได้ศึกษารูปแบบบรรยากาศองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะคือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการใช้อำนาจ โดยมีโครงสร้างทางอำนาจที่เห็นเด่นชัดและ ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจเด็ดขาดในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งความสัมพันธ์ของคนในองค์กร จะเป็นลักษณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องฟังพาและเอาใจผู้บังคับบัญชา เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ในขณะที่เดียวกันก็มีการแข่งขันในระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับสูง

2. องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการทำหน้าที่ตามบทบาท ซึ่งเน้นย้ำในกฎเกณฑ์และระเบียบ ขององค์กรอย่างเคร่งครัด บรรยากาศขององค์กรแบบนี้พัฒนามาจากองค์กรแบบแรก กล่าวคือ แบบแรกจะปล่อยให้สมาชิกมีการแบ่งปันแย้งชิงผลประโยชน์อย่างเต็มที่ แต่องค์กรที่มีบรรยากาศ เน้นการทำงานตามหน้าที่ตามบทบาท จะควบคุมการแข่งขันและความขัดแย้งอยู่ภายในกฎเกณฑ์ และระเบียบ ซึ่งเน้นความมั่นคงเป็นสิ่งสำคัญ ทั้งนี้หากองค์กรใดมีบรรยากาศเช่นนี้ ย่อมยากที่จะ ก่อให้เกิดการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ได้

3. องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการทำงาน ซึ่งให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์กรเป็น หลักการตัดสินใจหรือประเมินผลการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรมักจะพิจารณาว่าเป็นไป ตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ การใช้อำนาจหน้าที่จะเกิดความชอบธรรมก็ต่อเมื่อใช้อำนาจเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หากคนที่ทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศในลักษณะนี้ไม่มีความรู้ หรือทักษะที่องค์กรต้องการแล้ว องค์กรจะหาคนมาแทนที่ได้ทันที

4. องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นความสำคัญของคน โดยองค์กรเกิดขึ้นเพื่อสนองความ ต้องการของสมาชิกในองค์กร มีการจ่ายค่าตอบแทนที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่าง เท่าเทียมกัน

Likert (1967 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ. 2531) มองภาพในองค์กร ในเชิงระบบทั้งระบบ และได้แบ่งรูปแบบขององค์กรออกเป็น 4 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบเผด็จการ (Exploitive Authoritarian) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและจริงจังต่อ ผู้ร่วมงานน้อยมาก การจูงใจให้ทำงานเป็นไปโดยการบังคับให้ผู้ปฏิบัติงานกลัวการติดต่อสื่อสาร เป็นแบบทางเดียว คือ จากผู้บริหารถึงผู้ปฏิบัติ การอำนาจการตัดสินใจต่าง ๆ เป็นหน้าที่ของ ผู้บริหารสูงสุด

2. รูปแบบเผด็จการอย่างมีศิลป์ (Benevolent Authoritarian) ผู้บริหารแสดงท่าทีไว้วางใจ และจริงจังต่อผู้ปฏิบัติ การจูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยการให้รางวัล หรือบังคับบ้างบางครั้ง ผู้ปฏิบัติ สามารถติดต่อสื่อสารถึงผู้บริหารได้บ้าง และมีอำนาจตัดสินใจในระดับหนึ่งเท่านั้น ทั้งนี้ ต้อง สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้เท่านั้น ผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดนโยบายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของ องค์กร

3. รูปแบบปรึกษาหารือ (Consultative) ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในด้านบริหาร วางนโยบายขององค์กรไว้วาง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน ให้ความไว้วางใจและจริงจังต่อ เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนขอคำแนะนำหรือปรึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ การสื่อสาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นแบบสองทางสมบูรณ ใช้รางวัลเป็นเครื่องจูงใจในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามการตัดสินใจที่สำคัญ ๆ ยังคงเป็นของผู้บริหาร

4. รูปแบบการมีส่วนร่วม (Participative Group) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและจริงจังต่อผู้ร่วมงาน มีการติดต่อสื่อสารทั้งจากผู้บริหารถึงผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานถึงผู้บริหาร และระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน จูงใจในการทำงานด้วยการให้รางวัลแก่ผู้มีส่วนร่วมในการทำงาน และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจในการปฏิบัติงานร่วมกันในกลุ่ม ตามทัศนคติของ Likert แล้วสภาพแวดล้อมตามระบบที่ 4 น่าจะเป็นสภาพแวดล้อมที่ดีที่สุด

2.2.4 การสนับสนุนจากองค์กร

การที่พนักงานรับรู้ว่าจะองค์กรให้ความสนใจดูแลทุกข์สุขตนเพียงใด สนใจผลงานของตนหรือไม่ รับรู้รับทราบหรือเปล่าว่าตนได้ทุ่มเทชีวิตจิตใจให้แก่งานมากเพียงใด มองเห็นคุณค่าของผลงานและเคยแสดงความชื่นชมผลงานของตนบ้างหรือไม่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรและผูกพันกับงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการต่อไปนี้

Rhoades and Eisenberger (2002) ที่กล่าวถึงการรับรู้สนับสนุนจากองค์กรว่าเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึกที่สัมพันธ์กับงาน และตอบสนองความรู้สึกที่ส่งผลต่องานในด้านความพึงพอใจในงานและอารมณ์ของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน

La Mastro (1999) ให้ความหมายว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารองค์กรที่ได้ให้การสนับสนุน การจัดบรรยากาศองค์กรที่เอื้อและสะดวกต่อการทำงานของพนักงาน โดยที่พนักงานประเมินการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรได้จากการปฏิบัติต่อพนักงานขององค์กรผ่านตัวแทนหรือนโยบายขององค์กร

Wayne et al. (2002) ให้ความหมาย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นความเชื่อของพนักงานว่าองค์กรให้ผลตอบแทนหรือรางวัลที่เหมาะสมแก่พนักงานทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมตอบแทนคืนแก่องค์กรด้วยการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

จันทร์พา ทัดภูธร (2543) ให้ความหมาย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่าเป็นการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่าง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตวิทยาสังคม และด้านสภาพการทำงาน

เปรมจิตร คล้ายเพชร (2548) ให้ความหมาย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่า หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรว่า องค์กรให้คุณค่าให้การยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงาน มีความห่วงใย และความผูกพันต่อตัวพนักงาน โดยให้การสนับสนุนการทำงานในด้านต่าง ๆ ผ่านนโยบายและตัวแทนขององค์กร เพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นสรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายความว่า ความคิด ความเชื่อ หรือความรู้สึกของพนักงานซึ่งเกิดจากประสบการณ์ในการทำงานว่า องค์กรให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่าในการทำงานของพนักงาน มีนโยบายสนับสนุนการทำงานและพร้อมจะช่วยเหลือด้วยวิธีการต่างๆเมื่อพนักงานต้องการ

2.2.4.1 องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

เปรมจิตร คล้ายเพชร (2548) ได้เสนอองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับค่าตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการในด้านต่างๆที่ได้รับจากองค์กร เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กรและครอบครัว

2. ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรให้โอกาสแก่พนักงาน ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าตามสายงาน การจัดให้มีการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์แก่การทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ

3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรให้โอกาสและยังคงจ้างพนักงานให้ทำงานต่อไป ไม่ปลดหรือจ้างออก

4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาารมณ์ หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรได้ยอมรับ ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่า ยกย่องให้เกียรติพนักงาน เมื่อเขาประสบความสำเร็จ และพนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร ตลอดจนเข้าใจเห็นใจเมื่อพนักงานตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด

5. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ว่าฝ่ายบริหารและผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมสนับสนุน สอนงาน ให้ความไว้วางใจ และให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานเมื่อมีปัญหา เมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในองค์กร เช่น เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบาย และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และน่าพึงพอใจและปลอดภัย

2.2.5 การฝึกอบรมและการพัฒนา

ศิริชัย กาณจนวาที (2538) ได้กล่าวไว้ว่าการฝึกอบรม เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและทันเหตุการณ์เสมอ เพราะโลกสังคมที่ดำเนินชีวิตอยู่ อยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ภายใต้อิทธิพลของ สภาวะแวดล้อม การเมือง เศรษฐกิจในประเทศไทยและในโลกรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ การพัฒนาฝีมือ ในการทำงาน ให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ การพัฒนา

กำลังคนที่เป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ ต้องจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับการดำรงชีวิต และเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตรงความต้องการของประชาชน โดยการสำรวจหาข้อมูลให้ทราบว่า ประชาชนกลุ่มใดมีความต้องการเรียนรู้อะไร เมื่อไรมีความจำเป็นต้องอบรม จะอบรมเรื่องอะไร และควรจะมีการฝึกอบรมวิธีใด ความจำเป็นในการพัฒนาประชาชนของกลุ่มต่างๆ มาจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกชุมชน ความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้น อาจเป็นการแก้ปัญหา จัดฝึกอบรมสำหรับประชาชน ควรมีการวิเคราะห์ความจำเป็น (Need Analysis) ในการฝึกอบรมสามารถกระทำได้โดยการสำรวจ การสัมภาษณ์บุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหา หรือความต้องการในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยอาจพิจารณาเกี่ยวกับระบบการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ เช่น คุณภาพของผลผลิต มาตรฐานของผลงาน เมื่อทราบความจำเป็นที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนาแล้ว ต้องพิจารณาต่อไปอีกว่า มีทางเลือกใดบ้างที่สามารถสนองความจำเป็นเหล่านั้น และความจำเป็นใดบ้างที่จะต้องใช้วิธีการฝึกอบรม จึงเตรียมการฝึกอบรมว่า ต้องการหวังผลในทิศทางไหน เพื่ออะไร วิธีใดและเมื่อไร

คีรีบุณ จงวุฒิเวศย์ (2540) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงคนอย่างเป็นระบบ เป็นการให้การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับทุกคนเช่นเดียวกับการศึกษา คนต้องพัฒนาความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การฝึกอบรมที่ดีจะต้องสามารถทำให้บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์ เกิดประโยชน์ต่อบุคคล ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความคิด การวิเคราะห์และการตัดสินใจ เพื่อการสร้างทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำการฝึกอบรมมักใช้ช่วงเวลาสั้นๆ เพื่อให้เกิดผลเร็วที่ผู้รับการฝึกอบรมจะนำไปใช้ปฏิบัติงานได้ทันที

เกศริน มนูญผล (2544) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะและเจตคติในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเฉพาะอย่าง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายให้ผู้รับการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติงานจริง อันเกิดประโยชน์ต่อผู้รับการอบรม

ศักรินทร์ ชนประชา (2550) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล โดยมุ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติของบุคคล เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มผลผลิต ทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

ดังนั้น การฝึกอบรม จึงหมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงต้องการของหลักสูตรการฝึกอบรม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาทำให้เกิดผลสำเร็จต่อองค์กรและเกิดประโยชน์ต่อผู้รับการอบรม

2.2.5.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) โดยมีนักวิชาการหลายท่านให้ คำจำกัดความ ไว้ดังนี้

มัลลี เวชชาชีวะ (2524) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่ามีความหมายครอบคลุมถึง โครงการและกระบวนการเพิ่มฝีมือและความรู้ของคน ทั้งคุณภาพและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปริมาณ ตั้งแต่การศึกษาพื้นฐาน ไปจนถึงมัธยมและการฝึกอบรมอาชีพ การฝึกอบรมในการทำงาน จนถึง โครงการฟื้นฟูสุขภาพ สวัสดิการและอื่น ๆ

เนาวรัตน์ พลายน้อย (2527) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็น กระบวนการต่อเนื่องที่ทำให้คนมีความสมบูรณ์ทั้งกำลังกาย กำลังความคิดมีขีดความสามารถสูงขึ้น ใน ทุก ๆ ด้านอันจะยังประโยชน์ต่อทั้งตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ โดยเป้าหมาย แท้จริงของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ที่การใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่พัฒนาแล้วให้ไปปฏิบัติงาน หรือภารกิจเพื่อการพัฒนาประเทศ

เด่นดวง คำตรง (2544) ได้สรุปแนวคิดสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การไว้ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาของมนุษย์ในองค์การ โดยทั่ว ๆ ไป จะเกิดผลมาจากประสบการณ์จากการทำงาน
2. เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดสำหรับการพัฒนามีอยู่ด้วยกันสามประการคือการ กำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน การกำหนดสิทธิอำนาจกับความรับผิดชอบ ในการจัดการต้องเป็น ไปอย่างเหมาะสมและต้องป้อนข้อมูลให้กับผู้ปฏิบัติงาน ได้รู้ด้วยตัว ของเขาเองว่าเขาปฏิบัติงาน ได้ดีมากน้อยแค่ไหน
3. การพัฒนาของมนุษย์ในองค์การจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อ พนักงานในองค์การปรารถนาที่จะ ควบคุมพฤติกรรมหรือปฏิบัติงานด้วยตัวของเขาเองให้มีความใกล้เคียง หรือเป็นไปตามมาตรฐาน ของการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้เขาไปสู่การพัฒนา
4. กิจกรรมที่องค์การกำหนดขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาจะต้องมุ่งเน้นอยู่ที่งานของบุคคล เป็นสำคัญ
5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เป็นเรื่องการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เอื้ออำนวยให้มนุษย์ในองค์การสามารถพัฒนาตนเองได้
6. การพัฒนามนุษย์ในองค์การจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อการพัฒนานั้นสอดคล้องกับ ความต้องการในชีวิตและศักยภาพของเขาถ้าไม่เช่นนั้นแล้วการพัฒนาจะไม่สามารถ เกิดขึ้นได้เลย
7. การพัฒนามนุษย์ในองค์การต้อง ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารอย่างเต็มที่จึงจะทำให้ การพัฒนาสัมฤทธิ์ผล

Nadler (1980 อ้างถึงใน เด่นดวง คำตรง. 2544) กล่าวว่า การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เป็น การดำเนินการให้พนักงาน ได้ประสบการณ์และเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ในอันที่จะนำมา ปรับปรุงความสามารถในการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ตามแนวคิดของ Nadler มิได้หมายถึงเฉพาะการฝึกอบรมเท่านั้นยังหมายถึง การเรียนรู้จาก ประสบการณ์ที่เกิดจากการจัดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่กำหนดเฉพาะเจาะจงและ ได้รับการออกแบบที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะนำไปสู่ความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ

การศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ ค่านิยม ทางศีลธรรมและความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่ เพื่อให้ผู้รับการศึกษาสามารถใช้ชีวิตอยู่และ ทาประโยชน์แก่สังคมได้ สำหรับผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้วการศึกษา หมายถึง กิจกรรม ด้านการพัฒนาคนที่กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมของเจ้าหน้าที่ นอกเหนือจากการเน้นเฉพาะ งานที่กำลังทำอยู่ปัจจุบัน

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้ และความชำนาญเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งอาจรวมทั้งการเตรียมให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพร้อมที่จะเลื่อนขั้นไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในงานที่มีลักษณะอย่างเดียวกันด้วย

การพัฒนา หมายถึง การให้เกิดความเจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทั้ง โดยการเรียนรู้ในทางตรงและทางอ้อม และเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการให้คำปรึกษาแนะนำสอนงานหรือโดยวิธีอื่นซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์กร

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่า

อดิศร เกิดมงคล (2550) ได้เขียนไว้ว่า สำหรับประเทศพม่า การย้ายถิ่นนับเป็นความเฉพาะที่แตกต่างจากประเทศอื่นๆ นอกจากปัจจัยจากประเทศต้นทางที่ อันได้แก่ รัฐบาลได้นำนโยบายเศรษฐกิจแบบสังคมนิยมพม่ามาใช้ ทำให้ประชาชนต้องอดอยากยากแค้น เกิดภาวะเงินเฟ้อและเกิดภาวะความยากจนอัตรัดขึ้นในทุกพื้นที่

ปัจจัยทางด้านการเมืองมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับการย้ายถิ่น โดยเฉพาะในเรื่องของความไม่ปลอดภัยในการดำรงชีวิต เช่น การที่รัฐบาลเผด็จการทหารพม่าได้ยึดอำนาจการปกครองประเทศเบ็ดเสร็จ มีการปกครองแบบรัฐบาลเผด็จการทหาร ปฏิเสธบทบาทพรรคการเมืองฝ่ายค้านปราบปรามขบวนการนักศึกษาาระหว่างมีการชุมนุมประท้วงของประชาชน ในวันที่ 8 สิงหาคม 1988 การต่อสู้ระหว่างกองกำลังชนกลุ่มน้อยกับรัฐบาลทหารพม่าในช่วง 10-15 ปี ที่ผ่านมา และการละเมิดสิทธิมนุษยชนในประเทศ

นอกจากปัจจัยดังกล่าวข้างต้นแล้ว ปัจจัยในประเทศไทยก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้เกิดการการย้ายถิ่น คือ การที่ประเทศไทยมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงมากจนทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม

การอพยพย้ายถิ่นจากประเทศพม่าไม่ใช่ลักษณะของการเข้าตามตรอกออกตามประตู

ไม่ใช่การเดินทางอย่างสง่าผ่าเผยข้ามด่านที่เปิดอย่างเป็นทางการ แต่เป็นลักษณะของการลอดรัฐเข้ามา เอกสารเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยามให้เข้าไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามช่องทางต่างๆ กล่าวคือ ชนกลุ่มน้อยจากพม่ายังคงถูกบีบบังคับให้ลี้ภัยออกนอกประเทศอย่างไม่ขาดสาย เพราะรัฐบาลพม่ามีนโยบายในการเข้าไปจัดการและควบคุมพื้นที่ที่ชนกลุ่มน้อยอาศัยอยู่อย่างเข้มข้น อาทิเช่น โครงการโยกย้ายถิ่นฐานใหม่ (Resettlement Programs) ซึ่งมุ่งเน้นบังคับให้ชาวบ้านต้องโยกย้ายออกจากที่อยู่เดิม โดยที่บางครั้งก็ไม่ได้จัดหาที่อยู่ใหม่ให้ หรือจัดสรรที่อยู่ซึ่งง่ายต่อการควบคุม หรือเป็นพื้นที่ซึ่งมีสภาพแย่กว่าที่อยู่เดิม เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีปฏิบัติการที่เข้าไปจัดการกับชีวิตประจำวันของผู้คน เช่น การเกณฑ์แรงงานหรือไปเป็นลูกหาบให้ทหารพม่า หรือทหารพม่าเข้าไปทำร้ายร่างกายของประชาชนโดยที่กฎหมายไม่สามารถคุ้มครองใดๆ ได้ สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดการอพยพย้ายถิ่นอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

เมื่อมีการเคลื่อนย้ายคนกลุ่มนี้เข้ามา มาก นอกเหนือจากสถานการณ์การเข้ามาเป็นแรงงานแล้ว นัยสำคัญของการเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายก็ติดตามมาอย่างยากจะหลีกเลี่ยง ผู้เขียนพบว่า รัฐบาลทหารไทยตื่นตระหนกและลุกขึ้นมาจัดการกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการใช้มุมมองที่เริ่มต้นจากปรากฏการณ์ที่เป็นปัญหา การจัดการกับปัญหาหรือสถานการณ์ดังกล่าวของรัฐบาลไทยวางอยู่บนพื้นฐานที่สำคัญอยู่สองประการ คือ ความต้องการจัดการกับปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองเพื่อแก้ไขปัญหาความมั่นคง และความต้องการแรงงานไร้ฝีมือทดแทนแรงงานไทย ที่ขาดแคลนในภาคการผลิตบางส่วน

ซึ่งในส่วนหลังนี้เอง ก็มีการตั้งคำถามที่สำคัญว่า แรงงานที่นำมาทดแทนนั้นจะต้องเป็นแรงงานราคาถูกด้วยหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อตอบสนองต่อความได้เปรียบในการแข่งขันทางการค้าของผู้ประกอบการในประเทศไทย สิ่งที่สำคัญก็คือ ทั้งสองความต้องการนี้ ก็ได้กลายเป็นแนวคิดสำคัญในการจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา

อย่างไรก็ตาม ภายใต้สถานการณ์ ที่สังคมไทยยังให้ความสำคัญกับวาทกรรมความมั่นคงแห่งชาติที่มุ่งเน้นการจระเข็บเพื่อก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยภายใน นโยบายของรัฐไทยต่อผู้ย้ายถิ่นเองก็มีความไม่ต่อเนื่อง ขลุกลั่นกัน ไม่ไปในทางเดียวกัน และมักจะนิยมใช้นโยบายลดจำนวนผู้ย้ายถิ่นให้เหลือน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ หรือมีนโยบายผลัดกันกลับไปสู่ภูมิลาเนาเมื่อโอกาสเอื้ออำนวย

แต่ขณะเดียวกัน ด้วยสภาพของการเป็นผู้หลบหนีเข้าเมือง อดคิดของสังคมไทยต่อแรงงานข้ามชาติ ประกอบกับแนวคิดในการจัดการของรัฐไทยที่ผ่านมาที่วางอยู่บนฐานแนวคิดเรื่องของความมั่นคงแห่งชาติและเรื่องของการต้องการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานเป็นหลัก ไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ เท่ากับเป็นการเปิดโอกาสให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อสิทธิแรงงานอันเป็นเรื่องพื้นฐานสำคัญในการดำรงชีวิตของแรงงานเหล่านี้และเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะสร้างสังคมให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสงบสุข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ นิคมอุตสาหกรรมบางพลี

นิคมอุตสาหกรรม หมายถึง เขตที่ดินซึ่งจัดสรรไว้สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมเข้าไปอยู่รวมกันอย่างเป็นสัดส่วน ประกอบด้วย พื้นที่อุตสาหกรรม สิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ เช่น ถนน ท่อระบายน้ำ โรงกำจัดน้ำเสียส่วนกลาง ระบบป้องกันน้ำท่วม ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ นอกจากนั้นยังประกอบด้วย บริการอื่นที่จำเป็น อาทิ ที่ทำการ ไปรษณีย์โทรเลข ธนาคาร ศูนย์การค้า ที่พักอาศัยสำหรับคนงาน สถานีบริการน้ำมัน เป็นต้น

ชื่อนิคมอุตสาหกรรม : นิคมอุตสาหกรรมบางพลีปีที่ก่อตั้ง : 2532

ผู้อำนวยการนิคม : นายศรณพงษ์ ชูอาตม์

สถานที่ตั้ง : 136/2 หมู่ 17 ถนนเทพารักษ์ ตำบลบางเสาธง กิ่งอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ 10540

พื้นที่โครงการ

- เนื้อที่ทั้งหมด 1,004 ไร่
- เขตอุตสาหกรรมทั่วไป 793 ไร่
- เขตสำนักงาน 14 ไร่
- พื้นที่สาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก 194 ไร่



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สิทธิประโยชน์

สิทธิประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวกับภาษีอากร ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตประกอบการเสรี (นิคมอุตสาหกรรมบางพลี)

1. ผู้ประกอบอุตสาหกรรม หรือพาณิชยกรรม หรือ การบริการ ทั้งที่เป็นคนไทยและคนต่างด้าว อาจได้รับอนุญาตให้ถือกรรมสิทธิ์ในที่ดินในนิคมอุตสาหกรรมเพื่อประกอบกิจการได้ตามจำนวนเนื้อที่ที่คณะกรรมการ กนอ. เห็นสมควรแม้ว่าจะเกินกำหนดที่จะพึงมีได้ตามกฎหมายอื่น

2. ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม หรือพาณิชยกรรม หรือ การบริการ จะได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวซึ่งเป็นช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการ คู่สมรสและบุคคลซึ่งอยู่ในอุปการะเข้ามาและอยู่ในราชอาณาจักร ตามจำนวน และภายในกำหนดระยะเวลาที่คณะกรรมการ กนอ. เห็นสมควร

3. คนต่างด้าวซึ่งเป็นช่างฝีมือ หรือผู้ชำนาญการซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรตามข้อ 2 จะได้รับอนุญาต ให้ทำงานเฉพาะตำแหน่งที่คณะกรรมการ กนอ. ให้ความเห็นชอบตลอดระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร

4. ผู้ประกอบอุตสาหกรรม หรือพาณิชยกรรม หรือการบริการซึ่งมีภูมิลำเนาออกนอกราชอาณาจักรจะได้รับอนุญาตให้ส่งเงินออกไปนอกราชอาณาจักรเป็นเงินตราต่างประเทศได้ เมื่อเงินนั้นเป็นเงินทุนที่นำเข้ามา เงินปันผลหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินทุนนั้น เงินกู้ต่างประเทศ และเงินที่ผู้ประกอบอุตสาหกรรมหรือพาณิชยกรรม หรือการบริการมีข้อผูกพันกับต่างประเทศ

สิทธิประโยชน์ด้านภาษีอากรและการอำนวยความสะดวกในเขตประกอบการเสรี

1. ได้รับการยกเว้นค่าธรรมเนียมพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน อกรขาเข้า ภาษีมูลค่าเพิ่ม และภาษีสรรพสามิต สำหรับเครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้ รวมทั้งส่วนประกอบของสิ่งดังกล่าวที่จำเป็นต้องใช้ในการผลิตสินค้า หรือเพื่อพาณิชยกรรมและของที่ใช้ในการสร้าง ประกอบ หรือติดตั้งในโรงงานหรืออาคาร สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรที่เกิดขึ้นให้กับเครื่องจักร อุปกรณ์ฯ ไม่ผูกพันความเป็นเจ้าของของผู้ประกอบการ

2. ได้รับการยกเว้นค่าธรรมเนียมพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน อกรขาเข้า ภาษีมูลค่าเพิ่ม และภาษีสรรพสามิต สำหรับของที่นำเข้ามาเพื่อใช้ในการผลิตสินค้า หรือเพื่อพาณิชยกรรม สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรที่เกิดขึ้นให้กับของ ไม่ผูกพันความเป็นเจ้าของของผู้ประกอบการ

3. ได้รับการยกเว้นอากรขาออก ภาษีมูลค่าเพิ่ม และภาษีสรรพสามิต สำหรับวัตถุดิบรวมทั้งผลิตภัณฑ์ส่งพลอยได้ และสิ่งอื่นที่ได้จากการผลิต

4. ได้รับการยกเว้นหรือคืนค่าภาษีอากร สำหรับของที่มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายให้ได้รับยกเว้นหรือคืนค่าภาษีอากร เมื่อได้ส่งออกไปนอกราชอาณาจักร ซึ่งถึงแม้จะมีได้มีการส่งออกไปนอกราชอาณาจักร แต่ได้เป็นการนำเข้าไปในเขตประกอบการเสรี สำหรับเครื่องจักร อุปกรณ์ฯ

และวัตถุดิบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ของที่นำเข้าไปในเขตประกอบการเสรีได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับเขตปลอดอากร

6. ของหรือวัตถุดิบที่นำเข้ามาในประเทศและนำเข้าไปในเขตประกอบการเสรีเพื่อผลิตผสม ประกอบบรรจุ หรือดำเนินการอื่นใดโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งออก ให้ยกเว้นไม่อยู่ภายในบังคับของกฎหมายว่าด้วยการควบคุมการนำเข้า การส่งออก ไปนอกราชอาณาจักร การครอบครอง หรือการใช้ประโยชน์ การควบคุมมาตรฐานหรือคุณภาพ การประทับตราหรือเครื่องหมายใด ๆ แก่ของนั้น แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงกฎหมายว่าด้วยศุลกากร แต่ถ้าของดังกล่าวก่อให้เกิดหรืออาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อความมั่นคง สุขภาพอนามัยของประชาชน หรือสิ่งแวดล้อม ให้รัฐมนตรีออกกฎกระทรวงกำหนดชนิดหรือประเภทของของนั้นมิให้ได้รับยกเว้นตามกฎหมายดังกล่าว

7. การขายผลิตภัณฑ์จากเขตประกอบการเสรีเข้ามาในประเทศสามารถนำราคาวัตถุดิบที่ไม่มีสิทธิคืน หรือยกเว้นอากร หักจากราคาผลิตภัณฑ์ก่อนคำนวณราคาภาษีอากร

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผจญ เฉลิมสาร (2540 : บทคัดย่อ) รายงานการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับกลาง : ศึกษากรณีโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยที่มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง รวมทั้งทั้งข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 240 คน กรอบแนวคิดที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ใช้แนวคิดในการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3 ด้าน คือ สภาพการทำงานภาวะสุขภาพ และความพึงพอใจในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และสถิติวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ คือ ไควร์-สแควร์

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ สภาพการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ภาวะสุขภาพส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี และมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการไปศึกษาดูงานฝึกอบรม และเข้าสัมมนา การสนับสนุนของครอบครัวและความคาดหวังผลจากการทำงาน

พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540:บทคัดย่อ) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยศึกษาระดับความผูกพันและคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านของข้าราชการ สาย ข และ ค มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้แก่ ด้านเอกสารเป็นเอกสารที่ส่งวนไวสำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้าน โอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้าน ภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านการประจักษ์ตน โดยทำการศึกษา เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลา ปฏิบัติงานในหน่วยงาน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันในองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้าน ลักษณะการบริหาร ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านการประจักษ์ตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r = 0.197, 0.224, 0.468, 0.246, 0.377, 0.522$ และ 0.310 ตามลำดับ) ส่วนคุณภาพชีวิต การทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ($r = 0.102$)

สวนิต เชนรัตน์ (2541:บทคัดย่อ) ทำการศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานหญิง ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบคนงานหญิงที่ทำงานกะกับคนงานหญิงที่ทำงานเวลาปกติตามปัจจัยที่ บ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้านหลัก และ 10 มิติย่อย กล่าวคือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน แรก ได้แก่ การ ได้รับการตอบสนองความต้องการคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ซึ่ง ประกอบด้วยมิติย่อย 3 ประการ คือ ความเพียงพอในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงาน สุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งที่พักอาศัยมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน และตอบสนองชีวิตการทำงานที่ดีได้ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่สอง ได้แก่ การได้รับการตอบสนองความต้องการคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจ ซึ่งประกอบด้วยมิติย่อย 3 ประการ คือ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกมีอิสระในการทำงาน รวมทั้งความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและการยอมรับจากสังคมคุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่สาม ได้แก่ การได้รับการตอบสนองความต้องการคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสติปัญญา ซึ่งประกอบด้วยมิติย่อย 4 ประการ คือ การมีโอกาสด้านการศึกษาและอบรมพัฒนาตนเองการมีโอกาสด้านก้าวหน้าในอาชีพ การประสบความสำเร็จในการทำงานรวมทั้งการมีโอกาสด้านและพัฒนาตนเองด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ผลการวิจัย ปรากฏว่าในภาพรวม คนงานหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายอยู่ในระดับที่สูงกว่าด้านจิตใจ และด้านสติปัญญา โดยที่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจและด้านสติปัญญาไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนในด้านมิติย่อยปรากฏว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่แตกต่างกันบ้างในบางมิติเท่านั้น โดยพบว่าคนงานหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีในเรื่องการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงานที่เพียงพอ และรู้สึกมีอิสระในการทำงาน รวมถึงการมีโอกาสด้านก้าวหน้าในอาชีพ

พิรพงษ์ คูสินธุ์ (2543:บทคัดย่อ)งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาถึงสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในจังหวัดราชบุรี ในช่วงเวลาระหว่าง พ.ศ. 2541-2542 ในกิจการที่

ได้รับการผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าได้ตาม มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 สิงหาคม เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2542 ระเบียบวิธีการวิจัยที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ วิธีการวิจัยในเชิงเอกสาร โดยการศึกษาเอกสารของทางราชการ หนังสือ บทความ ผลงานวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า และวิธีการ วิจัยในเชิงสำรวจ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเจ้าของกิจการ 11 แห่ง ใน 8 กิจการ ซึ่งประกอบด้วย กิจการ สวนผักผลไม้ ไร่อ้อย เลี้ยงหมู เหมืองแร่และเหมืองหิน โรงสีข้าว โรงงานทำอิฐ โรงงานทำโอ่งและ งานก่อสร้าง และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจำนวน 10 คน ผู้วิจัยได้ตั้งประเด็นเกี่ยวกับสาเหตุที่นายจ้างยังคงต้องจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไว้ 10 ประเด็น คือ 1) ต้นทุนที่ต่ำกว่าในด้านค่าจ้าง 2) การที่สามารถจัดหาแรงงานพม่าได้ง่าย 3) ความขยันอดทนในการทำงานของแรงงานพม่า 4) การขาดแคลนแรงงานไทย 5) เหตุผลด้านมนุษยธรรม (6.) ความยากง่ายในการปกครองแรงงานพม่า 7) ค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่าในด้านสวัสดิการ 8) ความซื่อสัตย์ของแรงงานพม่า 9) อุปนิสัยของแรงงานพม่า 10) การบังคับใช้กฎหมายข้อบังคับของภาครัฐ ผลการศึกษาพบว่าประเด็นที่เป็นสาเหตุสำคัญในการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในจังหวัดราชบุรีมี 3 ประเด็น เรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้คือ 1. ต้นทุนในด้านค่าจ้างแรงงานพม่าถูกกว่าการจ้างแรงงานคนไทย 2. การที่สามารถจัดหาแรงงานพม่าได้ง่ายและเหตุผลด้านมนุษยธรรม 3. การขาดแคลนแรงงานไทยและความขยันอดทนของแรงงานพม่า

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543:บทคัดย่อ) ทำการศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินที่มีตำแหน่งงานรายได้ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ไม่มี ความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินที่มีตำแหน่งงานและรายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .516

สมใจ ฉัตรไทย (2543:บทคัดย่อ) ทำการศึกษา “คุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้าง” พบว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แรงงานก่อสร้างมีคุณภาพชีวิต โดยทั่วไปดีตามสภาพความเป็นจริงในด้านต่างๆ คือ ด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ส่วนที่ควรปรับปรุง คือ การได้รับการตรวจเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น ส่วนคุณภาพชีวิตด้านการทำงานของแรงงานก่อสร้างที่ดี คือ ด้านค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความเสมอภาคในการทำงาน จำนวนชั่วโมงในการทำงาน และความพึงพอใจในงานที่ตนทำ ส่วนที่ยังต้องปรับปรุงคือสภาพความปลอดภัยในการทำงาน ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่มีเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลอย่างเหมาะสม ไม่มีการตรวจสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ไม่มีการจัดระบบการป้องกันอันตรายในการทำงาน แรงงานก่อสร้างส่วนใหญ่ไม่รู้ว่ากฎหมายคุ้มครองความปลอดภัยจากการทำงาน และต้องทำงานโดยไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้างพบว่า ขนาดของสถานประกอบการ ระยะเวลาในการย้ายถิ่นและรายได้ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

เกศริน มนูญผล (2544 : บทคัดย่อ) นิสิตปริญญาเอก สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสมรรถภาพด้านการจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับท้องถิ่น โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสร้างความรู้ด้วยตนเอง ได้ฝึกปฏิบัติจริง และเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรมี 4 ขั้นตอนคือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เพื่อใช้วางแผนในการสร้างหลักสูตร 2) การสร้างหลักสูตร โดยนำข้อมูลพื้นฐานมาร่างหลักสูตรและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน 3) การทดลองใช้หลักสูตร ไปใช้ฝึกอบรมครูกลุ่มสนใจ จำนวน 35 คน ระยะเวลา 3 เดือน มีภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ผลการทดลองพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมให้ความสนใจ มุ่งมั่น พยายามในการปฏิบัติการจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์ทุกขั้นตอน ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนสามารถจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์ได้สำเร็จ ได้หนังสือเสริมประสบการณ์ คนละ 1-4 เล่ม รวมทั้งสิ้นจำนวน 68 เล่มและ 4) การประเมินหลักสูตร ทั้งในแง่บริบท ตัวบ่งชี้ กระบวนการ และผลผลิตผลการประเมินพบว่า หลักสูตรนี้สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนผลการสอบวัดความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมพบว่า ผลสัมฤทธิ์หลังฝึกอบรมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

สุขชัย สิทธิปาน (2546:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศของ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่าเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางทุก ๆ ด้าน และเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ ต่างกัน ยกเว้นระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และเมื่อพิจารณารายละเอียดแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นงลักษณ์ นิมปี (2547: บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ และระดับความพึงพอใจในการทำงาน ศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การ เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศกับความพอใจในการทำงาน ของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กลุ่มบุคลากรตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ และพนักงาน จำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเรื่องบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า บรรยากาศองค์การยังไม่ค่อยเอื้ออำนวยต่อการทำงาน สำหรับความพึงพอใจในการทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางแต่แนวโน้มความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำในระดับสูง และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นพรัตน์ รุจนกานต์ (2547: บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ ประการแรก เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการผู้โดยสาร ในฝ่ายการโดยสารของบริษัท ไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส เซส จำกัด ประการที่สอง เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานตามปัจจัยส่วนบุคคลและประการสุดท้ายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 177 คนซึ่งสุ่มมาจากพนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการโดยสารของบริษัทไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส เซส จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test (One-way ANOVA) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า ในภาพรวมของ พนักงานบริการผู้โดยสาร ในฝ่ายการโดยสารของบริษัทไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส เซส จำกัดมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ในขณะที่ เพศ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน อีกทั้งพบว่า บรรยากาศองค์การทั้ง 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ ขนาดและโครงสร้างองค์การ แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์การ และการติดต่อสื่อสารนั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภัทรพล เจริญเกาะ (2547:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพาณิชยการธนบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพาณิชยการธนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อาจารย์วิทยาลัยพาณิชยการธนบุรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก 5 ด้าน คือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีของการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของอาจารย์และประชาธิปไตยในองค์การตามลำดับ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของอาจารย์ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ

อารี สังข์ศิลป์ชัย (2547:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมสูงมากเกือบทุกด้าน มีเพียงด้านเดียวคือ การได้รับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่สังกัดอยู่ พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันยกเว้นด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม เมื่อวิเคราะห์แบบจำแนกเป็นรายกลุ่ม พบว่าครูที่สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน ยกเว้นกลุ่มครูโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

เปรมจิตร คล้ายเพชร (2548: บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเรื่องการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันต่อองค์การ 2) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ และ 4) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว โดยใช้ในการสุ่มตัวอย่างง่ายในการกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการของยามานะ ได้จำนวน 101 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติ ด้านการแบ่งปัน และความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง 2) ข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งและหน่วยงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน และ ข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติงาน อายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน 3) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านแบ่งปันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ ($r = .224$) ด้านบรรทัดฐาน ($r = .227$) และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ($r = .218$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ($r = .433$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

จิรพล ภูมิภักดี (2548:บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่องความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการการจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี และศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรีที่มีแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 343 ราย และนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ และการอภิปรายผลการศึกษา จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรีที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวชาวพม่าตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป โดยมีปัจจัยทางด้านค่าจ้าง ความขาดแคลนแรงงาน ความอดทนในการทำงาน และสวัสดิการในการทำงาน มาเป็นตัวกำหนดความต้องการการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ โดยกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านค่าจ้าง ซึ่งจากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวมียกค่าแรงสูงกว่าเมื่อเทียบกับค่าแรงงานคนไทย ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวมาก ส่วนปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งจากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวหาง่าย สามารถทดแทนแรงงานคนไทยที่ขาดแคลนได้ ส่วนปัจจัยด้านความอดทนในการทำงานซึ่งจากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวมีความขยันและอดทนในการทำงานที่หนัก สกปรก ทำงานบางประเภทที่คนไทยไม่นิยมทำ ส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องขอสวัสดิการมากเหมือนแรงงานไทย และพอใจกับสิ่งที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างจัดหาให้ มีการดูแลเหมือนแรงงานไทย จากการทดสอบสมมติฐานเรื่องค่าจ้างที่จ่ายให้กับแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ซึ่งพบว่าผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรีส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเรื่องของค่าจ้างเป็นอย่างมากในการกำหนดความต้องการการจ้างแรงงานต่างด้าว ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี ในหัวข้อประเด็นด้านวิธีการต่อทะเบียน ความรับผิดชอบต่อลูกจ้างของนายจ้างและการรบกวนของเจ้าหน้าที่ จากความคิดเห็นของผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญประเด็นด้านวิธีการต่อทะเบียนที่ควรมีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่อง 1) ขั้นตอนการต่อทะเบียนที่ยุ่งยากซับซ้อนให้ลดลง สะดวก รวดเร็ว 2) การประชาสัมพันธ์ที่ต่อเนื่อง และชัดเจนกว่านี้ 3) การจัดหาแรงงานต่างด้าวโดยรัฐบาล 4) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มสูงขึ้นให้ลดลง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5) การยืดอายุหรือผ่อนผันแรงงานต่างด้าวออกไป

ภุชณิศา เมธราชธรรมสาร (2549 : บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักบินจำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไค-สแควร์ แกมมา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า นักบินบริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ยกเว้นคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ประสิทธิภาพและตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด ส่วนขนาดและโครงสร้างองค์การแบบความเป็นผู้นำและเป้าหมายองค์การ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด

ภณิการ์ เพชรเขียว (2549: บทคัดย่อ) งานวิจัยชิ้นนี้ศึกษากระบวนการย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า เชื้อสายมอญในบริเวณสวนยาง จ.สุราษฎร์ธานี และศึกษาถึงวิถีการดำรงชีวิตที่ตามมาจากการย้ายถิ่น การปรับตัวในมิติต่างๆ ทั้งสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วม ผลการศึกษาพบว่าคนมอญย้ายถิ่นฐานเข้ามาในไทยจากปัจจัยผลักดันจากสภาพความเป็นอยู่ที่แร้นแค้น และภาวะสงครามในประเทศพม่า ขณะที่ประเทศไทยมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมากกว่า และบางคนมีญาติพี่น้องอาศัยอยู่ในเมืองไทย เมื่อคนมอญเข้ามาทำงานในสวนยางแล้ว จะมีการปรับตัวในหลายมิติทั้งสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรม จากการศึกษาพบว่าคนมอญสามารถปรับตัวด้านเศรษฐกิจ ได้เป็นอย่างดี มีเงินเหลือส่งกลับไปประเทศพม่า ส่วนการปรับตัวทางสังคมนั้นผู้วิจัยพบว่า คนมอญไม่จำเป็นต้องปรับตัวด้านนี้มาก เพราะในพื้นที่ที่มีคนมอญอยู่เป็นจำนวนมาก การปฏิสัมพันธ์กับคนไทยมีไม่มาก ส่วนเรื่องวัฒนธรรม คนมอญจะปรับตัวด้านการใช้ภาษาเพื่อสื่อสารกับคนไทย แต่ก็ใช้เวลานานกว่าการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านอื่น เช่น การแต่งกายและอาหารการกิน

พิมล ชุตติพงษ์นาวิน (2549 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เค เอ็ม เอฟ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เค เอ็ม เอฟ จำกัด โดยศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เค เอ็ม เอฟ จำกัด จำนวน 157 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(๕) ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เค เอ็ม เอฟ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.50$) โดยระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ หมวด 1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมวด 3 การพัฒนาความสามารถบุคลากร หมวด 6 สิทธิถูกจ้างและธรรมเนียมองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง หมวด 2 สภาพแวดล้อมมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมวด 4 ความก้าวหน้าและมั่นคง หมวด 5 การบูรณาการทางสังคม หมวด 7 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว หมวด 8 ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง โดยผู้ศึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพื่อส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ควรมีการปรับปรุงในเรื่องของผลตอบแทนกำหนดนโยบายขององค์กรด้านสวัสดิการให้ชัดเจนซึ่งอาจให้ในรูปแบบของสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่และบรรลุถึงสิ่งสูงใจที่คาดหวัง

กนกอร ศรีโนเรศน์ (2550: บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) และเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) จำนวน 135 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน t - test และ One - way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ ด้านจังหวะชีวิต รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยในด้านจังหวะชีวิต ปริมาณงานที่พนักงานรับผิดชอบมีปริมาณงานที่เหมาะสมและเพียงพอ ในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน ในด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พนักงานและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) พบว่า อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และรายได้ต่อเดือน ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ณัฐภรณ์ อภิโชคพิณีพิฐ (2550: บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลักษณะส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานและ 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทไทยตามูซิเคิลจำกัดจำนวน 296 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ชุด ได้แก่ ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับพนักงาน ประกอบด้วย 3 ส่วนคือแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลคุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ชุดที่ 2 เป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สำหรับหัวหน้างานเป็นผู้ประเมินสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

วรุฒิ แก้วทองใหญ่ (2550: บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ค่า t - test และ One - way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รองลงมาคือ ด้านจังหวะชีวิตและด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พนักงานมีความคิดเห็นว่า ในบริเวณที่ทำงานมีความสะอาดแสงสว่างเพียงพออากาศถ่ายเทสะดวก เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ในด้านจังหวะชีวิต พนักงานมีความคิดเห็นว่า การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต และในด้านสิทธิส่วนบุคคล พนักงานมีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงานและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05

ชนกันต์ เหมือนทัพ (2551: บทคัดย่อ) วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน โดยสุ่มอย่างง่าย และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคร้สแควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตโดยรวมในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนประสพการณ์การทำงาน และเงินเดือนประจำ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

3) ปัจจัยบรรยากาศองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) 4) บรรยากาศองค์การทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ขนาดและโครงสร้างขององค์การ (X_1) ความซับซ้อนของระบบ (X_2) แบบความเป็นผู้นำ (X_3) เป้าหมายขององค์การ (X_4) การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (X_5) สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสามารถพยากรณ์ได้เท่ากับ 49.60 เปอร์เซนต์ ดังสมการ

$$\hat{Y} = 3.669 + 1.698(X_1) + 1.352(X_2) + 1.190(X_3) + 1.177(X_4) + .775(X_5)$$

เพียงใจ สุภาวรี (2552: บทคัดย่อ) การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ โดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้างาน จำนวน 387 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งตามโควตาของแต่ละระดับตำแหน่งงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า T-test ค่า F-test เปรียบเทียบรายคู่ ใช้วิธีทดสอบแบบ (LSD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยด้านส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับ ม6/ปวช. มีรายได้ต่อเดือน 5,001- 10,000 บาท มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ (D1-D6) และประสพการณ์การทำงานระยะ 1-3 ปี มากที่สุด

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง เรียงดังนี้ อันดับแรกคือ ด้านความสมดุลในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กรหรือการทำงานร่วมกัน ด้านพัฒนาความสามารถ ด้านธรรมณูญในองค์กร ด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม แบ่งเป็น 4 มิติ พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงดังนี้ ด้านสุขภาวะทางกาย ด้านสุขภาวะทางสังคมด้านสุขภาวะทางจิตใจ และด้านสุขภาวะทางจิตใจ

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านส่วนบุคคลส่งผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมมากที่สุดคือ ด้านประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานด้านสัมพันธภาพในองค์กรหรือการทำงานร่วมกันองค์กร ด้านธรรมเนียมในองค์กรและด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน รองลงมาคือ ด้านเพศแตกต่างกันส่งผลต่อระดับ

รู้ทิวา อินตะใจ (2553: บทคัดย่อ) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน)

2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) ทำการศึกษาโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ จำนวน 242 คน และใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Spearman 's rho และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Point Biserial สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท อยู่ในระดับพนักงาน และอายุงานระหว่าง 1 – 5 ปี

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ ได้ผลการสำเร็จอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) ได้แก่ อายุ ระดับรายได้ อายุงาน ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และความพึงพอใจด้านสถานที่ทำงาน

สุนทร นามโคตรศรี(2553: บทคัดย่อ)การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำชะโนด จังหวัดนครราชสีมา ” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตำบลขุนทด จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.951 ในการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตทั้งหมด 8 ด้านคือ ด้านประ โยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบด้วย T-Test F –Test และ ANOVA

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.002 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประ โยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้น ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อัชมาพร คงแจ้ง (2553:บทคัดย่อ) การค้นคว้าอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของกิจการแพปลา ในจังหวัดสมุทรสาคร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 93 ราย ซึ่งเป็นเจ้าของกิจการแพปลา ในจังหวัดสมุทรสาคร สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ผู้ประกอบการส่วนใหญ่จะก่อตั้งกิจการแบบเป็นเจ้าของคนเดียว โดยมีระยะเวลาการก่อตั้งกิจการประมาณ 4-6 ปี มีจำนวนแรงงานทั้งหมดไม่เกิน 100 คน มีวันและเวลาทำงานคือ วันจันทร์-วันเสาร์ เวลา 8.00-17.00 น. มีวันหยุดให้เฉพาะบางประเพณีที่สำคัญ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ มีวิธีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน ส่วนใหญ่นายจ้างจะไม่มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก หรือประโยชน์อื่น ๆ ให้กับแรงงาน นายจ้างส่วนใหญ่จะให้แรงงานเข้ารับการตรวจสุขภาพก่อนเข้าทำงานตามนโยบายของรัฐบาล และแรงงานจะเป็นสัญญาติพมา โดยส่วนใหญ่นายจ้างจะมีแรงงานถูกต้องตามกฎหมาย และนายจ้างส่วนใหญ่จะไม่เลิกจ้างแรงงานต่างด้าวถ้าหากไม่มีการกระทำผิดร้ายแรงสำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านข้อบังคับและบทลงโทษที่รุนแรงทำให้นายจ้างต้องจ้างแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านด้านคุณลักษณะของแรงงานมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย คือ นายจ้างควรให้ความสำคัญกับการตรวจสอบสุขภาพของแรงงานต่างด้าว โดยมีการนำแรงงานต่างด้าวไปตรวจสอบสุขภาพตามที่รัฐบาลกำหนด เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดโรคติดต่อ ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และการขึ้นทะเบียนแรงงาน

ชุด นกอยู่ (2554: บทคัดย่อ) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุในช่วงไม่เกิน 30 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีระยะเวลาการทำงานในบริษัทปัจจุบัน 2-10 ปี เคยทำงานบริษัทอื่นมาก่อน มีระยะเวลาในการทำงานในบริษัทอื่น 0-4 ปี มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 0-4 คน และไม่มีโอกาสเข้าฝึกอบรม / ดูงาน / สัมมนา ระดับความคาดหวังจากสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน พบว่า พนักงานมีความคาดหวังจากสิ่งที่ได้รับจากการทำงานระดับปานกลาง ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับปานกลาง และระดับของการสนับสนุนของครอบครัว พบว่าพนักงานมีการสนับสนุนของครอบครัวระดับปานกลางระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนหรือรายได้ พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนหรือรายได้ระดับปานกลาง

สุชาติ วงศ์ชนะบุรณ์ (2554 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกำแพงเพชร 2) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกำแพงเพชร 3) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกำแพงเพชร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 274 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้เชี่ยวชาญ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำมาตรฐานการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านการปฏิบัติงานในสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2. ความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3. แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกำแพงเพชร ได้แนวทางที่สำคัญในแต่ละด้าน มีดังนี้ 3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน วัตถุประสงค์ได้เป็นรูปธรรม ไม่ใช้ความรู้สึกในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 3.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ได้แก่ หน่วยงานส่งเสริมการตรวจสุขภาพประจำปี แก่พนักงานจ้าง 3.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ได้แก่ เปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ความถนัดแต่ละบุคคล 3.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้แก่ ผู้บริหารดูผลงานจากการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่เป็นที่ประจักษ์เพื่อนำไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง 3.5 ด้านบูรณาการทางสังคม ได้แก่ สร้างสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย โดยอาศัยความเข้าใจ หรือการตกลงร่วมกัน มีการรวบรวมกำลังความคิด วิธีการ เทคนิค และระดมทรัพยากรมาสนับสนุนงานร่วมกัน เป็นการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันเต็มใจที่จะทำงานร่วมกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อไปสู่เป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่ง 3.6 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชายึดหลักคุณธรรมในการบริหารงาน ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ 3.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานคำนึงถึงเวลานอกราชการสำหรับการทำงานนอกเวลาและการทำกิจกรรมนอกราชการเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อครอบครัวจนเกินไป 3.8 ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ได้แก่ ปฏิบัติงานในสังคม ชุมชนและท้องถิ่นอย่างเต็มความรู้ ความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายหรือคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน

สุมินทร เบ้าธรรม (2554: บทคัดย่อ) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร 3) ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และบุคลากรใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 4) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการรับรู้ถึง

การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจของบุคลากรในสังกัดของทั้ง 2 แห่ง โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือวิจัย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 681 คน โดยใช้การวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณในการทดสอบสมมติฐานผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุน จากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน 2) การรับรู้ถึงการได้รับการ สนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร 3) ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน โดยสมัครใจ ส่วนความพึงพอใจในการ ทำงานเฉพาะกลุ่มตัวอย่างของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีความสัมพันธ์ ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน โดยสมัครใจ และ 4) การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุน จากองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน โดยสมัครใจของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 แห่งนั้น มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Chandranshu Sinha (2012: บทคัดย่อ) การศึกษาปัจจัยของคุณภาพชีวิตของการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานภายในองค์กร การศึกษาได้ใช้ลูกจ้าง 100 คน ในตำแหน่งผู้จัดการ ระดับกลางในแผนกต่าง ๆ ขององค์กร การทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถาม คือ 0.862 และ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน คือ 0.924 ($P < 0.001$) การวิเคราะห์ปัจจัยของส่วนประกอบ “คุณภาพชีวิตของการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน” ได้นำเอา 3 ปัจจัยด้านการจัดการด้านต่าง ๆ 3 ปัจจัย คือ “ความสัมพันธ์ การวางแผนงานในการดำรงชีวิต” “การวางแผนอนาคตและความเป็นมือ อาชีพ” และ “การกำหนดตนเองและการปรับตัวเกี่ยวกับระบบ” ผลลัพธ์บ่งชี้ออกมาว่า ปัจจัยเหล่านี้ มีบทบาทที่สำคัญที่จะทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจเป็นอย่างยิ่ง และผู้จัดการในระดับกลางมี ลักษณะที่แตกต่างกันคือประเมินค่าไว้สูง และใช้สำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีอย่างเดียว และไม่สามารถเลียนแบบกันได้ในการทำงาน ภายในสังคมและเทคนิคในที่ทำงาน

เสกสรร อรรถกุล (2556: บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเมทเทิลคอม จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานทุกระดับ จำนวน 163 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยแบบ มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่ และ โอกาสก้าวหน้า ส่วนปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นด้านที่มี ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยครั้งนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แรงงานชาวพม่าที่เข้ามาทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้เป็นแรงงานชาวพม่าที่เข้ามาทำงานเขตนิคมในอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่ยอมรับได้ว่าเพียงพอที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร ได้นั้น ผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2538) คือ

$$n = \frac{P(1-P)(Z)^2}{e^2} \quad (3.1)$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

P = สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยจะสุ่ม

Z = ระดับความมั่นใจที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดย $Z = 1.96$ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (ระดับ .05)

$e =$ ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้

กำหนดไว้ที่ร้อยละ 5

จากการคำนวณตามสูตร ผู้วิจัยกำหนดให้สัดส่วนของประชากรเท่ากับ 0.45 ต้องการระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ 5% เมื่อแทนค่าในสูตร

$$n = 0.45(1-0.45)(1.96)^2/0.05^2$$

ได้ค่าขนาดตัวอย่าง คือ 380 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จากประชากรศึกษา

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน ประเภทอุตสาหกรรมที่ทำงาน ในบริษัท 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีทั้งหมด 25 ข้อ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การสื่อสาร
2. แรงจูงใจในการทำงาน
3. บรรยากาศองค์การ
4. การสนับสนุนจากองค์การ
5. การฝึกอบรมและการพัฒนา

ลักษณะของแบบสอบถามส่วนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's rating scale จำนวน 5 ค่า ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงาน แบบสอบถามมี 30 ข้อ มีทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 4.ความก้าวหน้าและความมั่นคง
- 5.การบูรณาการทางสังคม
- 6.จังหวะชีวิตโดยรวม

ลักษณะของแบบสอบถามส่วนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's rating scale จำนวน 5 ค่า ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กำหนดประเด็นและขอบข่ายของคำถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง แล้วนำเสนออาจารย์ผู้ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อขอความคิดเห็นในการพิจารณาถึงความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบที่ถูกต้องและขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องเพื่อความเหมาะสมของแบบสอบถามในการวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

| รายชื่อ | ตำแหน่ง | สถานที่ปฏิบัติงาน |
|--------------------|----------------------|--|
| ดร.พยัคฆ์ วุฒิรงค์ | ผู้จัดการฝ่ายการตลาด | บริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้างจำกัด |
| คุณสุพจน์ ปานเจริญ | รองผู้จัดการ โรงงาน | บริษัท ไทเพ็งวาล์วเมนูเฟลจอร์ริง จำกัด |
| คุณวัฒนา จันทรงาม | หัวหน้าฝ่ายบุคคล | บริษัท ไทเพ็งวาล์วเมนูเฟลจอร์ริง จำกัด |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมอีกครั้งเพื่อแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสมแล้วจัดพิมพ์

7. การหาความเที่ยงตรง (Validity) แบบสอบถามที่ถูกสร้างขึ้นนี้ จะตรวจสอบหาความเที่ยงตรงโดยการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และตรวจสอบอีกครั้งโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาและความยาวที่เหมาะสม

8. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้วิธีของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้ เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” (α) มีสูตรในการหาความเชื่อมั่นวิธีนี้คือ (ยุทธ ไถยวรรณ, 2553)

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\} \quad (3.2)$$

α แทน ค่าความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach Alpha Coefficient ที่คำนวณได้ แสดงตารางที่ 3.2 และ 3.3

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

| ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน | ค่าความเชื่อมั่น |
|---------------------------------------|------------------|
| การสื่อสาร | 0.835 |
| แรงจูงใจในการทำงาน | 0.666 |
| บรรยากาศองค์การ | 0.666 |
| การสนับสนุนจากองค์การ | 0.832 |
| การฝึกอบรมและการพัฒนา | 0.929 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ค่าความเชื่อมั่น |
|---|------------------|
| ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ | 0.668 |
| สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 0.857 |
| การมีโอกาสด้านการพัฒนาความสามารถ | 0.918 |
| ความก้าวหน้าและความมั่นคง | 0.918 |
| การบูรณาการทางสังคม | 0.766 |
| จังหวะชีวิตโดยรวม | 0.860 |
| คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของแรงงานชาวพม่าโดยรวม | 0.955 |

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามแรงงานชาวพม่าที่เข้ามาทำงานเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 380 คน ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นแบบสอบถามมีดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพและ ไปแจกให้แรงงานชาวพม่าที่เข้ามาทำงานเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 380 คน โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

2. หลังจากได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์และนำมาใช้ประโยชน์ได้

3. นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปวิเคราะห์ผล

3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารสัมมนา สถิติในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบของเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับมา เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ เพื่อหาระดับการสื่อสาร แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์กร การสนับสนุนจากองค์กร และการฝึกอบรมและการพัฒนา โดยค่าสถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลคือค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

ดังนั้น ในการแบ่งระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน การสื่อสาร แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์กร การสนับสนุนจากองค์กร และการฝึกอบรมและการพัฒนา สามารถจำแนกได้ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

| ค่าเฉลี่ย | ระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน |
|---------------|--|
| 1.000 – 1.500 | น้อยที่สุด |
| 1.501 – 2.500 | น้อย |
| 2.501 – 3.500 | ปานกลาง |
| 3.501 – 4.500 | มาก |
| 4.501 – 5.000 | มากที่สุด |

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000-0.999 หมายถึง ระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.000 ขึ้นไป หมายถึง ระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก

ดังนั้น ในการแบ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคง การบูรณาการทางสังคม จังหวะชีวิตโดยรวม สามารถจำแนกได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ค่าเฉลี่ย | ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน |
|---------------|----------------------------|
| 1.000 – 1.500 | ไม่ดี |
| 1.501 – 2.500 | ค่อนข้างดี |
| 2.501 – 3.500 | ปานกลาง |
| 3.501 – 4.500 | ค่อนข้างดี |
| 4.501 – 5.000 | ดีมาก |

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000-0.999 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.000 ขึ้นไป หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก

การทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

| สมมติฐานการวิจัย | สถิติที่ใช้ในการทดสอบ |
|--|----------------------------|
| สมมติฐานที่ 1 การสื่อสาร แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากองค์การ และการฝึกอบรมและการพัฒนามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ | Multiple Linear Regression |
| สมมติฐานที่ 2 การสื่อสาร แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากองค์การ และการฝึกอบรมและการพัฒนามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | Multiple Linear Regression |
| สมมติฐานที่ 3 การสื่อสาร แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากองค์การ และการฝึกอบรมและการพัฒนามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ | Multiple Linear Regression |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

| สมมติฐานการวิจัย | สถิติที่ใช้ในการทดสอบ |
|---|----------------------------|
| สมมติฐานที่ 4 การสื่อสาร แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากองค์การ และการฝึกอบรมและการพัฒนามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง | Multiple Linear Regression |
| สมมติฐานที่ 5 การสื่อสาร แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากองค์การ และการฝึกอบรมและการพัฒนามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม | Multiple Linear Regression |
| สมมติฐานที่ 6 การสื่อสาร แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากองค์การ และการฝึกอบรมและการพัฒนามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจังหวะชีวิตโดยรวม | Multiple Linear Regression |
| สมมติฐานที่ 7 การสื่อสาร แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากองค์การ และการฝึกอบรมและการพัฒนามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวพม่าโดยรวม | Multiple Linear Regression |

3. นำข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดแสดงข้อเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการให้มีการปรับปรุงเพื่อเป็นประโยชน์ในการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มารายงานผล โดยผู้วิจัยจะรายงานแบบเชิงพรรณนา

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษาได้แก่

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงานในประเทศไทย และประเภทอุตสาหกรรมที่ทำงาน ในส่วนที่ 1 ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลของแต่ละข้อ}}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.3)$$

จำนวนรวมทั้งหมด

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยใช้สูตรดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543)

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n} \quad (3.4)$$

X คือ คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

X_i คือ ผลรวมของค่าต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง

n คือ ขนาดตัวอย่าง

3.6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้สรุปถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนดังนี้

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

เป็นการศึกษาผลของตัวแปรอิสระ (Independent Variable) หลายตัวแปรพร้อมกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) อย่างไรบ้าง ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเรียกว่า ตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เขียนได้เป็น

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \epsilon_i \quad (3.5)$$

เมื่อ Y_i = ค่าที่สังเกตที่ i ของตัวแปรตามของประชากร เมื่อ $i=1,2,\dots,n$

X_{ji} = ค่าที่สังเกตที่ j ของตัวแปรอิสระที่ j เมื่อ $j=1,2,\dots,k$

β_0 = ค่าที่ตัดแกน Y ของสมการเส้นตรง (เมื่อ X_j ทุกค่าเป็น 0)

β_j = ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน

(Partial Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระที่ j

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ε_i = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ i

K = จำนวนตัวแปรอิสระ

N = ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

ข้อสมมติ (Assumption) ของการวิเคราะห์การถดถอย

1. ε_i มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) โดยมีค่าคาดหวัง (Expected Value) เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่ $\varepsilon_i \sim \text{NID} (0, \sigma^2)$

2. ε_i และ ε_j เป็นอิสระต่อกันสำหรับ $i \neq j$ โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือ โดย

3. X_i และ X_j มีความเป็นอิสระต่อกัน

กำหนดค่าต่าง ๆ ดังนี้

สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ค่าประมาณค่า Y_i ที่กำหนดได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการเรียกว่า สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยสมการเป็นดังนี้

$$Y_i = b_0 + b_1X_{i1} + b_2X_{i2} + \dots + b_kX_{ik} \quad (3.6)$$

โดยที่ i เป็นค่าประมาณของ และ $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$ เป็นค่าประมาณของ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ ตามลำดับ ในการหาตัวประมาณ $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$ ของ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ จะหาได้โดยใช้วิธี Least Squares Method

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือ จะได้สูตรการประมาณค่าดังนี้

$$b = (X'X)^{-1} X'Y \quad (3.7)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ

$$Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \vdots \\ Y_n \end{bmatrix}, X = \begin{bmatrix} 1 & X_{11} & X_{12} & \dots & X_{1k} \\ 1 & X_{21} & X_{22} & \dots & X_{2k} \\ 1 & " & " & \dots & X_{12} \\ 1 & " & " & \dots & X_{12} \\ 1 & " & " & \dots & X_{12} \\ 1 & X_{1n} & X_{2n} & \dots & X_{kn} \end{bmatrix}, b = \begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ \vdots \\ b_k \end{bmatrix}$$

การทดสอบสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ในการทดสอบสมการความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เพื่อทดสอบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกันมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกแบบทางเดียว โดยมีสมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

$$H_1: \text{อย่างน้อยมี } \beta_j \text{ อย่างน้อย 1 ค่า } \neq 0, \text{ เมื่อ } j = 1, 2, 3, \dots, k$$

เมื่อ β_j เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) โดยมีสูตรที่ใช้ในการคำนวณ คือ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546)

$$F = \frac{(b'X'Y - ny^2) / k}{(Y'Y - b'X'Y) / (n-k-1)} \quad (3.8)$$

เมื่อ k คือ จำนวนตัวแปรอิสระ

n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

\bar{Y} คือ ค่าเฉลี่ย

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้าค่า F ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ เมื่อเปรียบเทียบกับค่า F ที่ได้จากตารางที่ $df = k, (n - k - 1)$ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 และ 0.01 หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้มีค่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สวจนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มากกว่า หรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 นั้น คือ ยอมรับว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีอิทธิพลต่อ ตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นที่ระดับนัยสำคัญ α

ถ้าค่า F ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับ ค่า F ที่ได้จาก ตารางที่ $df = k, (n - k - 1)$ หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณมีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั้น คือ ยอมรับว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หากผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial regression coefficient) แต่ละค่า โดยมีสมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สมมติฐาน

$$H_0 : \beta_j = 0$$

$$H_1 : \beta_j \neq 0$$

สถิติที่ทดสอบ

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{S_{b_j}}$$

(3.9)

เมื่อ S_{b_j} หาได้จากการถดถอยที่สองของ $\text{Var}(b_j)$ ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\text{Var}(b_j) = \sigma^2 (X'X)^{-1}$$

(3.10)

เมื่อ σ^2 คือค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนซึ่งประมาณได้จากสูตร

$$\sigma^2 = (Y'Y - b'X'Y) / (n - k - 1)$$

(3.11)

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

เปรียบเทียบค่า t ที่ได้จากการคำนวณกับค่า t ที่ได้จากตารางที่ $df = n - k - 1$ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า $t_{\alpha/2}$ จากตารางที่ $df = n - k - 1$ หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ β จะยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 แสดงว่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ j มีค่าเป็นศูนย์ ($\beta_j = 0$) นั้น คือ ตัวแปร X_j ไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปร Y เป็นเส้นตรง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า $t_{\alpha/2}$ จากตารางที่ $df = n - k - 1$ หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่า β จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ j ไม่มีค่าเป็นศูนย์ ($\beta_j \neq 0$) นั่นคือ ตัวแปรตาม X_j มีอิทธิพลต่อตัวแปร Y เป็นเส้นตรง

การแปลความหมาย

เมื่อผลการทดสอบพบว่า b_j มีนัยสำคัญ (ปฏิเสธ H_0) หมายความว่าเมื่อ X_j เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย Y จะเปลี่ยนแปลงไป b_j หน่วย เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่น ๆ คงที่

Coefficient of Determination, R^2

ในการใช้สมการไปพยากรณ์ค่า Y ค่า R^2 บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์โดยบอกให้ทราบถึงสัดส่วนหรือร้อยละความแปรปรวนของ Y ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ซึ่งสามารถคำนวณได้จากสูตร

$$R^2 = \frac{b'X'Y - n\bar{Y}^2}{Y'Y - n\bar{Y}^2} \times 100, 0 \leq R^2 \leq 1 \quad (3.12)$$

โดยการศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

Y = คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การมีโอกาสด้านการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้า และความมั่นคง การบูรณาการทางสังคม จังหวะชีวิตโดยรวม

k = จำนวนตัวแปรอิสระเท่ากับ 5 ตัว

n = ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 380 คน

X_1 = การสื่อสาร

X_2 = แรงจูงใจในการทำงาน

X_3 = บรรยากาศองค์การ

X_4 = การสนับสนุนจากองค์การ

X_5 = การฝึกอบรมและการพัฒนา

Y_1 = ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

Y_2 = สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

Y_3 = การมีโอกาสด้านการพัฒนาความสามารถ

Y_4 = ความก้าวหน้าและความมั่นคง

Y_5 = การบูรณาการทางสังคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Y_6 = จังหวะชีวิต โดยรวม

Y_7 = คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวพม่าโดยรวม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างของแรงงานชาวพม่าที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลีทั้งสิ้น 380 คน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

4.3 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานของแรงงานชาวพม่าที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานของแรงงานชาวพม่าที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

4.5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงานในประเทศไทย ประเภทอุตสาหกรรมที่ทำงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------------------------|------------|--------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 173 | 45.5 |
| หญิง | 207 | 54.5 |
| รวม | 380 | 100.0 |
| 2. อายุ | | |
| น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี | 77 | 20.3 |
| มากกว่า 25 ปี – 30 ปี | 189 | 49.7 |
| มากกว่า 30 ปี – 35 ปี | 85 | 22.4 |
| มากกว่า 35 ปี | 29 | 7.6 |
| รวม | 380 | 100.0 |
| 3. รายได้ต่อเดือน | | |
| ไม่เกิน 9,000 บาท | 57 | 15.0 |
| มากกว่า 9,000 บาท – 11,000 บาท | 167 | 44.0 |
| มากกว่า 11,000 บาท - 13,000 บาท | 113 | 29.7 |
| มากกว่า 13,000 บาท | 43 | 11.3 |
| รวม | 380 | 100.0 |
| 4. สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 198 | 52.1 |
| สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน | 90 | 23.7 |
| สมรสแล้วแยกกันอยู่ | 60 | 15.8 |
| หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ | 32 | 8.4 |
| รวม | 380 | 100.0 |
| 5. ประสบการณ์ทำงานในประเทศไทย | | |
| ไม่เกิน 1 ปี | 55 | 14.5 |
| มากกว่า 1 ปี – 3 ปี | 184 | 48.4 |
| มากกว่า 3 ปี - 6 ปี | 90 | 23.7 |
| มากกว่า 6 ปี – 10 ปี | 41 | 10.8 |
| มากกว่า 10 ปี | 10 | 2.6 |
| รวม | 380 | 100.0 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------------------|------------|--------|
| 6. ประเภทของอุตสาหกรรมที่ทำงาน | | |
| ผลิตภัณ์อาหารและเครื่องดื่ม | 7 | 1.8 |
| สิ่งทอและเครื่องหนัง | 21 | 5.5 |
| ผลิตภัณ์กระดาษ | 14 | 3.7 |
| ผลิตภัณ์เคมี | 52 | 13.7 |
| ผลิตภัณ์ยางและพลาสติก | 26 | 6.8 |
| ชิ้นส่วนยานยนต์ | 93 | 24.5 |
| เหล็กรูปพรรณ | 54 | 14.2 |
| ยาและเครื่องสำอาง | 2 | 0.5 |
| ผลิตวาล์วน้ำ | 53 | 14.0 |
| อื่น ๆ | 58 | 15.2 |
| รวม | 380 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่าแรงงานชาวพม่าที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 380 คน มีข้อมูลส่วนบุคคลดังต่อไปนี้

เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมาเป็นเพศชายจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 25 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมา คืออายุมากกว่า 30 ปี แต่ไม่เกิน 35 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 อายุน้อยกว่า 25 ปี มีจำนวน 77 คนคิดเป็นร้อยละ 20.3 และอายุ มากกว่า 35 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายต่อเดือนได้มากกว่า 9,000 บาท แต่ไม่เกิน 11,000 บาท จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 รองลงมาคือ มากกว่า 11,000 บาท แต่ไม่เกิน 13,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.7 ไม่เกิน 9,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และมีรายได้มากกว่า 13,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 รองลงมาคือสถานภาพสมรสแล้วอยู่ด้วยกัน จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 สมรสแล้วแยกกันอยู่ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 และหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสบการณ์ทำงานในประเทศไทย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 รองลงมาคือมากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 ไม่เกิน 1 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 มากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ

ประเภทของอุตสาหกรรมที่ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 รองลงมาอุตสาหกรรมประเภทอื่น ๆ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 อุตสาหกรรมเหล็กรูปพรรณ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 อุตสาหกรรมวาล์วน้ำ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เคมี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องหนัง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์กระดาษ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 และอุตสาหกรรมยานและเครื่องสำอาง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

4.2 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ การสื่อสาร แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์กร การสนับสนุนจากองค์กรและการฝึกอบรมและการพัฒนา

4.2.1 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยที่มีผลต่อ
คุณภาพชีวิตในการทำงาน

| ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน | n=380 | | ระดับ | ลำดับที่ |
|---------------------------------------|-----------|-------|-------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 1.การสื่อสาร | 3.786 | 0.574 | มาก | 1 |
| 2.แรงจูงใจในการทำงาน | 3.677 | 0.561 | มาก | 4 |
| 3.บรรยากาศองค์กร | 3.683 | 0.559 | มาก | 3 |
| 4.การสนับสนุนจากองค์กร | 3.636 | 0.652 | มาก | 5 |
| 5.การฝึกอบรมและการพัฒนา | 3.701 | 0.578 | มาก | 2 |
| โดยรวม | 3.728 | 0.499 | มาก | |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.728 และระดับปัจจัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.499 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 การสื่อสาร พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.786 และระดับปัจจัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.574

ลำดับที่ 2 การฝึกอบรมและการพัฒนา พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.701 และระดับปัจจัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.578

ลำดับที่ 3 บรรยากาศองค์กร พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.683 และระดับปัจจัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.559

ลำดับที่ 4 แรงจูงใจในการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.677 และระดับปัจจัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.561

ลำดับที่ 5 การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.636 และระดับปัจจัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.652

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.2 ระดับการสื่อสาร

จากการวิเคราะห์ระดับการสื่อสารได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการสื่อสาร

| การสื่อสาร | n=380 | | ระดับ | ลำดับที่ |
|---|-----------|-------|-------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 1.ท่านรับรู้นโยบายของบริษัท ทุก ๆ ครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง | 3.910 | 0.746 | มาก | 1 |
| 2.ผู้บังคับบัญชาสามารถสื่อสารได้ อย่างชัดเจนเมื่อมีคำสั่งให้ปฏิบัติงาน | 3.755 | 0.748 | มาก | 4 |
| 3.บริษัทมีหนังสือหรือประกาศให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ | 3.850 | 0.727 | มาก | 3 |
| 4.ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา ในเรื่องงานได้ตลอดเวลา | 3.721 | 0.789 | มาก | 5 |
| 5.เมื่อพนักงานทำงานผิดพลาด บริษัทมีการเรียกสอบสวน ก่อนพิจารณาบทลงโทษ | 3.876 | 0.746 | มาก | 2 |
| โดยรวม | 3.786 | 0.574 | มาก | |

จากตารางที่ 4.3 พบว่าการสื่อสารโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.786 และระดับการสื่อสารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.574 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรับรู้ นโยบายของบริษัท ทุก ๆ ครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.910 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.746

ลำดับที่ 2 เมื่อพนักงานทำงานผิดพลาด บริษัทมีการเรียกสอบสวน ก่อนพิจารณาบทลงโทษ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.876 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.746

ลำดับที่ 3 บริษัทมีหนังสือหรือประกาศให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.850 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.727

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชาสามารถสื่อสารได้ อย่างชัดเจนเมื่อมีคำสั่งให้ปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.755 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.748

ลำดับที่ 5 ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องงานได้ตลอดเวลา พบว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.721 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.789

4.2.3 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน

จากการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของแรงจูงใจในการทำงาน

| แรงจูงใจในการทำงาน | n=380 | | ระดับ | ลำดับที่ |
|---|-----------|-------|-------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 1.ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา หรือสิ่งตอบแทนที่ไม่ใช่เงินเดือน ทุกครั้งที่ทำงานประสบความสำเร็จ | 3.576 | 0.851 | มาก | 2 |
| 2.บริษัทมีการปรับค่าจ้าง หรือจ่ายเงินพิเศษทุกปี | 3.776 | 0.772 | มาก | 1 |
| 3.บริษัทมีการปรับเลื่อนตำแหน่งงานตามความสามารถของพนักงานอย่างเหมาะสม | 3.694 | 0.786 | มาก | 5 |
| 4.บริษัทมีรางวัล สำหรับพนักงานที่มีผลปฏิบัติงานดี | 3.752 | 0.790 | มาก | 3 |
| 5.บริษัทมีการจัดระบบสวัสดิการที่เพียงพอต่อความต้องการของท่าน | 3.752 | 0.806 | มาก | 4 |
| โดยรวม | 3.677 | 0.561 | มาก | |

จากตารางที่ 4.4 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.677 และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.561 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการปรับค่าจ้าง หรือจ่ายเงินพิเศษทุกปี พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.776 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.772

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา หรือสิ่งตอบแทนที่ไม่ใช่เงินเดือน ทุกครั้งที่งานประสบความสำเร็จ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.576 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.851

ลำดับที่ 3 บริษัทมีรางวัล สำหรับพนักงานที่มีผลปฏิบัติงานดี พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.752 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.790

ลำดับที่ 4 บริษัทมีการจัดระบบสวัสดิการที่เพียงพอต่อความต้องการของท่าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.752 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.806

ลำดับที่ 5 บริษัทมีการปรับเลื่อนตำแหน่งงานตามความสามารถของพนักงานอย่างเหมาะสม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.694 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.786

4.2.4 ระดับบรรยากาศองค์การ

จากการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การ ได้ผลการวิเคราะห์ที่ตั้งแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของบรรยากาศองค์การ

| บรรยากาศองค์การ | n=380 | | ระดับ | ลำดับที่ |
|---|-----------|-------|-------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 1.พนักงานที่อยู่ในบริษัท มีความรักและสามัคคีกัน | 3.655 | 0.761 | มาก | 4 |
| 2.ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่ สอนวิธีการทำงาน ที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา | 3.747 | 0.707 | มาก | 2 |
| 3.เมื่อท่านทำงานผิดพลาด ท่านได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา | 3.763 | 0.773 | มาก | 1 |
| 4.เมื่อการทำงานมีปัญหา ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี | 3.710 | 0.789 | มาก | 3 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| บรรยากาศองค์กร | n=380 | | ระดับ | ลำดับที่ |
|---|-----------|-------|-------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 5. ทุกครั้งที่ท่านมาทำงาน หรืออยู่ที่ทำงาน ท่านมีความสุขเป็นอย่างยิ่ง | 3.642 | 0.784 | มาก | 5 |
| โดยรวม | 3.683 | 0.559 | มาก | |

จากตารางที่ 4.5 พบว่าบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.683 และบรรยากาศองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.559 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 เมื่อท่านทำงานผิดพลาด ท่านได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.763 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.773

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่ สอนวิธีการทำงาน ที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.747 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.707

ลำดับที่ 3 เมื่อการทำงานมีปัญหา ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.710 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.789

ลำดับที่ 4 พนักงานที่อยู่ในบริษัท มีความรักและสามัคคีกัน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.655 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.761

ลำดับที่ 5 ทุกครั้งที่ท่านมาทำงาน หรืออยู่ที่ทำงาน ท่านมีความสุขเป็นอย่างยิ่ง พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.642 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.784

4.2.5ระดับการสนับสนุนจากองค์กร

จากการวิเคราะห์ระดับการสนับสนุนจากองค์กร ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่

4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ระดับและลำดับที่ของการสนับสนุนจากองค์กร

| การสนับสนุนจากองค์กร | n=380 | | ระดับ | ลำดับที่ |
|--|-----------|-------|-------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 1.บริษัทมีการจัดหาเครื่องมือที่ทันสมัย เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน | 3.678 | 0.780 | มาก | 2 |
| 2.บริษัทสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทางเพื่อมาทำงาน เช่น รถรับส่ง | 3.589 | 0.963 | มาก | 4 |
| 3.บริษัทจัดอุปสรรคในการทำงานให้แก่พนักงาน เช่น การลดงานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน | 3.673 | 0.824 | มาก | 3 |
| 4.บริษัทสนับสนุนให้พนักงานเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ เช่น การสร้างวิีคิดต้นทุน | 3.636 | 0.837 | มาก | 5 |
| 5.บริษัทมีการจัดวางผังการทำงาน (Layout) ที่สะดวกต่อการทำงานของพนักงาน | 3.728 | 0.810 | มาก | 1 |
| โดยรวม | 3.636 | 0.652 | มาก | |

จากตารางที่ 4.6 พบว่าการสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.636 และระดับการสนับสนุนจากองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.652 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการจัดวางผังการทำงาน (Layout) ที่สะดวกต่อการทำงานของพนักงานพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.728 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.810

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการจัดหาเครื่องมือที่ทันสมัย เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.678 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.780

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 บริษัทขจัดอุปสรรคในการทำงานให้แก่พนักงาน เช่น การลดงานที่ไม่จำเป็น หรือซ้ำซ้อน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.673 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.824

ลำดับที่ 4 บริษัทสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทางเพื่อมาทำงาน เช่น รถรับส่ง พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.589 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.963

ลำดับที่ 5 บริษัทสนับสนุนให้พนักงานเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ เช่น การสร้างวิถีดต้นทุน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.636 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.837

4.2.6 ระดับการฝึกอบรมและการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ระดับการฝึกอบรมและการพัฒนาได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่

4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการฝึกอบรมและการพัฒนา

| การฝึกอบรมและการพัฒนา | n=380 | | ระดับ | ลำดับที่ |
|---|-----------|-------|-------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 1.บริษัทมีการจัดการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ของพนักงานอยู่เสมอ | 3.797 | 0.804 | มาก | 1 |
| 2.การฝึกอบรมและพัฒนาที่บริษัทจัดขึ้นมีประโยชน์ต่อการทำงาน | 3.718 | 0.742 | มาก | 4 |
| 3.ท่านมีศักยภาพในการทำงานสูงขึ้นภายหลังผ่านการฝึกอบรมและพัฒนา | 3.760 | 0.699 | มาก | 2 |
| 4.การอบรมและพัฒนาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของท่าน | 3.705 | 0.749 | มาก | 5 |
| 5.วิธีการจัดการฝึกอบรมและพัฒนา มีความเหมาะสม | 3.739 | 0.724 | มาก | 3 |
| โดยรวม | 3.701 | 0.578 | มาก | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.7 พบว่าการฝึกอบรมและการพัฒนา อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.701 และระดับการฝึกอบรมและการพัฒนาไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.578 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการจัดการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ของพนักงานอยู่เสมอ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.797 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.804

ลำดับที่ 2 ท่านมีศักยภาพในการทำงานสูงขึ้นภายหลังผ่านการฝึกอบรมและพัฒนา พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.760 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.699

ลำดับที่ 3 วิธีการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนามีความเหมาะสม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.739 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.724

ลำดับที่ 4 การฝึกอบรมและการพัฒนาที่บริษัทจัดขึ้นมีประโยชน์ต่อการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.718 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.742

ลำดับที่ 5 การอบรมและการพัฒนาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของท่าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.705 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.749

4.3 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานของแรงงานชาวพม่าที่ทำงานในเขต

นิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้า และความมั่นคง การบูรณาการทางสังคม และจังหวะชีวิตโดยรวม มีรายละเอียดดังนี้

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานของแรงงานชาวพม่าที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | n=380 | | ระดับ คุณภาพชีวิต | ลำดับที่ |
|--|-----------|-------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 1.ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ | 3.512 | 0.732 | ค่อนข้างดี | 6 |
| 2.สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 3.542 | 0.699 | ค่อนข้างดี | 5 |
| 3.การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ | 3.588 | 0.653 | ค่อนข้างดี | 4 |
| 4.ความก้าวหน้าและความมั่นคง | 3.660 | 0.628 | ค่อนข้างดี | 2 |
| 5.การบูรณาการทางสังคม | 3.697 | 0.569 | ค่อนข้างดี | 1 |
| 6.จังหวะชีวิตโดยรวม | 3.657 | 0.625 | ค่อนข้างดี | 3 |
| โดยรวม | 3.546 | 0.516 | ค่อนข้างดี | |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.546 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.516 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.697 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.569

ลำดับที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.660 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.628

ลำดับที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจังหวะชีวิตโดยรวม พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.657 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.625

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.588 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.653

ลำดับที่ 5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.542 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.699

ลำดับที่ 6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.512 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.732

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

จากการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ | n=380 | | ระดับคุณภาพชีวิต | ลำดับที่ |
|---|-----------|-------|------------------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 1.เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ | 3.489 | 0.867 | ปานกลาง | 3 |
| 2.เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเหมาะสม กับค่าครองชีพในปัจจุบัน | 3.402 | 0.903 | ปานกลาง | 4 |
| 3.ท่านต้องหารายได้พิเศษอื่น ๆ เพิ่มเติมเนื่องจากรายได้ที่ได้รับจากบริษัทไม่เพียงพอ | 2.876 | 1.274 | ปานกลาง | 5 |
| 4.ค่าตอบแทนและสวัสดิการของบริษัทมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับ บริษัทอื่นที่ทำงานลักษณะ | 3.578 | 0.809 | ค่อนข้างดี | 1 |

ใกล้เคียงกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็น ธรรมและเพียงพอ | n=380 | | ระดับ คุณภาพชีวิต | ลำดับที่ |
|--|-----------|-------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 5.ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่า รักษาพยาบาล โบนัส ค่าเดินทาง | 3.534 | 0.863 | ค่อนข้างดี | 2 |
| โดยรวม | 3.512 | 0.732 | ค่อนข้างดี | |

จากตารางที่ 4.9 พบว่าแรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.512 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.732 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการของบริษัทมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับ บริษัทอื่นที่ทำงานลักษณะใกล้เคียงกัน พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.578 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.809

ลำดับที่ 2 ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล โบนัส ค่าเดินทาง พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.534 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.863

ลำดับที่ 3 เงินเดือนที่ท่าน ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.489 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.867

ลำดับที่ 4 เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเหมาะสม กับค่าครองชีพในปัจจุบัน พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.402 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.903

ลำดับที่ 5 ท่านต้องหารายได้พิเศษอื่น ๆ เพิ่มเติมเนื่องจากรายได้ที่ได้รับจากบริษัทไม่

เพียงพอ พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.876 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.274

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

จากการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง ที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

| คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | n=380 | | ระดับคุณภาพชีวิต | ลำดับที่ |
|--|-----------|-------|------------------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. ท่านพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่ | 3.486 | 0.810 | ปานกลาง | 3 |
| 2. สภาพแวดล้อมที่ท่านทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน | 3.428 | 0.855 | ปานกลาง | 5 |
| 3. เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงาน อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งาน | 3.676 | 0.804 | ค่อนข้างดี | 1 |
| 4. สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ในสถานที่ทำงานของท่านสะอาดและถูกสุขลักษณะ | 3.447 | 1.016 | ปานกลาง | 4 |
| 5. อุปกรณ์ป้องกันภัยจากการทำงาน เช่น ผ้าปิดจมูก ถุงมือ รองเท้า แวนตา เพื่อป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุที่มีจำนวนเพียงพอ | 3.655 | 0.901 | ค่อนข้างดี | 2 |
| โดยรวม | 3.542 | 0.699 | ค่อนข้างดี | |

จากตารางที่ 4.10 พบว่าแรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.542 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.699 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงาน อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งาน พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.676 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.804

ลำดับที่ 2 อุปกรณ์ป้องกันภัยจากการทำงาน เช่น ผ้าปิดจมูก ถุงมือ รองเท้า แวนตา เพื่อป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุมีจำนวนเพียงพอ พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.655 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.901

ลำดับที่ 3 ท่านพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่ พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.486 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.810

ลำดับที่ 4 สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ในสถานที่ทำงานของท่าน สะอาดและถูกสุขลักษณะ พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.447 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.016

ลำดับที่ 5 สภาพแวดล้อมที่ท่านทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.428 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.855

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ

จากการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าที่ทำงานในเขตนิกมอุตสาหกรรมการบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง ที่ 4.11

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของแรงงานชาวพม่า ด้านการมีโอกาสด้านการพัฒนาความสามารถ

| คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีโอกาสด้านการพัฒนาความสามารถ | n=380 | | ระดับคุณภาพชีวิต | ลำดับที่ |
|---|-----------|-------|------------------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. ท่านมีโอกาสด้านการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ | 3.407 | 0.966 | ปานกลาง | 5 |
| 2. ท่านมีโอกาสด้านใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เป็นระยะ | 3.584 | 0.755 | ค่อนข้างดี | 3 |
| 3. งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีส่วนช่วยพัฒนาความสามารถ และทักษะให้ทันสมัยอยู่เสมอ | 3.736 | 0.775 | ค่อนข้างดี | 1 |
| 4. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม ประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน | 3.560 | 0.785 | ค่อนข้างดี | 4 |
| 5. ท่านสามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในบริษัทแห่งนี้ได้ หากท่านมีความรู้ ความสามารถในการทำงาน | 3.652 | 0.805 | ค่อนข้างดี | 2 |
| โดยรวม | 3.588 | 0.653 | ค่อนข้างดี | |

จากตารางที่ 4.11 พบว่าแรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีโอกาสด้านการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.588 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.653 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีส่วนช่วยพัฒนาความสามารถ และทักษะให้ทันสมัยอยู่เสมอ พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.736 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.775

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในบริษัทแห่งนี้ได้ หากท่านมีความรู้ ความสามารถในการทำงาน พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.652 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการแข่งขันเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ในสื่อออนไลน์
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชีวิตในการทำงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.805

ลำดับที่ 3 ท่านมีโอกาสใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เป็นระยะ พบว่าแรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.584 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.755

ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม ประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่าแรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.560 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.785

ลำดับที่ 5 ท่านมีโอกาสในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.407 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.966

4.3.5 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

จากการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง ที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

| คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง | n=380 | | ระดับคุณภาพชีวิต | ลำดับที่ |
|---|-----------|-------|------------------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 1.ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง และหน้าที่การงาน | 3.592 | 0.771 | ค่อนข้างดี | 5 |
| 2.หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่ที่สูงกว่าหรือทำให้ ท่านก้าวหน้า | 3.647 | 0.793 | ค่อนข้างดี | 4 |
| 3.ท่านได้รับการพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือน หรือตำแหน่งตามผลงาน | 3.665 | 0.775 | ค่อนข้างดี | 3 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคง | n=380 | | ระดับ คุณภาพชีวิต | ลำดับที่ |
|--|-----------|-------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 4.ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานใน บริษัทแห่งนี้ | 3.678 | 0.772 | ค่อนข้างดี | 2 |
| 5.ท่านรู้สึกกว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง | 3.715 | 0.771 | ค่อนข้างดี | 1 |
| โดยรวม | 3.660 | 0.628 | ค่อนข้างดี | |

จากตารางที่ 4.12 พบว่าแรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.660 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.628 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกกว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.715 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.771

ลำดับที่ 2 ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานในบริษัทแห่งนี้ พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.678 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.772

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับการพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือน หรือตำแหน่งตามผลงาน พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.665 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.775

ลำดับที่ 4 หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่ ที่สูงกว่าพร้อมให้ ท่านก้าวขึ้น พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.647 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.793

ลำดับที่ 5 ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง และหน้าที่การงาน พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.592 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.793

4.3.6 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม

จากการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการบูรณาการทางสังคม ได้ผลการวิเคราะห์ที่แสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า ด้านการบูรณาการทางสังคม

| คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม | n=380 | | ระดับคุณภาพชีวิต | ลำดับที่ |
|--|-----------|-------|------------------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. ท่านมีโอกาสดูคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานอยู่เป็นระยะ | 3.663 | 0.709 | ค่อนข้างดี | 2 |
| 2. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ ในบริษัท เช่น งานปีใหม่ ท่องเที่ยวประจำปี อยู่เสมอ | 3.634 | 0.775 | ค่อนข้างดี | 4 |
| 3. หากท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านมักจะขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน | 3.715 | 0.683 | ค่อนข้างดี | 1 |
| 4. ท่านเข้าร่วมในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เช่น กีฬาสีภายในบริษัท | 3.597 | 0.846 | ค่อนข้างดี | 5 |
| 5. ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพในความคิดเห็นของพนักงานทุกคน | 3.636 | 0.778 | ค่อนข้างดี | 3 |
| โดยรวม | 3.697 | 0.569 | ค่อนข้างดี | |

จากตารางที่ 4.13 พบว่าแรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.697 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.569 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 หากท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านมักจะขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.715 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.683

ลำดับที่ 2 ท่านมีโอกาสพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานอยู่เป็นระยะ พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.663 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.709

ลำดับที่ 3 ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพในความคิดเห็นของพนักงานทุกคน พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.636 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.778

ลำดับที่ 4 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ ในบริษัท เช่น งานปีใหม่ ท่องเที่ยวประจำปี อยู่เสมอ พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.634 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.775

ลำดับที่ 5 ท่านเข้าร่วมในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เช่น กีฬาสีภายในบริษัท พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.597 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.846

4.3.7 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม

จากการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าที่ทำงานในเขตนิกมอุตสาหกรรมการบางพลี จังหวัดสมุทรปราการด้านจังหวะชีวิตโดยรวม ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง ที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของคุณภาพชีวิต
ใน การทำงานของแรงงานชาวพม่า ด้านจังหวัดโดยรวม

| คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจังหวัด โดยรวม | n=380 | | ระดับ คุณภาพชีวิต | ลำดับที่ |
|---|-----------|-------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 1.ท่านมีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเอง | 3.578 | 0.793 | ค่อนข้างดี | 5 |
| 2.ภาระงานในบริษัทที่ท่านรับผิดชอบไม่ ก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพและจิตใจ | 3.578 | 0.780 | ค่อนข้างดี | 4 |
| 3.ท่านมีเวลาพักผ่อน หลังเลิกงานหรือวันหยุด อย่างเพียงพอ | 3.692 | 0.738 | ค่อนข้างดี | 2 |
| 4.บริษัทมีการกำหนดจำนวนชั่วโมงในการ ทำงานอย่างเหมาะสม | 3.710 | 0.775 | ค่อนข้างดี | 1 |
| 5.ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับ ตนเอง ครอบครัว และสังคม ได้อย่างเหมาะสม | 3.626 | 0.816 | ค่อนข้างดี | 3 |
| โดยรวม | 3.657 | 0.625 | ค่อนข้างดี | |

จากตารางที่ 4.14 พบว่าแรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านจังหวัด
ชีวิตโดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.657 และแรงงาน
ชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.625 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการกำหนดจำนวนชั่วโมงในการทำงานอย่างเหมาะสม พบว่า แรงงาน
ชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่า
เท่ากับ 3.710 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดย
พิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.775

ลำดับที่ 2 ท่านมีเวลาพักผ่อน หลังเลิกงานหรือวันหยุด อย่างเพียงพอ พบว่า แรงงานชาว
พม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่า
เท่ากับ 3.692 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก
โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.738

ลำดับที่ 3 ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับ ตนเอง ครอบครัว และสังคม ได้อย่างเหมาะสม
พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจาก

ค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.626 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.816

ลำดับที่ 4 ภาระงานในบริษัทที่ท่านรับผิดชอบไม่ก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพและจิตใจ พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.578 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.780

ลำดับที่ 5 ท่านมีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเอง พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.578 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.793

4.4 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีดังต่อไปนี้

- X_1 = การสื่อสาร
- X_2 = แรงจูงใจในการทำงาน
- X_3 = บรรยากาศองค์กร
- X_4 = การสนับสนุนจากองค์กร
- X_5 = การฝึกอบรมและการพัฒนา

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ การทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีดังต่อไปนี้

- \hat{Y}_1 = ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- \hat{Y}_2 = สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- \hat{Y}_3 = การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ
- \hat{Y}_4 = ความก้าวหน้าและความมั่นคง
- \hat{Y}_5 = การบูรณาการทางสังคม
- \hat{Y}_6 = จังหวะชีวิตโดยรวม
- \hat{Y}_7 = คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวพม่าโดยรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1 การสื่อสาร แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากองค์การและการฝึกอบรมและการพัฒนามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

| ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ | b_j | t | p-value |
|---|--------|--------|---------|
| ค่าคงที่ | 0.182 | 0.534 | 0.595 |
| การสื่อสาร | -0.055 | -0.433 | 0.666 |
| แรงจูงใจในการทำงาน | 0.076 | 0.548 | 0.585 |
| บรรยากาศองค์การ | 0.538 | 4.105 | 0.000** |
| การสนับสนุนจากองค์การ | 0.055 | 0.444 | 0.658 |
| การฝึกอบรมและการพัฒนา | 0.251 | 2.700 | 0.008** |

$R=0.735; R^2=0.541; F=22.124; p\text{-value}=0.000^{**}$

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ค่า $F = 22.124$ ค่า $p\text{-value}=0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยค่า R^2 เท่ากับ 0.541 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอได้ร้อยละ 54.1 โดยปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมากที่สุด คือ บรรยากาศองค์การ ($b_3=0.538$) รองลงมาคือ การฝึกอบรมและการพัฒนา ($b_5=0.251$) โดยบรรยากาศองค์การและการฝึกอบรมและการพัฒนามีผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอในเชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในส่วนของ แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์การ และการสื่อสาร ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอในเชิงเส้นตรง ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สามารถแสดงเป็นสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = 0.182 - 0.055X_1 + 0.076X_2 + 0.538^{**}X_3 + 0.055X_4 + 0.251^{**}X_5$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2 การสื่อสาร แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากองค์การ และการฝึกอบรมและการพัฒนามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจังหวัดสมุทรปราการ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

| ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | b_j | t | p-value |
|---|--------|--------|---------|
| ค่าคงที่ | 0.133 | 0.675 | 0.500 |
| การสื่อสาร | -0.047 | -0.657 | 0.512 |
| แรงจูงใจในการทำงาน | -0.055 | -0.747 | 0.456 |
| บรรยากาศองค์การ | 0.332 | 4.453 | 0.000** |
| การสนับสนุนจากองค์การ | 0.472 | 7.082 | 0.000** |
| การฝึกอบรมและการพัฒนา | 0.230 | 3.798 | 0.000** |
| R=0.741; R ² =0.548; F=83.569; p-value=0.000** | | | |

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ค่า $F = 83.569$ ค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยค่า R^2 เท่ากับ 0.548 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ได้ร้อยละ 54.8 โดยปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มากที่สุดคือการสนับสนุนจากองค์การ ($b_4 = 0.472$) รองลงมาคือ บรรยากาศองค์การ ($b_3 = 0.332$) และการฝึกอบรมและการพัฒนา ($b_5 = 0.230$) โดยการสนับสนุนจากองค์การ บรรยากาศองค์การ และการฝึกอบรมและการพัฒนา มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ในเชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในส่วนของ การสื่อสาร และแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในเชิงเส้นตรง ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในเชิงเส้นตรง สามารถแสดงเป็นสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณได้ดังนี้

$$\hat{Y}_2 = 0.133 - 0.047X_1 - 0.055X_2 + 0.332**X_3 + 0.472**X_4 + 0.230**X_5$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 3 การสื่อสาร แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์กร การสนับสนุนจากองค์กร และการฝึกอบรมและการพัฒนามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ

| ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ | b_j | t | p-value |
|--|--------|--------|---------|
| ค่าคงที่ | 0.245 | 1.323 | 0.187 |
| การสื่อสาร | 0.370 | 5.584 | 0.000** |
| แรงจูงใจในการทำงาน | -0.053 | -0.771 | 0.441 |
| บรรยากาศองค์กร | 0.030 | 0.449 | 0.654 |
| การสนับสนุนจากองค์กร | 0.200 | 3.163 | 0.002** |
| การฝึกอบรมและการพัฒนา | 0.342 | 6.026 | 0.000** |
| R=0.709; R ² =0.502; F=75.397; p-value=0.000** | | | |

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ค่า $F = 75.397$ ค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ โดยค่า R^2 เท่ากับ 0.502 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ ได้ร้อยละ 50.2 โดยปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถมากที่สุดคือการสื่อสาร ($b_1 = 0.370$) รองลงมาคือการฝึกอบรมและการพัฒนา ($b_5 = 0.342$) และการสนับสนุนจากองค์กร ($b_4 = 0.200$) โดยการสื่อสาร การฝึกอบรมและการพัฒนาและการสนับสนุนจากองค์กร มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถในเชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในส่วนของ บรรยากาศองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถในเชิงเส้นตรง ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถสามารถแสดงเป็นสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณได้ดังนี้

$$\hat{Y}_3 = 0.245 + 0.370**X_1 - 0.053X_2 + 0.030X_3 + 0.200**X_4 + 0.342**X_5$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 4 การสื่อสาร แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากองค์การ และการฝึกอบรมและการพัฒนามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

| ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง | b_j | t | p-value |
|--|--------|--------|---------|
| ค่าคงที่ | 0.210 | 1.262 | 0.208 |
| การสื่อสาร | 0.210 | 3.527 | 0.000** |
| แรงจูงใจในการทำงาน | 0.145 | 2.325 | 0.021* |
| บรรยากาศองค์การ | -0.012 | -0.200 | 0.841 |
| การสนับสนุนจากองค์การ | 0.223 | 3.924 | 0.000** |
| การฝึกอบรมและการพัฒนา | 0.358 | 7.023 | 0.000** |

$R=0.752; R^2=0.566; F=97.552; p\text{-value}=0.000^{**}$

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ค่า $F = 97.552$ ค่า $p\text{-value}=0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยค่า R^2 เท่ากับ 0.566 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ได้ร้อยละ 56.6 โดยปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงมากที่สุดคือการฝึกอบรมและการพัฒนา ($b_5=0.358$) รองลงมาคือการสนับสนุนจากองค์การ ($b_4=0.223$) การสื่อสาร ($b_1=0.210$) และแรงจูงใจในการทำงาน ($b_2=0.145$) โดยการฝึกอบรมและการพัฒนา การสนับสนุนจากองค์การ และการสื่อสาร มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในเชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงจูงใจในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ ในส่วนของ บรรยากาศองค์การ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงสามารถแสดงเป็นสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\hat{Y}_4 = 0.210 - 0.210**X_1 + 0.145X_2 - 0.012X_3 + 0.223**X_4 + 0.358**X_5$$

สมมติฐานที่ 5 การสื่อสาร แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากองค์การ และการฝึกอบรมและการพัฒนามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการบูรณาการทางสังคม

| ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม | b _j | t | p-value |
|--|----------------|-------|---------|
| ค่าคงที่ | 0.439 | 2.580 | 0.010* |
| การสื่อสาร | 0.080 | 1.323 | 0.187 |
| แรงจูงใจในการทำงาน | 0.040 | 0.639 | 0.523 |
| บรรยากาศองค์การ | 0.351 | 5.496 | 0.000** |
| การสนับสนุนจากองค์การ | 0.168 | 3.023 | 0.003** |
| การฝึกอบรมและการพัฒนา | 0.228 | 4.505 | 0.000** |
| R=0.797; R ² =0.635; F=85.078; p-value=0.000** | | | |

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ค่า F = 85.078 ค่า p-value=0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยค่า R² เท่ากับ 0.635 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ได้ร้อยละ 63.5 โดยปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมมากที่สุด คือ บรรยากาศองค์การ (b₃=0.351) รองลงมาคือการฝึกอบรมและการพัฒนา (b₅=0.228) และการสนับสนุนจากองค์การ (b₄=0.168) โดยบรรยากาศองค์การ การฝึกอบรมและการพัฒนาและการสนับสนุนจากองค์การ มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในเชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในส่วนของ แรงจูงใจในการทำงาน และการสื่อสาร ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในเชิงเส้นตรง ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมสามารถแสดงเป็นสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณได้ดังนี้

$$\hat{Y}_5 = 0.439* + 0.080X_1 + 0.040X_2 + 0.351**X_3 + 0.168X_4 + 0.228**X_5$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 6 การสื่อสาร แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากองค์การ และการฝึกอบรมและการพัฒนามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจรรยาบรรณชีวิตโดยรวม

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านจรรยาบรรณชีวิต โดยรวม

| ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านจรรยาบรรณชีวิต โดยรวม | b_j | t | p-value |
|--|--------|--------|---------|
| ค่าคงที่ | 0.386 | 2.161 | 0.031* |
| การสื่อสาร | 0.236 | 3.783 | 0.000** |
| แรงจูงใจในการทำงาน | -0.149 | -2.294 | 0.023* |
| บรรยากาศองค์การ | 0.236 | 3.611 | 0.000** |
| การสนับสนุนจากองค์การ | 0.264 | 4.494 | 0.000** |
| การฝึกอบรมและการพัฒนา | 0.287 | 5.469 | 0.000** |

$R=0.767; R^2=0.588; F=83.937; p\text{-value}=0.000^{**}$

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ค่า $F = 83.937$ ค่า $p\text{-value}=0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านจรรยาบรรณชีวิตโดยรวม โดยค่า R^2 เท่ากับ 0.588 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านจรรยาบรรณชีวิตโดยรวม ได้ร้อยละ 58.8 โดยปัจจัยที่มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจรรยาบรรณชีวิต โดยรวมมากที่สุดคือการฝึกอบรมและการพัฒนา ($b_5=0.287$) รองลงมาคือการสนับสนุนจากองค์การ ($b_4=0.264$) บรรยากาศองค์การ ($b_3=0.236$) และการสื่อสาร ($b_1=0.236$) โดยการฝึกอบรมและการพัฒนา การสนับสนุนจากองค์การ บรรยากาศองค์การ และการสื่อสารมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจรรยาบรรณชีวิตโดยรวมในเชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในส่วนของ แรงจูงใจในการทำงาน ($b_2=-0.149$) มีผลเชิงลบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจรรยาบรรณชีวิต โดยรวมในเชิงเส้นตรง ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจรรยาบรรณชีวิต โดยรวมสามารถแสดงเป็นสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณได้ดังนี้

$$\hat{Y}_6 = 0.386^{*} + 0.236^{**}X_1 - 0.149X_2 + 0.236^{**}X_3 + 0.264^{**}X_4 + 0.287^{**}X_5$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 7 การสื่อสาร แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากองค์การ และการฝึกอบรมและการพัฒนามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวพม่าโดยรวม

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวพม่าโดยรวม

| ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวพม่าโดยรวม | b_j | t | p-value |
|--|-------|-------|---------|
| ค่าคงที่ | 0.401 | 3.500 | 0.001** |
| การสื่อสาร | 0.128 | 3.063 | 0.002** |
| แรงจูงใจในการทำงาน | 0.000 | 0.010 | 0.992 |
| บรรยากาศองค์การ | 0.224 | 5.159 | 0.000** |
| การสนับสนุนจากองค์การ | 0.244 | 6.305 | 0.000** |
| การฝึกอบรมและการพัฒนา | 0.256 | 7.253 | 0.000** |
| R=0.848; R ² =0.719; F=176.347; p-value=0.000** | | | |

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ค่า F = 176.347 ค่า p-value=0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวพม่าโดยรวม โดยค่า R² เท่ากับ 0.719 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวพม่าโดยรวมได้ร้อยละ 71.9 โดยปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวพม่าโดยรวมมากที่สุด คือการฝึกอบรมและการพัฒนา ($b_5=0.256$) รองลงมาคือการสนับสนุนจากองค์การ ($b_4=0.244$) บรรยากาศองค์การ ($b_3=0.224$) และการสื่อสาร ($b_1=0.128$) โดยการฝึกอบรมและการพัฒนา การสนับสนุนจากองค์การ บรรยากาศองค์การและการสื่อสาร มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวพม่าโดยรวมในเชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในส่วนของ แรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวพม่าโดยรวมในเชิงเส้นตรง ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวพม่าโดยรวมสามารถแสดงเป็นสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณได้ดังนี้

$$\hat{Y}_7 = 0.401** + 0.128**X_1 + 0.000X_2 + 0.224**X_3 + 0.244**X_4 + 0.256**X_5$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนักเรียนไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงาน ชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า

1. การสื่อสาร เนื่องจากแรงงานชาวพม่าส่วนใหญ่ ไม่สามารถพูด อ่าน เขียน ภาษาไทยได้ เพราะฉะนั้น ถ้าบริษัทมีประกาศ มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายควรมีการแปลเป็นภาษา พม่าที่สามารถเข้าใจง่าย หรือใช้สัญลักษณ์ที่เป็นสากล เช่น พื้นที่อันตราย พื้นที่ห้ามสูบบุหรี่ เป็นต้น ควรใช้ป้ายสัญลักษณ์ เพื่อเป็นการสื่อสารเบื้องต้นที่เข้าใจง่าย และการปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. การสนับสนุนจากองค์กร แรงงานชาวพม่าที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ควรได้รับการจัดพื้นที่ในการทำงานให้ได้ตาม พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พร้อมสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความปลอดภัยและมีความสะดวกในการทำงาน

3. การฝึกอบรมและการพัฒนา การทำงานของแรงงานชาวพม่าส่วนใหญ่จะมาทำงานในลักษณะงานที่ไม่ใช้ทักษะ ทำให้ไม่เกิดการพัฒนาเป็นแรงงานที่มีฝีมือ ควรมีการจัดให้มีการอบรมและพัฒนาแรงงาน เพื่อพัฒนาฝีมืออยู่เป็นระยะ

บทที่ 5

สรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” โดยการศึกษาทำการศึกษาในช่วงเดือนกรกฎาคม 2556 ถึง เดือน ตุลาคม 2556 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ แรงงานชาวพม่าที่เข้ามาทำงานเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 380 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาผู้วิจัย ได้อภิปราย และข้อเสนอแนะ จากการวิเคราะห์ ผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของแรงงานชาวพม่าที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 380 คน โดยข้อมูลทั่วไป ดังนี้

1.ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมาเป็นเพศชายจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5

2.ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 25 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมา คืออายุมากกว่า 30 ปีแต่ไม่เกิน 35 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 อายุน้อยกว่า 25 ปี มีจำนวน 77 คนคิดเป็นร้อยละ 20.3 และอายุ มากกว่า 35 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 ตามลำดับ

3.ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 9,000 บาท แต่ไม่เกิน 11,000 บาท จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 รองลงมาคือ มากกว่า 11,000 บาท แต่ไม่เกิน 13,000 บาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คิดเป็นร้อยละ 29.7 ไม่เกิน 9,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และมีรายได้มากกว่า 13,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 ตามลำดับ

4. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 รองลงมาคือสถานภาพสมรสแล้วอยู่ด้วยกัน จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 สมรสแล้วแยกกันอยู่ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 และหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 ตามลำดับ

5. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 รองลงมาคือมากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 ไม่เกิน 1 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 มากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ

6. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 รองลงมาอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 อุตสาหกรรมเหล็กรูปพรรณ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 อุตสาหกรรมวาล์วน้ำ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เคมี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องหนัง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์กระดาษ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 และอุตสาหกรรมยาและเครื่องสำอาง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

5.1.2 ระดับของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.728 และระดับปัจจัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.499 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

การสื่อสาร พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.786 และระดับปัจจัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.574

การฝึกอบรมและการพัฒนา พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.701 และระดับปัจจัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.578

บรรยากาศองค์กร พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.683 และระดับปัจจัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.559

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงจูงใจในการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.677 และระดับปัจจัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.561

การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.636 และระดับปัจจัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.652

5.1.3 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานของแรงงานชาวพม่าที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้า และความมั่นคง การบูรณาการทางสังคม และจังหวะชีวิตโดยรวม โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.546 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.516 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.697 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.569

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.660 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.628

ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.657 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.625

ด้าน การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.588 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.653

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.542 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.699

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า แรงงานชาวพม่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.512 และแรงงานชาวพม่าแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.732

5.1.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มากที่สุดคือ บรรยากาศองค์กร รองลงมาคือ การฝึกอบรมและการพัฒนาตามลำดับ โดยบรรยากาศองค์กรและการฝึกอบรมและการพัฒนามีผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอในเชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในส่วนของ แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร และการสื่อสาร ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอในเชิงเส้นตรง โดยตัวแปรอิสระทั้งหมด สามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ได้ร้อยละ 54.1

5.1.5 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมากที่สุดคือการสนับสนุนจากองค์กร รองลงมาคือ บรรยากาศองค์กร และการฝึกอบรมและการพัฒนาตามลำดับ โดยการสนับสนุนจากองค์กร บรรยากาศองค์กร และการฝึกอบรมและการพัฒนา มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในเชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในส่วนของ การสื่อสาร และแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในเชิงเส้นตรง โดยตัวแปรอิสระทั้งหมด สามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ได้ร้อยละ 54.8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.6 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถมากที่สุดคือการสื่อสาร รองลงมาคือการฝึกอบรมและการพัฒนา และการสนับสนุนจากองค์กร ตามลำดับ โดยการสื่อสาร การฝึกอบรมและการพัฒนา และการสนับสนุนจากองค์กร มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในเชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในส่วนของ บรรยากาศองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในเชิงเส้นตรง โดยตัวแปรอิสระทั้งหมด สามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในเชิงเส้นตรง ได้ร้อยละ 50.2

5.1.7 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงมากที่สุดคือการฝึกอบรมและการพัฒนา รองลงมาคือการสนับสนุนจากองค์กร การสื่อสารและแรงจูงใจในการทำงานตามลำดับ โดยการฝึกอบรมและการพัฒนา การสนับสนุนจากองค์กร และการสื่อสาร มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในเชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงจูงใจในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของ บรรยากาศองค์กร ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในเชิงเส้นตรง โดยตัวแปรอิสระทั้งหมด สามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ได้ร้อยละ 56.6

5.1.8 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการบูรณาการทางสังคม

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม มากที่สุดคือบรรยากาศองค์กร รองลงมาคือการฝึกอบรมและการพัฒนา และการสนับสนุนจากองค์กร

ตามลำดับ โดยบรรยากาศองค์กร การฝึกอบรมและการพัฒนา และการสนับสนุนจากองค์กร มีผล
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในเชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในส่วนของ แรงจูงใจในการทำงาน และการสื่อสาร ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในเชิงเส้นตรง โดยตัวแปรอิสระทั้งหมด สามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม ได้ร้อยละ 63.5

5.1.9 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจังหวะชีวิตโดยรวมมากที่สุด คือการฝึกอบรมและการพัฒนา รองลงมาคือการสนับสนุนจากองค์กร บรรยากาศองค์กร และการสื่อสารตามลำดับ โดยการฝึกอบรมและการพัฒนา การสนับสนุนจากองค์กรและการสื่อสารมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจังหวะชีวิตโดยรวมในเชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในส่วนของ แรงจูงใจในการทำงาน มีผลเชิงลบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจังหวะชีวิตโดยรวมในเชิงเส้นตรง โดยตัวแปรอิสระทั้งหมด สามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจังหวะชีวิตโดยรวม ได้ร้อยละ 58.8

5.1.10 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของแรงงานชาวพม่า โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของแรงงานชาวพม่ามากที่สุด คือการฝึกอบรมและการพัฒนา รองลงมาคือการสนับสนุนจากองค์กร บรรยากาศองค์กร และการสื่อสารตามลำดับ โดยการฝึกอบรมและการพัฒนา การสนับสนุนจากองค์กร บรรยากาศองค์กรและการสื่อสาร มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของแรงงานชาวพม่าในเชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในส่วนของ แรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของแรงงานชาวพม่าในเชิงเส้นตรง โดยตัวแปรอิสระทั้งหมด สามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของแรงงานชาวพม่า ได้ร้อยละ 71.9

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.546 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในด้านการบูรณาการทางสังคมมีค่ามากที่สุด รองลงมาคือความก้าวหน้าและความมั่นคง จังหวะชีวิตโดยรวม การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับค่อนข้างดี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่พนักงานได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างาน หรือคำแนะนำเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีปัญหาในการทำงาน รวมถึงโอกาสในการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทำกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เช่น กีฬาสีภายในบริษัท กับเพื่อนร่วมงานอยู่เป็นระยะ ทั้งนี้อาจสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร ในองค์กร จึงทำให้มีการร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกอร ศรีโนเรสน์ (2550) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ไฟฟ้ราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีส่วนร่วมในทำงานการประสานงานต่าง ๆ ได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่ บริษัทมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานจึงอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ วงษ์ชนะบุรณ์ (2554) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกำแพงเพชร ที่พบว่า มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน กำหนดแนวทางในการให้ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาในเรื่องงาน จะเห็นได้ว่า การปฏิบัติงานของพนักงานจ้างมีความต้องการเพื่อให้ได้รับการยอมรับนับถือ ใส่ใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานและการให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีและเกิดความเข้าใจกันกับบุคลากรในองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัด

สมุทรปราการ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง อยู่ในระดับค่อนข้างดี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โฆษณาการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่ทำงานอยู่มีความมั่นคง การมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานในบริษัทโดยการมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นและการได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น จึงทำให้พนักงานใช้ความรู้และทักษะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมล ชุตินพจนานาวิน (2549) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เค เอ็ม เอฟ จำกัด ที่พบว่า บริษัท เค เอ็ม เอฟ จำกัดเปิดโอกาสให้พนักงานระดับปฏิบัติการให้ได้ใช้ทักษะจากการทำงานที่ทำทาบตลอดจน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ที่เหมาะสม เช่น มีเงินค่าตำแหน่ง เงินสวัสดิการช่วยเหลือตามภาวะเศรษฐกิจ เงินทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานให้พนักงานเกิดความพอใจในงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูษณิศรา เมธาธรรมสาร (2549) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน นักบินบริษัทไทยแอร์ เอเชีย จำกัด ที่พบว่า การให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างดี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่บริษัทมีการกำหนดจำนวนชั่วโมงในการทำงานอย่างเหมาะสม มีเวลาพักผ่อน หลังเลิกงานหรือวันหยุดอย่างเพียงพอ ซึ่งพนักงานได้มีเวลาทำกิจกรรมนันทนาการนอกเวลา ลดความเครียดจากงานโดยใช้เวลาหยุดงาน จึงทำให้พนักงานได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผจกญ เฉลิมสาร (2540) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง ศึกษาภรณ์ โรงเรียนในนิคม อุตสาหกรรม เวล โกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่พบว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์กรอย่างสมดุล นั้นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจน ไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ และสอดคล้องกับแนวคิดของบุญแสง ชีระภากร (2533) ที่กล่าวว่าการทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำ สัปดาห์ และวันหยุดพิเศษ เนื่องในงานเทศกาลต่าง ๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำนี้ถือเป็นผลประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับค่อนข้างดี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การมอบหมายงานใหม่ให้รับผิดชอบเป็นโอกาสช่วยพัฒนา ความรู้ ความสามารถและทักษะของพนักงาน รวมทั้งการส่งเสริมให้พนักงาน ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม ประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงทำให้พนักงานมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรุฒิ แก้วทองใหญ่ (2550) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคน ได้พัฒนาความรู้ผู้บังคับบัญชา ยังคอยให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและสอนวิธีการทำงานที่ถูกต้องให้เป็นอย่างดีส่งผลให้พนักงานได้นำความรู้ความสามารถของตนเอง ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ วงศ์ธนะบุรณ์ (2554) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกำแพงเพชร ที่พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีการกำหนดแนวทางในการ ได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด กำหนดแนวทางในการ ได้มีโอกาสใช้ความรู้จากการฝึกอบรมเพื่อปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่า พนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกำแพงเพชรควรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของตนเองเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นต่อไป

คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับค่อนข้างดี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่พนักงาน ได้รับเครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงาน อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งาน มีอุปกรณ์ป้องกันภัยที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานและพื้นที่ในการทำงานที่ได้มาตรฐาน จึงทำให้พนักงานเกิดความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกอร ศรีโนเรศน์ (2550) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ฟาร์มาซูติคอล จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานมีความปลอดภัย และความเหมาะสมเพียงพอต่อการใช้งาน มีสวัสดิการให้พนักงานตรวจสุขภาพประจำปี การตัดแว่นสายตา และทันตกรรม ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ วงศ์ธนะบุรณ์ (2554) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกำแพงเพชร ที่พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีการกำหนดแนวทางในการให้สถานที่ทำงานมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมต่อการใช้งาน กำหนดแนวทางในการให้หน่วยงานส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญเพราะถ้าขาดแคลนสิ่งเหล่านี้และไม่เพียงพอจะทำให้เกิดปัญหากับการปฏิบัติงาน งานอาจสะดุด ชะงักงลและต้องตระหนักและใส่ใจต่อสุขภาพของของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับค่อนข้างดี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการของบริษัท ที่มีความเท่าเทียมกับบริษัทอื่นที่ทำงานลักษณะใกล้เคียงกัน รวมทั้งการที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำรับผิดชอบและเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จึงทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) ที่กล่าวว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วยและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ วงศ์นระมูรณ์ (2554) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกำแพงเพชร พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีการกำหนดแนวทางในการได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เช่น เลื่อนขั้นเงินเดือน โบนัส เป็นต้น กำหนดแนวทางในสวัสดิการด้านต่างๆ ที่ได้รับให้มีความเพียงพอ เช่น ประกันสังคม เป็นต้น กำหนดแนวทางในเงินเดือนที่ได้รับให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่า เนื่องจากในปัจจุบันต้องเผชิญกับภาวะเศรษฐกิจที่ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้นมาก ส่งผลให้ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต การได้รับความเสมอภาคและยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาความดีความชอบ การได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับพนักงานจ้างเป็นสิ่งที่ควรพัฒนาและตอบสนองความต้องการให้กับพนักงานจ้างเป็นอย่างมาก

5.2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

จากผลการศึกษาที่พบว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา การสนับสนุนจากองค์การบริหารสภาองค์กร และการสื่อสาร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวพม่าโดยรวมในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในส่วนของ แรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้วิจัยขออภิปรายผลดังนี้

การฝึกอบรมและการพัฒนา เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่บริษัทมีการจัดการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ของพนักงานอยู่เสมอ เป็นการสร้างโอกาสให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงานสูงขึ้นภายหลังจากการฝึกอบรมและพัฒนา ทั้งนี้อาจโอกาสเพิ่มเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายได้ให้กับตัวพนักงาน ที่สูงขึ้นจากการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตริณ มนูญผล (2544) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถภาพด้านการจัดทำ หนังสือเสริมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับท้องถิ่น ที่กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะและเจตคติในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเฉพาะอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมี เป้าหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติจริง อันเกิดประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการอบรม และ สอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย หิรัญโต (2531) ที่กล่าวว่า ถ้าบุคคลใดซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานก็ จำเป็นต้องเพิ่มพูนศักยภาพให้สูงขึ้น วิธีทางที่จะเพิ่มศักยภาพของคนในที่อำนวยผลที่สุดได้แก่ การ ฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมเป็นการสอนคนให้ได้เรียนรู้และเข้าใจถึงหลักวิชาการและปฏิบัติงาน ที่ถูกต้อง ทันสมัยและเหมาะสม ซึ่งเป็นการสร้างเสริมคุณวุฒิและสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้น

การสนับสนุนจากองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาว พม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่บริษัทมี การจัดวางผังการทำงาน ที่สะดวกต่อการทำงาน มีการจัดหาเครื่องมือที่ทันสมัย เพื่ออำนวยความสะดวก ในการการทำงาน ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่น่าทำงานและสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่ปลอดภัย ส่งผลให้สุขภาพดียิ่งขึ้น เมื่อพนักงานทำงานแล้วได้รับการสนับสนุนจากองค์กร อาจทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานมีโอกาสสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในการ ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมจิตร คล้ายเพชร (2548) ที่ศึกษาเรื่องการรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรและความตั้งใจลาออก ที่กล่าวว่า การรับรู้ว่าฝ่ายบริหารและผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมสนับสนุน สอนงาน ให้ความ ไว้วางใจ และให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานเมื่อมีปัญหา เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ คือจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในองค์กร เช่น เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ต่างๆ เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบาย และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และ น่าพึงพอใจและปลอดภัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมินทร เบ้าธรรม (2554) ที่ศึกษาเรื่องการ รับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร และ ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อีสาน และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่พบว่า เมื่อบุคลากรรับรู้ได้ถึงการได้รับการ สนับสนุนจากองค์กร บุคลากรก็จะมีพฤติกรรมไปในทางที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร การรับรู้ ได้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยสร้างให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีจุดหมายในการทำงาน มี คุณค่า และช่วยทำให้มีสภาพจิตใจที่ดีต่อการทำงานในหน้าที่ นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มผลการ ปฏิบัติงานและการทำงานที่ นอกเหนือหน้าที่ เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การกระทำเพื่อ ปกป้ององค์กรจากความเสียหาย การให้ข้อเสนอแนะในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ และการเสาะหา ความรู้และทักษะที่มีประโยชน์ต่อองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรยากาศองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เมื่อพนักงานทำงาน ผิดพลาด ได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการดูแลเอาใจใส่ สอนวิธีการทำงาน ที่ถูกต้อง จากผู้บังคับบัญชา และเมื่อการทำงานเกิดปัญหา ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เป็นโอกาสสร้างความสัมพันธ์ในทิศทางที่ดีของสังคมในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกันต์ เหมือนทัพ (2551) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงาน อุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ที่พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กรมีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัด สมุทรปราการ ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ปัจจัยบรรยากาศสามารถพยากรณ์คุณภาพ ชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดงจังหวัดสมุทรปราการได้ สำหรับตัวแปรบรรยากาศด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเรียงตามลำดับ คือ ขนาดและโครงสร้างขององค์กรแบบความเป็นผู้นำ ความซับซ้อนของระบบ เป้าหมายของ องค์กรและการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ นิมปี (2547) ที่ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่กล่าวว่า ลักษณะของความสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งเกิดจากมวลสมาชิกใน องค์กร ระหว่างองค์กรกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยผู้ที่ทำงานในองค์กรนั้นรับรู้ทั้งทางตรง และทางอ้อม บรรยากาศองค์กรสร้างขึ้นโดยหัวหน้างานและสามารถปรับปรุงได้เพื่อให้เกิดความ พึงพอใจสอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์กร และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

การสื่อสาร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขต นิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่พนักงานรับรู้ นโยบาย ของบริษัท ทุก ๆ ครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง มีหนังสือหรือประกาศให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบของบริษัท จะทำให้การทำงานหรือการปฏิบัติการภายในบริษัท เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และบริษัทมีกลองแสดงความคิดเห็นจะทำให้รับรู้สิ่งที่พนักงานต้องการ สื่อสารซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นพรัตน์ รุจณานันต์ (2547) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานบริการผู้โดยสาร ของบริษัท ไทยแอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส จำกัด ที่พบว่า การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพนักงานในแง่ที่ว่า การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเป็นการทำให้พนักงานรู้ถึง ข่าวสารต่าง ๆ ภายในองค์กรโดยอาศัยช่องทางการติดต่อสื่อสารต่าง ๆ อันเป็นผลทำให้ ผู้ประกอบการ หัวหน้างาน และพนักงานในโรงงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลต่าง ๆ อันเป็นการ ติดต่อสื่อสารสองทาง อันจะทำให้การทำงานได้ผลดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกันต์

เหมือนทัพ (2551) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ที่พบว่า การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Bollow, Gilson and Odiome (1962) ที่กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนคำพูด อักษร สัญลักษณ์ หรือ ข่าวสาร เพื่อให้สมาชิกในองค์กรหนึ่งได้เข้าใจความหมายและสามารถเข้าใจฝ่ายอื่น ได้ ซึ่งถ้าพิจารณาในทางการบริหารองค์กรอาจจะกล่าวให้ชัดเจนขึ้นได้ว่า การติดต่อสื่อสารคือ การกระจาย หรือสื่อความหมายเกี่ยวกับนโยบาย และคำสั่งลงไปยังเบื้องล่าง พร้อมกับรับข้อเสนอแนะ ความเห็นและความรู้สึกต่าง ๆ กลับมา

แรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานอาจยังไม่เข้าใจถึงแรงจูงใจในการทำงานที่ฝ่ายบริหารระดับสูงจัดให้เกิดขึ้นในองค์กร หรือไม่พอใจในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม อย่างไรก็ตามแรงจูงใจในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัทมีการปรับค่าจ้างในทุกปี ทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานเกิดความทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งเป็น โอกาสเกิดความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่งทิวา อินตะใจ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และ พบว่า ความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรร อรกุล (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด ที่พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายใน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัทเมทเทิลคอม จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยกย่องยอมรับนับถือ ด้านการมีอำนาจหน้าที่ และด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1. การสื่อสาร บริษัทควรต้องมีการจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ในองค์กรทำงาน ที่มีผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกิจกรรมเช่น กีฬา งานเลี้ยงปีใหม่ เป็นต้น เพื่อให้พนักงานเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและตัวพนักงาน เมื่อมีปัญหาในการทำงาน พนักงานจะกล้าขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้เมื่อมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.บรรยากาศองค์กร แรงงานพม่าส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานจะเกิดความรู้สึกกดดัน และไม่มีความสุขกับการทำงานเพราะไม่สามารถสื่อสาร หรือพูดคุยได้ บริษัทควรสร้างบรรยากาศการทำงานอันเป็นมิตรเช่น สร้างวัฒนธรรมในการทักทาย ยิ้มแย้มเมื่อเจอหน้า จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นมิตรมีความสุขกับการทำงาน

3.การสนับสนุนจากองค์กร แรงงานชาวพม่าที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ส่วนใหญ่จะไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในการทำงาน จะทำงานในลักษณะทำตามคำสั่งอย่างเดียว เพื่อให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นควรมีการทำคู่หรือกล่องแสดงความคิดเห็น และให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ในการทำงานเพราะแรงงานที่อยู่ประจำหน้างานจะมองเห็นปัญหาในงานของตนเองมากที่สุด

4.การฝึกอบรมและการพัฒนา เนื้อหาที่จะนำมาใช้เพื่ออบรมพนักงานควรเป็นเนื้อหาที่เข้าใจง่าย มีความน่าสนใจ เพื่อให้พนักงานสามารถเพิ่มพูนความรู้ได้มากขึ้น ระยะเวลาในการอบรมควรมีความสม่ำเสมอ ไม่เว้นช่วงนาน เพื่อจะได้เป็นการทบทวนความรู้อยู่เสมอ และการอบรมแต่ละครั้งไม่ควรใช้เวลานาน การอบรมด้วยความถี่บ่อยครั้งจะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1.ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวพม่าดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษากลุ่มประชากรที่เป็นชนชาติอื่นที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย เช่น แรงงานชาวลาว แรงงานชาวกัมพูชา เพื่อจะได้ทราบคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

2.การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะกลุ่มแรงงานชาวพม่าที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาในครั้งต่อไปควรศึกษาในกลุ่มแรงงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมใกล้เคียง

บรรณานุกรม

- เกศริน มนูญผล. 2544. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเพิ่มสมรรถภาพด้านการจัดทำหนังสือ เสริม ประสิทธิภาพที่สอดคล้องกับท้องถิ่น.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการ ศึกษาคุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัย และพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กนกอร ศรีโนเรศน์.2550. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด(มหาชน).” ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- กัลยา ดิษเจริญ. 2538. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลาง เขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาพัฒนาสังคม คณะ พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คีรีบุณ จงวุฒิเวศย์. 2540 . “การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และความพร้อม ในการเรียนรู้ ด้วยตนเองของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.” วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. 9(2),น.98-114
- เจษฎา ธรรมขันตีพงษ์ .2544 . “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จันทร์พา ทัดภูธร. 2543. “การศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การและการแลกเปลี่ยน ระหว่างหัวหน้า – ลูกน้อง ตามการรับรู้ของลูกจ้างที่มีต่อการตอบแทนของลูกจ้าง : กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการประจำโรงพยาบาลของรัฐฯ สังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรพล ภูมิภักดี. 2546. “การศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัด กาญจนบุรี.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ชนกันต์ เหมือนทัพ. 2551. “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงาน อุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา บัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชฎานันท์ สุวรรณมณี. 2549. “บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาสายบัตรเครดิตธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน)” สารนิพนธ์วิทยาศาตรมหาบัณฑิต(การพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชัด นกอยู่. 2554. “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา นิคม อุตสาหกรรมลาดกระบัง” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

ณัชพล ภูเต็ง. 2540. “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงเรียนมัธยม การรถไฟแห่งประเทศไทย.” ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ณัฐกฤตา อภิโชติภพนิพิฐ. 2550. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

เด่นดวง คำตรง. 2544. “ความต้องการของครูและอาจารย์มหาวิทยาลัย ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริการทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดิน ปรัชญพฤทธิ .2538. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เนาวรัตน์ พลายน้อย. 2527. “ประชากรศึกษากับการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์” วารสารประจำปีการศึกษา.10(2),น. 93

นงลักษณ์ นิมปี. 2547. “บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นพรัตน์ รุจนกานต์. 2547. “คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการโดยสารของบริษัท ไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส จำกัด.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นภาพร ศรีประดิษฐ์กุล. 2541. “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานในเขตสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ภูมิภาคที่ 10 สังกัด กรมบัญชีสหกรณ์” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

นฤตล มีเพชร. 2541. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นิตมอุตสาหกรรมบางพลี ข้อมูลโรงงานอุตสาหกรรม[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก:

<http://www.doosupply.com/estate.php?id=4>

ธัญญลักษณ์ วีระสมบัติ.2546. “การใช้ Competency เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการฝึกอบรมในองค์กร.” วารสารบริหารธุรกิจ. 26(99) กรกฎาคม-กันยายน 2546

บุญเจือ วงษ์เกษม.2530. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต.”วารสารเพิ่มผลผลิต. 26 (1),น. 29-33

บุญชม ศรีสะอาด. 2538. **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

บุญแสง ชีระภากร. 2533. “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน.” **จุลสารพัฒนาข้าราชการ**.25 (มกราคม- มีนาคม 2533).

ประไพพร สิงหเดช.253. “การศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปาริชาติ พูลวิวัฒน์ชัยการ. 2544. “คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในโรงงานห้องแถวเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เปรมจิตร คล้ายเพชร. 2548. “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรและความตั้งใจลาออก.”วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ผจญ เฉลิมสุวรรณ. 2540. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง : ศึกษากรณี โรงเรียนในนิคมอุตสาหกรรม เวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา” ภาคนิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

พรทิพย์ ทับทิมทองคำ. 2540. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พิมพ์ ชุตติพงษ์นาวิน. 2549. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เค เอ็ม เอฟ จำกัด.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- พีรพงษ์ กุสินธุ์. 2543. “สาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดราชบุรี” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เพียงใจ สุภารี. 2552. “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท แมกเนคอมพิวเตอร์ ชีชั่น เทคโนโลยี จำกัด(มหาชน).” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ภณิการ์ เพชรเชิข. 2549. “การปรับตัวของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าเชื้อสายมอญ : ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานในบริบทสวนยางจังหวัดสุราษฎร์ธานี.” วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทรพล เจริญเกาะ. 2547. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพาณิชยการธนบุรี.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์. 2542. “การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. 2541. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อิเลคทรอนิกส์ ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภูษณิศา เมธาธรรมสาร. 2549. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัทไทยแอร์เอเชีย จำกัด.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- มัลลิส เวชชชีวะ. 2524. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ม.ป.ท.
- รุ่งทิวา อินต๊ะใจ. 2553. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ยุทธ ไกยวรรณ. 2553. หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุพินทร โชติสุข. 2548. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด.” วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรุดมิ แก้วทองใหญ่. 2550. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- วัลลภ ปรัชญาสันติ.2542. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับล่างของกรม ทางหลวง : กรณีศึกษาบุคลากรในสังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 12 จังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิชาญ สุวรรณรัตน์. 2543. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วิยะดา เขียวจันทร์.2545. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วิรัช สวงวนวงศ์วาน. 2546.การจัดการและพฤติกรรมองค์กร พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- ศักรินทร์ ชนประชา. 2550. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการศึกษานอกระบบสำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 2.” วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. 2538.ทฤษฎีการประเมิน.กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ศูนย์ข้อมูลลาว มหาวิทยาลัยขอนแก่น Available : <http://laos.kku.ac.th/>
- สมใจ ฉัตรไทย. 2543. “คุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้าง.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาประชากรศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุชาติ วงศ์ชนะบุรณ์. 2554. “แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกำแพงเพชร.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- สมยศ นาวิการ. 2531. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดวงกมล.
- สมยศ นาวิการ .2540. การบริหารและพฤติกรรมพัฒนาองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ผู้จัดการ.
- สมิต สัชฌุกร. 2547. เทคนิคการสอนงาน. กรุงเทพมหานคร: สายธาร.
- สมिता อ้นวงษ์. 2542. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สรวงสรรค์ ตะปินตา. 2541. “คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สวณิต เชนรัตน์. 2541. “คุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานหญิงในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการแรงงานและสวัสดิการ มหาวิทยาลัยเกริก

สันติ บางอ้อ .2540. “การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน.” **Productivity World**. 2.น. 39-40.

สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว 2555. ข้อมูลการแพร่ข้อมูลสถิติรายเดือน [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: http://wp.doe.go.th/joomla_wp/index.php/2013-07-25-03-45-44/2013-07-25-03-50-28/2013-07-25-03-51-48

สิทธิโชค สรานุสันติกุล.2531. “การปรับปรุงงานตอนคุณภาพชีวิตในการทำงาน.” **จุดสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน 7 (4)**, น.14–17.

สุขชัย สิทธิปาน. 2546. “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

สุนทร นามโคตศรี. 2553. “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา.” วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

สุมินทร เป้าธรรม. 2554. “การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากรางานโดยสมัครใจของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.” **วารสารมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. 4 (1), น.37-55

สยามธุรกิจ ค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2556, จาก:[http:// www.siamturakij.com/main/news_content.php?nt=4&nid=1400](http://www.siamturakij.com/main/news_content.php?nt=4&nid=1400)

เสกสรร อรกุล.2556. “ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม

องค์ความรู้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2555. **บทความและบทวิเคราะห์ AEC**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.thai-aec.com/category/aec-analysis>

อดิสร เกิดมงคล. 2550. **แรงงานข้ามชาติในสังคมไทย 2 : อดิศทางชาติพันธุ์ มายาภาพที่แรงงานข้ามชาติถูกตีตรา**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :<http://prachatai.com/journal/2007/10/14575>

อภิชัย ศรีเมือง. 2539. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช.” **สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**.

อรุณ รักธรรม. 2534. **การบริหารและการจัดองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- อรุณี สุมโนมหาอุดม.2542. “คุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุทัย หิรัญโต.2531. **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- อัชฌาพร คงแจ้ง. 2553. “ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของกิจการแพปลาในจังหวัดสมุทรสาคร” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อารี สังข์ศิลป์ชัย. 2547. “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- Ballows, R., Gilson, T.Q., and Odiome, G.S.1962. **Their Dynamics and Development**. Englewood cliffs,NJ: Prentice-Hall.
- Brown, W. and D.Moberg. 1980. **Organization Theory and Management: A Macroapproach**. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Bruce, W. and Blackburn, J.W.1992. “Balancing Job Satisfaction & Performance : a Guide for Human Resource Professionals.” **African Journal of Business Management**. P.166-175.
- Chandranshu Sinha. 2012. “Factors Affecting Quality of Work life:Empirical Evidence From Indian Organizations.”**Australian Journal of Business and Management Research**. 1(11):31-40
- Delamotte and Takezawa .1984. **Quality of working life in international perspective** . International Labour Office (Geneva) .
- Domjan, M. 1996. **The Principles of Learning and Behavior**. Belmont. CA: Thomson /Wadsworth.
- DuBrin, Andrew J. 1992. **Human relations for career and personal success** . Prentice Hall (Englewood Cliffs, N.J.)
- Everett M. Rogers .1976. “Communication and Deverlipment The Passing of the Dominant Paradigm.” Stanford University, Institute for Communcation Research. Communication and Development. The Passing of the Dominant Paradigm by Everett M. Rogers
- Gibson, and Donnelly, 1991. **Organization: Structure, Processes, Behavior**. 7 th ed. Homewood: Irwin, Inc.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Greenberg, J., & Baron, R.A. 1993. **Behavior in organizations**. 4th ed. Boston: Allyn & Bacon.
A Division of Simon & Schuster, Inc.
- Hackman, J.R. and Sutte, L.J. 1977. **Improving Life at Work. : Behavioral Science Approache to Organizational Change**. Santa Monica, California : Goodyear Publishing.
- Herzberg, F. 1959. **The motivation of work**. New York: John Wiley & Sons.
- Huse, E.F. and T.G. Cummings. 1980. **Organization Development and Change**. New York: West Publishing.
- Huse, E.F. and T.G. Cummings. 1985. **Organization Development and Change**. Minnesota : West Publishing.
- La Mastro. 1999. "Commitment and perceived organization support." **National forum of Applied Education Research Journal**. 87(3),p 1-13
- Likert, Rensis.1967. **The Human Organization: Its Management and Value**. New York: McGraw-Hill Book.
- Lovell, R. E. 1980. **Adult Learning**. New York: John Wiley and Sons.
- Nadler.1980. **Corportate Human Resource Development**. New York: American Society for Training and Development.
- Rhoades, L, & Eisenberger, R. 2002. "Perceived organizational support: A review of the literature." **Journal of Applied Psychology**, 87,p 698-714.
- Roger, E.M. and Rogers, R.A. 1976. **Communication in Organization**. New York: Free Press.
- Schuler, Randall S. 1989. **Strategic Human Resource Management and Industrial Relations**. Rutgers University New Brunswick.
- Scott , H. Scott and Connor. 1985. **Management**. Boston: Houghton Mifflin.
- Shrovan, D.J. 1983. **Quality of working Life : Perspectives for business and the public sector**. Massachusetts: Addison-Wesley
- Steers .1977. "Antecedents and outcomes of organizational commitment." **Administrative Science Quarterly**. 22(3),p 48
- Umstot, D.D.1984. **Understanding organization behavior**. Minnesota, West.
- Walton, R.E. 1973. Quality of working life: what is it? **Slow Management Review**. Cambridge, 15(1) p11-21.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Walton, R.E. 1974. Improving the Quality of work life. **Harvard Business Review**. (4) May-June. p12-16.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, W. H., and Tetrick, L. E. 2002. "The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange." **Journal of Applied Psychology**, 87: 590-598.
- Wilbur, Schramm. 1973. **Channels and Audience: Handbook of Communication**. Chicago: Ran McNally College Publishing Company.
- Woolfolk, Anita E. 1993. **Educational Psychology**. Toronto : Allyn & Bacon.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

จังหวัดสมุทรปราการ

ผู้วิจัย

นายวิชัยรัตน์ หงษ์ทอง

นักศึกษาระดับปริญญาโท

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและ
จัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจง

- แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าให้ดียิ่งขึ้น
- ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน โดยผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูล โดยในภาพรวมที่ได้จากการวิเคราะห์แล้วเท่านั้น
- แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 4 ตอน
ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุของท่าน

() น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี () มากกว่า 25 ปี – 30 ปี
() มากกว่า 30 ปี – 35 ปี () มากกว่า 35 ปี

3. รายได้ต่อเดือน (รวมค่าทำงานล่วงเวลาและรายได้พิเศษอื่นๆ)

() ไม่เกิน 9,000 บาท () มากกว่า 9,000 บาท – 11,000 บาท
() มากกว่า 11,000 บาท - 13,000 บาท () มากกว่า 13,000 บาท

4. สถานภาพการสมรส

() โสด () สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน
() สมรสแล้วแยกกันอยู่ () หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

5. ประสบการณ์ทำงานในประเทศไทย

() ไม่เกิน 1 ปี () มากกว่า 1 ปี – 3 ปี
() มากกว่า 3 ปี - 6 ปี () มากกว่า 6 ปี – 10 ปี
() มากกว่า 10 ปี

6. ประเภทของอุตสาหกรรมที่ท่านทำงาน

() ผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม () สิ่งทอและเครื่องหนัง
() ผลิตภัณฑ์กระดาษ () ผลิตภัณฑ์เคมี
() ผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก () ชิ้นส่วนยานยนต์
() เหล็กรูปพรรณ () ยาและเครื่องสำอาง
() อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

| ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน | | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---------------------------------------|---|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|
| | | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด |
| การสื่อสาร | | | | | | |
| 1 | ท่านรับรู้นโยบายของบริษัท ทุก ๆ ครั้งที่มี มีการเปลี่ยนแปลง | | | | | |
| 2 | ผู้บังคับบัญชาสามารถสื่อสารได้อย่าง ชัดเจนเมื่อมีคำสั่งให้ปฏิบัติงาน | | | | | |
| 3 | บริษัทมีหนังสือหรือประกาศให้พนักงาน ทราบอย่างชัดเจน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง กฎระเบียบ | | | | | |
| 4 | ท่านสามารถขอคำปรึกษาจาก ผู้บังคับบัญชาในเรื่องงานได้ตลอดเวลา | | | | | |
| 5 | เมื่อพนักงานทำงานผิดพลาด บริษัทมีการ เรียกสอบสวน ก่อนพิจารณาบทลงโทษ | | | | | |
| แรงจูงใจในการทำงาน | | | | | | |
| 6 | ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา หรือ สิ่งตอบแทนที่ไม่ใช่เงินเดือน ทุกครั้งที่งาน ประสบความสำเร็จ | | | | | |
| 7 | บริษัทมีการปรับค่าจ้าง หรือจ่ายเงินพิเศษทุก ปี | | | | | |
| 8 | บริษัทมีการปรับเลื่อนตำแหน่งงานตาม ความสามารถของพนักงานอย่างเหมาะสม | | | | | |
| 9 | บริษัทมีรางวัล สำหรับพนักงานที่มีผล ปฏิบัติงานดี | | | | | |
| 10 | บริษัทมีการจัดระบบสวัสดิการที่เพียงพอต่อ ความต้องการของท่าน | | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน | | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---------------------------------------|---|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|
| | | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด |
| บรรยากาศขององค์กร | | | | | | |
| 11 | พนักงานที่อยู่ในบริษัท มีความรักและสามัคคีกัน | | | | | |
| 12 | ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่ สอนวิธีการทำงาน ที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 13 | เมื่อท่านทำงานผิดพลาด ท่านได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 14 | เมื่อการทำงานมีปัญหา ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี | | | | | |
| 15 | ทุกครั้งที่ท่านมาทำงาน หรืออยู่ที่ทำงาน ท่านมีความสุขเป็นอย่างยิ่ง | | | | | |
| การสนับสนุนจากองค์กร | | | | | | |
| 16 | บริษัทมีการจัดหาเครื่องมือที่ทันสมัย เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน | | | | | |
| 17 | บริษัทสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทางเพื่อมาทำงาน เช่น รถรับส่ง | | | | | |
| 18 | บริษัทขจัดอุปสรรคในการทำงานให้แก่พนักงาน เช่น การลดงานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน | | | | | |
| 19 | บริษัทสนับสนุนให้พนักงานเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ เช่น การสร้างวิถีดั้งเดิม | | | | | |
| 20 | บริษัทมีการจัดวางผังการทำงาน (Layout) ที่สะดวกต่อการทำงาน ของพนักงาน | | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน | | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---------------------------------------|---|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|
| | | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด |
| การฝึกอบรมและการพัฒนา | | | | | | |
| 21 | บริษัทมีการจัดการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ของพนักงานอยู่เสมอ | | | | | |
| 22 | การฝึกอบรมและพัฒนาที่บริษัทจัดขึ้นมี ประโยชน์ต่อการทำงาน | | | | | |
| 23 | ท่านมีศักยภาพในการทำงานสูงขึ้นภายหลัง ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนา | | | | | |
| 24 | การอบรมและพัฒนาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของท่าน | | | | | |
| 25 | วิธีการจัดการฝึกอบรมและพัฒนา มีความ เหมาะสม | | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เหมาะสมต่อระดับความคิดเห็นของท่าน

| คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงาน | | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|
| | | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด |
| ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ | | | | | | |
| 1 | เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ | | | | | |
| 2 | เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเหมาะสม กับค่าครองชีพในปัจจุบัน | | | | | |
| 3 | ท่านต้องหาราย ได้พิเศษอื่น ๆ เพิ่มเติมเนื่องจาก รายได้ที่ได้รับจากบริษัทไม่เพียงพอ | | | | | |
| 4 | ค่าตอบแทนและสวัสดิการของบริษัทมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับ บริษัทอื่นที่ทำงานลักษณะ ใกล้เคียงกัน | | | | | |
| 5 | ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่า รักษาพยาบาล โบนัส ค่าเดินทาง | | | | | |
| สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | | | | | | |
| 6 | ท่านพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่ | | | | | |
| 7 | สภาพแวดล้อมที่ท่านทำงาน เช่น แสงสว่างอุณหภูมิ เสียง อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 8 | เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงาน อยู่ในสภาพที่ดี พร้อมใช้งาน | | | | | |
| 9 | สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ในสถานที่ทำงานของท่านสะอาดและถูกสุขลักษณะ | | | | | |
| 10 | อุปกรณ์ป้องกันภัยจากการทำงาน เช่น ผ้าปิดจมูก ถุงมือ รองเท้า แวนตา เพื่อป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ มีจำนวนเพียงพอ | | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงาน | | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|--|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|
| | | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด |
| การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ | | | | | | |
| 11 | ท่านมีโอกาสนในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ | | | | | |
| 12 | ท่านมีโอกาสนใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ | | | | | |
| 13 | งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีส่วนช่วยพัฒนาความสามารถ และทักษะให้ทันสมัยอยู่เสมอ | | | | | |
| 14 | ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม ประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 15 | ท่านสามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในบริษัทแห่งนี้ได้ หากท่านมีความรู้ ความสามารถในการทำงาน | | | | | |
| ความก้าวหน้าและความมั่นคง | | | | | | |
| 16 | ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง และหน้าที่การงาน | | | | | |
| 17 | หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่ ที่สูงกว่าพร้อมให้ท่านก้าวขึ้น | | | | | |
| 18 | ท่านได้รับการพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือน หรือตำแหน่งตามผลงาน | | | | | |
| 19 | ท่านมีโอกาสนเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในบริษัทแห่งนี้ | | | | | |
| 20 | ท่านรู้สึกว่บริษัทที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง | | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงาน | | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--------------------------------|---|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|
| | | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด |
| การบูรณาการทางสังคม | | | | | | |
| 21 | ท่านมีโอกาสพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานอยู่เป็นระยะ | | | | | |
| 22 | ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในบริษัท เช่น งานปีใหม่ ท่องเที่ยวประจำปี อยู่เสมอ | | | | | |
| 23 | หากท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านมักจะขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 24 | ท่านเข้าร่วมในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เช่น กีฬาภายในบริษัท | | | | | |
| 25 | ผู้บริหารให้เกิดริตและเคารพในความคิดเห็นของพนักงานทุกคน | | | | | |
| จังหวะชีวิตโดยรวม | | | | | | |
| 26 | ท่านมีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเอง | | | | | |
| 27 | ภาระงานในบริษัทที่ท่านรับผิดชอบ ไม่ก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพและจิตใจ | | | | | |
| 28 | ท่านมีเวลาพักผ่อน หลังเลิกงานหรือวันหยุด อย่างเพียงพอ | | | | | |
| 29 | บริษัทมีการกำหนดจำนวนชั่วโมงในการทำงานอย่างเหมาะสม | | | | | |
| 30 | ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับ ตนเอง ครอบครัว และสังคม ได้อย่างเหมาะสม | | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

| | |
|------------------|--|
| ชื่อ-นามสกุล | นายวิชัยรัตน์ หงษ์ทอง |
| ที่อยู่ | 74 หมู่ 2 ตำบลลำโรงปราสาท อำเภอปรังค์กู จังหวัดศรีสะเกษ รหัสไปรษณีย์ 33170 |
| วัน เดือน ปีเกิด | 23 กันยายน 2528 |
| ประวัติการศึกษา | -พ.ศ. 2550 วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ |
| ประสบการณ์ทำงาน | - พ.ศ.2550 – พ.ศ.2552 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วางแผนการผลิต บริษัท โตโยมิลเลนเนียม จำกัด อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา - พ.ศ. 2552 – พ.ศ. 2555 ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัท ไท่เพ็งวาล์วเมนูเฟคเจอร์ริง จำกัด อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ - พ.ศ. 2555 – พ.ศ.2556 ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัท โตโยมิลเลนเนียม จำกัด อำเภอปากช่อง จังหวัด นครราชสีมา - พ.ศ. 2556 – ปัจจุบัน ตำแหน่งผู้จัดการโรงงาน บริษัท เกรทสตีลเวอร์คส์ จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัด นครปฐม |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้