

คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้าง
ในเขตกรุงเทพมหานคร

QUALITY OF WORK LIFE OF FOREIGN WORKERS IN
CONSTRUCTION BUSINESS IN BANGKOK



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2560

KMITL-2017-FAM-M-047-020

คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้าง
ในเขตกรุงเทพมหานคร

QUALITY OF WORK LIFE OF FOREIGN WORKERS IN
CONSTRUCTION BUSINESS IN BANGKOK



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.2560

KMITL-2017-FAM-M-047-020

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**QUALITY OF WORK LIFE OF FOREIGN WORKERS IN
CONSTRUCTION BUSINESS IN BANGKOK**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT FOR
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION IN
BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
2017
KMUTL-2017-FAM-M-047-020**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2017

FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| | |
|-----------------------------|---|
| หัวข้อวิทยานิพนธ์ | คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจ ก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร |
| ชื่อนักศึกษา | นาย กิตติศักดิ์ ชื้อสตัย |
| รหัสประจำตัว | 56611057 |
| ปริญญา | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต |
| สาขาวิชา | บริหารธุรกิจ |
| อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฉวีวุฒิ โรจนันันรุตติกุล |

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ t-test และความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แรงงานต่างด้าวมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมากที่สุด รองลงมาคือด้านความภูมิใจในองค์กร โอกาสพัฒนาศักยภาพ ธรรมเนียมในองค์กร รายได้และผลตอบแทนสัมพันธภาพในองค์กร ความก้าวหน้าและมั่นคงในงานและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ แรงงานต่างด้าวที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

| | |
|-----------------------|---|
| Thesis | Quality of Work Life of Foreign Workers in Construction Business in Bangkok |
| Student | Mr. Kittikak Suesut |
| Student ID. | 56611057 |
| Degree | Master of Business Administration |
| Program | Business Administration |
| Year | 2017 |
| Thesis Advisor | Assistant Professor Dr. Nuttawut Rojniruttkul |

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study level of quality of work life of foreign workers in construction business in Bangkok 2) to compare level of quality of work life of foreign workers in construction business in Bangkok classified by personal factors. Data collection was conducted by accidental sampling from 385 Cambodian workers in construction business in Bangkok. Questionnaire was research instrument for collecting data. The statistics used were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and t-test and One-way ANOVA were used to test the hypothesis testing.

The results found that the level of quality of work life of foreign workers in construction business in Bangkok was high. The highest level was safe and healthy environment, followed by organization pride, development of human capacities, constitutionalism, adequate and fair compensation, social integration, growth and security and total life space, respectively. The foreign workers who have different personal factors such as gender, age, marital status, education, job position, work experience and income have statistically significant difference in the quality of work life at the level of 0.01

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยการให้ความช่วยเหลือแนะนำของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันทรคติกุล ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งท่านได้ให้คำปรึกษา ช่วยแก้ปัญหา ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษา ตลอดจนตรวจสอบ และแก้ไขร่าง วิทยานิพนธ์มาโดยตลอด ผู้วิจัยจึงขอ กราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณรต แสงมณี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑาจุฬา สุวัฒน์ะคลิก และ รองศาสตราจารย์ ดร.วัลย์ลักษณ์ อัคริรวงศ์ ที่ให้เกียรติเป็นกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ รวมทั้งช่วยตรวจทาน ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์มากขึ้น

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะกรรมการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทุกท่านที่อำนวยความสะดวก ช่วยประสานงานในการทำวิทยานิพนธ์ให้ผู้วิจัยตลอดมา รวมถึงให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน คำแนะนำต่างๆ และช่วยค้นหาหาข้อมูลในการจัดทำ วิทยานิพนธ์ของผู้เขียนครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้เขียนขอขอบคุณบิดามารดา พี่ชาย ของผู้วิจัย ทุกคน โดยเฉพาะ รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีพล ชื้อสัตย์ พี่ชายคนโต ของผู้วิจัย นางสาว รัตติพร โทธิมล และ เพื่อนๆ ที่ห่วงใยเป็นกำลังใจ ช่วยเหลือสนับสนุนการศึกษาแก่ผู้วิจัยเสมอมา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ งานวิจัยต่างๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยจนสามารถทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้

กิตติศักดิ์ ชื้อสัตย์

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | I |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | II |
| กิตติกรรมประกาศ..... | III |
| สารบัญ | IV |
| สารบัญตาราง | VII |
| สารบัญภาพ | X |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| 1.1 ความสำคัญและที่มาของงานวิจัย | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย | 6 |
| 1.3 สมมติฐานงานวิจัย | 6 |
| 1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในงานวิจัย | 7 |
| 1.5 ขอบเขตของงานวิจัย | 8 |
| 1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ | 8 |
| บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 10 |
| 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน | 10 |
| 2.2 ข้อมูลทั่วไปของธุรกิจก่อสร้าง | 20 |
| 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 22 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 29 |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 29 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 30 |
| 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล | 32 |
| 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล | 33 |
| 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย | 34 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 40 |
| 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | 40 |
| 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร | 43 |
| 4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล..... | 58 |
| บทที่ 5 สรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัย | 96 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย..... | 96 |
| 5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานคร..... | 96 |
| 5.1.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิต ในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานคร..... | 96 |
| 5.1.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานและเปรียบเทียบเกี่ยวกับ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจ ก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล | 97 |
| 5.2 อภิปรายผลการวิจัย..... | 98 |
| 5.2.1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจ ก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร..... | 98 |
| 5.2.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล..... | 99 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ..... | 102 |
| 5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้..... | 102 |
| 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต..... | 103 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| บรรณานุกรม | 105 |
| ภาคผนวก | 108 |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย | 109 |
| ประวัติผู้วิจัย | 117 |



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และตี VI อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 3.1 ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิ..... | 31 |
| 3.2 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ | 34 |
| 3.3 สูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA..... | 38 |
| 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | 40 |
| 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิต ในการทำงานของ แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร | 43 |
| 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิต ในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้และผลตอบแทน | 45 |
| 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิต ในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 47 |
| 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิต ในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ | 48 |
| 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิต ในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน | 50 |
| 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิต ในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสัมพันธภาพในองค์กร | 51 |
| 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิต ในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านธรรมเนียมในองค์กร | 53 |
| 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิต ในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว | 55 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิต ในการทำงานของ แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความภูมิใจในองค์กร | 56 |
| 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศด้วยวิธี t-Test | 58 |
| 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุด้วยวิธี One-way ANOVA | 60 |
| 4.13 ค่า p-value ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD..... | 63 |
| 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้วยวิธี One-way ANOVA | 67 |
| 4.15 ค่า p-value ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรสแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD | 69 |
| 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี One-way ANOVA..... | 71 |
| 4.17 ค่า p-value ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD..... | 73 |
| 4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี One-way ANOVA | 78 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 4.19 | |
| ค่า p-value ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD | 80 |
| 4.20 | |
| ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งในงานช่าง ด้วยวิธี One-way ANOVA | 84 |
| 4.21 | |
| ค่า p-value ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD | 86 |
| 4.22 | |
| ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจ ก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้วยวิธี One-way ANOVA | 91 |
| 4.23 | |
| ค่า p-value ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างใน เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD | 93 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|--|------|
| 1.1 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในแต่ละปี..... | 3 |
| 1.2 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย..... | 7 |



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของงานวิจัย

ปัจจุบันประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูงอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีความต้องการแรงงานอย่างมากทั้งแรงงานในประเทศและแรงงานจากนอกประเทศ เพื่อให้ขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้เดินหน้าต่อไป ไม่ว่าจะเป็นด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรม การประมง งานบริการและอุตสาหกรรมก่อสร้าง ล้วนมีความต้องการแรงงานมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศไทย ซึ่งไม่สอดคล้องกับการขยายตัวทางภาคอุตสาหกรรมต่างๆภายในประเทศ ปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานคนไทยนั้น ประกอบด้วยสาเหตุหลายด้านดังนี้

แนวคิดและค่านิยมของคนรุ่นใหม่ที่เปลี่ยนไป

การดำเนินชีวิตของมนุษย์แต่ละยุคสมัยมักมีแนวคิดที่แตกต่างกัน ในสมัยอดีตคนไทยมีแนวคิดที่ไม่มุ่งเน้นในการศึกษามากนัก จนมาถึงยุคสมัยปัจจุบันคนรุ่น Gen baby boom ที่ผ่านประสบการณ์การทำงานหนัก เมื่อเป็นพ่อแม่จึงไม่ต้องการให้บุตรหลานของตนทำงานหนักเหมือนกับตนเอง จึงนิยมส่งให้บุตรหลานของตนให้ได้รับการศึกษาในระดับสูงขึ้นไปเพื่อจะได้ทำงานสบายและมีตำแหน่งในางานที่ดี ดังนั้นคนรุ่น Gen X จึงเห็นคุณค่าของการศึกษามีส่วนช่วยผลักดันให้ชีวิตดีขึ้น จึงส่งเสริมให้บุตรหลานได้รับการศึกษาในระดับสูงมากขึ้นมากกว่าตนเอง จึงเป็นค่านิยมที่เรียนให้ได้อย่างน้อยก็ให้ได้ในระดับปริญญาตรี คนรุ่น Gen Y จึงมีโอกาสได้ศึกษาเล่าเรียนมากกว่าคนยุคก่อนๆ ผู้ที่จบ ปวช. มักก็พยายามศึกษาต่อระดับ ปวส. ส่วนผู้ที่จบ ปวส. มักก็พยายามศึกษาต่อให้จบระดับปริญญาตรี หรือถ้าจบปริญญาตรีแล้วก็ไปต่อปริญญาโท เมื่อได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น เด็กรุ่นใหม่ก็เติบโตขึ้นมา ซึ่งเป็นประชากรวัยหนุ่มสาวหรือคนวัยทำงานในยุคปัจจุบันจึงไม่ต้องการทำงานหนักและงานประเภทใช้แรงงานแบกหามนั่นเอง

โครงสร้างประชากรเปลี่ยน

ด้วยภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่แข่งขันกันมากขึ้นเรื่อยๆ แนวคิดจำนวนบุตรก็เปลี่ยนไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งครอบครัวยุคใหม่ที่มีการศึกษาสูง มักจะคิดมากกลัวว่าจะไม่สามารถเลี้ยงดูบุตรตัวเองได้ดีพอ จึงมักมีบุตรเพียง 1 – 2 คนต่อครอบครัวเท่านั้น ประกอบกับสภาพสังคมเปลี่ยนไป แนวคิดการครองคู่แบบไม่มีบุตรก็เพิ่มมากขึ้น อัตราการเกิดของประชากรรุ่นใหม่จึงมีแนวโน้มลดลง และส่งผลประชากรวัยแรงงานในอนาคตมีแนวโน้มลดลงด้วย สวนทางกับประชากรวัยสูงอายุที่จะเพิ่มมากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

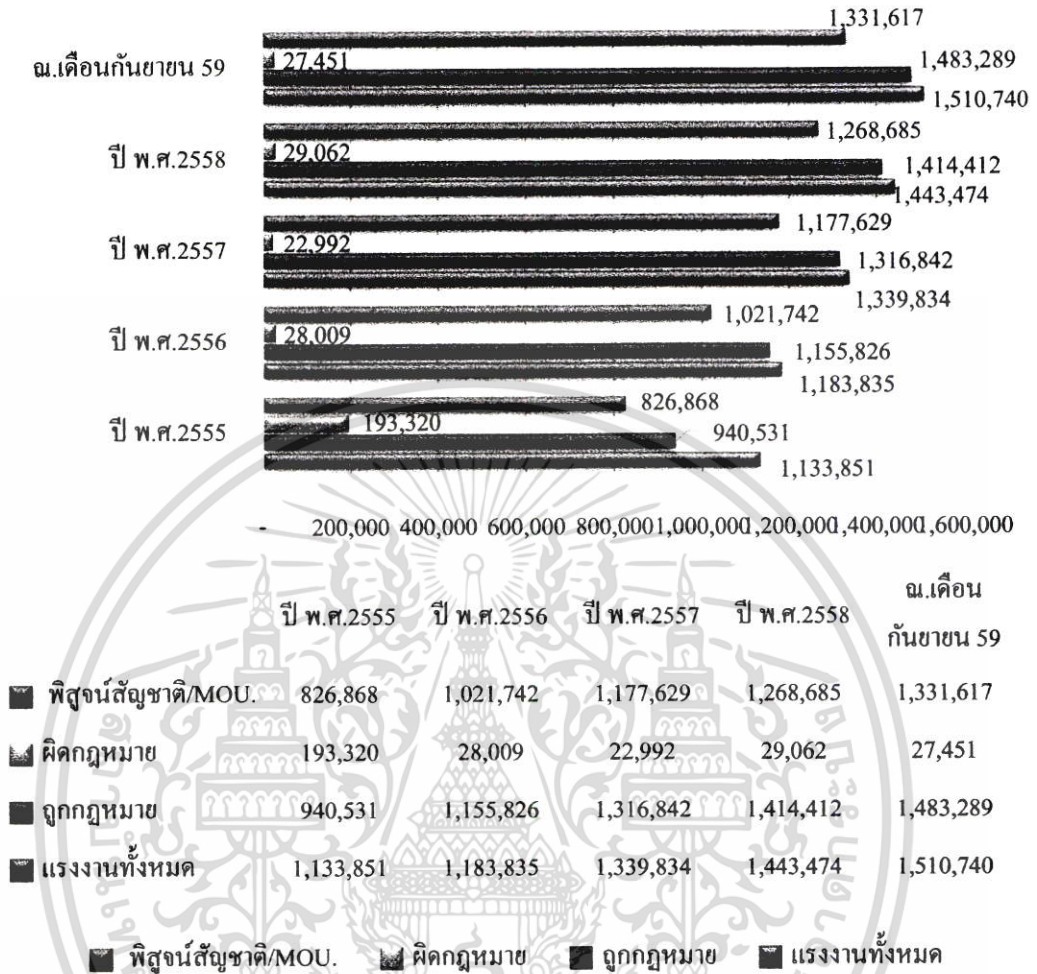
โครงสร้างประชากรเมื่อปี พ.ศ.2503 และ 2523 มีลักษณะประชากรที่กำลังขยายตัว แต่ละครอบครัวจะมีบุตรมากกว่า 2 คน ทำให้ช่วงประชากรวัยเด็ก (ช่วงอายุ 0-4, 5-9 และ 10-14 ปี) จะมีมากกว่าช่วงอายุที่สูงขึ้นมา ต่อมา ปี พ.ศ.2543 โครงสร้างประชากรเปลี่ยนไป จำนวนบุตรเกิดใหม่ต่อพ่อแม่ลดลง มาใกล้เคียง 1:1 วัยทำงาน (15-59 ปี) เพิ่มมากขึ้น ที่ผ่านมามาประเทศไทยจะเน้นจุดเด่นที่แรงงานต้นทุนต่ำ (เมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ) การขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมจึงเน้นไปที่อุตสาหกรรมที่ต้องพึ่งพาแรงงานจำนวนมาก เช่น อุตสาหกรรมก่อสร้าง อุตสาหกรรมสิ่งทอ รองเท้า เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ แนวทางการเติบโตในภาคอุตสาหกรรมของไทยจึงสวนทางกับโครงสร้างการขยายตัวของประชากรในปัจจุบัน และเป็นสาเหตุหนึ่งทำให้แรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมไม่เพียงพอต่อความต้องการงานที่ต้องการแรงงานไร้ทักษะและกึ่งทักษะจากประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียงมาเสริม ในอนาคตปี พ.ศ.2563 โครงสร้างประชากรจะเปลี่ยนไป เพราะผู้สูงอายุมีอายุยืนยาวมากขึ้น สวนทางจำนวนเด็กที่เพิ่มขึ้น ในอัตราที่น้อยลง

ระบบการศึกษา

ระบบการศึกษาของไทยนั้นไม่พิจารณาหรือศึกษาความต้องการแรงงานของประเทศ และยังพยายามผลักดันให้สถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษายืนได้ด้วยเงินรายได้ของตนเอง สถาบันหลายแห่งจึงหาทางเอาตัวรอด โดยไปมุ่งเน้นผลิตบุคลากรในระดับและสาขาที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน แต่สิ่งที่เกิดขึ้นต่อมา คือ บุคลากรที่สถาบันเหล่านี้ผลิตออกมา ไม่ตรงความต้องการของตลาดแรงงานไทย เมื่อจบการศึกษาออกมาก็หางานที่ตรงกับหลักสูตรที่เรียนมา ได้ยาก การศึกษาดังกล่าวจึงเสียเวลาและค่าใช้จ่ายโดยเปล่าประโยชน์ อุตสาหกรรมของไทยในช่วงนี้กำลังเปลี่ยนถ่ายจากอุตสาหกรรมที่เน้นการใช้แรงงานจำนวนมาก ไปใช้เทคโนโลยีที่สูงขึ้น จึงต้องการแรงงานที่มีฝีมือและความรู้เชิงเทคนิคมากขึ้น โดยเฉพาะเด็กที่จบสายเทคนิคในระดับปวช.และปวส.จึงเป็นที่ต้องการในตลาดมากขึ้นกว่าเดิม

จากสาเหตุดังกล่าวเป็นที่มาของการจ้างแรงงานนอกระบบ หรือแรงงาน ต่างชาติเข้ามาทำงานแทนแรงงานท้องถิ่นเดิม นั่นคือปัจจุบันคนไทยยึดอาชีพแรงงานก่อสร้างน้อยลงเรื่อยๆ ประเทศไทยจึงเข้าสู่ยุคการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างอย่างเต็มรูปแบบ การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว จึงนับว่ามีประโยชน์ในการทดแทนการขาดแคลนแรงงานในประเทศ

จำนวนแรงงานที่เข้ามาต่อปี



ภาพที่ 1.1 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในแต่ละปี

ที่มา: กระทรวงแรงงาน 2559

ตัวเลขจาก "สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว" ของกระทรวงแรงงาน ในปี พ.ศ.2555 สํารวจพบมีแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย รวม 1,133,851 คน แบ่งเป็นแรงงานถูกกฎหมาย 940,531 คน ผิดกฎหมาย 193,320 คน ในจำนวนนี้เป็นแรงงานต่างด้าวจาก 3 ประเทศ รวมกันมีสัดส่วน 80-90% คือ "ลาว-เมียนมาร์-กัมพูชา" เป็นแรงงานผิดกฎหมายรวม 167,881 คน พบว่าภาคการก่อสร้างมีแรงงานสูงสุด รวม 42,936 คน แบ่งเป็นใช้ใน "กิจการก่อสร้าง" 39,601 คน "ผลิตหรือจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง" 3,325 คน (อันดับรองลงมาคือ ภาคเกษตรและปศุสัตว์ 30,235 คน, บริการต่าง ๆ 15,597 คน จำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม 10,991 คน ฯลฯ แต่ในปี พ.ศ 2556 – 2559 พบว่ามีแนวโน้มแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มจำนวนสูงขึ้นเรื่อยๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

"ประชาชาติธุรกิจ" ตรวจสอบข้อเท็จจริงผ่านมุมมอง 2 สมาคมหลัก ประกอบด้วยนายกสมาคมธุรกิจบ้านจัดสรรโดย "อริป พิษานนท์" และ" นายกสมาคมธุรกิจรับสร้างบ้านโดย "วิสิษฐ์ โมโนยพงศ์" พบว่า กระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย มีรายละเอียดที่เป็นอุปสรรคหลายประการ เริ่มต้นจากประเด็นแรก คือค่าใช้จ่ายสูง ประมาณ 20,000 บาทต่อคน เช่น ค่านายหน้า ค่าทำพาสปอร์ต ค่าตรวจโรค ค่าเดินทาง ค่าขึ้นทะเบียน ฯลฯ ซึ่งถือว่าสูงมากสำหรับแรงงานต่างด้าวและผู้ประกอบการ หากนำเข้าแรงงานต่างด้าว 100 คน เท่ากับจะมีค่าใช้จ่าย 2 ล้านบาท กรณีไซต์งานก่อสร้างบ้านจัดสรร หากเป็นโครงการขนาดใหญ่อาจต้องใช้คนงานถึง 100 คน ถ้าเป็นคอนโดมิเนียมไฮไรส์สูงกว่า 20 ชั้นที่มีหลายไซต์งาน อาจต้องใช้แรงงานถึง 1 พันคน มีนายหน้าบางรายเรียกเก็บเงินเพิ่มกับแรงงานอีกต่อหนึ่งโดยใช้วิธีหักจากเงินเดือน ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่อยากขึ้นทะเบียนให้ถูกต้อง แต่ปัญหาไม่ได้จบที่ค่าใช้จ่ายเท่านั้น

อีกสิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้นเรื่อย ๆ ในวงการอสังหาริมทรัพย์ คือ การดึงตัวแรงงาน ถ้าผู้รับเหมาก่อสร้างหรือผู้ประกอบการต้องลงทุนต่อแรงงานหนึ่งถึง 2 หมื่นบาท แต่มาทำงานได้ 1-2 เดือน ก็มักจะถูกแย่งตัวหายไปแบบไม่บอกกล่าว ข่มขู่ไม่คุ้ม ซึ่งหากถ้าไม่พึ่งพา "นายหน้า" การจัดหาแรงงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายทำได้หรือไม่นั้น ในทางทฤษฎีทำได้แต่ในทางปฏิบัติค่อนข้างยาก เพราะเอกชนไม่รู้แหล่งช่องทางเข้าถึงตัวแรงงานต่างด้าว ไม่สามารถสื่อสารภาษากัมพูชาได้ ในขณะที่เดียวกันมีแรงงานส่วนหนึ่งที่เป็นชนกลุ่มน้อยในกัมพูชา ไม่สามารถพิสูจน์สัญชาติได้ยอมเสี่ยงมาทำงาน ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ถึงอยากขึ้นทะเบียนให้ถูกต้อง แต่คิดที่ไม่มีหลักฐานแสดงตนหากทำงานข้ามเขต ประเด็นถัดมาที่ทำให้ไซต์ก่อสร้างไม่สามารถหลีกเลี่ยงปัญหาแรงงานต่างด้าวนอกระบบได้ นั่นคือ เมื่อขึ้นทะเบียนแล้วจะต้องทำงานภายในพื้นที่เขต หรืออำเภอที่ขอขึ้นทะเบียนไว้เท่านั้น โดยหลักการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวจะต้องแจ้งชื่อ สังกัดที่ทำงาน และเขตพื้นที่ทำงาน แต่ในทางปฏิบัติ "แรงงานก่อสร้าง" ไม่เหมือน "โรงงานอุตสาหกรรม" ที่ต้องย้ายสถานที่ทำงานไปตามไซต์ก่อสร้างใหม่อยู่เรื่อย ๆ ขณะที่โรงงานอุตสาหกรรมให้คนทำงานอยู่กับที่ นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องแคมป์ที่พักคนงานอยู่คนละเขตกับไซต์ก่อสร้าง ปัญหาคือระหว่างเดินทางหากถูกเรียกตรวจก็ถือว่ามีความผิดแล้ว ขณะที่ถ้าจะขึ้นทะเบียนให้ถูกต้อง เมื่อย้ายสถานที่ทำงานไปอยู่ในไซต์ก่อสร้างใหม่อีกเขตหนึ่งก็ต้องเสียค่าธรรมเนียมขออนุญาตอีกครั้ง

แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ โดยรายงานว่ามีแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทยมี 3 สัญชาติ คือ เมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ซึ่งเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายประมาณ 408,507 คน และแรงงานที่ผิดกฎหมาย แต่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติประมาณ 1,800,000 คน โดยแรงงานกัมพูชามีจำนวนที่ถูกกฎหมายมากที่สุดกว่า 200,000 คน ขณะที่แรงงานที่ผิดกฎหมายคือแรงงานเมียนมาร์ มีจำนวนกว่า 1,600,000 คน โดยแรงงานต่างด้าวแบ่งออกเป็น 2 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเภท คือ 1. แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมายคือแรงงานที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้ว และแรงงานประเภท MOU. (Memorandum of Understanding) 2. แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายซึ่งมักเป็นกลุ่มที่ไม่มีฝีมือทำงานในตลาดแรงงานระดับล่าง สาเหตุที่ผู้ประกอบการมักจ้างแรงงานในกลุ่มนี้มี สาเหตุหลักคือ ขาดแคลนแรงงานไทย เนื่องจากบางอาชีพแรงงานไทยไม่สนใจทำ และในช่วงฤดูการเกษตรแรงงานในภาคเอกชนบางส่วนจะถอนตัวไปช่วยงานครัวเรือนเกษตร และอีกสาเหตุหนึ่งคือ แรงงานต่างด้าวมักจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานไทยมากจึงเป็นสาเหตุจูงใจให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการนิยมจ้างแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองกลุ่มนี้มากขึ้น แรงงานต่างด้าวตามมติ ครม. เป็นแรงงานที่ได้รับอนุญาตให้มาทำงานเป็นชั่วคราว เพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทย

สำหรับในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแหล่งที่มีผู้ประกอบการเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะธุรกิจก่อสร้างขนาดใหญ่มีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง เพราะนักลงทุนหันมาขยายธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น ธุรกิจก่อสร้างขนาดใหญ่มีความจำเป็นต้องใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่นิยมใช้แรงงานต่างด้าว เนื่องจากมีความขยันอดทน ไม่ว่าจะเป็งานหนักแค่ไหน และหาแรงงานได้ง่าย นอกจากนี้การจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ยังจ้างได้ถูกกว่าแรงงานไทยมาก เพราะ โอกาสที่จะเรียกร้องเพื่อขึ้นค่าแรงคงยาก เนื่องจากบางคนหรือบางกลุ่มลักลอบ เข้ามาอย่างผิดกฎหมาย เมื่อเข้ามาแล้วได้งานอะไรก็ต้องทำรับค่าแรงตามความเมตตาของนายจ้าง เห็นได้จากค่าจ้างขั้นต่ำแรงงานไทยที่ประกาศใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2556 นั้น แรงงานทุกจังหวัดได้รับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเท่าเทียมกันทั่วประเทศ คือ 300 บาท/ต่อวัน ในขณะที่ค่าจ้างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่อยู่ในอัตราเฉลี่ยวันละ 250 - 300 บาท ทั้งที่ จริ่งแล้วการจ้างแรงงานต่างด้าวก็อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานของไทยด้วย นอกจากนี้นายจ้างที่จ้าง แรงงานต่างด้าวยังไม่ต้องมีสวัสดิการใด ๆ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทำให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้ไม่นานก็ลาออกหรือเปลี่ยนงานไปเรื่อยๆ เพราะขาดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ประกอบการต้องหาแรงงานต่างด้าวรายใหม่เข้ามาทำงาน ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวขาดทักษะในการทำงาน เพราะต้องเปลี่ยนงานและย้ายสถานที่ทำงานบ่อยๆ ทั้งนี้สาเหตุคงเกิดจากการบริหารจัดการการใช้แรงงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ โดยขาดการคำนึงถึงคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว

อีกทั้งในปัจจุบัน มาตรการในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวของภาครัฐ ยังมีข้อจำกัดในหลายด้าน ไม่มีทิศทางการแก้ไขปัญหาหรือนโยบายที่ชัดเจนแน่นอน ทำให้ไม่สามารถแก้ไข และหามาตรการรองรับได้อย่างทันทั่วทั้งนี้ นโยบายของรัฐต่อแรงงานต่างด้าวเป็นการแก้ไขปัญหาเป็นระยะสั้น ไม่มีทิศทางและมาตรการในระยะยาวหน่วยงานที่เข้ามาเกี่ยวข้องก็มีหลากหลายหน่วยงาน ทั้งกระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ฯลฯ ต่างมีแนวทางการทำงานเป็นการเฉพาะของหน่วยงานนั้นๆ เน้นด้านความมั่นคง โดยละเลยความเป็นมนุษย์ บางส่วนถูกกดขี่เบียดบัง เอารัดเอาเปรียบแรงงานต่างด้าวจึงไม่ได้รับการดูแลในเรื่องของคุณภาพชีวิตที่ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหารจัดการการใช้แรงงานที่มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานต่างด้าว ทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้รู้และเข้าใจถึงสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าว และนำมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อผลประโยชน์ของผู้ประกอบการเองและเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทยให้ดียิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.3 สมมติฐานงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 แรงงานต่างด้าวที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงงานต่างด้าวที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 แรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 แรงงานต่างด้าวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 แรงงานต่างด้าวที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 แรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้าง จากการรวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่ผ่านมา ผู้ทำการวิจัยได้นำเอาแนวความคิดของ Huse and Cummings (1985) ในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้นำเสนอกรอบแนวความคิดในการทำวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของงานวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตตัวแปร

ตัวแปรอิสระ คือ ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย คือ แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ในธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

1.5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาได้แก่ สถานประกอบการธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร

1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ.2560 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2560

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1) รายได้และประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอต่อการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การทำงานที่นอกจากจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5) สัมพันธภาพในองค์การ หมายถึง งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6) ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยมีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาคและมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8) ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง การทำงานร่วมกันในองค์กร ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การกำจัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและเทคนิคด้านการตลาด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมเนื้อหาของทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้หลายแนวคิด โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้น ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 ข้อมูลทั่วไปของธุรกิจก่อสร้าง
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) โดยความหมายของคุณภาพชีวิตสามารถอธิบายได้หลายประเด็น ได้แก่

1. เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา การปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงาน ย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้รวบรวมความหมาย ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

- 2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการ พิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมหมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในญี่ปุ่นใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

จากความหมายต่างๆข้างต้นจะพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การของธุรกิจท่านผู้บริหารองค์กรในปัจจุบันให้ความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ และเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายทางด้าน นักวิชาการ หลายสาขาที่เกี่ยวข้อง ได้ให้ความหมายต่างๆ ที่น่าสนใจศึกษาไว้ดังนี้

Guest (1974) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติการของปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือคุณภาพชีวิตการทำงาน อาจหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลที่เกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนที่เกี่ยวกับองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

Walton (1974) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคลสภาพตัวบุคคล หรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ

Casio (1989) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็น 2 ประการ คือ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงาน และวัตถุประสงค์ขององค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่อยู่ที่การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานและมีโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนา ซึ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสัมพันธ์กับระดับความต้องการมนุษย์

Hackman and Lloyd (1977) อธิบายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความ ผาสุกของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียังส่งผลต่อความเจริญ ทางด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคมแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตใน การทำงาน จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุอันน้อยลงขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ของขวัญและกำลังใจ ตลอดจนคุณภาพ และปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

Brief (1981) ได้ให้คำนิยามของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยกล่าวว่าเป็นส่วนหนึ่งของ คุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกทางจิตใจของบุคคลต่อสภาวะความเป็นอยู่ (Well-being) หรือ ความสุขของชีวิตโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งเป็นความพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตใน ทางบวก

Bluestone (1977) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการ สร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยการเข้ามา มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิต การทำงานของพวกเขา นั่นคือ ได้หมายความรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากร มนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตย ในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงให้เกิด ประสิทธิภาพขององค์กรทั้งนี้เพราะเป็นการเปิด โอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้ นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กร ข่อม ทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทาง ทักษะ และพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดี ขึ้น การกวาดค้นเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลงความคับข้องใจลดลง

Shrovan (1982) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานคือ เป้าหมายในการพัฒนา องค์กร หรือเป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรพัฒนาจากด้านหนึ่ง (ไม่ดี) ไปสู่อีกด้านหนึ่ง (ดี) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของลูกจ้างพนักงานที่อยู่ในโรงงานและที่อยู่ในสำนักงาน
2. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง
3. ความร่วมมือประสานงานระหว่างสภาพแรงงานกับฝ่ายจัดการ
4. การปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างคนกับเทคโนโลยี

Huse and Cummings (1985) ได้ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นความ สอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์การหรืออีกนัยหนึ่งคือ ประสิทธิภาพขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ ส่งผลให้พนักงานมีขวัญมีกำลังใจที่ดี ต้องการปรับปรุงศักยภาพการทำงานและความสามารถในการช่วยเพิ่มผลผลิตในงานได้

Mondy and Noe (1996) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า ขอบเขตทั้งหมดของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในการทำงาน จากการทำงานในองค์กรนั้นๆ หรือระดับของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ได้รับการสนองตอบความต้องการของเขาในการทำงาน จากการทำงานในองค์กรนั่นเอง

Quible (1996 อ้างถึงในกฤตติกา วงศ์นคร, 2546) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นกระบวนการบริหาร มีผลต่อสิ่งที่ตามมาที่เป็นปัจจัยสำคัญของสถานภาพของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสนับสนุนที่หลากหลายขององค์การ ผลของเทคนิคคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยทำให้ทัศนคติและขวัญของพนักงานดีขึ้น ซึ่งจะมีผลทางบวกต่อผลผลิต เมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นพนักงานจะมีความรู้สึกทางบวกกับงานและองค์การที่พวกเขาทำงานอยู่

สมหวัง โอซารส (2542) คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความสัมพันธ์กันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และการทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกันตามภูมิหลัง และลักษณะเฉพาะตัวบุคคลที่แตกต่างกันมากมาย และการทำงานที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคลเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและปรารถนาของบุคคล เป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ผู้ปฏิบัติงานสามารถผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืน จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกพึงพอใจมีความรู้สึกมีมั่นคง และผลงานมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคมอันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขนั่นเอง

สุพัฒนา ศิวานนท์ (2545) ได้นิยามความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหารต่อสภาพแวดล้อมของงานซึ่งวัดได้จากระดับความรู้สึกพึงพอใจในการได้รับการสนองตอบความต้องการของตนจากการปฏิบัติงาน หรือการที่พนักงานเหล่านี้ได้รับสิ่งตอบแทนจากการทำงานหรือการสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจากงานที่ปฏิบัติ

วัฒนา อัครมวรรม (2546) อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า การทำงานได้ดี ถูกต้อง ปลอดภัย และมีความพอใจในงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ นอกจากจะต้องมีการพัฒนาทักษะการทำงานแล้ว ควรมีการเน้นพัฒนาจิตลักษณะที่เอื้อให้เกิดการทำงานอย่างแข็งขัน และช่วยป้องกันมิให้เกิดปัญหาในการทำงานลักษณะเหล่านี้ ได้แก่

1. ทัศนคติค่านิยมที่มีต่อการทำงาน และสถานการณ์แวดล้อมทั่วไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รวมถึงความมีมานะพากเพียรไปสู่ความสำเร็จ
3. ความเชื่ออำนาจในคน เชื่อในความสามารถ และการกระทำของตนเอง
4. ความมุ่งอนาคต ควบคุมตน มองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพ และรู้กาลเทศะ อดได้ รอได้ ปฏิบัติตนได้เหมาะสม
5. มีจริยธรรม ซื่อตรง ซื่อสัตย์ เห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

Werther and Davis (1993) (อ้างถึงใน จำเนียร จวงตระกูล, 2550) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง การมีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และมีงานที่น่าสนใจ มีความท้าทายและ เป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน การที่จะได้มาซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้นทำได้โดยใช้ปรัชญาทางการดำเนินงานสัมพันธ์ ที่จะสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นความพยายามอย่างเป็นระบบขององค์กร เพื่อเปิดโอกาสให้แก่พนักงานได้มีบทบาทที่มีผลกระทบต่องานของตนและมีส่วนในการสร้างประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวมมากขึ้น การปฏิบัติในกลุ่มนี้จะเน้นที่การหาทางให้อำนาจแก่พนักงาน โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการเน้นที่การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและมีความพึงพอใจในการทำงาน การดำเนินการมีทั้งผ่านและไม่ผ่านสหภาพแรงงาน การมีส่วนร่วมอาจเริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วมในงาน เช่น วงจรคุณภาพ (Quality Circles) จนกระทั่งการร่วมตัดสินใจ (Codetermination) และการทำงานแบบเป็นกลุ่มอิสระ (Autonomous Work Groups)

มงคล ลาวรรณา (2551) อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนทำงาน หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ

จากความหมายของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ทางนักวิชาการได้ให้คำอธิบายไว้อย่างหลากหลายแนวความคิด พอที่จะเรียบเรียงสรุปประเด็นที่สำคัญได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การทำงานร่วมกัน ชีวิตส่วนตัวและลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Herzberg (1989) ได้เสนองค์ประกอบคู่ของเฮอซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งได้สรุปไว้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละ บุคคล ปัจจัยดังกล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบ และรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของแต่ละบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจาก ผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือ จะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติหมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนาย ให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังเพียงผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นมาจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ได้มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือ ได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) อาจเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยนี้จะ เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นการหมายถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.4 ลักษณะของอาชีพ หมายถึงอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติยศ และศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายการบริหารงาน หมายถึงการจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียงอากาศ รวมทั้งลักษณะของสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

ฉะนั้นองค์กรควรจะต้องสนองตอบความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่บอกได้ถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้เช่น การได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่เพียงพอ หรือจัดให้มีสถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยการจัดกิจกรรมงานสังสรรค์ การแข่งกีฬาหรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่น และเปิดโอกาสให้พนักงานได้ มีการใช้ความสามารถและทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน เป็นต้น

2.1.3 มิติของคุณภาพชีวิตการทำงาน

มิติของคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานในความพอใจ ความต้องการปฏิบัติงานของตน เป็นผลสะท้อนให้เห็นว่าแนวทางบริหารและนโยบายขององค์กรนั้น มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด จะเป็นเสมือนไข่มุกของใจพนักงานให้ปฏิบัติและสนองความต้องการที่องค์กรมุ่งหวังให้เป็นตามเป้าหมายหรือไม่

Walton (1973:11-12) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติ งานได้ใช้และพัฒนาทักษะ ความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนด ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่เครื่องจักรอยู่กับงานจน ไม่มีเวลาพักผ่อน หรือ ได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม โดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

Dessler (1997) กล่าวถึง ตัวอย่างของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน การยืดหยุ่นเวลาการทำงาน แผนการสร้างกลุ่มคุณภาพ และแผนงานการปรับปรุงคุณภาพผลผลิต เป็นต้น แผนงานเหล่านี้ จะสะท้อนคุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของ

1. ความยุติธรรมและความมีเหตุผลในการปฏิบัติต่อพนักงาน
2. การให้โอกาสพนักงานในการใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่ และยังเป็น การตอบสนองความรู้สึกประจักษ์ตนจากการที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มี
3. ทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานเปิดกว้างและมีความน่าเชื่อถือ
4. ให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานของตน
5. ให้ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. จัดสรรสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
บุญแสง ชีระภากร (2533) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิต
การทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
4. ความมั่นคงในงาน
5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต
7. บูรณาการทางสังคม
8. การมีส่วนร่วมในองค์กร
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน
10. เวลาว่างของชีวิต

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2535) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานไว้ 16 ประการดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากรับความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานที่มีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง
9. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
10. ผลสะท้อนกลับและความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
11. อำนาจหน้าที่ในงาน
12. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
13. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
14. มีอนาคตที่ดี
15. สามารถสัมพันธ์งานกับสภาพแวดล้อมภายนอก
16. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจ ความชอบและความคาดหวัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Huse และ Cumming (1985) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ
2. สภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (development of human capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้า (growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง
5. สังคมสัมพันธ์ (social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. ลักษณะการบริหารงาน (constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม
7. ภาวะอิสระจากงาน (total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ
8. ความภูมิใจในองค์กร (organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าจะองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

2.2 ข้อมูลทั่วไปของธุรกิจก่อสร้าง

งานก่อสร้างในประเทศไทยได้ก้าวรุดหน้า และเพิ่มปริมาณขึ้นมาก แต่สิ่งที่เกิดขึ้นเป็นเงาตามการปฏิบัติงานในงานก่อสร้าง คืออุบัติเหตุซึ่งการเกิดอุบัติเหตุในแต่ละครั้งก่อให้เกิดความสูญเสียทั้งชีวิต และทรัพย์สินอย่างประมาณค่ามิได้ความสูญเสียจากงานก่อสร้างในปัจจุบันได้ทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้นทุกขณะ และมีคนงานจำนวนมากที่ยังเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายจากงานก่อสร้าง ดังนั้นการป้องกันอุบัติเหตุและการลดอุบัติเหตุ จึงเป็นเรื่องที่ต้องรีบเร่งและให้มีการปฏิบัติอย่างจริงจังทั้งนี้เพื่อลดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินที่อาจจะเกิดขึ้น

สิ่งที่ส่งผลให้ความถี่และความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุในงานก่อสร้างเพิ่มขึ้นคือการนำเอาเทคโนโลยีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักร อันทันสมัยมาใช้เพื่อทุนแรงและประหยัดเวลาแต่ในทางกลับกันความปลอดภัยในงานก่อสร้างไม่ได้วิวัฒนาการตามเทคโนโลยีที่ทันสมัยรวมถึงความปลอดภัยพื้นฐานในงานก่อสร้างยังถูกละเลย ขาดความสนใจและเอาใจใส่จากผู้รับเหมาและผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ อย่างจริงจังนอกจากนี้คนงานยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และจิตสำนึกความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเหมาะสม อุบัติเหตุและโศกนาฏกรรมจึงยังคงเกิดซ้ำแล้วซ้ำเล่าอยู่เช่นนี้

งานก่อสร้างเป็นงานซึ่งมีกระบวนการและขั้นตอนในการดำเนินงานที่มากมายและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอวิธีทางหนึ่งของการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในงานก่อสร้าง คือการจัดความปลอดภัยในงานก่อสร้างออกเป็น 3 ส่วน คือ สถานที่ก่อสร้าง หมายถึงอาณาบริเวณทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้างมิใช่เฉพาะบริเวณที่กำลังดำเนินการก่อสร้างเท่านั้น แต่รวมไปถึงบริเวณที่จัดเก็บวัสดุ โกดังเก็บเครื่องมือ เครื่องจักร และอื่น ๆ เป็นต้น จึงควรมีข้อกำหนดและแนวปฏิบัติในสถานที่ก่อสร้างขึ้นเพื่อให้เกิดความปลอดภัยกับคนงานดังนี้

การทำรั้วกัน โดยรอบบริเวณก่อสร้างทั้งหมดเพื่อป้องกันผู้ไม่เกี่ยวข้องเข้ามาในเขตก่อสร้าง ถ้าเป็นอาคารสูงอยู่ใกล้ชุมชนนอกจากการทำรั้วกันแล้วควรทำหลังคาคลุมทางเดินที่ติดรั้วกันนั้นด้วยเพื่อป้องกันเศษวัสดุตกใส่ผู้สัญจรไปมาภายนอกในสถานที่ก่อสร้างต้องมีการแบ่งเขตก่อสร้างอย่างชัดเจน โดยแบ่งเขตที่พักอาศัยออกจากบริเวณก่อสร้างที่จัดเก็บเครื่องมือ เครื่องจักร ที่เก็บวัสดุ และอุปกรณ์ที่ใช้แล้วหรือยังไม่ใช้ ออกเป็นระเบียบสถานที่ที่อันตรายทุกแห่งในเขตก่อสร้าง ต้องมีป้ายสัญลักษณ์ หรือป้ายเตือนภัยต่าง ๆ หรือข้อควรปฏิบัติสำหรับผู้จะเข้าไปในบริเวณดังกล่าวซึ่งป้ายสัญลักษณ์นี้ต้องมีขนาดพอเหมาะและเห็นได้ชัดเจน ภาพแสดงและตัวอักษรต้องเป็นสื่อสากลที่ทุกคนสามารถเข้าใจได้ง่ายรอบตัวอาคารมีแผ่นกันกันวัตถุตกลงมาและมีตาข่ายคลุมอีกชั้นอาคารขณะก่อสร้างในที่มิช่องเปิดหรือที่ไม่มีแผงกัน ควรทำราวกัน และมีตาข่ายเสริมเพื่อป้องกันการตก

ประเภทของงานก่อสร้าง

งานก่อสร้างก็คือการดำเนินงานเพื่อสร้างสิ่งของซึ่งค่อนข้างถาวรขึ้นมาเพื่อสนองความต้องการและอำนวยความสะดวกแก่มนุษย์ งานก่อสร้างสามารถแบ่งตามลักษณะของสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นมาได้เป็น

1. งานก่อสร้างบ้านเรือนสำหรับอยู่อาศัย
2. งานก่อสร้างด้านพัฒนาอุตสาหกรรม ได้แก่ โรงงาน และ โรงเก็บของ
3. งานก่อสร้างถนน สะพาน และอุโมงค์
4. งานก่อสร้างอาคารสาธารณะ เช่น โรงแรม สถานที่ทำงาน โรงเรียนและโรงพยาบาล
5. งานก่อสร้างโครงการด้านพลังงาน เช่น โรงจักรไฟฟ้า เขื่อนเก็บกักน้ำเพื่อใช้ผลิตกระแสไฟฟ้า สายส่งไฟฟ้า และแท่นขุดเจาะน้ำมัน
6. งานก่อสร้างระบบชลประทาน รวมถึงเขื่อนเก็บกักน้ำ อาคารชลประทาน และคลองส่งน้ำ เป็นต้น
7. งานก่อสร้างด้านปรับปรุงที่ดิน งานเหมือง และงานเกษตรกรรม
8. งานก่อสร้างท่าเรือ สนามบิน และทางรถไฟ
9. งานก่อสร้างประเภทอื่น ๆ ที่ไม่รวมอยู่ในประเภทต่าง ๆ ข้างต้น

ธุรกิจก่อสร้างจัดเป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรือง เป็นธุรกิจที่มีอนาคตดี โดยเฉพาะภาคเอกชน ต่อการรุกตลาดต่างประเทศของผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างไทยหลายรายที่มีศักยภาพยังประสบปัญหาบางประการ เช่น ด้านเงินทุน คือขาดแคลนหลักทรัพย์ค้ำประกัน หรือขาดเงินทุนหมุนเวียน ด้านการตลาดคือ การขาดข้อมูล โครงการก่อสร้าง รวมไปถึงขาดการศึกษา คู่ทางการตลาด ความเสียเปรียบด้านภาษา กฎเกณฑ์ของแต่ละประเทศ ขาดความช่วยเหลือจากภาครัฐ คือไม่มีความชัดเจนในนโยบายการสนับสนุนในระบบกระบวนการพัฒนาทั้งด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจของประเทศทั้งหลายทั่วโลก ธุรกิจก่อสร้างเป็นธุรกิจสำคัญธุรกิจหนึ่งที่สามารถขับเคลื่อนภาวะเศรษฐกิจของประเทศนั้นๆ อย่างได้ผลอีกทั้งการจะวัดว่าเศรษฐกิจของประเทศนั้นๆ อยู่ในภาวะขาขึ้นหรือขาลง ก็ดูได้จากการเจริญเติบโตของธุรกิจก่อสร้างนั้น

สำหรับประเทศไทย ผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างและการประกอบธุรกิจก่อสร้างมีความเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจของประเทศไทยค่อนข้างชัดเจน เนื่องจากธุรกิจก่อสร้างทำให้เกิดการจ้างงานเป็นจำนวนมาก ธุรกิจก่อสร้างยังเชื่อมโยงไปตั้งแต่โรงงานระดับล่าง เช่น คนงานก่อสร้างทุกระดับชั้น ไปจนระดับสูง เช่น สาขาวิชาชีพวิศวกร และวิชาชีพสถาปนิก เกี่ยวพันไปถึงธุรกิจค้าขายวัสดุก่อสร้างทุกประเภท ทำให้มีกำลังในการจับจ่ายใช้สอย ทำให้เกิดการกระตุ้นเศรษฐกิจตามมา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และช่วยพัฒนาประเทศ หากธุรกิจก่อสร้างได้รับผลกระทบไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม หรือมีการลดขนาดหรือลดจำนวนของธุรกิจก่อสร้างลง เพราะขาดการสนับสนุน ขาดการดูแลเอาใจใส่จากภาครัฐอย่างจริงจัง การหดตัวของธุรกิจก่อสร้างจะส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของโรงงานก่อสร้างจะส่งผลกระทบต่อการจัดจ่ายใช้สอยของประชาชน การพัฒนาการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำสาธารณะหรือการปรับปรุงการก่อสร้างของอาคารเพื่อใช้พลังงานทดแทน ยังเป็นการสร้างอนาคตและขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ประเทศที่มีการพัฒนาที่ยั่งยืน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานโดยธุรกิจก่อสร้างยังก่อให้เกิดรายได้แก่อุตสาหกรรมต่อเนื่อง ผู้ผลิตวัตถุดิบและวัสดุก่อสร้าง รวมถึงพ่อค้าคนกลาง ผู้ประกอบการผู้เชี่ยวชาญ และธุรกิจการให้บริการติดตั้งไฟ อีกทั้งธุรกิจสถาบันการเงิน ธุรกิจประกันภัย ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าที่อยู่อาศัยและอาคารตลอดจนธุรกิจให้คำปรึกษาในการลงทุนและกฎหมายด้วย

แรงงานในธุรกิจก่อสร้าง อาชีพช่างก่อสร้างเป็นอาชีพที่มีลักษณะงานแตกต่างกันออกไป ซึ่งประกอบด้วยงาน ไม้ งานคอนกรีต งานปูนก่อฉาบ งานเหล็กเส้น งานเหล็กรูปพรรณ จะเรียกตามประเภทของงานนั้น ๆ เช่น

1. ช่างไม้ หน้าที่รับผิดชอบ การทำเฟอร์นิเจอร์จากวัสดุที่เป็นไม้ งานตกแต่ง ฯลฯ แต่ถ้าเป็นส่วนของการก่อสร้างก็มักจะเป็นงานประกอบ ไม้แบบ ไม้ค้ำยันเพื่องานหล่อหรืองานเทคอนกรีต
2. ช่างปูน หน้าที่รับผิดชอบ งานฉาบ งานก่อ ฯลฯ
3. ช่างเหล็ก หน้าที่รับผิดชอบ ตัด ตัด จัดวางเหล็กเส้น ของงาน โครงสร้างต่างๆ
4. ช่างทำฝ้า หน้าที่รับผิดชอบ ทำฝ้า งานตกแต่ง
5. ช่างเชื่อม หน้าที่รับผิดชอบ งานเหล็ก ประกอบ โครงสร้างเหล็กรูปพรรณ ฯลฯ
6. ช่างประปา หน้าที่รับผิดชอบ เดินท่อน้ำประปา ท่อน้ำทิ้ง ฯลฯ
7. ช่างไฟ หน้าที่รับผิดชอบ เดินสายไฟ ฯลฯ
8. กรรมกร จัดเป็นประเภทแรงงานที่มีทักษะทางด้านช่างน้อยหรืออาจไม่มีเลย คือใช้แรงงานทั่วไป
9. อื่นๆ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฉกัศวรต บัวทอง (2546: บทคัดย่อ) คุณภาพการนอนหลับและสุขภาพจิตของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภทของตัวอย่างและมีระบบ จำนวน 261 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถาม เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อมูลส่วนบุคคลและแบบสอบถามปัจจัยด้านการทำงาน แบบสอบถามปัจจัยรบกวนการนอนหลับ ด้านสิ่งแวดล้อมและกายภาพ แบบประเมินคุณภาพการนอนหลับ PSQI(The Pittsburg Sleep Index) แบบสอบถามการนอนไม่หลับ และแบบวัดสุขภาพจิต SCL-90 (Symptom Checklist -90) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for window สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์ t-test สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีคุณภาพนอนหลับ ไม่ดีร้อยละ 57.9 พบอาการนอนไม่หลับร้อยละ 60.2 มีปัญหาสุขภาพจิตร้อยละ 18.8 ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับสุขภาพการนอนหลับ ได้แก่ เพศชาย สถานภาพ โสด ความไม่เพียงพอของรายได้ การลาป่วย การสูบบุหรี่ การดื่มเครื่องดื่มคาเฟอีนการ ใช้นานอนหลับ และสารที่ออกฤทธิ์ต่อจิตประสาท การปฏิบัติงานในเที่ยวบิน ระยะไกลระหว่าง 12.00 – 18.00 น. ปัญหาการนอนหลับจากการเดินทางในเที่ยวบินระยะไกลใน เส้นทางขากลับจากทวีปยุโรปและทวีปออสเตรเลีย ปัจจัยรบกวนการนอนหลับด้านสิ่งแวดล้อมและกายภาพ จากแสงสว่างที่บ้าน ความกระหายน้ำที่บ้านและโรงแรม และปัญหาสุขภาพจิตทั้ง 9 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01-0.05 ปัจจัยที่สามารถใช้พยากรณ์คุณภาพการนอนหลับได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ความวิตกกังวล ความรู้สึกไม่เป็นมิตร ความหนาวเย็นที่โรงแรม ความไม่เพียงพอต่อรายได้ และเพศชาย

ภฏฐินิ คมมนต์ (2548:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้น แขนกผู้โดยสารขาเข้า-ออก (KF-Airside) บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นพนักงานต้อนรับภาคพื้น แขนกผู้โดยสารขาเข้า-ออก (KP-Airside) บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 154 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติร้อยละค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และค่า F-test ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 35-43 ปี อายุงานระหว่าง 5-15 ปี มีสถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่งหน้าที่ Customer Service Agent และมีรายได้ระหว่าง 16,000 -32,000 บาท

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้น แขนกผู้โดยสารขาเข้า-ออก (KP-Airside) บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90)และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูง 1 ด้าน คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07) และอยู่ในระดับกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม(มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03)ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73) สิทธิพนักงาน(มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70) และความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน(มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นแผ่นดินผู้โดยสารขา-ออก (KP-Airside) บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) 9 ปัจจัย ได้แก่ อายุ อายุงาน ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ สภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย ลักษณะงาน ลักษณะการบังคับบัญชา สภาพการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติ ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 303 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่า อายุและอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

วสันต์ วงศ์สุภาเลิศ (2551:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบทดสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและแบบทดสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายช่าง มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.975 และ 0.962 ตามลำดับ จากการศึกษาวิจัยได้ผลสรุปดังนี้ 1. พนักงานฝ่ายช่างมีความพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจงใจ และปัจจัยจำจนมีความสัมพันธ์ทางบวก กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ($r = 0.677$ และ 0.702) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ดีที่สุด จากมากไปหาน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คือ ด้านความปลอดภัย ด้านงานที่ทำทนาย ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ฐิปรีดิยาธร พรหมชนะนนท์ (2552:บทคัดย่อ) คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่บริการลูกค้าธนาคารพาณิชย์เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. เจ้าหน้าที่บริการลูกค้าธนาคารพาณิชย์เขตกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.168$) และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($x = 3.311$)

2. เจ้าหน้าที่บริการลูกค้าธนาคารพาณิชย์เขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เจ้าหน้าที่บริการลูกค้าธนาคารพาณิชย์เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ต่อเดือน และระดับชั้นองค์กรต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

3. เจ้าหน้าที่บริการลูกค้าธนาคารพาณิชย์เขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน แต่เจ้าหน้าที่บริการลูกค้าธนาคารพาณิชย์เขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระดับชั้นองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4. เจ้าหน้าที่บริการลูกค้าธนาคารพาณิชย์เขตกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน คือ คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนเป็นธรรมและเพียงพอ คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย คุณภาพชีวิตด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ คุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมต่อความก้าวหน้าและมั่นคง คุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานทางสังคมขององค์กร คุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานกฎหมาย คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน และคุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วัชร เลิศพงษ์วรพันธ์ (2553:บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริหารบุคลากรมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ด้าน (ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีความสุขในการทำงาน ด้านความพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่และด้านการมีความรักในงานที่ทำ) อยู่ในระดับสูง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน (ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกและอารมณ์และความผูกพันที่เกิดจากความต่อเนื่อง) อีก 1 ด้าน (ความผูกพันทางหลักเกณฑ์) อยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง และผลการปฏิบัติงานทั้ง 2 ด้าน (ด้านผลงานและด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน) อยู่ในระดับสูง ตัวแปรอิสระที่ร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้มากที่สุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และต่อมาคือการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านการมีความรักในงานที่ทำ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 69.4 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

นุชนาฏ นิลเขาปิบ (2553:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจที่บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีผลต่อปัจจัยในการทำงาน ประชากร ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหน้าภาค โดยใช้แบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ผลวิจัยพบว่า

1. ด้านปัจจัยเชิงใจ

1.1 บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความพึงพอใจในปัจจัยการทำงานด้านความสำเร็จในงานมากที่สุด

1.2 ระยะเวลาปฏิบัติงาน และระดับรายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงานในด้านปัจจัยเชิงใจแตกต่างกันในทุกด้าน

1.3 วุฒิการศึกษาและสายงานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเชิงใจแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความรับผิดชอบในงาน

1.4 ปัจจัยด้านเพศและสถานภาพที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยเชิงใจแตกต่างกันในทุกๆด้าน

2. ด้านปัจจัยค้ำจุน

2.1 บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความพึงพอใจในปัจจัยการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด

2.2 อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับรายได้ สถานภาพ สถานการณ์ทำงาน และสายงานที่ปฏิบัติที่ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน

2.3 ระดับรายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในนโยบายการบริหารที่แตกต่างกัน

2.4 ปัจจัยด้านสายงานที่ปฏิบัติที่ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

2.5 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชาและความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ริเรืองรอง รัตนวิไลสกุล (2554:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของคนไทยในวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ คนไทยวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครอายุระหว่าง 25-60 ปี จำนวน 1,000 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามจำนวน 94 ข้อ มีความเชื่อมั่น .8747 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยสถิติวิเคราะห์ การผันแปรและการวิเคราะห์จำแนกหมู่ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตด้านครอบครัว ด้านการทำงาน และด้านสังคม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านสภาพแวดล้อมชุมชน ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการพักผ่อนหย่อนใจ และความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิพนธ์ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พึงพอใจในชีวิต พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในชีวิตพบว่าประกอบด้วย 12 ตัวแปร ได้แก่ สถานภาพการสมรส สภาพที่อยู่อาศัย อาชีพ รายได้ การมีเงินออม ภาวะสุขภาพ สภาพชีวิตในช่วง 5 ปี ที่ผ่านมา ระดับคุณภาพชีวิต ด้านสภาพแวดล้อมในชุมชน ชีวิตครอบครัว ชีวิตการทำงาน สถานภาพทางสังคม และการพักผ่อนหย่อนใจ โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายระดับความพึงพอใจในชีวิตของกลุ่มตัวอย่างได้ประมาณ ร้อยละ 40.2

จริยาพรธม แก้วสุวรรณ (2555:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจในการศึกษา ได้เลือกกลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานทันตกรรม โรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 168 คน ดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ ในการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรใช้คะแนนจากการประเมินประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานรอบที่ 1 / 2554 ของโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ประชากรจำนวน 288 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อย ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของประชากร พบว่ามีคะแนนประเมินเฉลี่ยเท่ากับ 86.24 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 9.00

3. ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

4. คุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร โรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปิยวรรณ พุฒชะวัน (2556:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ เทรคคิง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ควอลิตี้ เทรคคิง จำกัด มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คือ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จะมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน คือ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงานนั้น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า องค์กรควรปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความยุติธรรมกับบุคลากรในการเลื่อนขั้น เงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งงาน พัฒนาด้านสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้วิธีการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคณิตศาสตร์ที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนกำหนดให้ค่าความเชื่อมั่น 95% โดยมีรายละเอียดดังนี้

$$n = \frac{z^2}{4e^2}$$

เมื่อ $Z = 1.96$ ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95%

e = ค่าความคลาดเคลื่อนจากค่าประชากร โดยการวิจัยซึ่งกำหนดที่ร้อยละ 5

n = ขนาดตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อทำการแทนค่าในสูตร ได้ดังนี้

$$n = \frac{1.96^2}{4(0.05)^2}$$

ดังนั้น ได้จำนวนตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 385 ตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าว ในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งลักษณะแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน ในบริษัท จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้าเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้สร้างแบบสอบถามโดยอาศัยแนวความคิดของ Huse and Cumming (1985:198-200) เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตรวัด Likert Scale ทั้งหมด 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างๆ ของแรงงานต่างด้าว แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และผลตอบแทน
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. โอกาสพัฒนาศักยภาพ
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
5. สัมพันธภาพในองค์กร
6. ธรรมเนียมในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
8. ความภูมิใจในองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลักษณะของข้อคำถามในตอนต้นที่ 2 และ 3 เป็นการกำหนดมาตราวัดแบบ Likert Scale และมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับดังนี้

| ระดับความคิดเห็น | คะแนน |
|--------------------|-------|
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | 1 |
| เห็นด้วยน้อย | 2 |
| เห็นด้วยปานกลาง | 3 |
| เห็นด้วยมาก | 4 |
| เห็นด้วยมากที่สุด | 5 |

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านอื่นๆของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กำหนดประเด็นและขอบข่ายคำถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอ

ความคิดเห็นในการพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องของภาษาที่ใช้จำนวน 3 ท่าน

ตารางที่ 3.1 รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

| ลำดับที่ | รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ | ตำแหน่ง | สถานที่ปฏิบัติงาน |
|----------|-----------------------|-----------------|---|
| 1 | ดร.วัชรพงษ์ อินทวงศ์ | อาจารย์ประจำคณะ | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 2 | ดร.พยัคฆ์ วุฒิรงค์ | รองผู้อำนวยการ | สถาบันวิวัฒน์เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งมหาวิทยาลัยมหิดล |
| 3 | อาจารย์สุรเดช หวังทอง | อาจารย์ประจำ | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช |

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ทรงคุณวุฒิเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งขั้นสุดท้าย จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยจะใช้วิธี Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” (α) มีสูตรในการหาความเชื่อมั่นวิธีนี้คือ

คำถามแต่ละข้อจะเป็นการให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ

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

| | | |
|--------------|-----|-------------------------------------|
| α | แทน | ค่าความเชื่อมั่น |
| k | แทน | จำนวนข้อของเครื่องมือวัด |
| $\sum S_i^2$ | แทน | ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ |
| S_t^2 | แทน | ความแปรปรวนของคะแนนรวม |

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach' Alpha Coefficient ที่คำนวณได้ โดยในงานวิจัยผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่า Cronbach' Alpha Coefficient เท่ากับ 0.917

สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทางวิชาการอยู่ในเกณฑ์ค่าเชื่อมั่นยอมรับได้ คือ ค่าแอลฟา (α - Coefficient) ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ต้องได้ค่าแอลฟา (α) ไม่น้อยกว่า 0.70

8. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง ขั้นสุดท้ายจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลและค้นหาข้อมูล ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปแจกให้แก่แรงงานต่างด้าวในธุรกิจก่อสร้าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

2. หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนที่จะนำวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปวิเคราะห์

3.3.2 ข้อมูลทฤษฎี

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า รวบรวมงานวิจัย บทความ วารสาร สถิติในรายงานต่าง ๆ ทั้ง ของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบเนื้อหา และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีดังนี้

1. นำข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่รวบรวมจากแบบสอบถามมาจัดเป็นหมวดหมู่โดยแยกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน จากนั้นทำการวิเคราะห์ โดยนำข้อมูลมาหาค่าความถี่และค่าร้อยละ พร้อมก็นำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นแบบวัดที่กำหนดมาตรวัดตามแบบของ Likert Scale และมีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ มาตรฐานให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุด 5 คะแนน เห็นด้วยมาก 4 คะแนน เห็นด้วยปานกลาง 3 คะแนน เห็นด้วยน้อย 2 คะแนน และเห็นด้วยน้อยที่สุด 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าว สามารถแบ่งได้ตามแนวคิดของ Best (1981) ดังนี้

| คะแนนเฉลี่ย | ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน |
|---------------|----------------------------|
| 4.500 – 5.000 | มากที่สุด |
| 3.500 – 4.499 | มาก |
| 2.500 – 3.499 | ปานกลาง |
| 1.500 – 2.499 | น้อย |
| 1.000 – 1.499 | น้อยที่สุด |

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert Scale ที่มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ จะใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541)

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.000 ถึง 0.999 หมายถึง แรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง แรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก

ตารางที่ 3.2 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

| สมมติฐานการวิจัย | สถิติที่ใช้ในการทดสอบ |
|---|-----------------------|
| สมมติฐานที่ 1 แรงงานต่างด้าวที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน | t-Test |
| สมมติฐานที่ 2 แรงงานต่างด้าวที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน | One-way ANOVA |
| สมมติฐานที่ 3 แรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน | One-way ANOVA |
| สมมติฐานที่ 4 แรงงานต่างด้าวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน | One-way ANOVA |
| สมมติฐานที่ 5 แรงงานต่างด้าวที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน | One-way ANOVA |
| สมมติฐานที่ 6 แรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน | One-way ANOVA |
| สมมติฐานที่ 7 แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน | One-way ANOVA |

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูล ที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวอย่างเช่น จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานและประสบการณ์ทำงาน ใช้วิเคราะห์ในส่วนของแบบทดสอบส่วนที่ 1 ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลของแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.2)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ในส่วนที่ 2 โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group data) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.3)$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
 X แทน คะแนนของแต่ละคน
 n แทน จำนวนคนทั้งหมด

3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ใช้วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนแต่ละครั้งซึ่งคำนวณได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.4)$$

เมื่อ S แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
 X แทน คะแนนของแต่ละคน
 n แทน จำนวนคนทั้งหมด

3.5.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Analysis Statistics)

3.5.2.1 การทดสอบ t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติที่ร้อยละ 95

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรณีที่ 1 เมื่อความแปรปรวนของข้อมูลของประชากรทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

$$S_p^2 = \frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

กรณีที่ 2 เมื่อความแปรปรวนของข้อมูลของประชากรทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df, v = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t แทนค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t -Distribution

\bar{X}_1 แทนค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

\bar{X}_2 แทนค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 แทนค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทนค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทนค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทนค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

4. การตัดสินใจเมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t ในตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณี หรือค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของค่า t ที่คำนวณได้ มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t ในตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณี หรือค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของค่า t ที่คำนวณได้ มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การจะเลือกใช้สูตรที่ 1 หรือ 2 นั้นจำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ โดยใช้ F -test ทำการทดสอบตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

สมมติฐานทางสถิติ

$$H_0: \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$H_1: \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = S_1^2 / S_2^2 \text{ เมื่อ } S_1 > S_2, df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$$

$$\text{เมื่อ } F = S_2^2 / S_1^2 \text{ เมื่อ } S_2 > S_1, df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 2)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 2)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

3.5.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way ANOVA) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้สมมติฐานการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เปลี่ยนสมมติฐานการวิจัยเป็นสมมติฐานทางสถิติ

ขั้นตอนที่ 2 สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One - way ANOVA

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

หรือ $H_0: \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$

$H_1: \mu_i \neq \mu_j$ เมื่อ $i \neq j; i, j = 1, 2 \dots k$

ขั้นตอนที่ 3 สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

ตารางที่ 3.3 สูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

| Source of variation | df | Sum of square (SS) | Mean square (MS) | F |
|---------------------|---------|--|-----------------------------|-------------------------|
| Between-groups | $k - 1$ | $SS_B = \sum_{j=1}^k \left(\frac{T_j^2}{n_j} \right) - \frac{T^2}{N}$ | $MS_B = \frac{SS_B}{k - 1}$ | $F = \frac{MS_B}{MS_W}$ |
| Within-groups | $n - k$ | $SS_W = SS_T - SS_B$ | $MS_W = \frac{SS_W}{n - k}$ | |
| Total | $n - 1$ | $SS_T = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} X_{ij}^2 - \frac{T^2}{N}$ | | |

เมื่อ MS_B แทนค่า ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between-groups)

MS_W แทนค่า ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within-groups)

SS_B แทนค่า ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Sum of squares between groups)

SS_W แทนค่า ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสองภายในกลุ่ม (Sum of squares within groups)

SS_T แทนค่า ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสองทั้งหมด (Total Sum of squares)

n_j แทนค่า จำนวนข้อมูลในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง

K แทนค่า จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n แทนค่า จำนวนข้อมูลทั้งหมด

T_j แทนค่า ผลรวมของคะแนนในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง

T แทนค่า ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$\sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} X_{ij}^2$ แทนค่า ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีมากกว่าค่า F จากตาราง $df = (k - 1), (n - k)$ หรือ จากโปรแกรม ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่า F จากตาราง $df = (k - 1), (n - k)$ หรือ จากโปรแกรมค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีค่า F มีค่ามากกว่า α จะยอมรับ H_0 นั่นคือค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.5.2.3 การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD) สำหรับ One-way ANOVA ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณี F-test ที่ระดับ $\alpha = 0.05$ หรือที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$
2. คำนวณค่า LSD จากสูตรที่ใช้ในการวิเคราะห์

$$LSD = t_{1-\alpha/2} \sqrt{MS_E} \sqrt{\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}}$$

3. คำนวณค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ เปรียบเทียบกับ ค่า LSD

ถ้าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j| > \text{ค่า LSD}$ แสดงว่า $\mu_i \neq \mu_j$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรคู่เปรียบเทียบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j| \leq \text{ค่า LSD}$ แสดงว่า $\mu_i = \mu_j$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรคู่เปรียบเทียบไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ “คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน โดยใช้วิธีแบบสุ่มบังเอิญและใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งในงานช่าง และประสบการณ์ทำงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ปัจจัยส่วนบุคคล | | จำนวนคน | ร้อยละ |
|-----------------|------|---------|--------|
| เพศ | ชาย | 238 | 61.8 |
| | หญิง | 147 | 38.2 |
| รวม | | 385 | 100.0 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล | | จำนวนคน | ร้อยละ |
|----------------------|--------------------------------|---------|--------|
| อายุ | น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี | 82 | 21.3 |
| | มากกว่า 25-30 ปี | 73 | 19.0 |
| | มากกว่า 30-35 ปี | 101 | 26.2 |
| | มากกว่า 35-40 ปี | 53 | 13.8 |
| | มากกว่า 40 ปี | 76 | 19.7 |
| รวม | | 385 | 100.0 |
| สถานภาพสมรส | โสด | 64 | 16.6 |
| | สมรส | 311 | 80.8 |
| | หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย | 10 | 2.6 |
| รวม | | 385 | 100.0 |
| ระดับการศึกษา | ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า | 220 | 57.1 |
| | มัธยมศึกษาตอนต้น | 118 | 30.6 |
| | มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. | 40 | 10.4 |
| | อนุปริญญา/ปวส. | 7 | 1.8 |
| รวม | | 385 | 100.0 |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | น้อยกว่าเท่ากับ 8,500 บาท | 215 | 55.8 |
| | มากกว่า 8,500 บาท – 10,000 บาท | 33 | 8.6 |
| | มากกว่า 10,000 – 11,500 บาท | 59 | 15.3 |
| | มากกว่า 11,500 บาท | 78 | 20.3 |
| รวม | | 385 | 100.0 |
| ตำแหน่งในงานช่าง | ช่างไม้ | 141 | 36.6 |
| | ช่างปูน | 7 | 1.8 |
| | ช่างเหล็ก | 61 | 15.8 |
| | กรรมกร | 167 | 43.4 |
| | อื่นๆ | 9 | 2.3 |
| รวม | | 385 | 100.0 |
| ประสบการณ์ในการทำงาน | น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี | 226 | 58.7 |
| | มากกว่า 2 - 4 ปี | 96 | 24.9 |
| | มากกว่า 4 - 6 ปี | 46 | 11.9 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล | | จำนวนคน | ร้อยละ |
|-----------------|--------------|---------|--------|
| | มากกว่า 6 ปี | 17 | 4.4 |
| | รวม | 385 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 รองลงมาเป็นเพศหญิงมีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2

อายุ พบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 30 ปี แต่ไม่เกิน 35 ปี ซึ่งมีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 รองลงมาก็คือ กลุ่มอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 กลุ่มอายุมากกว่า 40 ปี มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 กลุ่มอายุมากกว่า 25 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และกลุ่มอายุมากกว่า 35 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีสถานภาพ สมรส มีจำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 80.8 รองลงมาก็คือ สถานภาพ โสด มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 และสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีจำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมาก็คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 และระดับอนุปริญญา/ปวส. มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 8,500 บาท มีจำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 รองลงมาก็คือ รายได้มากกว่า 11,500 บาท มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท แต่ไม่เกิน 11,500 บาท มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 8,500 บาท แต่ไม่เกิน 10,000 บาท มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ตามลำดับ

ตำแหน่งในงานช่าง พบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นกรรมกร มีจำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 รองลงมาก็คือ ช่างไม้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 ช่างเหล็ก มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 ช่างอื่นๆ มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 และช่างปูน มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีจำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 รองลงมาคือ มากกว่า 2 ปี ถึง 4 ปี มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 อายุงานมากกว่า 4 ปี ถึง 6 ปี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 และอายุงานมากกว่า 6 ปี มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร

จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ทำการสุ่มแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร ซึ่งใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | n=385 | | ระดับ | ลำดับที่ |
|--|-----------|-------|---------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| รายได้และผลตอบแทน | 3.668 | 0.656 | มาก | 5 |
| สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 3.924 | 0.638 | มาก | 1 |
| โอกาสพัฒนาศักยภาพ | 3.686 | 0.557 | มาก | 3 |
| ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน | 3.400 | 0.558 | ปานกลาง | 7 |
| สัมพันธภาพในองค์กร | 3.664 | 0.535 | มาก | 6 |
| ธรรมเนียมในองค์กร | 3.685 | 0.558 | มาก | 4 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | n=385 | | ระดับ | ลำดับที่ |
|--|-----------|-------|---------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว | 3.081 | 0.307 | ปานกลาง | 8 |
| ความภูมิใจในองค์กร | 3.900 | 0.705 | มาก | 2 |
| รวม | 3.626 | 0.409 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.626 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.409 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า แรงงานต่างด้าวมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.924 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.638

ลำดับที่ 2 ด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่า แรงงานต่างด้าวมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.900 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.705

ลำดับที่ 3 ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ พบว่า แรงงานต่างด้าวมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.686 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.557

ลำดับที่ 4 ด้านธรรมเนียมในองค์กร พบว่า แรงงานต่างด้าวมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.685 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.558

ลำดับที่ 5 ด้านรายได้และผลตอบแทน พบว่า แรงงานต่างด้าวมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.668 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.656

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 6 ด้านสัมพันธภาพในองค์กร พบว่า แรงงานต่างด้าวมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.664 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.535

ลำดับที่ 7 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.400 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.558

ลำดับที่ 8 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า แรงงานต่างด้าวมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.081 และแรงงานต่างด้าวผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.307

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

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และผลตอบแทน | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|---|-----------|-------|-------|----------|
| 1. ท่านได้รับค่าจ้างเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านทำอยู่ | 3.797 | 0.747 | มาก | 1 |
| 2. เงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับ เหมาะสมกับฝีมือและความสามารถของท่าน | 3.629 | 0.790 | มาก | 4 |
| 3. เงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม | 3.506 | 0.848 | มาก | 5 |
| 4. เงินเดือนและค่าจ้าง สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน | 3.706 | 0.878 | มาก | 2 |
| 5. สวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาลมีความเหมาะสมแล้ว | 3.701 | 0.919 | มาก | 3 |
| โดยรวม | 3.668 | 0.656 | มาก | - |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตเห็นนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.3 พบว่า แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.668 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.656 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับค่าจ้างเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านทำอยู่ พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.668 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.656

ลำดับที่ 2 เงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับ เหมาะสมกับฝีมือและความสามารถของท่าน พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.706 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.878

ลำดับที่ 3 สวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาลมีความเหมาะสมแล้ว พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.701 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.919

ลำดับที่ 4 เงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับ เหมาะสมกับฝีมือและความสามารถของท่าน พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.629 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.790

ลำดับที่ 5 สวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาลมีความเหมาะสมแล้ว พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.506 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.848

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

| คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|--|-----------|-------|-------|----------|
| 1. นายจ้างของท่านจัดให้มีอุปกรณ์สำหรับป้องกันภัยส่วนบุคคล ในระหว่างการทำงานอย่างเหมาะสม | 4.187 | 0.839 | มาก | 1 |
| 2. หน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีแสงสว่าง อุณหภูมิระบบถ่ายเทอากาศ และเสียงในระดับที่เหมาะสม | 3.842 | 0.706 | มาก | 4 |
| 3. สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดวางวัสดุและอุปกรณ์อย่างเป็นระเบียบ | 4.008 | 0.873 | มาก | 2 |
| 4. งานที่ท่านทำ มีความปลอดภัยต่อสุขภาพทางกาย | 3.686 | 0.745 | มาก | 5 |
| 5. นายจ้างที่ท่านทำงานอยู่มีการอบรมให้ และความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงานแก่ท่าน | 3.899 | 0.852 | มาก | 3 |
| โดยรวม | 3.924 | 0.638 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.924 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.638 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 นายจ้างของท่านจัดให้มีอุปกรณ์สำหรับป้องกันภัยส่วนบุคคล ในระหว่างการทำงานอย่างเหมาะสม พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.187 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.839

ลำดับที่ 2 สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดวางวัสดุและอุปกรณ์อย่างเป็นระเบียบ พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เท่ากับ 4.008 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.873

ลำดับที่ 3 นายจ้างที่ท่านทำงานอยู่มีการอบรมให้และความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงานแก่ท่าน พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.899 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.852

ลำดับที่ 4 หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีแสงสว่าง อุณหภูมิระบบถ่ายเทอากาศ และเสียงในระดับที่เหมาะสม พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.842 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.706

ลำดับที่ 5 งานที่ท่านทำ มีความปลอดภัยต่อสุขภาพทางกาย พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.686 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.745

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน โอกาสพัฒนาศักยภาพ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|--|-----------|-------|-------|----------|
| 1. งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้ท่านได้เรียนรู้ทักษะและเพิ่มพูนความสามารถ | 3.691 | 0.784 | มาก | 4 |
| 2. ท่านได้รับโอกาสเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆอยู่เสมอ | 3.719 | 0.692 | มาก | 1 |
| 3. ท่านได้รับการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์การทำงาน เช่น คุงานอบรม ฝึกภาษา อยู่เสมอ | 3.709 | 0.780 | มาก | 3 |
| 4. นายจ้างของท่านสนับสนุนให้มีการฝึกฝนทักษะหรือการเพิ่มพูนความรู้ | 3.717 | 0.722 | มาก | 2 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน โอกาสพัฒนาศักยภาพ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|---|-----------|-------|-------|----------|
| 5. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ | 3.592 | 0.713 | มาก | 5 |
| โดยรวม | 3.686 | 0.557 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาสพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.686 และแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.557 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับโอกาสเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆอยู่เสมอ พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.719 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.692

ลำดับที่ 2 นายจ้างของท่านสนับสนุนให้มีการฝึกฝนทักษะหรือการเพิ่มพูนความรู้ พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.717 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.722

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์การทำงาน เช่น คุงานอบรม ฝึกภาษา อยู่เสมอ พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.709 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.780

ลำดับที่ 4 งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้ท่านได้เรียนรู้ทักษะและเพิ่มพูนความสามารถ พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.691 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.784

ลำดับที่ 5 ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.691 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.74

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

| คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|--|-----------|-------|---------|----------|
| 1. หัวหน้างานที่ท่านปฏิบัติงานด้วยมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและปรับค่าจ้างตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน | 3.582 | 0.680 | มาก | 2 |
| 2. ท่านมีโอกาสเท่าเทียมกับพนักงานอื่นที่จะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น | 3.260 | 0.711 | ปานกลาง | 3 |
| 3. สถานที่ที่ท่านทำงานแห่งนี้มีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า | 3.197 | 0.723 | ปานกลาง | 4 |
| 4. ท่านได้รับการสนับสนุนความรู้ในเรื่องของภาษาและทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น | 3.171 | 0.818 | ปานกลาง | 5 |
| 5. ถ้าหากท่านปฏิบัติงานอยู่กับนายจ้างนี้ต่อไป ท่านคิดว่าท่านจะมีความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน | 3.787 | 0.870 | มาก | 1 |
| โดยรวม | 3.400 | 0.558 | ปานกลาง | - |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.400 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.558 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ถ้าหากท่านปฏิบัติงานอยู่กับนายจ้างนี้ต่อไป ท่านคิดว่าท่านจะมีความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดย

พิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.787 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.870

ลำดับที่ 2 หัวหน้างานที่ท่านปฏิบัติงานด้วยมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและ ปรับค่าจ้างตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.582 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.680

ลำดับที่ 3 ท่านมีโอกาสเท่าเทียมกับพนักงานอื่นที่จะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.260 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.711

ลำดับที่ 4 สถานที่ที่ทำงานแห่งนี้มีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.297 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.723

ลำดับที่ 5 ท่านได้รับการสนับสนุนความรู้ในเรื่องของภาษาและทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.171 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.818

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสัมพันธภาพในองค์กร

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|--|-----------|-------|---------|----------|
| 1. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ | 3.873 | 0.833 | มาก | 2 |
| 2. หัวหน้างานมักจะให้โอกาสท่านในการรับผิดชอบ ตัดสินใจงานต่างๆ ด้วยตัวท่านเองเสมอ | 3.501 | 0.801 | มาก | 4 |
| 3. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน | 3.392 | 0.774 | ปานกลาง | 5 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|---|-----------|-------|-------|----------|
| 4. หัวหน้างานมักปรึกษาหารือหรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานจากท่านอยู่เสมอ | 3.525 | 0.784 | มาก | 3 |
| 5. นายจ้างของท่านสนับสนุนและอำนวยความสะดวกท่านในการต่อวีซ่าหรือเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ท่านทำงานได้อย่างถูกต้องกฎหมาย | 4.031 | 0.797 | มาก | 1 |
| โดยรวม | 3.664 | 0.535 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.664 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.535 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 นายจ้างของท่านสนับสนุนและอำนวยความสะดวกท่านในการต่อวีซ่าหรือเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ท่านทำงานได้อย่างถูกต้องกฎหมาย พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.031 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.797

ลำดับที่ 2 ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.873 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.833

ลำดับที่ 3 หัวหน้างานมักปรึกษาหารือหรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานจากท่านอยู่เสมอ พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.525 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.784

ลำดับที่ 4 หัวหน้างานมักจะให้โอกาสท่านในการรับผิดชอบ ดัดสินใจงานต่างๆด้วยตัวท่านเองเสมอ พบว่า แรงงานต่างค้ำมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.501 และแรงงานต่างค้ำแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.801

ลำดับที่ 5 เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน พบว่า แรงงานต่างค้ำมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.392 และแรงงานต่างค้ำแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.774

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างค้ำในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านธรรมเนียมในองค์กร

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|---|-----------|-------|---------|----------|
| 1. หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอยู่เสมอ | 3.868 | 0.761 | มาก | 1 |
| 2. หัวหน้างานของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของเสียงส่วนใหญ่ | 3.803 | 0.805 | มาก | 2 |
| 3. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ทัดเทียมกับผู้อื่น | 3.740 | 0.740 | มาก | 3 |
| 4. หัวหน้างานของท่านปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาค | 3.366 | 0.943 | ปานกลาง | 5 |
| 5. เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน | 3.649 | 0.797 | มาก | 4 |
| โดยรวม | 3.685 | 0.558 | มาก | - |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมนุญในองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.685 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.558 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน อยู่เสมอ พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.868 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.761

ลำดับที่ 2 หัวหน้างานของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของเสียส่วนใหญ่ พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.803 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.805

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ทัดเทียมกับผู้อื่น พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.740 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.740

ลำดับที่ 4 เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.649 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.797

ลำดับที่ 5 หัวหน้างานของท่านปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาค พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.366 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.943

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

| คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|---|-----------|-------|---------|----------|
| 1. เวลาทำงานของท่านมีความเหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ | 3.608 | 0.696 | มาก | 1 |
| 2. ท่านไม่เคยได้รับมอบหมายงานพิเศษหรืองานเพิ่มเติมนอกเหนือจากงานประจำของท่าน | 2.509 | 0.750 | ปานกลาง | 4 |
| 3. เมื่อท่านทำงานล่วงเวลา สมาชิกในครอบครัวให้การสนับสนุนท่านอย่างเต็มที่ | 3.371 | 0.826 | ปานกลาง | 3 |
| 4. นานๆครั้งที่ท่านต้องทำงานล่วงเวลาหรือต้องมาทำงานในวันหยุด | 2.366 | 0.825 | น้อย | 5 |
| 5. ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย | 3.548 | 0.909 | มาก | 2 |
| โดยรวม | 3.081 | 0.307 | ปานกลาง | - |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.081 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.307 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เวลาทำงานของท่านมีความเหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.608 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.696

ลำดับที่ 2 ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.548 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.909

ลำดับที่ 3 เมื่อท่านทำงานล่วงเวลา สมาชิกในครอบครัวให้การสนับสนุนท่านอย่างเต็มที่ พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.371 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.826

ลำดับที่ 4 ท่านไม่เคยได้รับมอบหมายงานพิเศษหรืองานเพิ่มเติมนอกเหนือจากงานประจำของท่าน พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.509 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.750

ลำดับที่ 5 นานๆครั้งที่ท่านต้องทำงานล่วงเวลาหรือต้องมาทำงานในวันหยุด พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.366 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.825

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความภูมิใจในองค์กร

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|--|-----------|-------|-------|----------|
| 1. สถานที่ทำงานที่ท่านทำงานอยู่นี้เป็นบริษัทที่ดีน่าทำงานด้วย | 4.029 | 0.849 | มาก | 2 |
| 2. ท่านรู้สึกภูมิใจ ที่ได้ทำงานกับนายจ้างนี้ | 4.073 | 0.842 | มาก | 1 |
| 3. ท่านร่วมพูดคุยถึงเรื่องนายจ้างในทางที่ดีกับเพื่อนๆ อยู่เสมอ | 3.839 | 0.764 | มาก | 3 |
| 4. ท่านเต็มใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในที่แห่งนี้ | 3.808 | 0.869 | มาก | 4 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10 (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|---|-----------|-------|-------|----------|
| 5. การปฏิบัติงานในที่แห่งนี้สามารถทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต | 3.753 | 0.793 | มาก | 5 |
| โดยรวม | 3.900 | 0.705 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.10 พบว่า แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.900 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.705 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกภูมิใจ ที่ได้ทำงานกับนายจ้างนี้ พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.073 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.842

ลำดับที่ 2 สถานที่ทำงานที่ท่านทำงานอยู่นี้เป็นบริษัทที่ดีน่าทำงานด้วย พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.029 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.849

ลำดับที่ 3 ท่านร่วมพูดคุยถึงเรื่องนายจ้างในทางที่ดีกับเพื่อนๆ อยู่เสมอ พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.709 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.780

ลำดับที่ 4 ท่านเต็มใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในที่แห่งนี้ พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.808 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.869

ลำดับที่ 5 การปฏิบัติงานในที่แห่งนี้สามารถทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.753 และแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.793

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 แรงงานต่างด้าวที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : แรงงานต่างด้าวที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : แรงงานต่างด้าวที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : t-Test

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศด้วยวิธี t-Test

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | เพศ (\bar{X}) | | p-value |
|--|-------------------|-----------------|---------|
| | ชาย (n=238) | หญิง (n=147) | |
| ด้านรายได้และผลตอบแทน | 3.612 | 3.759 | 0.032* |
| ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 3.858 | 4.031 | 0.009** |
| ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ | 3.582 | 3.854 | 0.000** |
| ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน | 3.357 | 3.468 | 0.058 |
| ด้านสัมพันธภาพในองค์กร | 3.616 | 3.743 | 0.023* |
| ด้านธรรมเนียมในองค์กร | 3.593 | 3.834 | 0.000** |
| ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว | 3.100 | 3.049 | 0.113 |
| ด้านความภูมิใจในองค์กร | 3.829 | 4.015 | 0.012* |
| โดยรวม | 3.568 | 3.719 | 0.000** |

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวโดยรวม จำแนกตามเพศ โดยวิธี t-Test

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับ สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร เพศชายและเพศหญิง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.568 และ 3.719 ตามลำดับและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.032 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.009 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.058 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.023 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมและองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

0.113 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.023 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 แรงงานต่างด้าวที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : แรงงานต่างด้าวที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : แรงงานต่างด้าวที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุด้วยวิธี One-way ANOVA

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | อายุ (\bar{X}) | | | | | p-value |
|--|--------------------|---------------------|----------------------|---------------------|-------------------|---------|
| | ≤ 25 ปี (n=82) | >30-35 ปี (n=73) | >30-35 ปี (n=101) | >35-40 ปี (n=53) | > 40 ปี (n=76) | |
| ด้านรายได้และผลตอบแทน | 3.790 | 3.677 | 3.919 | 3.611 | 3.234 | 0.000** |
| ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ | 3.834 | 3.956 | 4.218 | 3.826 | 3.666 | 0.000** |
| ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ | 3.573 | 3.597 | 3.935 | 3.638 | 3.595 | 0.000** |
| ด้านความก้าวหน้าและ มั่นคงในงาน | 3.259 | 3.249 | 3.638 | 3.396 | 3.382 | 0.000** |
| ด้านสัมพันธภาพในองค์กร | 3.510 | 3.606 | 3.770 | 3.725 | 3.705 | 0.012* |
| ด้านธรรมเนียมในองค์กร | 3.505 | 3.499 | 3.828 | 3.981 | 3.663 | 0.000** |
| ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิต ส่วนตัว | 2.990 | 3.175 | 3.073 | 3.030 | 3.132 | 0.001** |
| ด้านความภูมิใจในองค์กร | 3.654 | 3.800 | 3.988 | 4.174 | 3.955 | 0.000** |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 12 (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | อายุ (\bar{X}) | | | | | p-value |
|-----------------------|------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------|---------|
| | ≤ 25 ปี (n=82) | >25-30ปี (n=73) | >30-35ปี (n=101) | >35-40ปี (n=53) | > 40 ปี (n=76) | |
| โดยรวม | 3.514 | 3.570 | 3.796 | 3.673 | 3.541 | 0.000** |

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวโดยรวม จำแนกตามอายุ โดยวิธี One-way ANOVA พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับ สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ช่วงอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.514 ช่วงอายุมากกว่า 25 ปี ถึง 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.570 ช่วงอายุมากกว่า 30 ปี ถึง 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.796 ช่วงอายุมากกว่า 35 ปี ถึง 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.673 และช่วงอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.541 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาสพัฒนา ศักยภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของแรงงานต่างด้าว สัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติ กัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน สัมพันธภาพในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมณูญในองค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดง ให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมณูญและ องค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของ แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดง ให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจใน องค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.13 ค่า p-value ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

| คุณภาพชีวิต ในการทำงาน | อายุ | \bar{X} | กลุ่มที่ | p-value | | | | |
|---|------------|-----------|----------|---------|-------|---------|---------|---------|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ด้านรายได้ และ ผลตอบแทน | ≤ 25 ปี | 3.790 | 1 | - | 0.251 | 0.160 | 0.099 | 0.000** |
| | > 25-30 ปี | 3.677 | 2 | - | - | 0.110 | 0.556 | 0.000** |
| | >30-35 ปี | 3.919 | 3 | - | - | - | 0.003** | 0.000** |
| | >35-40 ปี | 3.611 | 4 | - | - | - | - | 0.001** |
| | >40 ปี | 3.234 | 5 | - | - | - | - | - |
| ด้านสิ่ง แวดล้อม ที่ปลอดภัย และการส่งเสริม คุณภาพ | ≤ 25 ปี | 3.790 | 1 | - | 0.204 | 0.000** | 0.943 | 0.084 |
| | > 25-30 ปี | 3.677 | 2 | - | - | 0.006** | 0.229 | 0.004** |
| | >30-35 ปี | 3.919 | 3 | - | - | - | 0.000** | 0.000** |
| | >35-40 ปี | 3.611 | 4 | - | - | - | - | 0.142 |
| | >40 ปี | 3.234 | 5 | - | - | - | - | - |
| ด้านโอกาส พัฒนา ศักยภาพ | ≤ 25 ปี | 3.790 | 1 | - | 0.782 | 0.000** | 0.498 | 0.802 |
| | > 25-30 ปี | 3.677 | 2 | - | - | 0.000** | 0.678 | 0.977 |
| | >30-35 ปี | 3.919 | 3 | - | - | - | 0.001** | 0.000** |
| | >35-40 ปี | 3.611 | 4 | - | - | - | - | 0.656 |
| | >40 ปี | 3.234 | 5 | - | - | - | - | - |
| ด้าน ความก้าวหน้า และมั่นคง ในงาน | ≤ 25 ปี | 3.790 | 1 | - | 0.915 | 0.000** | 0.148 | 0.153 |
| | > 25-30 ปี | 3.677 | 2 | - | - | 0.000** | 0.132 | 0.135 |
| | >30-35 ปี | 3.919 | 3 | - | - | - | 0.009** | 0.002** |
| | >35-40 ปี | 3.611 | 4 | - | - | - | - | 0.879 |
| | >40 ปี | 3.234 | 5 | - | - | - | - | - |
| ด้าน สัมพันธภาพ ในองค์กร | ≤ 25 ปี | 3.790 | 1 | - | 0.261 | 0.001** | 0.022* | 0.021* |
| | > 25-30 ปี | 3.677 | 2 | - | - | 0.043* | 0.213 | 0.250 |
| | >30-35 ปี | 3.919 | 3 | - | - | - | 0.610 | 0.418 |
| | >35-40 ปี | 3.611 | 4 | - | - | - | - | 0.839 |
| | >40 ปี | 3.234 | 5 | - | - | - | - | - |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

| คุณภาพชีวิต ในการทำงาน | อายุ | \bar{X} | กลุ่มที่ | p-value | | | | |
|--|------------|-----------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ด้านธรรมเนียม ในองค์กร | ≤ 25ปี | 3.790 | 1 | - | 0.000** | 0.000** | 0.063 | 0.942 |
| | > 25-30 ปี | 3.677 | 2 | - | - | 0.000** | 0.000** | 0.060 |
| | >30-35 ปี | 3.919 | 3 | - | - | - | 0.090 | 0.042* |
| | >35-40 ปี | 3.611 | 4 | - | - | - | - | 0.001** |
| | >40 ปี | 3.234 | 5 | - | - | - | - | - |
| ด้านความสม ดุลระหว่าง ชีวิตการ ทำงานและ ชีวิตส่วนตัว | ≤ 25ปี | 3.790 | 1 | - | 0.065 | 0.453 | 0.003** | 0.000** |
| | > 25-30 ปี | 3.677 | 2 | - | - | 0.028* | 0.008** | 0.376 |
| | >30-35 ปี | 3.919 | 3 | - | - | - | 0.400 | 0.203 |
| | >35-40 ปี | 3.611 | 4 | - | - | - | - | 0.061 |
| | >40 ปี | 3.234 | 5 | - | - | - | - | - |
| ด้านความ ภูมิใจใน องค์กร | ≤ 25ปี | 3.790 | 1 | - | 0.187 | 0.001** | 0.000** | 0.006** |
| | > 25-30 ปี | 3.677 | 2 | - | - | 0.076 | 0.003** | 0.169 |
| | >30-35 ปี | 3.919 | 3 | - | - | - | 0.113 | 0.753 |
| | >35-40 ปี | 3.611 | 4 | - | - | - | - | 0.077 |
| | >40 ปี | 3.234 | 5 | - | - | - | - | - |
| โดยรวม | ≤ 25ปี | 3.790 | 1 | - | 0.380 | 0.000** | 0.024* | 0.667 |
| | > 25-30 ปี | 3.677 | 2 | - | - | 0.000** | 0.152 | 0.657 |
| | >30-35 ปี | 3.919 | 3 | - | - | - | 0.066 | 0.000** |
| | >35-40 ปี | 3.611 | 4 | - | - | - | - | 0.064 |
| | >40 ปี | 3.234 | 5 | - | - | - | - | - |

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุแตกต่างกันเป็นรายกลุ่ม โดยวิธี LSD พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีอายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีอายุ มากกว่า 30 ปี ถึง 35 ปี และมากกว่า 35 ปี ถึง 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ แรงงานต่างด้าวที่มีอายุ มากกว่า 25 ปี ถึง 30 ปี มีคุณภาพชีวิตในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีอายุ มากกว่า 30 ปี ถึง 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มีอายุ มากกว่า 30 ปี ถึง 35 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจาก แรงงานต่างด้าวที่มีอายุ มากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงงานต่างด้าวช่วง อายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านรายได้และผลตอบแทน พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มากกว่า 25 ปี ถึง 30 ปี มากกว่า 30 ปี ถึง 35 ปี และมากกว่า 35 ปี ถึง 40 ปี มีคุณภาพชีวิตในการ ทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวช่วงอายุ มากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มีอายุ มากกว่า 30 ปี ถึง 35 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่าง ด้าวที่มีอายุ มากกว่า 35 ปี ถึง 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงงานต่างด้าวช่วง อายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมคุณภาพ พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีอายุ น้อย กว่าหรือเท่ากับ 25 ปี และ มากกว่า 25 ปี ถึง 30 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงาน ต่างด้าวที่มีอายุ มากกว่า 30 ปี ถึง 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มี อายุ มากกว่า 25 ปี ถึง 30 ปี และ มากกว่า 30 ปี ถึง 35 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจาก แรงงานต่างด้าวที่มีอายุ มากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มีอายุ มากกว่า 30 ปี ถึง 35 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีอายุ มากกว่า 35 ปี ถึง 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงงานต่างด้าวช่วงอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มี คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีอายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี และ มากกว่า 25 ปี ถึง 30 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีอายุ มากกว่า 30 ปี ถึง 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มีอายุ มากกว่า 30 ปี ถึง 35 ปี มี คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีอายุ มากกว่า 35 ปี ถึง 40 ปี และ มากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงงานต่างด้าวช่วงอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มี คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีอายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี และ มากกว่า 25 ปี ถึง 30 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีอายุ มากกว่า 30 ปี ถึง 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มีอายุ มากกว่า 30 ปี ถึง 35 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวช่วงอายุ มากกว่า 35 ปี ถึง 40 ปี และ มากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงงานต่างด้าวช่วงอายุแตกต่างกันคู่ อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านสัมพันธภาพในองค์กร พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีอายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มี คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีอายุ มากกว่า 30 ปี ถึง 35 ปี มากกว่า 35 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถึง 40 ปี และมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มีอายุ มากกว่า 25 ปี ถึง 30 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีอายุ มากกว่า 30 ปี ถึง 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงงานต่างด้าวช่วงอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านธรรมาณูญในองค์กร พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีอายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีอายุ มากกว่า 25 ปี ถึง 30 ปี และ มากกว่า 30 ปี ถึง 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มีอายุ มากกว่า 25 ปี ถึง 30 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีอายุ มากกว่า 30 ปี ถึง 35 ปี และ มากกว่า 35 ปี ถึง 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มีอายุ มากกว่า 30 ปี ถึง 35 ปี และ มากกว่า 35 ปี ถึง 40 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีอายุ มากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนแรงงานต่างด้าวช่วงอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีอายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีอายุ มากกว่า 35 ปี ถึง 40 ปี และ มากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มีอายุ มากกว่า 25 ปี ถึง 30 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีอายุ มากกว่า 30 ปี ถึง 35 ปี และ มากกว่า 35 ปี ถึง 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนแรงงานต่างด้าวช่วงอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีอายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีอายุ มากกว่า 30 ปี ถึง 35 ปี มากกว่า 35 ปี ถึง 40 ปี และ มากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มีอายุ มากกว่า 25 ปี ถึง 30 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีอายุ มากกว่า 35 ปี ถึง 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงงานต่างด้าวช่วงอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 แรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : แรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : แรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้วยวิธี One-way ANOVA

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | สถานภาพสมรส (\bar{X}) | | | p-value |
|--|---------------------------|-----------------|---|---------|
| | โสด (n=64) | สมรส (n=311) | หย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย (n=10) | |
| ด้านรายได้และผลตอบแทน | 3.516 | 3.706 | 3.480 | 0.071 |
| ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ | 3.684 | 3.967 | 4.120 | 0.003** |
| ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ | 3.525 | 3.729 | 3.360 | 0.005** |
| ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ในงาน | 3.225 | 3.447 | 3.040 | 0.002** |
| ด้านสัมพันธภาพในองค์กร | 3.591 | 3.688 | 3.420 | 0.143 |
| ด้านธรรมเนียมในองค์กร | 3.650 | 3.699 | 3.480 | 0.408 |
| ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว | 2.975 | 3.114 | 2.720 | 0.000** |
| ด้านความภูมิใจในองค์กร | 3.509 | 3.960 | 4.540 | 0.000** |
| โดยรวม | 3.459 | 3.664 | 3.520 | 0.001** |

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวโดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยวิธี One-way ANOVA พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่า แรงงานต่างด้าวที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับ สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.459 สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ย 3.664 และ สถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้ายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.520 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.071 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.143 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.408 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมและองค์กร ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.15 ค่า p-value ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรสแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | สถานภาพสมรส | \bar{X} | กลุ่มที่ | p-value | | |
|--|---------------------------|-----------|----------|---------|---------|---------|
| | | | | 1 | 2 | 3 |
| ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมคุณภาพ | โสด | 3.684 | 1 | - | 0.001** | 0.043* |
| | สมรส | 3.967 | 2 | - | - | 0.451 |
| | หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย | 4.120 | 3 | - | - | - |
| ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ | โสด | 3.525 | 1 | - | 0.007** | 0.379 |
| | สมรส | 3.729 | 2 | - | - | 0.038* |
| | หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย | 3.360 | 3 | - | - | - |
| ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน | โสด | 3.225 | 1 | - | 0.003** | 0.323 |
| | สมรส | 3.447 | 2 | - | - | 0.022* |
| | หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย | 3.040 | 3 | - | - | - |
| ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว | โสด | 2.975 | 1 | - | 0.001** | 0.012* |
| | สมรส | 3.114 | 2 | - | - | 0.000** |
| | หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย | 2.720 | 3 | - | - | - |
| ด้านความภูมิใจในองค์กร | โสด | 3.509 | 1 | - | 0.000** | 0.000** |
| | สมรส | 3.960 | 2 | - | - | 0.008** |
| | หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย | 4.540 | 3 | - | - | - |
| โดยรวม | โสด | 3.459 | 1 | - | 0.000** | 0.658 |
| | สมรส | 3.664 | 2 | - | - | 0.267 |
| | หย่าร้าง/ | 3.520 | 3 | - | - | - |

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.15 คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรสแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมคุณภาพ พบว่า แรงงานต่างด้าวสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพสมรสและหย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ พบว่า แรงงานต่างด้าวสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า แรงงานต่างด้าวสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพสมรสและหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ แรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่า แรงงานต่างด้าวสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพสมรสและหย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 4 แรงงานต่างด้าวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : แรงงานต่างด้าวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : แรงงานต่างด้าวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี One-way ANOVA

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ระดับการศึกษา (\bar{X}) | | | | p-value |
|--|--|-------------------------------------|--|---------------------------------|---------|
| | ประถม ศึกษา หรือ ต่ำกว่า (n=220) | มัธยม ศึกษา ตอนต้น (n=118) | มัธยม ศึกษาตอน ปลาย/ ปวช. (n=40) | อนุ ปริญญา/ ปวส. (n=7) | |
| ด้านรายได้และผลตอบแทน | 3.595 | 3.819 | 3.715 | 3.171 | 0.004** |
| ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 3.905 | 4.034 | 3.825 | 3.257 | 0.006** |
| ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ | 3.645 | 3.829 | 3.590 | 3.143 | 0.001** |
| ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน | 3.379 | 3.402 | 3.575 | 3.000 | 0.049* |
| ด้านสัมพันธภาพในองค์กร | 3.661 | 3.714 | 3.655 | 3.000 | 0.008** |
| ด้านธรรมณูญในองค์กร | 3.675 | 3.742 | 3.695 | 3.000 | 0.007** |
| ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว | 3.017 | 3.210 | 3.090 | 2.829 | 0.000** |
| ด้านความภูมิใจในองค์กร | 3.861 | 3.968 | 4.060 | 3.086 | 0.004** |
| โดยรวม | 3.592 | 3.715 | 3.651 | 3.061 | 0.000** |

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี One-way ANOVA พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับ สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับการศึกษา ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.592 มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และอนุปริญญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.715 3.651 และ 3.061 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครด้านรายได้และผลตอบแทน มีค่า p-value เท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามแรงงานต่างด้าวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.049 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน
ธรรมเนียมและองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของ
แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ
0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับ
คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา
ในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดง
ให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน
ความภูมิใจในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.17 ค่า p-value ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขต
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

| คุณภาพชีวิต ในการทำงาน | ระดับการศึกษา | \bar{X} | กลุ่ม ที่ | p-value | | | |
|---|----------------------------|-----------|--------------|---------|---------|-------|---------|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ด้านรายได้ และ ผลตอบแทน | ประถมศึกษาหรือ ต่ำกว่า | 3.595 | 1 | - | 0.003** | 0.280 | 0.090 |
| | มัธยมศึกษาตอนต้น | 3.819 | 2 | - | - | 0.382 | 0.011* |
| | มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช. | 3.715 | 3 | - | - | - | 0.041* |
| | อนุปริญญา/ปวส. | 3.171 | 4 | - | - | - | - |
| ด้านสิ่ง แวดล้อม ที่ปลอดภัย และการ ส่งเสริม คุณภาพ | ประถมศึกษาหรือ ต่ำกว่า | 3.905 | 1 | - | 0.073 | 0.463 | 0.008** |
| | มัธยมศึกษาตอนต้น | 4.034 | 2 | - | - | 0.071 | 0.002** |
| | มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช. | 3.825 | 3 | - | - | - | 0.029* |
| | อนุปริญญา/ปวส. | 3.257 | 4 | - | - | - | - |
| ด้านโอกาส พัฒนา | ประถมศึกษาหรือ ต่ำกว่า | 3.644 | 1 | - | 0.003** | 0.569 | 0.018* |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

| คุณภาพชีวิต ในการทำงาน | ระดับการศึกษา | \bar{X} | กลุ่ม ที่ | p-value | | | |
|--|----------------------------|-----------|--------------|---------|---------|--------|---------|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ศักยภาพ | มัธยมศึกษาตอนต้น | 3.829 | 2 | - | - | 0.018* | 0.001** |
| | มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช. | 3.590 | 3 | - | - | - | 0.047* |
| | อนุปริญญา/ปวส. | 3.143 | 4 | - | - | - | - |
| ด้าน ความก้าวหน้า และมั่นคง ในงาน | ประถมศึกษาหรือ ต่ำกว่า | 3.379 | 1 | - | 0.721 | 0.040* | 0.076 |
| | มัธยมศึกษาตอนต้น | 3.402 | 2 | - | - | 0.088 | 0.063 |
| | มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช. | 3.575 | 3 | - | - | - | 0.012* |
| | อนุปริญญา/ปวส. | 3.000 | 4 | - | - | - | - |
| ด้าน สัมพันธภาพ ในองค์กร | ประถมศึกษาหรือ ต่ำกว่า | 3.661 | 1 | - | 0.383 | 0.948 | 0.001** |
| | มัธยมศึกษาตอนต้น | 3.714 | 2 | - | - | 0.545 | 0.001** |
| | มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช. | 3.655 | 3 | - | - | - | 0.003** |
| | อนุปริญญา/ปวส. | 3.000 | 4 | - | - | - | - |
| ด้านธรรมเนียม ในองค์กร | ประถมศึกษาหรือ ต่ำกว่า | 3.675 | 1 | - | 0.282 | 0.829 | 0.002** |
| | มัธยมศึกษาตอนต้น | 3.742 | 2 | - | - | 0.639 | 0.001** |
| | มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช. | 3.695 | 3 | - | - | - | 0.002** |
| | อนุปริญญา/ปวส. | 3.000 | 4 | - | - | - | - |
| ด้านความ สมดุล ระหว่างชีวิต การทำงาน และชีวิต ส่วนตัว | ประถมศึกษาหรือ ต่ำกว่า | 3.017 | 1 | - | 0.000** | 0.151 | 0.095 |
| | มัธยมศึกษาตอนต้น | 3.210 | 2 | - | - | 0.026* | 0.001** |
| | มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช. | 3.090 | 3 | - | - | - | 0.030* |
| | อนุปริญญา/ปวส. | 2.829 | 4 | - | - | - | - |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

| คุณภาพชีวิต ในการทำงาน | ระดับการศึกษา | \bar{X} | กลุ่ม ที่ | p-value | | | |
|--------------------------------|----------------------------|-----------|--------------|---------|---------|-------|---------|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ด้านความ ภูมิใจใน องค์กร | ประถมศึกษาหรือ ต่ำกว่า | 3.861 | 1 | - | 0.179 | 0.096 | 0.004** |
| | มัธยมศึกษาตอนต้น | 3.968 | 2 | - | - | 0.469 | 0.001** |
| | มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช. | 4.060 | 3 | - | - | - | 0.001** |
| | อนุปริญญา/ปวส. | 3.086 | 4 | - | - | - | - |
| โดยรวม | ประถมศึกษาหรือ ต่ำกว่า | 3.592 | 1 | - | 0.007** | 0.393 | 0.001** |
| | มัธยมศึกษาตอนต้น | 3.715 | 2 | - | - | 0.382 | 0.000** |
| | มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช. | 3.651 | 3 | - | - | - | 0.000** |
| | อนุปริญญา/ปวส. | 3.061 | 4 | - | - | - | - |

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับอนุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านรายได้และผลตอบแทน พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมคุณภาพ พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันอื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับอนุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ แรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. และ ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ แรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันอื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันอื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านสัมพันธภาพในองค์กร พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันอื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านธรรมเนียมในองค์กร พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. และ ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ แรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 แรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : แรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : แรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี One-way ANOVA

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (\bar{X}) | | | | p-value |
|--|------------------------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------------------|---------|
| | ≤ 8,500 บาท (n=215) | >8,500-10,000 บาท (n=33) | >10,000-11,500 บาท (n=59) | >11,500 บาท (n=78) | |
| ด้านรายได้และผลตอบแทน | 3.696 | 3.321 | 3.339 | 3.987 | 0.000** |
| ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 3.902 | 3.552 | 3.614 | 4.377 | 0.000** |
| ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ | 3.676 | 3.388 | 3.340 | 4.062 | 0.000** |
| ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน | 3.461 | 3.170 | 3.183 | 3.490 | 0.000** |
| ด้านสัมพันธภาพในองค์กร | 3.643 | 3.412 | 3.403 | 4.028 | 0.000** |
| ด้านธรรมเนียมในองค์กร | 3.678 | 3.630 | 3.515 | 3.856 | 0.004** |
| ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว | 3.117 | 2.946 | 3.010 | 3.081 | 0.005** |
| ด้านความภูมิใจในองค์กร | 3.703 | 3.824 | 3.766 | 4.577 | 0.000** |
| โดยรวม | 3.610 | 3.405 | 3.403 | 4.933 | 0.000** |

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวโดยรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยวิธี One-way ANOVA พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่า แรงงานต่างด้าวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับ สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8,500 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.610 มากกว่า 8,500 ถึง 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.405 มากกว่า 10,000 ถึง 11,500 บาท และ มากกว่า

11,500 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.403 และ 3.933 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครด้านสัมพันธภาพในองค์กร มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามแรงงานต่างด้าวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมและองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.19 ค่า p-value ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | \bar{X} | กลุ่มที่ | p-value | | | |
|--|----------------------|-----------|----------|---------|---------|---------|---------|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ด้านรายได้และผลตอบแทน | ≤ 8,500 บาท | 3.696 | 1 | - | 0.001** | 0.000** | 0.000** |
| | >8,500-10,000 บาท | 3.321 | 2 | - | - | 0.895 | 0.000** |
| | >10,000-11,500 บาท | 3.339 | 3 | - | - | - | 0.000** |
| | >11,500 บาท | 3.987 | 4 | - | - | - | - |
| ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและกาส่งเสริมคุณภาพ | ≤ 8,500 บาท | 3.902 | 1 | - | 0.001** | 0.001** | 0.000** |
| | >8,500-10,000 บาท | 3.552 | 2 | - | - | 0.625 | 0.000** |
| | >10,000-11,500 บาท | 3.614 | 3 | - | - | - | 0.001** |
| | >11,500 บาท | 4.377 | 4 | - | - | - | - |
| ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ | ≤ 8,500 บาท | 3.676 | 1 | - | 0.003** | 0.000** | 0.000** |
| | >8,500-10,000 บาท | 3.388 | 2 | - | - | 0.986 | 0.000** |
| | >10,000-11,500 บาท | 3.390 | 3 | - | - | - | 0.000** |
| | >11,500 บาท | 4.062 | 4 | - | - | - | - |
| ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน | ≤ 8,500 บาท | 3.461 | 1 | - | 0.005** | 0.001** | 0.695 |
| | >8,500-10,000 บาท | 3.170 | 2 | - | - | 0.910 | 0.005** |
| | >10,000-11,500 บาท | 3.183 | 3 | - | - | - | 0.001** |
| | >11,500 บาท | 3.490 | 4 | - | - | - | - |
| ด้านสัมพันธภาพในองค์กร | ≤ 8,500 บาท | 3.643 | 1 | - | 0.013* | 0.001** | 0.000** |
| | >8,500-10,000 บาท | 3.412 | 2 | - | - | 0.935 | 0.000** |
| | >10,000-11,500 บาท | 3.403 | 3 | - | - | - | 0.000** |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | \bar{X} | กลุ่มที่ | p-value | | | |
|--|----------------------|-----------|----------|---------|---------|---------|---------|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | >11,500 บาท | 4.028 | 4 | - | - | - | - |
| ด้านธรรมเนียม ในองค์กร | ≤ 8,500 บาท | 3.678 | 1 | - | 0.642 | 0.045* | 0.015* |
| | >8,500-10,000 บาท | 3.630 | 2 | - | - | 0.337 | 0.049* |
| | >10,000-11,500 บาท | 3.515 | 3 | - | - | - | 0.000** |
| | >11,500 บาท | 3.856 | 4 | - | - | - | - |
| ด้านความสม ดุลระหว่างชีวิต การทำงานและ ชีวิตส่วนตัว | ≤ 8,500 บาท | 3.117 | 1 | - | 0.003** | 0.017* | 0.493 |
| | >8,500-10,000 บาท | 2.946 | 2 | - | - | 0.327 | 0.022* |
| | >10,000-11,500 บาท | 3.010 | 3 | - | - | - | 0.129 |
| | >11,500 บาท | 3.090 | 4 | - | - | - | - |
| ด้านความภูมิใจ ในองค์กร | ≤ 8,500 บาท | 3.703 | 1 | - | 0.295 | 0.489 | 0.000** |
| | >8,500-10,000 บาท | 3.824 | 2 | - | - | 0.665 | 0.000** |
| | >10,000-11,500 บาท | 4.766 | 3 | - | - | - | 0.000** |
| | >11,500 บาท | 4.577 | 4 | - | - | - | - |
| โดยรวม | ≤ 8,500 บาท | 3.610 | 1 | - | 0.003** | 0.000** | 0.000** |
| | >8,500-10,000 บาท | 3.405 | 2 | - | - | 0.973 | 0.000** |
| | >10,000-11,500 บาท | 3.403 | 3 | - | - | - | 0.000** |
| | >11,500 บาท | 3.933 | 4 | - | - | - | - |

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD โดยรวม พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8,500 บาท มากกว่า 8,500 บาท ถึง 10,000 บาท และมากกว่า 10,000 บาท ถึง 11,500 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 11,500 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8,500 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 8,500 บาท ถึง 10,000 บาท และมากกว่า 10,000 บาท ถึง 11,500 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 11,500 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านสัมพันธภาพในองค์กร พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8,500 บาท มากกว่า 8,500 บาท ถึง 10,000 บาท และมากกว่า 10,000 บาท ถึง 11,500 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 11,500 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8,500 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 8,500 บาท ถึง 10,000 บาท และมากกว่า 10,000 บาท ถึง 11,500 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านกรรมนุญในองค์กร ด้านสัมพันธภาพในองค์กร พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8,500 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 10,000 บาท ถึง 11,500 บาท และ มากกว่า 11,500 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 8,500 บาท ถึง 10,000 บาท และ มากกว่า 10,000 บาท ถึง 11,500 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 11,500 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8,500 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 8,500 บาท ถึง 10,000 บาท และ มากกว่า 10,000 บาท ถึง 11,500 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ แรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 8,500 บาท ถึง 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 11,500 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8,500 บาท มากกว่า 8,500 บาท ถึง 10,000 บาท และมากกว่า 10,000 บาท ถึง 11,500 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 11,500 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 แรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : แรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : แรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งในงานช่าง ด้วยวิธี One-way ANOVA

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ตำแหน่งในงานช่าง (\bar{X}) | | | | | p-value |
|--|--------------------------------|------------------|---------------------|-------------------|----------------|---------|
| | ช่างไม้ (n=141) | ช่างปูน (n=7) | ช่างเหล็ก (n=61) | กรรมกร (n=167) | อื่นๆ (n=9) | |
| ด้านรายได้และผลตอบแทน | 3.614 | 3.114 | 3.423 | 3.786 | 4.422 | 0.000** |
| ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ | 3.953 | 3.371 | 3.590 | 4.011 | 4.556 | 0.000** |
| ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ | 3.647 | 3.343 | 3.495 | 3.804 | 3.667 | 0.001** |
| ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ในงาน | 3.356 | 2.600 | 3.387 | 3.466 | 3.089 | 0.000** |
| ด้านสัมพันธภาพในองค์กร | 3.670 | 2.829 | 3.675 | 3.726 | 3.022 | 0.000** |
| ด้านขรรณบุญในองค์กร | 3.660 | 2.771 | 3.708 | 3.770 | 3.067 | 0.000** |
| ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว | 3.044 | 2.914 | 3.220 | 3.03 | 3.800 | 0.000** |
| ด้านความภูมิใจในองค์กร | 3.999 | 2.914 | 3.816 | 3.928 | 3.178 | 0.000** |
| โดยรวม | 3.623 | 2.982 | 3.539 | 3.690 | 3.600 | 0.000** |

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งในงานช่าง โดยวิธี One-way ANOVA พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ว่าแรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับ สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งในงานช่าง ช่างไม้ ช่างปูน ช่างเหล็ก กรรมกร และอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.623 2.982 3.539 3.690 และ 3.600 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมและองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.21 ค่า p-value ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

| คุณภาพชีวิต ในการทำงาน | ตำแหน่ง งาน | \bar{X} | กลุ่ม ที่ | p-value | | | | |
|---|----------------|-----------|--------------|---------|--------|---------|---------|---------|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ด้านรายได้ และ ผลตอบแทน | ช่างไม้ | 3.614 | 1 | - | 0.042* | 0.049* | 0.018* | 0.000** |
| | ช่างปูน | 3.114 | 2 | - | - | 0.222 | 0.006** | 0.000** |
| | ช่างเหล็ก | 3.423 | 3 | - | - | - | 0.000** | 0.000** |
| | กรรมกร | 3.786 | 4 | - | - | - | - | 0.003** |
| | อื่นๆ | 4.422 | 5 | - | - | - | - | - |
| ด้านสิ่ง แวดล้อม ที่ปลอดภัยและ การส่งเสริม คุณภาพ | ช่างไม้ | 3.953 | 1 | - | 0.015* | 0.000** | 0.411 | 0.004** |
| | ช่างปูน | 3.371 | 2 | - | - | 0.371 | 0.007** | 0.000** |
| | ช่างเหล็ก | 3.590 | 3 | - | - | - | 0.000** | 0.000** |
| | กรรมกร | 4.011 | 4 | - | - | - | - | 0.010* |
| | อื่นๆ | 4.556 | 5 | - | - | - | - | - |
| ด้านโอกาส พัฒนา ศักยภาพ | ช่างไม้ | 3.647 | 1 | - | 0.152 | 0.071 | 0.013* | 0.916 |
| | ช่างปูน | 3.343 | 2 | - | - | 0.486 | 0.030* | 0.241 |
| | ช่างเหล็ก | 3.495 | 3 | - | - | - | 0.000** | 0.380 |
| | กรรมกร | 3.804 | 4 | - | - | - | - | 0.465 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

| คุณภาพชีวิต ในการทำงาน | ตำแหน่ง งาน | \bar{X} | กลุ่ม ที่ | p-value | | | | |
|--|----------------|-----------|--------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | อื่นๆ | 3.667 | 5 | - | - | - | - | - |
| ด้าน ความก้าวหน้า และมั่นคง ในงาน | ช่างไม้ | 3.386 | 1 | - | 0.000** | 0.990 | 0.201 | 0.115 |
| | ช่างปูน | 2.600 | 2 | - | - | 0.000** | 0.000** | 0.077 |
| | ช่างเหล็ก | 3.387 | 3 | - | - | - | 0.335 | 0.127 |
| | กรรมกร | 3.466 | 4 | - | - | - | - | 0.044* |
| | อื่นๆ | 3.089 | 5 | - | - | - | - | - |
| ด้าน สัมพันธภาพ ในองค์กร | ช่างไม้ | 3.670 | 1 | - | 0.000** | 0.940 | 0.340 | 0.000** |
| | ช่างปูน | 2.829 | 2 | - | - | 0.000** | 0.000** | 0.455 |
| | ช่างเหล็ก | 3.675 | 3 | - | - | - | 0.513 | 0.000** |
| | กรรมกร | 3.726 | 4 | - | - | - | - | 0.000** |
| | อื่นๆ | 3.022 | 5 | - | - | - | - | - |
| ด้าน จรรยาบรรณ ในองค์กร | ช่างไม้ | 3.660 | 1 | - | 0.000** | 0.554 | 0.072 | 0.001** |
| | ช่างปูน | 2.771 | 2 | - | - | 0.000** | 0.000** | 0.275 |
| | ช่างเหล็ก | 3.708 | 3 | - | - | - | 0.441 | 0.001** |
| | กรรมกร | 3.770 | 4 | - | - | - | - | 0.000** |
| | อื่นๆ | 3.067 | 5 | - | - | - | - | - |
| ด้าน ความสัมพันธ์ ชีวิตการทำงาน และชีวิต ส่วนตัว | ช่างไม้ | 3.044 | 1 | - | 0.230 | 0.000** | 0.633 | 0.000** |
| | ช่างปูน | 2.914 | 2 | - | - | 0.006** | 0.288 | 0.000** |
| | ช่างเหล็ก | 3.220 | 3 | - | - | - | 0.000** | 0.000** |
| | กรรมกร | 3.029 | 4 | - | - | - | - | 0.000** |
| | อื่นๆ | 3.800 | 5 | - | - | - | - | - |
| ด้าน ความ ภูมิใจใน องค์กร | ช่างไม้ | 3.998 | 1 | - | 0.000** | 0.083 | 0.368 | 0.001** |
| | ช่างปูน | 2.914 | 2 | - | - | 0.001** | 0.000** | 0.444 |
| | ช่างเหล็ก | 3.816 | 3 | - | - | - | 0.275 | 0.009** |
| | กรรมกร | 3.928 | 4 | - | - | - | - | 0.001** |
| | อื่นๆ | 3.178 | 5 | - | - | - | - | - |
| โดยรวม | ช่างไม้ | 3.622 | 1 | - | 0.000** | 0.179 | 0.134 | 0.875 |
| | ช่างปูน | 2.982 | 2 | - | - | 0.001** | 0.000** | 0.002** |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

| คุณภาพชีวิต ในการทำงาน | ตำแหน่ง งาน | \bar{X} | กลุ่ม ที่ | p-value | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------|--------------|---------|---|---|--------|-------|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | ช่างเหล็ก | 3.539 | 3 | - | - | - | 0.012* | 0.670 |
| | กรรมกร | 3.690 | 4 | - | - | - | - | 0.510 |
| | อื่นๆ | 3.600 | 5 | - | - | - | - | - |

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งในงานช่างแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD โดยรวม พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานเป็นช่างไม้ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานเป็นช่างปูน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างเป็นช่างปูน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างเป็นช่างเหล็ก กรรมกร และช่างอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างเป็นช่างเหล็ก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างเป็นกรรมกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านรายได้และผลตอบแทน พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานเป็นช่างไม้ ช่างปูน ช่างเหล็ก และกรรมกร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างเป็นช่างอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างเป็นช่างไม้ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างเป็นช่างปูน ช่างเหล็ก และกรรมกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างเป็นช่างปูนและช่างเหล็ก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างเป็นกรรมกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมคุณภาพ พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างเป็นช่างไม้ ช่างปูน และช่างเหล็ก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานเป็นช่างอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างเป็นช่างไม้ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างเป็นช่างปูนและช่างเหล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ แรงงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ช่างด้านอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานเป็นช่างไม้ ช่างปูน ช่างเหล็ก และกรรมกร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างเป็นช่างอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างเป็นช่างไม้และช่างปูน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างเป็นช่างเหล็ก และกรรมกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างเป็นช่างเหล็ก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างเป็นกรรมกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานเป็นช่างไม้ ช่างปูน ช่างเหล็ก และกรรมกร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างเป็นช่างอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างเป็นช่างไม้และช่างปูน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างเป็นช่างเหล็ก และกรรมกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างเป็นช่างเหล็ก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างเป็นกรรมกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้วยวิธี One-way ANOVA

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ประสบการณ์การทำงาน (\bar{X}) | | | | p-value |
|--|----------------------------------|--------------------|--------------------|------------------|---------|
| | ≤2 ปี (n=226) | > 2-4 ปี (n=96) | > 4-6 ปี (n=46) | > 6 ปี (n=17) | |
| ด้านรายได้และผลตอบแทน | 3.635 | 3.640 | 3.866 | 3.729 | 0.169 |
| ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 3.979 | 3.842 | 3.861 | 3.847 | 0.273 |
| ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ | 3.787 | 3.538 | 3.513 | 3.647 | 0.000** |
| ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน | 3.426 | 3.392 | 3.200 | 3.635 | 0.023* |
| ด้านสัมพันธภาพในองค์กร | 3.733 | 3.652 | 3.322 | 3.753 | 0.000** |
| ด้านธรรมเนียมในองค์กร | 3.802 | 3.552 | 3.344 | 3.812 | 0.000** |
| ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว | 3.036 | 3.023 | 3.291 | 3.424 | 0.000** |
| ด้านความภูมิใจในองค์กร | 4.066 | 3.644 | 3.557 | 4.071 | 0.000** |
| โดยรวม | 3.683 | 3.535 | 3.494 | 3.740 | 0.001** |

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับ สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 2 ปี มากกว่า 2 ปี ถึง 4 ปี มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี และมากกว่า 7 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.683 3.535 3.494 และ 3.740 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.169 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.273 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.023 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมและองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.01 แสดง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.23 ค่า p-value ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ประสบการณ์ในการทำงาน | \bar{X} | กลุ่มที่ | p-value | | | |
|--|----------------------|-----------|----------|---------|---------|---------|---------|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ | ≤ 2 ปี | 3.787 | 1 | - | 0.000** | 0.002** | 0.310 |
| | $> 2 - 4$ ปี | 3.538 | 2 | - | - | 0.803 | 0.446 |
| | $> 4 - 6$ ปี | 3.513 | 3 | - | - | - | 0.388 |
| | > 6 ปี | 3.647 | 4 | - | - | - | - |
| ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน | ≤ 2 ปี | 3.426 | 1 | - | 0.614 | 0.012* | 0.133 |
| | $> 2 - 4$ ปี | 3.392 | 2 | - | - | 0.054 | 0.095 |
| | $> 4 - 6$ ปี | 3.200 | 3 | - | - | - | 0.006** |
| | > 6 ปี | 3.635 | 4 | - | - | - | - |
| ด้านสัมพันธ์ภาพในองค์กร | ≤ 2 ปี | 3.733 | 1 | - | 0.204 | 0.000** | 0.877 |
| | $> 2 - 4$ ปี | 3.652 | 2 | - | - | 0.000** | 0.462 |
| | $> 4 - 6$ ปี | 3.322 | 3 | - | - | - | 0.004** |
| | > 6 ปี | 3.753 | 4 | - | - | - | - |
| ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร | ≤ 2 ปี | 3.802 | 1 | - | 0.000** | 0.000** | 0.951 |
| | $> 2 - 4$ ปี | 3.552 | 2 | - | - | 0.030* | 0.066 |
| | $> 4 - 6$ ปี | 3.344 | 3 | - | - | - | 0.002** |
| | > 6 ปี | 3.812 | 4 | - | - | - | - |
| ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว | ≤ 2 ปี | 3.036 | 1 | - | 0.702 | 0.000** | 0.000** |
| | $> 2 - 4$ ปี | 3.023 | 2 | - | - | 0.000** | 0.000** |
| | $> 4 - 6$ ปี | 3.291 | 3 | - | - | - | 0.105 |
| | > 6 ปี | 3.424 | 4 | - | - | - | - |
| ด้านความภูมิใจในองค์กร | ≤ 2 ปี | 3.066 | 1 | - | 0.000** | 0.000** | 0.980 |
| | $> 2 - 4$ ปี | 3.644 | 2 | - | - | 0.470 | 0.016* |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ประสบการณ์ในการทำงาน | \bar{X} | กลุ่มที่ | p-value | | | |
|-----------------------|----------------------|-----------|----------|---------|---------|---------|---------|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | > 4 – 6 ปี | 3.557 | 3 | - | - | - | 0.007** |
| | > 6 ปี | 4.071 | 4 | - | - | - | - |
| โดยรวม | ≤ 2 ปี | 3.683 | 1 | - | 0.003** | 0.004** | 0.574 |
| | > 2 – 4 ปี | 3.535 | 2 | - | - | 0.569 | 0.054 |
| | > 4 – 6 ปี | 3.494 | 3 | - | - | - | 0.032* |
| | > 6 ปี | 3.740 | 4 | - | - | - | - |

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 2 ถึง 4 ปี และ มากกว่า 4 ถึง 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 4 ถึง 6 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 2 ถึง 4 ปี และ มากกว่า 4 ถึง 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 4 ถึง 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 4 ถึง 6 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านสัมพันธภาพในองค์กร พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี และ มากกว่า 2 ถึง 4 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มี

ประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 4 ถึง 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 4 ถึง 6 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านธรรมเนียมในองค์กร พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 2 ถึง 4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี และ มากกว่า 2 ถึง 4 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 4 ถึง 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 4 ถึง 6 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี และ มากกว่า 2 ถึง 4 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 4 ถึง 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงาน 0 ถึง 2 ปี และ มากกว่า 2 ถึง 4 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความภูมิใจในองค์กร แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 2 ถึง 4 ปี และ มากกว่า 4 ถึง 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 2 ถึง 4 ปี และ มากกว่า 4 ถึง 6 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัย เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยระยะเวลาในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ.2560 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2560 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาผู้วิจัย ได้อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ จาก การวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัย โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขต กรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขต กรุงเทพมหานครทั้งสิ้น 385 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 30-35 ปี สถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า หรือเท่ากับ 8500 บาท ต่อเดือน โดยส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งกรรมกร และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี

5.1.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขต กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมในระดับมาก โดยมีคุณภาพชีวิตในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอันดับแรก รองลงมาคือด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน และเปรียบเทียบเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 แรงงานต่างด้าวที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 แรงงานต่างด้าวที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 แรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 แรงงานต่างด้าวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 แรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1.6 แรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในระดับมาก เพราะในปัจจุบันนายจ้างได้ให้ความสำคัญกับเรื่องสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมากขึ้น ทั้งในเรื่องของการจัดให้มีอุปกรณ์สำหรับป้องกันภัยส่วนบุคคลในระหว่างการทำงาน สถานที่ทำงานมีการจัดวางวัสดุและอุปกรณ์อย่างเป็นระเบียบ และนายจ้างยังมีการให้การอบรมให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และงานที่ทำให้มีความปลอดภัยต่อสุขภาพทางกายแก่แรงงานต่างด้าว ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐ (2559) ตามนโยบายข้อ 3 การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการเข้าถึงบริการของรัฐ ข้อ 3.3 พัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม หมวดที่ 2 ให้ความรู้และตรวจกำกับสถานประกอบกิจการและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจให้ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสมและปลอดภัยในสถานประกอบ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระกุล อรัณยษนา (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว พบว่า แรงงานต่างด้านมีคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพในระดับมาก มีการพัฒนามากขึ้น มีบัตรประกันสุขภาพ ได้เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี มีการเข้าถึงระบบสาธารณสุขมากขึ้น ส่งผลให้แรงงานต่างด้านมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือด้านความภูมิใจในองค์กรเมื่อแรงงานนั้นมีความเป็นอยู่ที่ดีมีสิ่งแวดล้อมและเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปลอดภัยในการทำงานที่ดี มีสุขภาพที่ดีแล้ว จึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์กร รู้สึกมีความภาคภูมิใจกับงานที่ทำ มีการร่วมพูดคุยถึงองค์การในทางที่ดีกับกลุ่มเพื่อนๆ และเต็มใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าตนทำงานอยู่ในสถานที่แห่งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow (1954) ด้านความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการอยู่รอด ซึ่งมนุษย์ต้องการเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น เช่น ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ เป็นต้น และเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองที่ดีก็จะเกิดแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร ส่วนด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพนั้น การพัฒนาศักยภาพของแรงงานนั้นในแต่ละหน่วยงานจะพยายามผลักดันและส่งเสริมแรงงานของตนเองให้ได้รับโอกาสเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ ทักษะ มีฝีมือ ความรู้ ความชำนาญในการทำงานอย่างถูกต้อง เพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ ลดการสูญเสียต่างๆ ภายในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา นิลอรุณ และ วิโรจน์ เกษญาติเกษ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของศักยภาพในการจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีต่อประสิทธิผลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการในจังหวัดระนอง พบว่า การส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวพัฒนาฝีมือในการทำงานสามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

5.2.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พบพบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยแรงงานต่างด้าวเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเพศชาย เพราะลักษณะงานที่ทำส่วนใหญ่จะนั้น จะเป็นงานเล็กน้อยทั่วไปในหน่วยงานก่อสร้าง ไม่มีงานที่เบก หามหรืองานที่หนักมาก และเป็นงานที่มักไม่ใช้ทักษะ ฝีมือความรู้ความชำนาญมากเท่ากับเพศชาย ซึ่งเพศชายส่วนใหญ่จะทำงานในตำแหน่งช่างต่างๆ แต่พื้นฐานของค่าแรงขั้นต่ำที่ได้รับและกำหนดไว้ ที่ 300 บาทเท่ากัน ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย แต่ขึ้นอยู่กับฝีมือ ทักษะ ความสามารถ ความขยัน และความรับผิดชอบด้วย ด้วยสาเหตุนี้จึงทำให้แรงงานเพศหญิง มีความกดดันในงานน้อยกว่าเพศชาย จึงทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าเพศชาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมคุณภาพ ด้านความภูมิใจในองค์กรและด้านรายได้และผลตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อูสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด พบว่า เมื่อศึกษาเป็นรายด้าน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ มีความแตกต่างกัน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ยังพบว่า พนักงานเพศหญิงมี ประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าเพศชาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยแรงงานต่างด้าวที่มีอายุ มากกว่า 30 ถึง 35 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมากที่สุด เนื่องจากแรงงานต่างด้าวช่วงอายุดังกล่าว อยู่ในวัยทำงานที่มีร่างกายแข็งแรงและยังมีประสบการณ์ทำงานค่อนข้างสูง ประกอบกับมีความชำนาญในงานที่ทำ และยังเป็นช่วงวัยที่สร้างครอบครัวเพราะต้องการความก้าวหน้าและมั่นคงในงานที่ทำ จึงทำให้แรงงานต่างด้าวช่วงอายุ มากกว่า 30 ถึง 35 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากช่วงอายุอื่น โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ นิซัง (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์ ผลงานวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพสมรส พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยแรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพสมรสมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมดีกว่าแรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพหย่าร้างและโสด โดยเฉพาะด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เนื่องจากผู้ที่มีสถานภาพสมรสมักหาความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน การปรับค่าจ้าง หรือการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อความมั่นคงและความสุขในชีวิตครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับบทความของ ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และ ปรีชา พลอยระย้า (2558) เรื่อง “ความสุขคนทำงานที่มีสถานภาพสมรสหลากหลายในสังคมไทย: แต่งก็สุข ไม่แต่งก็สุข....จริงหรือ?” พบว่า คนทำงานที่มีสถานภาพสมรสหลากหลาย ได้แก่ โสด แต่งงาน และอยู่ด้วยกัน แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน ไม่แต่งงานแต่อยู่ด้วยกัน หม้าย หย่าร้าง/แยกทาง/เลิกกัน ส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นกลุ่มอายุ Gen Y (18-33 ปี) ประมาณครึ่งหนึ่งเป็นโสด หรือไม่แต่งงานแต่อยู่ด้วยกัน คนทำงานทั้งหมด ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต และความสุข แต่พบความแตกต่างของระดับความสุขกับสถานภาพสมรส คือ คนทำงานที่แต่งงานและอยู่ด้วยกันมีระดับความสุขสูงที่สุด ขณะที่คนทำงาน ไม่แต่งงานแต่อยู่ด้วยกันมีระดับความสุขต่ำที่สุด โดยสรุปโดยรวมคือ คนที่มีสถานภาพสมรสมีความสุขในการทำงานมากกว่าคนที่ไม่มีสถานภาพอื่นๆ

ระดับการศึกษา แรงงานต่างด้าวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยแรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีระดับการศึกษาระดับอื่นๆ ซึ่งมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมคุณภาพ ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านธรรมาภิบาลในองค์กร เนื่องจาก แรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. มีระดับการศึกษาที่สูงที่สุด แต่เมื่อมาทำงานในภาคธุรกิจก่อสร้างในการใช้แรงงานในบางตำแหน่งงานไม่ได้ใช้วุฒิการศึกษาในการทำงาน แต่ใช้ความชำนาญ ประสบการณ์และทักษะในงานนั้นๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นจึงเป็นสาเหตุให้แรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าแรงงานต่างด้าวที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ นีซัง (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์ ผลงานวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้ต่อเดือน พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 11,500 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมากที่สุด โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร เนื่องจากได้ผลการตอบแทนที่เหมาะสม จึงรู้สึกภูมิใจในองค์กรที่ทำงาน ซึ่งแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 11,500 บาท สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกันต์ เหมือนทัพ (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสิทธิภาพการทำงาน และเงินเดือนประจำมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเงินเดือนที่ต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากตัวแปรเกี่ยวกับเงินเดือนประจำที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะที่ว่า พนักงานที่มีเงินเดือนมากกว่าย่อมมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนประจำน้อยกว่า

ตำแหน่งในงานช่าง พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยแรงงานต่างด้าวที่มีตำแหน่งในงานช่างเป็นกรรมกร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในด้านรายได้และผลตอบแทน เนื่องจากอาชีพกรรมกรเป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบในงานน้อย และมีแรงกดดันน้อยกว่าอาชีพอื่นๆ เพราะทำงานที่ใช้แรงงานขั้นพื้นฐานทั่วไปและบางส่วนก็เป็นผู้ช่วยช่างด้านอื่นๆ แต่มีผลตอบแทนด้านรายได้ใกล้เคียงกับช่างด้านอื่นๆที่ต้องใช้ความชำนาญและใช้ทักษะขั้นสูงกว่า ส่วนช่างปูนเป็นช่างที่มีคุณภาพชีวิตต่ำสุด เนื่องจากลักษณะงานของช่างปูนนั้น เกือบจะเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการทำงานในแต่ละงาน นอกจากจะเป็นเรื่องของความแข็งแรงแล้วยังเป็นเรื่องของความสวยงามอีกด้วย และการทำงานงานปูนนั้น ไม่สามารถที่จะกำหนดเวลาการทำงานได้ชัดเจนเหมือนงานของช่างอื่นๆ เนื่องจากปูนหรือคอนกรีตต้องใช้เวลาในการเซตตัว ทำให้เกิดแรงกดดันในงานและความรับผิดชอบงานมากกว่าช่างอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อูสุมา สักดีไพศาล (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียดดี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน

ตำแหน่งงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสบการณ์ทำงาน แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 6 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความสัมพันธ์ทางในองค์กรและด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์สูงก็มักจะเป็นที่ต้องการในองค์กรต่างๆ มีความก้าวหน้าในการทำงานและเมื่อทำงานอยู่ในองค์กรนี้เป็นเวลานานก็จะเกิดความสัมพันธ์ทางในองค์กร มีความผูกพันในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัฐพร ฉายประเสริฐ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน โดยเฉพาะปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานส่งผลถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในแง่ที่ว่า บุคคลที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า ย่อมมีความเข้าใจและสามารถปรับพฤติกรรมในการทำงานได้ดีกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าจึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1. ด้านรายได้และผลตอบแทน ผู้ประกอบการและภาครัฐควรร่วมมือกันในการกำหนดเกณฑ์ด้านรายได้และผลตอบแทนให้เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน เพื่อลดความไม่เสมอภาคและทำให้แรงงานต่างด้าวทำงานในองค์กร ได้ในระยะยาว
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จากผลงานวิจัยพบว่า แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านนี้มากที่สุด ทางภาครัฐและเอกชนควรให้ร่วมมือกันในการพัฒนาต่อยอดให้เป็นวงกว้างเพื่อให้ครอบคลุมในการพัฒนาในระดับภูมิภาคหรือในระดับประเทศต่อไป
3. ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ อยากให้มีการจัดศูนย์ส่งเสริมพัฒนาอาชีพและความชำนาญให้มากขึ้น
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ผู้ประกอบการควรมีนโยบายส่งเสริมการตอบแทนรายได้สำหรับผู้ที่ทำงานดีและมีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ รวมถึงมีหลักประกันในการทำงาน เพื่อให้เห็นถึงความมั่นคงในองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ควรมีการจัดอบรม ทำกิจกรรม สัมมนาพบปะพูดคุยกันระหว่างผู้ประกอบการ ผู้บริหาร หัวหน้า และกลุ่มแรงงาน เพื่อให้เกิดความมีสัมพันธภาพในองค์กร

6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร ในส่วนของประเทศไทยนั้นซึ่งเป็นหนึ่งในสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศหรือไอแอลโอ (International Labour Organization; ILO) อยู่แล้ว จึงควรเพิ่มบทบาทในการดูแลกลุ่มแรงงานชาวต่างด้าวในด้านสิทธิเสรีภาพ ให้มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เพื่อเป็นหลักจริยธรรมขององค์การอย่างแท้จริง

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ในระหว่างปฏิบัติงาน นายจ้างหรือผู้ประกอบการควรกำหนดระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสม

8. ด้านความภูมิใจในองค์กร ผู้ประกอบการควรมีความเอาใจใส่ทั้งเวลาทำงานและนอกเวลาทำงาน ให้ที่อยู่อาศัยที่ปลอดภัยทั้งในการทำงานและนอกเวลาทำการรวมถึงให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม ลูกจ้างก็จะเกิดความภูมิใจในการ ทำให้ลดปัญหาการเปลี่ยนงานและต้องสอนงานใหม่ให้กับลูกจ้าง ซึ่งเป็นผลดีทั้งต่อองค์กรและลูกจ้าง

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่า

1. ควรศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นๆเพิ่มเติม ที่อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้าง

2. งานวิจัยนี้สามารถประยุกต์ใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวจากประเทศอื่นๆที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวชาวพม่าเนื่องจากมีแรงงานชาวพม่าเข้ามาทำงานเกี่ยวกับการใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทยเป็นจำนวนมากเช่นกัน โดยอาจศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่างๆว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับภาครัฐและภาคเอกชน ผู้ประกอบการกิจการก่อสร้าง และตัวผู้ใช้แรงงานต่างด้าวเองในการ ใช้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวให้มีคุณภาพดีเพื่อประสิทธิผลในการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

3. งานวิจัยที่อาจเปรียบเทียบระหว่างแรงงานชาวกัมพูชา กับชาวพม่าหรือชาวลาวว่ามีความแตกต่างกันในด้านใดบ้างในเรื่องของภาคธุรกิจก่อสร้าง เพื่อประโยชน์ของผู้ประกอบการในการเลือกใช้แรงงานชาวต่างด้าวในการทำงานในภาคธุรกิจก่อสร้าง

4. งานวิจัยที่ศึกษาถึงเรื่องผลกระทบในการที่ประเทศไทยใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติต่างๆว่ามีข้อดีข้อเสียอย่างไร เช่น เกิดการแย่งอาชีพของแรงงานท้องถิ่นหรือไม่ ภาครัฐเองสูญเสียรายได้ในการดูแลแรงงานชาวต่างด้าวหรือไม่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการดูแลการรักษาพยาบาล การจัดเก็บภาษี

กับแรงงานชาวต่างด้าวอย่างไร หรือแม้แต่การก่อกวนคืออาชญากรรมต่างๆของชาวต่างด้าว ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งเราเองมีความพร้อมในการตรวจสอบป้องกันและติดตามได้อย่างไร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- จริยาพรรณ แก้วสุวรรณ. 2555. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชนกันต์ เหมือนทัพ. 2551. “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2535. พหุติกรรมในองค์การ. กรุงเทพฯ: เทพนิมิตการพิมพ์.
- ชัยพงษ์ สำเนียง. 2556. “ความยั่งยืนแห่งแรงงานต่างด้าว.” บทความสถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย. สถาบันศึกษานโยบายสาธารณะ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จูปรีดิยาธร พรหมธนะนนท์. 2551. “คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่บริการลูกค้าธนาคารพาณิชย์เขตกรุงเทพมหานคร.” วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม 8 (1): 83-99
- ณัฐพร ฉายประเสริฐ. 2558. “ได้ศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี.” วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 8 (2): 51-64
- พนิดา นิลอรุณ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. 2557. “อิทธิพลของศักยภาพในการจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีต่อประสิทธิผลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการ ในจังหวัดระนอง.” วารสารธรรมศาสตร์. 33 (3): 19-48
- นโยบายรัฐบาล กระทรวงมหาดไทยและกรมการปกครอง พ.ศ. 2559. “การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ ข้อ 3.3 พัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม.”
- ประชาชาติธุรกิจ. 2557. ชำแหละ "แรงงานต่างด้าว" ในไซตก่อสร้าง ถูกหรือผิดกฎหมาย ทำไมมีแต่ปัญหา. ค้นเมื่อ วันที่ 15 พฤศจิกายน 2559, จาก http://m.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1403504063
- ปิยวรรณ พุกกะวัน. 2556. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกรณศึกษา บริษัท ควอลิตี้ เทคดิ่ง จำกัด.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ภักฐิณี คงมนต์. 2548. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นแผ่นดินผู้โดยสารขาเข้า-ออก (KP-Airside) บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นุชนาถ นิลเขาปีบ. 2553. “ความพึงพอใจที่บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีต่อปัจจัยในการทำงาน”. วิทยานิพนธ์ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มงคล ลาวรรณา. 2551. “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วัชรระ เลิศพงษ์วรพันธ์. 2553. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริหารบุคลากรของบริษัทสายการบินแห่งหนึ่ง.” วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 36 (2): 74-86
- สำนักงานแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน. 2555. “การนำเข้าแรงงานต่างด้าว.”
- สุมน จักษ์เมธา. 2556. SCB EIC “วิเคราะห์ ฝ่าวิกฤตแรงงานไทย.” ประชากรกิจออนไลน์.
- สมหวัง โอชารส. 2542. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ. สำนักงานแพทย์ใหญ่กรมตำรวจ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตรบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุพิณดา ศิวานนท์. 2545. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัฒนา อัทธมวรรณ. 2542. จูงใจพนักงานด้วยโครงการคุณภาพชีวิต. วารสารเชิงวิชาการเพิ่มผลผลิต 38 (2): 65.
- วีระกุล อรัณยะนาค. 2555. “ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญแสง ชีระภากร. 2533. การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการ, 1 (มกราคม – มีนาคม 2533), หน้า 5 – 12.
- ณภัทรวรรต บัวทอง. 2546. “คุณภาพการนอนหลับและสุขภาพจิตของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. วิทยาศาสตร์ (สุขภาพจิต) บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ลัดดาวัลย์ สกุลสุข. 2550. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยาน
กรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วสันต์ วงศ์สุภเลิศ. 2551. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่าย
ช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิวัฒน์ นีซัง. 2555. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.
บี. เพนท์.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และปรีชา พลอยระย้า. 2558. “ความสุขคนทำงานที่มีสถานภาพสมรส
หลากหลายในสังคมไทย: แต่งก็สุข ไม่แต่งก็สุข.....จริงหรือ?” วรสารความหลากหลาย
ทางประชากรและสังคมในประเทศไทย.
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. 2556. “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Abraham H. Maslow. 1954. **Motivation and Personality**. New York: Harper & Row
- Guest, R.H. 1979. “Quality of Work life Learning from Tarrytown”. **Harvard Business Review**
30 (3): 79.
- Huse, E.F. and T.G. Cumming. 1985. **Organization Development and Change**. Minnesota :
West Publishing.
- Hackman, J.R. and Sutte. L.J. 1977. **Improving Life at Work : Behavioral Science Approaches
to Oranizational Change**. Santa Monica, California : Goodyear Publishing.
- Mondy, R.W. and R.M. Noe. 1996. **Human Resource Management**. New York : Prentice – Hall
- Walton, R.E. 1973. Quality of life at work: what is?. **Sloan Management Review**. Cambridge.
15 (1): 11-21.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย นายกิตติศักดิ์ ชื้อสัดย์
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะการบริหารและจัดการ
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แบบสอบถามชุดนี้ไม่มีคำตอบข้อใดถูกหรือผิด ท่านสามารถตอบได้ทุกข้อให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด กรุณาตอบข้อความที่สอบถามทุกข้อเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากที่สุด

คำตอบหรือข้อมูลจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านและหน่วยงานของท่านเนื่องจากผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวมเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น กรุณาตอบข้อความที่สอบถามทุกข้อเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากที่สุด โดยแบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

กรุณาตอบข้อความที่สอบถามทุกข้อเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย/ลงในช่องว่างหน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

 ชาย

 หญิง

2. อายุ

 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

 มากกว่า 25 ปี – 30 ปี

 มากกว่า 30 ปี – 35 ปี

 มากกว่า 35 ปี – 40 ปี

 มากกว่า 40 ปี – 45 ปี

 มากกว่า 45 ปี

3. สถานภาพสมรส

 โสด

 สมรส

 หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย

4. ระดับการศึกษา

 ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า

 มัธยมศึกษาตอนต้น

 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

 อนุปริญญา/ปวส.

 อื่นๆ โปรดระบุ.....

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8,500 บาท

 มากกว่า 8,500 บาท-10,000 บาท

 มากกว่า 10,000 บาท-11,500 บาท

 มากกว่า 11,500 บาท

6. ตำแหน่งปัจจุบัน

 ช่างไม้

 ช่างปูน

 ช่างเหล็ก /ช่างเชื่อม

 กรรมกร

 อื่นๆ

7. ประสบการณ์ในการทำงาน..... ปี เดือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

(ข้อละ 1 คำตอบ)

| ข้อที่ | คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|---|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|
| | | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด |
| รายได้และผลตอบแทน | | | | | | |
| 1 | ท่านได้รับค่าจ้างเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านทำอยู่ | | | | | |
| 2 | เงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับ เหมาะสมกับฝีมือและความสามารถ ของท่าน | | | | | |
| 3 | เงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับการปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม | | | | | |
| 4 | เงินเดือนและค่าจ้าง ที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน | | | | | |
| 5 | สวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาลมีความเหมาะสมแล้ว | | | | | |
| สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | | | | | | |
| 6 | นายจ้างของท่านจัดให้มีอุปกรณ์สำหรับป้องกันภัยส่วนบุคคล ในระหว่างการทำงานอย่างเหมาะสม | | | | | |
| 7 | สถานที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีแสงสว่าง อุณหภูมิระบบถ่ายเทอากาศ และเสียงในระดับที่เหมาะสม | | | | | |
| 8 | สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดวางวัสดุและอุปกรณ์อย่างเป็นระเบียบ | | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ข้อที่ | คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|----------------------------|--|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|
| | | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด |
| 9 | งานที่ท่านทำ มีความปลอดภัยต่อสุขภาพทาง กาย | | | | | |
| 10 | นายจ้างที่ท่านทำงานอยู่มีการอบรมให้และ ความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงานแก่ท่าน | | | | | |
| โอกาสพัฒนาศักยภาพ | | | | | | |
| 11 | งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้ท่าน ได้เรียนรู้ทักษะและ เพิ่มพูนความสามารถ | | | | | |
| 12 | ท่านได้รับโอกาสเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ | | | | | |
| 13 | ท่านได้รับการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ การทำงาน เช่น คุนงาน อบรม ฝึกภาษา อยู่เสมอ | | | | | |
| 14 | นายจ้างของท่านสนับสนุนให้มีการฝึกฝนทักษะ หรือการเพิ่มพูนความรู้ | | | | | |
| 15 | ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพเพื่อ ความก้าวหน้าในอาชีพ | | | | | |
| ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน | | | | | | |
| 16 | หัวหน้างานที่ท่านปฏิบัติงานด้วยมีการพิจารณา เลื่อนตำแหน่งและ ปรับค่าจ้างตามความ สามารถของผู้ปฏิบัติงาน | | | | | |
| 17 | ท่านมีโอกาสเท่าเทียมกับพนักงานอื่นที่จะได้รับ การพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น | | | | | |
| 18 | สถานที่ที่ทำงานแห่งนี้มีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่ จะ让您ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า | | | | | |
| 19 | ท่านได้รับการสนับสนุนความรู้ในเรื่องภาษา และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น | | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ข้อที่ | คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---------------------------|---|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|
| | | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด |
| 20 | ถ้าหากท่านปฏิบัติงานอยู่กับนายจ้างนี้ต่อไป ท่านคิดว่าท่านจะมี ความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน | | | | | |
| สัมพันธภาพในองค์กร | | | | | | |
| 21 | ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ | | | | | |
| 22 | หัวหน้างานมักจะให้โอกาสท่านในการรับผิดชอบ ทัศนียงานต่างๆด้วยตัวท่านเองเสมอ | | | | | |
| 23 | เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน | | | | | |
| 24 | หัวหน้างานมักปรึกษาหารือหรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานจากท่านอยู่เสมอ | | | | | |
| 25 | นายจ้างของท่านสนับสนุนและอำนวยความสะดวกท่านในการต่อวิชาหรือเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ท่านทำงานได้อย่างถูกกฎหมาย | | | | | |
| ธรรมเนียมในองค์กร | | | | | | |
| 26 | หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอยู่เสมอ | | | | | |
| 27 | หัวหน้างานของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของเสียงส่วนใหญ่ | | | | | |
| 28 | ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ทัดเทียมกับผู้อื่น | | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ข้อที่ | คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|--|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|
| | | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด |
| 29 | หัวหน้างานของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาค | | | | | |
| 30 | เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน | | | | | |
| ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว | | | | | | |
| 31 | เวลาทำงานของท่านมีความเหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ | | | | | |
| 32 | ท่านไม่เคยได้รับมอบหมายงานพิเศษหรืองานเพิ่มเติมนอกเหนือจากงานประจำของท่าน | | | | | |
| 33 | เมื่อท่านทำงานล่วงเวลา สมาชิกในครอบครัวให้การสนับสนุนท่านอย่างเต็มที่ | | | | | |
| 34 | นานๆ ครั้งที่ท่านต้องทำงานล่วงเวลาหรือต้องมาทำงานในวันหยุด | | | | | |
| 35 | ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย | | | | | |
| ความภูมิใจในองค์กร | | | | | | |
| 36 | สถานที่ทำงานที่ท่านทำงานอยู่นี้เป็นบริษัทที่ดีน่าทำงานด้วย | | | | | |
| 37 | ท่านรู้สึกภูมิใจ ที่ได้ทำงานกับนายจ้างนี้ | | | | | |
| 38 | ท่านร่วมพูดคุยถึงเรื่องนายจ้างในทางที่ดีกับเพื่อนๆ อยู่เสมอ | | | | | |
| 39 | ท่านเต็มใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่แห่งนี้ | | | | | |
| 40 | การปฏิบัติงานในที่แห่งนี้สามารถทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต | | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ท่านคิดว่านายจ้างควรมีกิจกรรมหรือวิธีการบริหารอย่างไร จึงจะทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ดีต่อการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

***** ขอขอบคุณในความกรุณาของท่านผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูง *****



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

| | |
|------------------|--|
| ชื่อ-นามสกุล | นาย กิตติศักดิ์ ชื้อสตัย |
| วัน เดือน ปีเกิด | 15 ธันวาคม 2521 |
| ที่อยู่ | 399/49 หมู่บ้าน ราชพฤกษ์ แขวง ลำปลาทิว เขต ลาดกระบัง จังหวัด กรุงเทพฯ 10520 |
| ประวัติการศึกษา | 2542 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขา การก่อสร้าง วิทยาลัยเทคนิคคอนเมือง 2555 รัฐศาสตรบัณฑิต สาขา การปกครอง มหาวิทยาลัยรามคำแหง สมาชิกสภาวิศวกร ประเภทสมาชิก วิสามัญ |
| ประสบการณ์ทำงาน | พ.ศ.2560-ปัจจุบัน ตำแหน่ง วิศวกรสำนักงาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับหัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับบริหาร บริษัท พลัส โปรเฟสชั่นแนล จำกัด อาคาร ทาบ โกลา จังหวัด กรุงเทพฯ ตำแหน่ง ที่ปรึกษาโครงการ บริษัท บางกอกอาร์ต เอ็นเนอร์จี ดีไซน์ จำกัด เขต ลาดกระบัง จังหวัด กรุงเทพฯ |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้