

ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา แรงงานกัมพูชา
ในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร พื้นที่จังหวัดชลบุรี

สุวิกรม ชินสกุล

TNI

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
ปีการศึกษา 2560

RELATIONSHIP OF QUALITY OF WORK LIFE AND PERFORMANCE EFFICIENCY
OF LABOUR CASE STUDY OF CAMBODIANS' LABOUR IN FOOD INDUSTRY
IN CHONBURI PROVINCE

Suwikrom Chinskul

TNI

A Term Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration Program in Industrial Management

Graduate School
Thai-Nichi Institute of Technology

Academic Year 2017

หัวข้อสารนิพนธ์

ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา แรงงาน
กัมพูชาในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร พื้นที่จังหวัด
ชลบุรี

โดย

สุวิกรม ชินสกุล

สาขาวิชา

การจัดการอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดร. สุรสิทธิ์ อุดมธนวังศ์

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น อนุมัติให้นับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิชิต สุขเจริญพงษ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักร ดิงศภักดิ์)

..... กรรมการ

(ดร. รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ดร. สุรสิทธิ์ อุดมธนวังศ์)

สุวิกรม ชินสกุล : ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา แรงงานกัมพูชาในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
พื้นที่จังหวัดชลบุรี. อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร. สุรสิทธิ์ อุดมธนาวงศ์, 93 หน้า.

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่
ตัวอย่างในจังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว
ในพื้นที่ตัวอย่างใน จังหวัดชลบุรี และเพื่อหาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ผู้วิจัยได้กำหนด การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพ
ชีวิตของแรงงานต่างด้าว 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพความปลอดภัย
ในการทำงาน ด้านสวัสดิการในอาชีพ และด้านสภาพสังคม และกำหนดการศึกษาเกี่ยวกับ
ประสิทธิภาพการทำงาน 3 ด้านคือ ด้านบุคคล ด้านกระบวนการในการทำงาน และด้านผลผลิต
ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ นำมาจากการค้นคว้าเอกสารที่มีอยู่จากแหล่งต่างๆ และงานวิจัยที่
เกี่ยวข้อง จากกลุ่มพนักงานฝ่ายผลิต สัญชาติกัมพูชาในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ใน
โรงงานตัวอย่างพื้นที่จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป จำนวน 350 คน และ ผู้บริหารที่
เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่และการปฏิบัติงานของแรงงาน 2 ท่านคือผู้จัดการฝ่ายโรงงาน
แปรรูปและผู้จัดการฝ่ายบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามและบทสัมภาษณ์
วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา เพื่อแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และสถิติเชิงอนุมานโดยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

โดยผลการศึกษาวิจัยพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัด
ชลบุรี บ่งชี้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน ทั้งด้านสุขภาพ ด้านด้านสภาพความปลอดภัย
ในการทำงาน ด้านสวัสดิการในอาชีพ ด้านสภาพสังคม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ
ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน โดยเฉพาะด้านด้านสวัสดิการในอาชีพ สัมพันธ์กับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานมากที่สุด มีระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.443 รองลงมา
คือด้านสภาพความปลอดภัยในการทำงาน ระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r)
เท่ากับ 0.362 ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับข้อมูลที่ได้จาก การสัมภาษณ์ ผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง
กับชีวิตความเป็นอยู่และการปฏิบัติงานของแรงงาน ทั้ง 2 ท่าน

SUWIKROM CHINSKUL : RELATIONSHIP OF QUALITY OF WORK LIFE AND
PERFORMANCE EFFICIENCY OF LABOUR : CASE STUDY OF CAMBODIANS'
LABOUR IN FOOD INDUSTRY IN CHONBURI PROVINCE. ADVISOR :
DR. SURASIT UDOMTHANAVONG, 93 PP.

The purposes of this research were to study relationship of quality of work life and performance efficiency of productive labour in five aspects, health, compensation, safety environment, occupation welfare and social welfare. Aim to study in work efficiency of human resource, process and productivities. The data of this research came from various sources and research related to Cambodians' labour in food manufacturer in Chonburi province 350 persons which have work experience more than 1 year, food processing plant and human resource executives. The study was conducted by the questionnaire. The statistics used were percentage and mean and inferential statistics were analyzed by Pearson Product Moment Correlation coefficient.

The result of this research indicated that relationship of all aspect of work life quality, health, compensation, safety environment, occupation welfare and social welfare are align with performance efficiency especially for occupation welfare. The correlation coefficient (r) was 0.443, followed by safety environment. The correlation coefficient (r) is 0.362, align with the data obtained from interviewees with 2 Executives that involved with the lives and performance of the employee.

Graduate School
Field of Study Industrial Management
Academic Year 2017

Student's Signature.....
Advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการอุตสาหกรรม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักร ดิงศภักดิ์ และอาจารย์ที่ปรึกษา สารนิพนธ์ ดร. สุรสิทธิ์ อุดมธนาวงศ์ ทั้งสองท่านได้ให้แนวทาง คำปรึกษา คำแนะนำในการจัดทำ และการแก้ไขในข้อบกพร่องต่างๆ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ รวมถึงผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่านคือ ดร. เอิบ พงษ์ทอง ดร. รุ่งอรุณ กระแสสินธุ์ ดร. สรรเสริญ สัตถาวร ที่ได้กรุณาให้ คำปรึกษา แนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้เครื่องมือแบบสอบถามการวิจัยมีความ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาและญาติมิตรผู้มีพระคุณทุกท่านซึ่งสนับสนุนและให้ คำแนะนำในการดำเนินชีวิต

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณ เพื่อนๆ และพี่ๆ ร่วมหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและมอบมิตรภาพอันดีงามให้กันมา โดยตลอด

สุวิกรม ชินสกุล

TNI

THAI - JAPAN INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญรูป	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของประเด็นปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
คำถามการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตการศึกษาการวิจัย	4
กรอบแนวคิดงานวิจัย.....	5
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
ขั้นตอนการดำเนินงาน	7
แผนงานและระยะเวลาการดำเนินงาน.....	7
2 หลักการพื้นฐาน เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
หลักการพื้นฐาน.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	19
แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว	23
แนวคิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน.....	31
เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย 42
	การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 42
	วิธีการศึกษา 43
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล 44
	วิธีการประมวลผล 48
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 48
4	บทสรุปและข้อเสนอแนะ 50
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 50
	สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผล 69
	ข้อเสนอแนะและสรุปงานวิจัย 72
	บรรณานุกรม 74
	ภาคผนวก 79
	ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม 80
	ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์ 93

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แผนงานและระยะเวลาการดำเนินงาน	7
2 สมาชิกผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม	47
3 ระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) ของ Pearson Product Moment Correlation Coefficient	49
4 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล (เพศ).....	50
5 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล (อายุ).....	51
6 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล (สถานภาพการสมรส).....	51
7 ผลการวิเคราะห์การสื่อสารภาษาไทย	52
8 ผลการวิเคราะห์การเกิดอุบัติเหตุระหว่างทำงาน ร้ายแรงถึงขั้นหยุดงาน	52
9 ผลการวิเคราะห์การเจ็บป่วย ร้ายแรงถึงขั้นหยุดงาน.....	53
10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพของพนักงานฝ่ายผลิต กลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี	53
11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทนของพนักงานฝ่ายผลิต กลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี	54
12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี.....	55
13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านสวัสดิการในอาชีพของพนักงาน ฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี.....	56
14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านสภาพสังคมของพนักงานฝ่ายผลิต กลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี	57
15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านบุคคลของพนักงาน ฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี.....	58
16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี.....	59
17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลผลิตของพนักงาน ฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี.....	60
18 ผลทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 ผลทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	62
20 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพ ความปลอดภัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	63
21 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสวัสดิการ ในอาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	64
22 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	64
23 KPI ของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานแปรรูป	68
24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	68

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญรูป

รูป		หน้า
1	กรอบแนวคิดงานวิจัย	5
2	กรอบแนวคิดประสิทธิภาพขององค์การเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ 7 ประการของธุรกิจ.....	21



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของประเด็นปัญหา

ในปัจจุบันเศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยมีการพัฒนาไปอย่างก้าวกระโดด อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ และสังคมจากภาคเกษตรกรรมในอดีตเปลี่ยนมาเป็นภาคอุตสาหกรรม 4.0 ในวันนี้ ภาคอุตสาหกรรมจึงมีการขยายตัวเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอุตสาหกรรมอาหารซึ่งประเทศไทยถือว่าเป็นประเทศ ผู้ส่งออกผลิตภัณฑ์อาหารรายใหญ่ของโลก โดยได้ที่มีการนำเทคโนโลยี ขั้นสูงมาใช้เพื่อเพิ่มผลผลิต และขยายกำลังการผลิต เพื่อสนองความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคมของตลาดในโลยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีอัตราเพิ่มสูงขึ้น ดังนั้นธุรกิจต่างๆ จึงมีความต้องการใช้แรงงานเพื่อดำเนินการผลิตในอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นจากในอดีตหลายเท่าตัว แรงงานอพยพข้ามชาติจึงกลายเป็นอีกปัจจัยที่จะมาขับเคลื่อนอุตสาหกรรมในประเทศไทย ซึ่งการพัฒนาทางเศรษฐกิจของสังคมไทยที่ผ่านมา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างแรงงานอย่างมาก โดยแรงงานไทยมีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น มีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานในภาคอุตสาหกรรม และการบริการที่ใช้เทคโนโลยีที่ซับซ้อนมากขึ้น ทำให้ทัศนคติในการทำงานของแรงงานไทยเปลี่ยนไป เนื่องจากสามารถหางานที่มีรายได้เลี้ยงตนและครอบครัวได้ง่ายกว่าสมัยก่อน และในต่างประเทศที่เจริญทางด้านเศรษฐกิจเป็นตลาดแรงงานนอกประเทศที่ดึงดูดแรงงานไทยออกไปทำงานเป็นจำนวนมาก

การขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจของประเทศไทยเมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น พม่า กัมพูชา ลาว แล้วประเทศเหล่านี้มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ต่ำกว่าไทย จึงเป็นผลสืบเนื่องจากความแตกต่างทางด้านเศรษฐกิจกับประเทศดังกล่าว เนื่องจากแรงงานต่างด้าวประสบปัญหาภาวะยากจน การศึกษาน้อย ขาดรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ การหลบหนีจากสถานการณ์การเมือง ด้วยเหตุนี้แรงงานต่างด้าวจึงเดินทางเข้าสู่ ประเทศไทย ซึ่งแรงงานต่างด้าวคิดว่าเป็นสถานการณ์ที่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าของพวกเขา

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ได้กล่าวว่า ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา มีแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จากจำนวนแสนคนเพิ่มมาเป็น หลายล้านคน พ.ศ. 2558 มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวทั้งสิ้น 1,373,388 คน พ.ศ. 2559 มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวทั้งสิ้น 1,397,078 คน และปีพ.ศ. 2560 มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวทั้งสิ้น 1,938,101 คน นอกจากนี้ยังมีแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนเป็นจำนวนมาก ทำให้ไม่ทราบข้อมูลที่แท้จริง จึงยากต่อการดูแลและควบคุม (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. 2560 : ออนไลน์)

ปัญหาแรงงานต่างด้าวเป็นปัญหาใหญ่ที่รัฐบาลแก้ไม่ได้แม้ว่าหลายรัฐบาลโดยที่ผ่าน มาจะพยายามหาทางออกด้วยการผ่อนผันให้มีการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาอยู่ในระบบอย่างถูก กฎหมาย จัดให้มีการขึ้นทะเบียน ทำบัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าว แต่ปัญหาต่างๆ ก็ยังมีอยู่ มิได้หายไป เมื่อรัฐบาลเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวจดทะเบียนทำงานในประเทศไทยได้อย่าง ถูกกฎหมาย จำนวนแรงงานต่างด้าวก็เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ทำให้ปัญหาการเพิ่มขึ้นของแรงงาน ต่างด้าวที่เพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ นี้ จะมีผลต่อคุณภาพชีวิตและการดำรงชีวิต ซึ่งคุณภาพ ชีวิตเป็นผลรวมจากการดำเนินชีวิตที่มนุษย์ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา เพื่อให้ สามารถดำเนินชีวิตตามที่คนทุกคนปรารถนา คุณภาพชีวิตของบุคคลในแต่ละช่วงชีวิตจึงอาจมี ความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการรับรู้ต่อสภาพความเป็นอยู่ที่เกิดขึ้น ซึ่งอยู่ภายใต้บริบททาง สังคมวัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อ พื้นฐานความรู้และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล สภาพ ความเป็นอยู่และการดำรงชีวิตที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล ได้แก่ ภาวะ สุขภาพ ชีวิตครอบครัว ชีวิตการทำงาน สภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เป็นต้น

การย้ายถิ่นต้องประสบปัญหาสุขภาพที่มีอยู่ในประเทศไทย ส่งผลต่อการเพิ่มอัตรา ป่วยและอัตราตายในกลุ่มแรงงานต่างด้าว ปัญหาในการเข้าถึงบริการสุขภาพในประเทศไทย แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ ต้องอาศัยสภาพแวดล้อมที่แออัด อีกทั้งยังขาดระบบ สุขาภิบาลที่ สะอาด และสาธารณูปโภคที่จำเป็น เช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ เป็นต้น ระบบจัดการสุขภาพที่ดีและมี ประสิทธิภาพในประเทศไทยจึงต้องคุ้มครองแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งแรงงานที่อพยพมาทำงานต่างถิ่นต้องประสบปัญหาหลายด้าน เช่น ปัญหาการปรับตัวต่อ สภาพแวดล้อมใหม่ๆ ปัญหาสุขภาพ การถูกเอารัดเอาเปรียบ การถูกกดขี่ การถูกล่อลวง จาก นายจ้างหรือผู้มีอิทธิพลเหนือกว่าในรูปแบบต่างๆ ได้ง่าย ปัญหาเหล่านี้มีสาเหตุส่วนหนึ่งมาจาก ความแตกต่างระหว่างเพศ การเป็นแรงงานต่างด้าว ความยากจนและการศึกษาดำ ทำให้แรงงาน มีโอกาสและทางเลือกในการทำงานน้อย เป็นเพียงแรงงานไร้ฝีมือค่าแรงต่ำ ที่มีลักษณะและ สภาพการทำงานที่หนักและเสี่ยงอันตราย มีสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ปลอดภัย และสภาพ ที่พักอาศัยที่แออัดไม่ถูกสุขลักษณะ จากสภาพหรือบรรยากาศในการทำงานเหล่านี้ ย่อมส่งผล กระทบโดยตรงต่อปัญหาสุขภาพและชีวิตความเป็นอยู่ ขาดความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและการ ทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ไร้อำนาจต่อรอง ขาดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลงจึงเป็นปัญหาใหญ่ในการบริหารทรัพยากร บุคคลขององค์กรต่างๆ

สิ่งสำคัญที่จะนำองค์กรก้าวเข้าสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้นั้นคือ “ทรัพยากรมนุษย์” เพราะ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นชนชาติใดก็ตามล้วนมีส่วนสำคัญ ต่อความมีประสิทธิภาพ และความสำเร็จขององค์กร ซึ่งหากมนุษย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดี ผลกระทบที่จะ ตามมาคือ การขาด ความพึงพอใจในการทำงาน การขาดงาน หรือหยุดงานบ่อยครั้ง สุขภาพจิต

ไม่ดี สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่ดี แต่ในทางตรงกันข้าม หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว ก็ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีได้เช่นกัน

แฮคแมน; และซัทเทิล (Hackman; and Suttle. 1977 : 4-5) ได้กล่าวไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การทำให้บุคลากรในองค์กรนั้นๆ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความผาสุกและยังส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรือง ในด้านต่างๆ ของชีวิต เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจทั้งปัจจัยภายในและภายนอก โอกาสในความก้าวหน้าและ การพัฒนาความรู้ความสามารถ ที่สำคัญของการที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความผูกพันที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้อัตรา การขาดงานการลาออกและอุบัติเหตุลดลง

จากเหตุผลดังกล่าว เพื่อทำความเข้าใจกับคุณภาพชีวิตในกลุ่มแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ที่มีแรงงานต่างด้าวมากเนื่องจากเป็นที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมมากมาย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ในทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสวัสดิการในอาชีพและด้านสังคม และนำมาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นตัวอย่างและเป็นแนวทางในการในการพัฒนาและแก้ไขทรัพยากรบุคคล เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่จังหวัดชลบุรีต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่ตัวอย่างในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่ตัวอย่างในจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว

คำถามการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่ตัวอย่างใน จังหวัดชลบุรี เป็นอย่างไร
2. คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่ตัวอย่างในจังหวัดชลบุรีหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
4. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสวัสดิการในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
5. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพสังคมมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการศึกษาการวิจัย

1. ขอบเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาเฉพาะพื้นที่ตัวอย่างใน จังหวัดชลบุรี เป็นพื้นที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาอาศัยอยู่ในเขตอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก
2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในพื้นที่ตัวอย่างใน จังหวัดชลบุรี มากกว่า 1 ปี
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้กำหนดการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการในอาชีพ และด้านสภาพสังคม และกำหนดการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน 3 ด้าน คือ ด้านบุคคล ด้านกระบวนการในการทำงาน และด้านผลผลิต
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ใช้ระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2560 จนถึงเดือน มกราคม พ.ศ. 2561

กรอบแนวคิดงานวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. **คุณภาพชีวิต** หมายถึง การดำรงชีวิตของแรงงานต่างด้าว ที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่งๆ มีอาหารเพียงพอ มีเครื่องนุ่งห่ม มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม รวมทั้งการได้รับการบริการพื้นฐานที่จำเป็น ครอบคลุมถึงด้านครอบครัว และด้านสังคม

2. **คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง สภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าว ซึ่งครอบคลุมถึง ด้านสุขภาพ ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านสวัสดิการในอาชีพ และด้านสังคม

2.1 **คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสุขภาพ** หมายถึง สถานที่ทำงานมีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี ได้รับคำแนะนำหรือได้รับความรู้เกี่ยวกับโรคภัย ได้รับการบริการนำดื่มที่สะอาด มีการประกันสุขภาพจากสถานที่ทำงาน มีห้องสุขาที่สะอาด และมีระบบระบายน้ำที่ดี

2.2 **คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน** หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพและเลี้ยงครอบครัว มีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับคนไทยที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน ค่าตอบแทนนั้นเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ และค่าตอบแทนที่ได้รับไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงาน หมายถึง การทำงานอยู่ในสภาพการทำงานที่มีแสงสว่างเพียงพอ สะอาด ไม่มีเสียงดังจนเกิดความรำคาญ ไม่มีสารเคมี วัตถุที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพทำงานกับวัตถุ เครื่องจักร เครื่องมือที่ไม่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ และเครื่องมือป้องกันในการทำงาน

2.4 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการในอาชีพ หมายถึง สถานที่ทำงานมีการทำประกันชีวิต และประกันสังคมให้กับแรงงาน มีเงินทดแทนจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในการทำงาน มีเงินชดเชยจากการเลิกจ้าง และมีการจ่ายเงินรางวัลหรือโบนัส

2.5 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคม หมายถึง ไม่มีการทะเลาะเบาะแว้งในกลุ่มแรงงานต่างด้าวด้วยกัน ผู้คนในชุมชน ไม่มีใครรังเกียจ ไม่มีปัญหาการดื่มแอลกอฮอล์สามารถเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาของชุมชน และประสบกับปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถที่ก่อให้เกิดผลงานโดยประกอบไปด้วยองค์ประกอบและปัจจัยต่างๆ คือ

3.1 ด้านส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะบุคคล เช่น ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของแต่ละบุคคล เป็นต้น

3.2 ด้านกระบวนการทำงาน หมายถึง วิธีการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.3 ด้านผลผลิต หมายถึง ผลผลิตจากการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดกำไร และประโยชน์ ต่อองค์กรและสังคม

4. แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลที่ถือสัญชาติ กัมพูชา ที่ได้รับการขึ้นทะเบียนอนุญาตให้ทำงานในจังหวัดชลบุรี และทำงานอยู่ในพื้นที่ตัวอย่างจังหวัดชลบุรี อย่างน้อย 1 ปี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง แก้ไข และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว

2. เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลเสนอแนะในการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทเพื่อกำหนดถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เหมาะสม

3. เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์เปรียบเทียบนโยบายด้านแรงงานต่างด้าวของภาครัฐเกิดเพื่อนำมาเป็นแนวทางพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดภาวะต่ออุตสาหกรรมของประเทศต่อไป

ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. กำหนดปัญหาที่จะดำเนินงานวิจัย
2. วางแผนออกแบบงานวิจัย
3. กำหนดกลุ่มเป้าหมาย
4. สัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายโดยใช้เครื่องมือที่เตรียมไว้
5. รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปและรายงานผล

แผนงานและระยะเวลาการดำเนินงาน

ตารางที่ 1 แผนงานและระยะเวลาการดำเนินงาน

รายละเอียดการดำเนินงาน	ต.ค. 60				พ.ย. 60				ธ.ค. 60				ม.ค. 61				ก.พ. 61			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. บทที่ 1																				
2. บทที่ 2 หลักการพื้นฐาน เอกสาร และงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง																				
3. บทที่ 3 วิธีการดำเนินงาน สารนิพนธ์																				
4. บทที่ 4 บทสรุปและ ข้อเสนอแนะ																				

บทที่ 2

หลักการพื้นฐาน เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักการพื้นฐาน

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา แรงงานกัมพูชาในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร พื้นที่จังหวัดชลบุรี” ได้นำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว
4. แนวคิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน
5. เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันในแต่ละกลุ่มบุคคลวิชาชีพองค์กรหรือหน่วยงาน และในปัจจุบันได้มีนักวิชาการในหลายๆ สาขาเช่น สาขาสังคมวิทยา มานุษยวิทยา จิตวิทยา การศึกษา เศรษฐศาสตร์ ฯลฯ ได้พยายาม ให้ความหมายหรือคำจำกัดความ ของคำว่า “คุณภาพชีวิต” กันอย่างกว้างขวางส่วนใหญ่ ความหมายจะมีความคล้ายคลึงกันจะแตกต่างกันไปบ้างก็ในส่วน of สาขาหรือวิชานั้นๆ เห็นว่า สำคัญ ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละบุคคลต่อเรื่องคุณภาพชีวิตจะมีมุมมองที่แตกต่างกันไปตามรูปแบบวิถีชีวิตของแต่ละบุคคล เพศ วัย ตลอดจน ความแตกต่างทางการศึกษาในสาขาวิชาการต่างๆ และภูมิหลังทางวัฒนธรรม ซึ่งเหล่านี้มีผลต่อพื้นฐานความคิดในเรื่องคุณภาพชีวิตเช่นกัน จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการต่างๆ พยายามศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตกันมากและแต่ละคนก็ให้ความหมายได้แตกต่างกัน

วีระเกียรติ เลิศวิไลกุลนที (2549 : 7-8) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิต ว่าหมายถึง ชีวิตที่มีคุณภาพพึงประสงค์คือชีวิตที่อาศัยสภาพแวดล้อมทั้งปวงเอื้ออำนวยสุขภาพทางกายเพื่อเป็นรากฐานของสันตินาการทางจิตใจทำให้เกิดบูรณาการทางความรู้สึกนึกคิดเต็มตามที่ตามศักยภาพ ในมนุษย์มีความสามารถสร้างสรรค์และผลิตผลรวมกันเข้าเป็นสังคมที่มั่นคงผาสุกสมบูรณ์และปราศจากความขัดแย้ง ซึ่งความสุขนี้ได้เกิดจาก

1. สุขภาพกาย หมายถึง ความเป็นอยู่ที่ดี เช่น มีที่อยู่อาศัยที่ดี มีสุขภาพและ บริการด้านสุขภาพ (Health Care) ที่ดี มีสาธารณูปโภค เช่น การคมนาคมที่ดี มีสภาพแวดล้อม ที่ดี อาทิ น้ำ อากาศบริสุทธิ์ และยังรวมไปถึงการพักผ่อนและสันทนาการที่ดี ตามสมควรอีกด้วย

2. สุขภาพใจได้มาจากการรู้จัก ความพอดีความพอใจในสภาพที่เป็นอยู่การมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่นมีความรักความอบอุ่นผูกพันในครอบครัวและเพื่อนมนุษย์มีความอดทนเสียสละทำประโยชน์แก่สังคม

นักวิชาการสาขาต่างๆ ได้ให้ความสนใจศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตทำให้มีแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตแตกต่างกันออกไปกล่าวคือ (วีระเกียรติ เลิศวิไลกุลณที. 2549 : 8)

1. นักเศรษฐศาสตร์ เชื่อว่า สภาวะการอยู่กินดีโดยการพัฒนาเศรษฐกิจจะสามารถนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี กล่าวคือเมื่อได้พัฒนาทางเศรษฐกิจเป็นผลให้มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมีการเพิ่มและการสะสมทุนและการพัฒนาทักษะของมนุษย์ให้สู่การเพิ่มผลผลิต มนุษย์มีทรัพย์สินอยู่มาก หลังจากที่ได้ใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นแล้วมีเวลาและโอกาสที่จะหาความรื่นรมย์ให้ชีวิต และมีทางเลือกต่างๆ มากในวิถีชีวิตในทัศนะนี้ตัวบ่งชี้สภาพการพัฒนาทางเศรษฐกิจได้แก่ รายได้ประชาชาติดัชนีราคาผู้บริโภค อย่างไรก็ตาม การเน้นการพัฒนาทางเศรษฐกิจเพื่อบรรลุการมีสภาพคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้น ถูกท้วงติงมากในระยะหลังๆ โดยมีการกล่าวว่า คุณภาพชีวิตนั้นมิได้ขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจเท่านั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรละเว้นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจไม่ได้เพียงแต่เรามีอาจพัฒนาเศรษฐกิจเพียงด้านเดียวเท่านั้น

2. นักสังคมวิทยา เห็นว่าดัชนีทางด้านสังคมมีคุณค่าที่จะวัดและอธิบายระดับของ คุณภาพชีวิต โดยมีหลายประการที่แตกต่างกันออกไป เช่น ดัชนีด้านสุขภาพอนามัยการศึกษา สวัสดิการ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ รายได้และความยากจน อาชญากรรม ความปลอดภัย สถานที่อยู่อาศัยการจ้างงาน การผลิตงาน สถานภาพของบุคคล ความเสมอภาค การเปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยีความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม ครอบครัว และวงจรชีวิตใน ครอบครัว เป็นต้น ประกอบกับความคิดเห็นว่าเนื่องจากบุคคลแต่ละกลุ่มจะมีแบบแผนของชีวิตที่แตกต่าง กันออกไปจึงมักมีความพยายามที่จะวัดคุณภาพชีวิตออกไปตามกลุ่ม เช่น เยาวชน ผู้สูงอายุ บุรุษ สตรี ทหาร ครู ฯลฯ และนำเอาปัจจัยด้านเวลามาพิจารณาด้วย

3. นักสิ่งแวดล้อม เชื่อว่าคุณภาพชีวิตกับสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น ค่านิยมทางสังคมจะเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิต และระดับคุณภาพของสิ่งแวดล้อม ที่เห็นว่าการจะพัฒนาคุณภาพชีวิตของ มนุษย์ได้นั้น จำเป็นจะต้องทำความเข้าใจ ความสัมพันธ์ระหว่างประชากร กับสิ่งแวดล้อมเสียก่อน

4. นักจิตวิทยาเชื่อว่าคุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพจิตใจเป็นอย่างมาก องค์ประกอบทางด้านจิตวิทยามีส่วนสำคัญอย่างมาก ต่อการเกื้อกูลให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี และเป็นแนวทางหรือดัชนีในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลได้เพราะบุคคลนอกจากต้องการ

เครื่องยังชีพ และยังต้องการความพึงพอใจ มีอารมณ์ความคาดหวังต้องการสิ่งที่มีคุณค่าที่ไม่อาจสัมผัสได้ตลอดจนความต้องการบรรลุวัตถุประสงค์ในชีวิตด้วย

ชาร์มา (Sharma. 1975 : 109-113) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต เป็นความคิดรวบยอดที่สลับซับซ้อน (Complex) ทั้งที่เป็นความพึงพอใจ อันเกิดจากการใช้ขั้นตอน สมองความต้องการทางด้านจิตใจในสังคมนั้นทั้งระดับจุลภาค และระดับมหภาค สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีมีความสุขมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้อย่างดี ขณะเดียวกันก็สามารถเผชิญปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถใช้ศักยภาพส่วนบุคคลสร้างสรรค์พัฒนาตนเอง และสังคมให้อยู่ร่วมกัน ได้อย่างสันติสุข

ความสำคัญของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตเป็นกลไกทางสังคมที่มนุษย์กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นเกณฑ์หรือมาตรฐานที่จะส่งผลให้มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา ดังนั้นคุณภาพชีวิตจึงมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและสังคม บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมมีความสามารถในการปรับปรุงตนเองในการดำเนินชีวิต ให้เกิดคุณค่าหรือประโยชน์สูงสุดทุกด้าน ดังนั้น แผนพัฒนาประเทศ โดยองค์รวม จึงมีวัตถุประสงค์สำคัญที่จะปรับปรุงพัฒนาประชากรที่ด้อยคุณภาพให้มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น จนถึงระดับมาตรฐานที่เหมาะสมของแต่ละสังคม ทั้งนี้เพื่อช่วยให้บุคคลและสังคมเกิดความเจริญก้าวหน้าบนพื้นฐานของระดับคุณภาพชีวิตที่ดีตลอดไป (นิศารัตน์ ศิลปเดช. 2540 : 85-86)

เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิต อาจสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและสังคม ดังต่อไปนี้

1. บุคคลที่มีคุณภาพชีวิต จะมีการดำรงชีวิตในแนวทางที่ดี ใช้วิธีการอันชอบธรรมในการสนองความต้องการในด้านต่างๆ ของตน โดยไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเองและผู้อื่น
2. บุคคลที่มีคุณภาพชีวิต จะมีการสร้างสรรค์พัฒนา คิดปรับปรุงตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อมให้อยู่ดีเสมอ
3. บุคคลที่มีคุณภาพชีวิต จะใช้ภูมิปัญญา เหตุผล และวิธีการแห่งสันติในการแก้ไขปัญหามาต่าง ๆ
4. บุคคลที่มีคุณภาพชีวิต จะมีการยอมรับในคุณค่าและความสำคัญของตนเอง ผู้อื่น สังคมและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น การอยู่ร่วมกันในสังคมจะเกิดปัญหาและความขัดแย้งน้อย
5. บุคคลที่มีคุณภาพชีวิต จะเป็นพื้นฐานของครอบครัวและสังคมที่มีความสงบสุข มีความเจริญก้าวหน้า มีเสถียรภาพ มีความปลอดภัย มีความเป็นปึกแผ่น มั่นคง และความเป็นระเบียบเรียบร้อย

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของคุณภาพชีวิต คือการดำรงชีวิตในแนวทางที่ดี ใช้วิธีการอันชอบธรรมในการสนองความต้องการในด้านต่างๆ ของตน การใช้ภูมิปัญญา เหตุผล และวิธีการแห่งสันติในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ตลอดจนครอบครัวและสังคมที่มีความสงบสุข มีความเจริญก้าวหน้า มีเสถียรภาพ มีความปลอดภัย มีความเป็นปึกแผ่น มั่นคง และความเป็นระเบียบเรียบร้อย

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

ยูเนสโก (UNESCO. 1981 : 89) การมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนพึงปรารถนา แต่การที่มนุษย์จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบมากมายและแต่ละองค์ประกอบ นั้นก็มีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันไปตาม ทิศนะของแต่ละบุคคล หรือแต่ละสังคม ซึ่งคุณภาพ ชีวิตดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. มาตรฐานการครองชีพ (Standard of Living) พิจารณาได้จากรายได้ต่อบุคคล สุขภาพ การศึกษา ที่อยู่อาศัย การสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น
2. การเปลี่ยนแปลงของประชากร (Population Dynamics) ในเรื่องโครงสร้างทางอายุ และเพศ อัตราการเติบโตของประชากรอัตราการเกิด อัตราการตาย การย้ายถิ่น เป็นต้น
3. ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม (Socio-Cultural Factors) พิจารณาจากระบบสังคม ค่านิยมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรม และชีวิตความเป็นอยู่ เป็นต้น
4. กระบวนการพัฒนา (Process of Development) พิจารณาจากลำดับความสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพ และความสามารถของบุคคล การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม การค้า
5. ทรัพยากร (Resources) ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ธรรมชาติอาหาร เงินทุน

จากแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น อาจพอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตย่อมหมายถึง คุณภาพชีวิตของสมาชิกโดยรวมของ สังคม ได้แก่ มาตรฐานการครองชีพของสมาชิกในสังคม การเปลี่ยนแปลงของประชากร ปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม กระบวนการพัฒนา และทรัพยากร โดยเป็นการพิจารณาในภาพรวมของแต่ละสังคม กับการจัดสรรโอกาสทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม สวัสดิการ ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรให้กับสมาชิกทางสังคม เพื่อให้มีปัจจัยความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตแก่สมาชิกในสังคมอย่างเพียงพอ และเป็นที่พึงพอใจแก่สมาชิกในสังคมนั้น ได้แก่ ความต้องการทางสังคม ความเชื่อ ค่านิยม อีสรภาพ และด้านจิตวิทยา ได้แก่ ความพึงพอใจ ความผิหวัง และความคับข้องใจในชีวิต

เกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิต

ได้มีนักวิชาการหลายท่านและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิตของประชากรหลายแห่ง ได้พยายามศึกษาหาหลักเกณฑ์มาประเมินคุณภาพชีวิตให้ได้ว่าบุคคลใดหรือสังคมใดมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับใด มีมากน้อยเพียงใดเพราะการที่จะประเมินออกมาเป็นค่าและกำหนดให้เป็นสากลย่อมทำได้ยาก และจะทำให้ข้อเท็จจริงที่ได้รับอาจจะทำให้คลาดเคลื่อนและเชื่อถือไม่ได้ เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูง มีสถานภาพทางสังคมสูง พร้อมทั้งมีบ้านหลังใหญ่โต ก็ไม่อาจจะประเมินได้ว่า มีคุณภาพชีวิตดีกว่าบุคคลที่มีชีวิตแร้นแค้น และมีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำกว่าเสมอไป จึงทำให้ผลการศึกษาค้นคว้าการประเมินคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ แนวคิด สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมของบุคคลและหน่วยงานที่ทำการศึกษาไว้ ซึ่งสามารถ สรุปรายละเอียดได้ดังนี้

สำหรับประเทศไทยเป็นประเทศกำลังพัฒนา และกำลังยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตของประชากรให้สูงขึ้น โดยการใช้แผนพัฒนาชนบทยากจนจึงได้กำหนดเกณฑ์พิจารณาความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ซึ่งอาจถือเป็นเกณฑ์ประเมินคุณภาพชีวิตของคนไทยขั้นพื้นฐานไว้ดังนี้ (วรารัณ วรนาวิชัย. 2549 : 20)

1. กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะในปริมาณที่พอเพียง
2. ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
3. มีงานทำอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม
4. ได้รับบริการพื้นฐานที่จำเป็น
5. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
6. มีการผลิตที่พอเพียง
7. มีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น
8. สามารถควบคุมช่วงเวลาของการมีบุตรและจำนวนบุตร
9. ประพฤติตามขนบธรรมเนียมประเพณี หลักธรรมศาสนา และรักษาส่งเสริมกิจกรรมทางศิลปวัฒนธรรม

ชาร์มา (Sharma. 1975 : 109-113) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ที่ใช้เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชากรในสังคมต่างๆ ไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. ปริมาณและคุณภาพของความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย อาหาร อากาศที่บริสุทธิ์ ที่อยู่อาศัย และเสื้อผ้า
2. ปริมาณและคุณภาพของความต้องการของสังคมและวัฒนธรรมของมนุษย์ ประกอบด้วย โอกาสทางการศึกษา การมีงานทำ การได้รับบริการทางการแพทย์ สุขภาพอนามัย สภาพการทำงาน ความปลอดภัย คมนาคม อีสราภาพ นันทนาการและการพักผ่อนหย่อนใจ โอกาสในการสร้างสรรค์และพัฒนา

จากความคิดเห็นของนักวิชาการและองค์กรต่างๆ ดังที่กล่าวไว้นั้น เกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิตที่ใช้วัดว่าบุคคลหรือสังคมใดอยู่ในระดับใดยังไม่อาจสรุปได้ชัดเจนนัก เพราะเกณฑ์ต่างๆ ที่นำมาใช้วัดมักเกิดจากแนวความคิด ประสบการณ์ และผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ ตลอดจนองค์กรที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรต่างกัน แต่โดยรวมแล้วเกณฑ์ที่นำมาใช้มักจะมีทิศทางและเป้าหมายเดียวกันคือ ทางด้านร่างกาย จิตใจ และการได้รับสวัสดิการเป็นหลัก เช่น สุขภาพร่างกาย การศึกษา ที่อยู่อาศัย ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน การมีงานทำ การได้รับบริการทางด้านสาธารณสุขโภชนาการ การมีส่วนร่วมทางการเมือง และการยอมรับนับถือจากสังคมเป็นสำคัญ

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตกับการทำงาน (Quality of Worklife) ดังต่อไปนี้

เดวิส, หลุย (Davis, Louis. 1977 : 24) เป็นผู้ซึ่งนำศัพท์คุณภาพ ชีวิตการทำงานมาใช้เป็นครั้งแรกให้คำนิยามไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา

เมอร์ตัน, เฮร์เบิร์ต (Merton, Herbert. 1977 : 55) ได้ให้คำนิยามของ คุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรม ของการทำงานและสภาพการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจ และไม่พอใจของคณงานการจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิต และการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่า มีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

บลูสโตน (Bluestone. 1977 : 43) ได้กล่าวถึง ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กรซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้รวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยใน สถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับ ได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานให้องค์กรยอมรับทำให้สมาชิก หรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่ม และองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

เดลามอตเต้ และทาเกซาวา (Delamotte; and Takezawa. 1984 : 2-3) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายในหลายแง่มุม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษย์สัมพันธ์อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึง ความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในแง่มุมที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเยี่ยงมนุษย์ (Humanization of Work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน สรุปความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถสนองต่อความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความจำเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

4. ภัยคุกคาม (Threat) คือ ปัจจัยภายนอก ที่ส่งผลเสียกับการดำเนินธุรกิจขององค์กร เนื่องจากเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอก เราจึงไม่สามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขหรือควบคุมไม่ให้เกิดขึ้นได้ ทำได้แต่เพียงวิเคราะห์และคาดการณ์ล่วงหน้าถึงอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น ทำให้เราสามารถหาทางป้องกันผลเสียหายที่เกิดขึ้นให้น้อยลงไปได้ อาทิเช่น

จากแนวความคิดข้างต้นแรงงานจึงเป็นเพียงปัจจัยการผลิตที่นายจ้างมุ่งใช้ประโยชน์ให้เต็มที่โดยมิได้คำนึงถึงค่าแห่งความเป็นคน ด้วยเหตุนี้เองจึงเกิดแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยคำนึงถึง 4 ประการ คือ

1. ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น
2. ความพึงพอใจในงานมากขึ้น
3. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น
4. ความมั่นคงในการจ้างแรงงาน

นอกจากนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานยังไปสัมพันธ์กับเรื่องสำคัญอีกเรื่องหนึ่ง นั่นคือเรื่องของความแปลกแยก ซึ่งมองว่าปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ขัดแย้งกันนั้นสืบเนื่องจากนายจ้างเอารัดเอาเปรียบและสร้างความแปลกแยกให้เกิดแก่คนงาน ทำให้สภาพความเป็นอยู่ของคนงานต้องอยู่ในฐานะเสียเปรียบด้านต่างๆ คือ

1. มีสภาพไร้อำนาจ คนงานจะรู้สึกว่าตนเองไม่มีอำนาจอะไรเลย เพราะตนเองจะถูกควบคุมและถูกใช้งานจากบุคคลอื่นที่มองว่าคนงานเป็นเพียงวัตถุนิตหนึ่งนี้เกิดสาเหตุใหญ่ๆ หลายประการคือ

- 1.1 คนงานมิได้มีกรรมสิทธิ์ในปัจจัยการผลิตและมิได้เป็นเจ้าของผลผลิตที่ตนเองผลิต
- 1.2 คนงานมิได้มีอิทธิพลในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน
- 1.3 คนงานไม่สามารถกำหนดนโยบายของหน่วยงาน
- 1.4 คนงานไม่สามารถกำหนดวิธีการทำงานตนเองให้มีกรรมสิทธิ์ในกิจการที่ตนทำงานอยู่ แต่เป็นเพียงลูกจ้างของเจ้าของกิจการเท่านั้น

2. มีสภาพชีวิตที่ไร้ความหมาย พนักงานแต่ละคนมีหน้าที่ผลิตส่วนประกอบย่อยๆ ของสินค้า โดยไม่รู้ตนเองกำลังผลิตสินค้าอะไร การทำงานจึงเป็นการทำงานอย่างไร้เป้าหมายและไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ว่าตนเองกำลังทำอะไรอยู่

3. การแปลกแยกสังคม อุตสาหกรรมแบบใหม่ที่เน้นเรื่องของกฎระเบียบ เน้นเรื่องความสัมพันธ์แบบเป็นทางการและเน้นเรื่องสายการบังคับบัญชานั้นเป็นการทำลายซึ่งความสัมพันธ์ที่เคยมีต่อกันให้หมดสิ้นไป สังคมแบบไม่เป็นทางการถูกแทนที่โดยกฎระเบียบและโครงสร้างองค์กรแทน ลักษณะนี้จะทำให้คนงานรู้สึกเหงาเหงามากกว่าเดิม

4. กลายเป็นคนแปลกหน้าสำหรับตนเอง สภาพเช่นนี้เกิดเมื่อคนงานนั้นมีความรู้สึกไม่เข้าใจตนเองกำลังทำอะไรอยู่ ในเมืองงานที่ตนทำอยู่นั้นก็ไม่ทราบว่าจะประโยชน์อะไรและทำไมต้องทำงานเช่นที่ว่านี้ ทุกสิ่งทุกอย่างมาจากการสั่งการของหัวหน้าที่ควบคุมตนเองอยู่ คนงานรู้สึกเหมือนว่าตนเป็นเพียงเครื่องจักรย่อยๆ ตัวหนึ่งในโรงงานเท่านั้น

ในปัจจุบันเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงาน ยังได้รับความสนใจจากนักวิชาการในกลุ่มความมั่นคงของมนุษย์ โดยเน้นในเรื่องการบริการสังคม และสวัสดิการสังคม ซึ่งความหมายและแนวคิดดังนี้

1. การบริการสังคม หมายถึง บริการทางด้านการศึกษาด้านสุขภาพและอนามัย บริการด้านที่อยู่อาศัย บริการด้านให้ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีแนวคิดอยู่สองแนวคิดใหญ่ๆ ในการจัดการบริการสังคม คือ

1.1 แนวคิดว่ามนุษย์ทุกคนควรมีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกัน พลเมืองทุกคนควรจะมีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกัน ได้รับการจัดสรรทรัพยากรของสังคมอย่างเสมอภาคกัน ความเชื่อในระบบเช่นนี้จึงถูกเรียกกันทั่วไปอีกอย่างหนึ่งว่า “Egalitarianism หรือ ระบบเสมอภาคนิยม”

1.2 แนวคิดว่ามนุษย์มีความสามารถไม่เท่าเทียมกัน ผู้ใดจะได้รับบริการมากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละคน

2. สวัสดิการสังคม ซึ่งทำความเข้าใจความหมายแนวคิดและปรัชญาของคำนี้ จำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยเกี่ยวข้อง 3 ประเด็น คือ

2.1 ต้องพิจารณาอ้างอิงจากศัพท์ภาษาอังกฤษ เนื่องจากรากฐานความเป็นมาของการบัญญัติมาจากคำและความหมายที่รับมาจากต่างประเทศ

2.2 การพิจารณาต้องคำนึงถึงช่วงระยะเวลาที่มีความแตกต่างกันด้วย เนื่องจากความคลี่คลายเปลี่ยนแปลงไปของสังคมในแต่ละช่วงเวลาจะมีผลทำให้ความหมายขอบเขตคำมีความแตกต่างกัน

2.3 การพิจารณาต้องพิจารณาร่วมกับศัพท์หรือชุดมีความหมายใกล้เคียงหรือเกี่ยวเนื่องกัน เพื่อให้สามารถเข้าใจความหมายได้ชัดเจนขึ้น

กล่าวโดยสรุป สวัสดิการสังคม จึงมีความกว้างในฐานะบริการหรือโครงการที่ทั้งภาคราชการและภาคเอกชนจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมสภาพความเป็นอยู่หรือคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยไม่จำแนกฐานะและชนชั้น บริการสวัสดิการสังคมอาจแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะกว้างๆ คือ 1) สวัสดิการสังคมที่มุ่งแก้ไขปัญหาคะเทวหรือความเดือดร้อนหรือบำบัดรักษา ทดแทนฟื้นฟู 2) สวัสดิการสังคมที่มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาคะเทว 3) สวัสดิการสังคมที่มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพ ความคิด จิตใจ ทักษะประชาชน

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการดำเนินงานโดยทั่วไปองค์ประกอบที่สำคัญของหลายประการที่มีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายท่าน ดังนี้

เทพพนม เมืองแมน; และสวิง สุวรรณ (2540 : 32) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานว่าผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ มักจะห่วงกังวลกับการด้อยคุณภาพของชีวิตการทำงานของตน และคำว่า “คุณภาพของชีวิตการทำงาน” มีความหมายมากกว่าการที่ความต้องการได้ถูกตอบสนองโดยการได้ทำงานอาทิตย์ละ 40 ชั่วโมง ความมั่นคงของงานโอกาสที่เท่าเทียมกันในการทำงาน หรือการส่งเสริมพัฒนางาน (Job Enrichment)

วอลตัน (Walton. 1975 : 17) ได้อธิบายความหมายของคำว่า “คุณภาพของชีวิตการทำงาน” ว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและ ควรจะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงกลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล งานควรจะจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการมีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกทำทนายซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานของตน

4. ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ (Growth and Security) ควรจะได้ให้ความสำคัญต่อ

4.1 งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง

4.2 ความรู้และทักษะใหม่ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

4.3 ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

5. การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกที่ตนเองประสบผลสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่านั้น จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองกับบุคคลอื่นๆ ความรู้สึกที่ไม่มีมีการแบ่งชั้นในองค์กรและความรู้สึกว่ามีเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ลัทธิรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร คำตอบของคำถามนี้มีแตกต่างกันทั้งขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเพียงใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. จังหวะของชีวิตโดยรวม (Total Life Space) งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทางซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพ ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการจัดการของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การจำกัดของเสียวิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

นัฐกรณ์ บัวขาว (2552) องค์กรประกอบที่มีต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่ทำงานในลักษณะเดียวกันและตำแหน่งเดียวกัน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความ ยุติธรรมที่ได้รับจากองค์กรในการได้รับค่าตอบแทน

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working Conditions) โดยหมายถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยทั้งทางด้านกายภาพและด้านจิตใจ และการมีนโยบายในการควบคุมหรือลดอันตรายจากการทำงานอันเป็นสาเหตุให้พนักงานได้รับบาดเจ็บหรือ เจ็บป่วย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. การเปิดโอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมให้พนักงานทำงานได้เต็มความสามารถ (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) คืองานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกถึงค่าในตนเอง เนื่องจากได้รับโอกาสในการได้แสดงความสามารถตลอดจนการพัฒนา ผักผ่อนตนเอง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกท้าทายต่องานที่ทำและยอมรับว่าตนมีความสำคัญต่องานและองค์กร

4. โอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) หมายถึงการได้รับโอกาสหรือส่งเสริมต่อความก้าวหน้าในงานที่ทำ ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมั่นคงในงานและอาชีพ รวมทั้งการได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง ได้แก่ เพื่อน สมาชิกในครอบครัว เป็นต้น

5. ความรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าขององค์กร องค์กรต้องส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มในการทำงาน (A Feeling of Belonging) คือ งานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลในด้านการแสดงความคิดเห็น การได้รับความยุติธรรมในการให้รางวัลหรือผลตอบแทนหรือก้าวหน้าในการทำงานตามหลักกฎหมายและมนุษยธรรม

6. ลักษณะการทำงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Employee Rights) ประกอบด้วยวิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรที่ต้องเคารพในชีวิตส่วนตัวของแต่ละคน ความเป็นธรรมในการพิจารณาและให้ผลตอบแทนและรางวัลรวมทั้งโอกาสที่แต่ละคน จะได้แสวงหาความคิดเห็นอย่างเปิดเผย คือมีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาคและได้รับการปกครองตามหลักกฎหมาย

7. ความสมดุลของชีวิตในการทำงานกับบทบาทอื่น ๆ (Work and Total Life Space) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอันเนื่องมาจาก ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป และต้องเคร่งเครียดอยู่กับงานจนขาดเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพออันจะส่งผลให้ การทำหน้าที่ในบทบาทด้านอื่นๆ ของชีวิตบกพร่อง ได้แก่ บทบาทการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว เป็นต้น

8. ความเกี่ยวข้องของชีวิตการทำงานที่มีความมีส่วนร่วมต่อสังคม (Social Relevance of Work Life) หมายถึงการที่พนักงานรับรู้ถึงบทบาทความเกี่ยวข้องขององค์กรในการแสดงความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมต่อสังคม ทั้งในด้านการผลิต การดูแลรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กร

เสนาะ ดิยาว. (2534 : 17) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึงการจ่ายให้กับการทำงานอาจเรียกเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนก็ได้ เงินค่าจ้างหมายถึง เงินที่คนงานได้รับโดยถือเกณฑ์ จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ค่าจ้างจะขึ้นลงตามชั่วโมงการทำงานส่วนเงินเดือน ได้แก่ รายได้ที่ได้ประจำในจำนวนคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามชั่วโมงการทำงานหรือผลผลิตในการดำเนินงานของ องค์กรหรือหน่วยงานที่จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น ใน

การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพเกิดความร่วมมือร่วมใจ และมีความรักในองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับทำให้ผลประโยชน์และค่าตอบแทน ดังนั้นค่าตอบแทนจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนในการจูงใจให้ บุคคลปฏิบัติงานอยู่ในองค์การการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของค่าจ้าง เงินเดือน และสิ่งตอบแทนอื่นๆ เป็นหน้าที่ขององค์การหรือหน่วยงานที่จะต้องปฏิบัติ อย่างถูกต้อง และยุติธรรม กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญหลาย ประการพอสรุปได้ดังนี้

1. เงินตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม เงินค่าตอบแทน หมายถึง คุณภาพชีวิตของ พนักงานแต่ละคนจะตอบว่าค่าตอบแทนเท่าไรจึงจะเรียกว่าเพียงพอโดยหลักมีอยู่ว่าถ้าพนักงานสร้าง ผลประโยชน์ให้กับบริษัทมากเท่าไร เขาก็ควรจะได้ผลตอบแทนมากขึ้นเท่านั้น
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย
3. โอกาสเบื้องต้นในการใช้พัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคน สืบเนื่องจากการปฏิบัติอุตสาหกรรมและแบ่งงานให้ทำกันอย่างง่าย ๆ ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิด
4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน หลังจากทีพนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่ง ควรมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น

การกำหนดหลักเกณฑ์เหล่านี้แม้ว่าจะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาว่า งานใดให้ความสำคัญแก่เรื่องคุณภาพชีวิตมากน้อยเพียงไร แต่ในทางปฏิบัติก็ยากที่หน่วยงานหนึ่งๆ จะสามารถตอบสนองได้หมดทุกข้อ เพราะหลักเกณฑ์เหล่านี้ค่อนข้างกว้างและครอบคลุมไปหมด ดังนั้นในทางปฏิบัติขึ้นอยู่กับว่าหน่วยงานหนึ่งๆ สามารถนำหลักเกณฑ์ที่ว่าไปปฏิบัติได้มาก น้อยเพียงไร โดยมีข้อบังคับว่าจะต้องปฏิบัติตามทุกข้อโดยไม่มีการยกเว้น นอกจากนั้นยังมี ประเด็นหลายๆ ประเด็นที่ยังคลุมเครือในทางปฏิบัติ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการทำงาน พบว่ามีนักวิชาการและผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายกับคำนี้ไว้มากมาย ดังนี้

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และก่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งประสิทธิภาพมักจะถูกวัดในรูปของต้นทุนหรือ จำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน (วิทยา ด้านธำรงกุล. 2546 : 27)

เป้าหมายถูกนำมาใช้เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรโดยใช้เกณฑ์ที่เรียกว่า ประสิทธิภาพซึ่งประสิทธิภาพนี้ หมายถึง ระดับที่องค์กรได้ใช้ทรัพยากรที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐศาสตร์และมีการวัดต้นทุนทุกค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิตที่ได้ ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์กรจึงเน้นว่าองค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้อย่างไรและประสิทธิผลจะเน้นว่าองค์กรจะบรรลุเป้าหมายในขอบเขตหรือระดับใด (นิตยา เงินประเสริฐศรี. 2544 : 17)

เซอโต, ซามูเอล (Certo, Samuel. 2000 : 9) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพและประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ประสิทธิผลจึงมุ่งทำให้เกิดการ “ทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the Right Things)” และส่วนคำว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง วิธีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด และสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2533 : 314) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตที่สูงสุดโดยที่ผลผลิตที่ได้รับมีมูลค่าสูงกว่าทรัพยากรที่ได้ใช้ไป

ซิมอน, เฮร์เบิร์ต (Simon, Herbert. 1947 : 180-181) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักร การพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานจะดูจาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) ที่ได้รับพรรณานี้จึงหมายถึง ผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและถ้าเป็นการบริหารงานราชการและองค์กรของรัฐก็ควรบอกความพึงพอใจของผู้เข้ารับบริการด้วย โดยสามารถเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$E = (O-I) + S$$

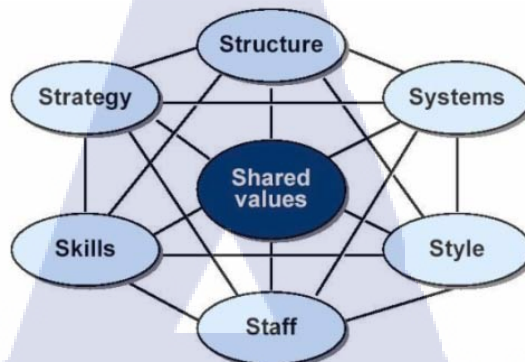
E = Efficiency (ประสิทธิภาพการทำงาน)

O = Output (ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา)

I = Input (ปัจจัยการนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป)

S = Satisfaction (ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา)

แนวความคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน



รูปที่ 2 กรอบแนวคิดประสิทธิภาพขององค์การเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ 7 ประการของธุรกิจ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า ประสิทธิภาพขององค์การเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ 7 ประการของธุรกิจว่ามีลักษณะดังนี้

1. กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง การวางแผนการทำงานเพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่ตลอดเวลา รวมถึงการพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์การ

2. โครงสร้าง (Structure) หมายถึง สิ่งที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์การระหว่างอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ และยังรวมถึงขนาดการควบคุม การรวมอำนาจ และการกระจาย อำนาจของผู้บริหารองค์การ ซึ่งจะถูกแบ่งโครงสร้างนี้ตามหน้าที่ ผลิตรายณ์ ภูมิภาคต่างๆ ขององค์การอย่างเหมาะสม

3. ระบบ (System) หมายถึง กระบวนการ ขั้นตอน และลำดับขั้นการปฏิบัติการทำงานอย่างเป็นระบบระเบียบและสามารถสอดคล้องกันทุกระดับ

4. รูปแบบ (Style) หมายถึง วิธีการจัดการสิ่งต่างๆ ที่มีรูปแบบที่เหมาะสมกับลักษณะขององค์การ ซึ่งได้แก่ การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมขององค์การ

5. การจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Staff) หมายถึง วิธีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถรวมไปถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

6. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถในการทำงานอย่างมีความโดดเด่น และมีความเชี่ยวชาญในงานด้านต่างๆ

7. ค่านิยม (Shared Value) หมายถึง สิ่งที่เกิดค่านิยมร่วมกันระหว่างพนักงานหรือบุคลากรในองค์การ รวมไปถึงความเป็นหนึ่งเป็นเดียวกันขององค์การ

ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

การบริหารงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น สิ่งสำคัญเกิดจะจากปัจจัยในหลายๆ ด้าน ดังที่มีผู้รู้ในวิชาการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้กล่าวไว้ โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นสามารถวัดได้เป็น 3 มิติ คือ (ชาธิณี จันทรแสงศรี. 2540 : 21)

1. ประสิทธิภาพในมิติที่เกิดจากพื้นฐานส่วนบุคคล
2. ประสิทธิภาพในมิติที่เกิดจากกระบวนการทำงาน
3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์

โดยแต่ละมิติมีความหมายดังต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพในมิติที่เกิดจากพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถิติปัญญา การศึกษา รวมไปถึงบุคลิกภาพ ซึ่งการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะถูกกำหนดเป็น 3 ส่วนดังนี้

1.1 คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Individual Attributes) สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1.1.1 Demographic Characteristics หมายถึง ลักษณะของประชากรศาสตร์ซึ่งเป็นลักษณะที่เกี่ยวกับ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา และเผ่าพันธุ์

1.1.2 Competency Characteristics หมายถึง คุณสมบัติของความสามารถ ซึ่งเป็นลักษณะที่เกี่ยวกับ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และความถนัดของแต่ละบุคคลซึ่งคุณลักษณะนี้อาจเกิดจากการศึกษา ฝึกอบรมและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

1.1.3 Psychological Competency หมายถึง สมรรถนะทางด้านจิตใจ ซึ่งเป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ ทักษะคิด ค่านิยม การรับรู้และรวมถึงบุคลิกของแต่ละบุคคล

1.2 ระดับความพยายามในการปฏิบัติงาน (Work Effort) หมายถึงสิ่งที่จะสามารถก่อให้เกิดความต้องการในการทำงาน ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการอารมณ์ ความรู้สึก แรงผลักดัน ความสนใจ เป็นต้น และถ้าหากคนเรามีแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดการทำงานสูง จะส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดความพยายามในการอุทิศที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น

1.3 แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (Organization Support) เป็นสิ่งที่องค์กรควรสนับสนุนเพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งแรงสนับสนุนจากองค์กรได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม และการสื่อสาร เป็นต้น

2. ประสิทธิภาพในมิติที่เกิดจากกระบวนการทำงานคือ การทำงานภายใต้มาตรฐานที่กำหนดไว้มีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีถูกต้องแม่นยำ และมีความสามารถในการใช้เทคนิคที่เพิ่มความสะดวกและรวดเร็วต่อการทำงานมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งกระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม (Sound Working and Decision Procedure) จะต้องนึกถึงผลงานเป็นอันดับแรก ส่วนวิธีการทำงานเป็นอันดับรองลงมา อย่างไรก็ตามก่อนที่จะตัดสินใจนั้นจุดมุ่งหมายในการ

ทำงานควรต้องมีความชัดเจน และสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจอย่างดี จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเป็นหัวใจสำคัญเพราะจะสามารถป้องกันความเข้าใจผิด และสามารถป้องกันการโต้เถียงกันในการตัดสินใจสั่งการ บุคลากรที่ดีจะมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลอย่างรวดเร็วและอธิบายเพื่อหาทางเลือกต่างๆ ได้ถูกต้อง การตัดสินใจสั่งการเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานของการบริหาร อย่างก็ตามมีบ่อยครั้งที่มีการปฏิบัติไม่ดีเกิดขึ้น เช่น การตัดสินใจในระดับสายงานผิดพลาด มีข้อมูลไม่สมบูรณ์ เพื่อให้การตัดสินใจที่ดีมีระเบียบที่ชัดเจนและยืดหยุ่น ต้องอยู่ที่สมาชิกทุกคนใจและยึดมั่นในหลักการ เห็นพ้องต้องกันในการบวนการตัดสินใจ ปัจจัยเหล่านี้ค่อนข้างจะใกล้เคียงกับโครงสร้างและบทบาทของทีมงาน ถ้าบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติตามขอบเขตกฎเกณฑ์พื้นฐานร่วมกันได้ จะรู้สึกว่ามีอำนาจและสูญเสียความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งเกิดขึ้นในทุกๆระดับในองค์กร ผู้ที่รู้สึกว่าไม่มีอำนาจจะมีนิสัยของการแตกแยก เพื่อที่จะมีโอกาสควบคุมภายในทีมงาน การตัดสินใจขึ้นอยู่กับความเห็นพ้องต้องกันก็ใช้ว่าจะเหมาะสมต่อไป การเห็นพ้องต้องกันอย่างแท้จริง หมายความว่าผู้ร่วมงานควรรู้สึกว่าเขาได้รับการรับฟังและเข้าใจ วิธีที่จะทำได้ง่ายถ้าสมาชิกแต่ละคนรู้สึกเป็นอิสระในการพูดอย่างเปิดเผย และจะมีประโยชน์มากกว่าหากบรรดาหัวหน้าทีมงานสามารถแบ่งปัญหาเกี่ยวกับพวกเขาและทีมงาน เพื่อที่จะรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีมงานทุกๆ คน จะต้องพอใจว่าอย่างน้อยที่สุดพวกตนก็มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรู้สึกว่าสามารถช่วยเหลือในการตัดสินใจได้

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ซึ่งได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพและก่อให้เกิดผลผลิตที่สูงสุดเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไรต่อองค์กร ทันทเวลาต่อการปฏิบัติงาน มีจิตสำนึกที่ดีต่องาน และมีการบริการที่เป็นที่พึงพอใจต่อลูกค้าหรือผู้รับบริการ

จากความหมายต่างๆ ที่ผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้นิยามและกล่าวถึงไว้ข้างต้นสามารถสรุปได้ดังนี้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และก่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงสุดโดยผลผลิตที่ได้รับมีมูลค่าสูงกว่าทรัพยากรที่ได้ใช้ไป

แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

ความหมายของ แรงงานต่างด้าวตามอนุสัญญา ฉบับที่ 97 ว่าด้วยการอพยพเพื่อการทำงาน (ฉบับปรับปรุง) ค.ศ. 1949 มาตรา 11 หมายถึง บุคคลที่ย้ายถิ่นจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง เพื่อที่จะไปทำงาน มากกว่าที่จะไปใช้เงินของตนเอง รวมถึงบุคคลใดๆ ที่โดยปกติแล้วได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้อพยพเพื่อทำงาน แต่ไม่รวมถึงบุคคลซึ่งทำงานตามชายแดน จิตรกร หรือสมาชิกของกลุ่มผู้ชำนาญการระยะสั้น ชาวเรือ และ ลูกเรือเดินทะเลต่างชาติ และไม่รวมถึงบุคคลที่เข้ามาทำงานเพียงชั่วคราวและต้องออกไปเมื่อเสร็จสิ้นการทำงานนั้นแล้ว (อาทิตยปุระ สุวรรณรัตน์. 2553 : 17)

แรงงานต่างด้าวเป็นปรากฏการณ์ทางประวัติศาสตร์ ที่ชี้ให้เห็นถึงความไม่เท่าเทียมกันระหว่างประเทศเล็กที่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากประเทศนายทุนที่ร่ำรวยว่า ครัวเรือนน่าจะเป็นหน่วยย่อยของการศึกษา เพราะครัวเรือน คือหน่วยของการตัดสินใจ ในการทำงานยังต่างประเทศ ก็เพื่อนำรายได้มาจุนเจือครอบครัวของตน จำนวนสมาชิกในครัวเรือนของตน จำนวนสามารถในครัวเรือน รายได้ รายจ่าย ทรัพย์สิน และแรงงานส่วนเกินที่มีอยู่ในครัวเรือน ล้วนส่งผลต่อการตัดสินใจไปขายแรงงานยังต่างประเทศ รวมถึงเรื่องการอพยพแรงงานระหว่างประเทศ ปรากฏการณ์นี้เป็นผลมาจาก ระบบทุนนิยมโลก (Global Capitalist System) กล่าวคือเมื่อมีการค้าระหว่างประเทศเกิดขึ้น ประเทศทุนนิยมที่มีความก้าวหน้าทางการผลิตมากกว่าจะได้เปรียบ เพราะจะมีการส่งออกไปยังประเทศที่ด้อยพัฒนานั้นมีลักษณะขึ้นลงตามภาวะเศรษฐกิจของประเทศที่เกี่ยวข้อง ยิ่งในระบบเศรษฐกิจแบบโลกาภิวัตน์ด้วยความเจริญทางเศรษฐกิจ ไม่จำกัดอยู่เฉพาะที่ใดที่หนึ่ง ในเวลาหนึ่ง ประเทศหนึ่งอาจจะร่ำรวย แรงงานต่างประเทศก็จะทะลักเข้าไป แต่ในเวลาต่อมาประเทศอื่นอาจจะร่ำรวยมากกว่า แรงงานจากเดิมก็เคลื่อนย้ายไปยังที่ใหม่ ในกลุ่มพวกแรงงานต่างด้าวนี้อาจจะมีการติดต่อระหว่างพวกเดียวกัน เพื่อส่งข่าวว่าค่าจ้างที่ไหนดีกว่า

จากที่กล่าวมาสรุปความหมาย แรงงานต่างด้าว ได้ว่า แรงงานที่ย้ายถิ่นระหว่างประเทศที่ขาดแคลนที่ทำกิน และสาเหตุที่สำคัญคือ แรงงานต้องการรายได้สูง เพื่อส่งเงินกลับประเทศตน ทำให้มาตรฐานการครองชีพของครอบครัวดีขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการอพยพย้ายถิ่น

เปวิกา ชูบรรจง; และวรดา แดงสอน (2554 : 11-12) จุดเริ่มต้นในการตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพ (Laws of Migration) เพื่ออธิบายสาเหตุแห่งการ เข้ามาหางานทำของผู้ลี้ภัยเข้าเมือง ว่าลักษณะการอพยพของประชากรตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน ได้แบ่งลักษณะของการอพยพของประชากรออกเป็น 5 ลักษณะ คือ

1. การอพยพแบบดั้งเดิม (Primitive Migration) เป็นการอพยพย้ายถิ่นของชนในอดีตเพื่อ แสวงหาอาหารร่อนเร่เลี้ยงสัตว์เป็นการย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อการดำรงชีวิตรอดมีที่หากินที่สมบูรณ์กว่าเดิม ปัจจุบันการอพยพเข้าสู่เมืองเพื่อแสวงหาวิธีการดำเนินชีวิตแบบใหม่ก็ถือว่าย้ายในลักษณะนี้

2. การอพยพย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ (Forced Migration) เป็นการย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ อาจจะถูกบังคับโดยรัฐบาล หรือผู้มีอิทธิพลบางกลุ่ม เช่นพวกนาซีที่บังคับให้พวกยิว อพยพไปอยู่รวมกันยังที่อยู่หนึ่ง พวกพ่อค้าทาสไปบังคับกวาดต้อนพวกยิว จากแอฟริกาขายที่สหรัฐอเมริกา

3. การบังคับหรือกระตุ้นให้อพยพ (Impelled Migration) แต่ผู้ที่ถูกบังคับมีสิทธิในการตัดสินใจว่าจะอยู่หรือจะไป เช่นพวกอพยพลี้ภัย หรือหนีปัญหาต่างๆ ทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา หรือเกิดจากพลังผลักดันทางการเมือง

4. การอพยพโดยเสรี (Free Migration) เป็นการอพยพของปัจเจกชนโดยเสรี อาจจะเกิดจากแรงจูงใจภายนอก เช่น โดยตำแหน่งการงาน รายได้ หรือเพื่อผจญภัย การอพยพโดยเสรี ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของตัวปัจเจกชนเอง และทุนทรัพย์ที่ใช้ในการย้ายถิ่นก็เป็นของตนเอง ด้วยการอพยพโดยเสรีนำไปสู่การอพยพแบบชนจำนวนมาก (Mass Migration)

5. การอพยพแบบชนจำนวนมาก (Mass Migration) สืบเนื่องมาจากการอพยพแบบเสรีซึ่ง ย้ายถิ่นเข้าไปบุกเบิก หรือผจญภัยในถิ่นที่อยู่ใหม่จูงใจให้คนจำนวนมากย้ายถิ่นตาม เช่น การค้นพบทวีปอเมริกา การขุดพบทอง มีผลจูงใจให้ประชาชนย้ายถิ่นไปอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก

ซึ่งการย้ายถิ่นเกิดมาจากการปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่ก่อให้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงาน โดยปัจจัยที่เป็นตัวผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่นนั้นอาจเป็นปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจสังคม และการเมือง ได้แก่ ความยากจน การขาดแคลนที่ดินทำกิน การมีประชากรมากเกินไปของประเทศต้นทาง การกดขี่ทางเผด็จการทหาร การอพยพหนีภัยสงคราม เป็นต้น ส่วนปัจจัยที่ดึงดูดให้เกิดการย้ายถิ่น ได้แก่ โอกาสในการแสวงหางานทำที่ดีกว่า (Better Job Opportunity) ค่าจ้าง และความเจริญทันสมัยของประเทศถิ่นปลายทาง เป็นต้น กฎแห่งการย้ายถิ่น (Law of Migration) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับอพยพ บางข้อนั้น สามารถอธิบายการลักลอบเข้ามาของผู้หลบหนีเข้าเมืองได้อย่างดี ดังนี้

1. การย้ายถิ่นและระยะทาง ประชากรส่วนใหญ่จะอพยพในระยะทางใกล้ การอพยพย้ายถิ่นในระยะทางไกลๆ โดยทั่วไปจะสู่ศูนย์กลางการค้าและอุตสาหกรรม

2. ขั้นตอนของการอพยพหรือการย้ายถิ่น การย้ายที่อยู่ของประชากรทำให้เกิดคลื่นวงอพยพ (Current of Migration) ไปสู่ศูนย์กลางบ้านการค้าและอุตสาหกรรม มีประชากรหนาแน่นขึ้น อย่างรวดเร็ว ซึ่งการเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วของเมืองจะดึงดูดให้ประชากรในท้องถิ่นไกลอพยพเข้ามามากขึ้น

3. ความก้าวหน้าทางเทคนิคการย้ายถิ่น บริเวณที่มีความก้าวหน้าด้านเทคนิคและโรงงานธุรกิจการค้าจะนำไปสู่การย้ายถิ่นให้สูงขึ้น

4. แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจ ที่มีกฎหมายกดขี่ทางภาษีสูง อากาศเสีย สิ่งแวดล้อมทางสังคมไม่ดี สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะผลักดันให้คนอพยพออกไปสู่พื้นที่ที่ดีกว่า

ทฤษฎีการย้ายถิ่นของ Everett Lee (Lee's Theory of Migration)

ความหมาย “การย้ายถิ่น” เป็นการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยอย่างถาวร หรือกึ่งถาวร ซึ่งไม่ว่าจะเป็นในลักษณะทิศทางใด การเคลื่อนไหวใดๆ ที่เกี่ยวกับการย้ายถิ่นจะเกี่ยวข้องกับจุดเริ่มต้น จุดปลายทาง และอุปสรรคต่างๆ ที่กั้นขวางอยู่ระหว่างต้นทางกับปลายทาง จึงได้ขยายความทฤษฎีของเขาว่าทุกๆ พื้นที่ต้นทางและปลายทาง มักจะมีแรงบวก หรือปัจจัยดึงดูด ดึงดูดประชากรมิให้ย้ายไปที่อื่น ขณะเดียวกันก็จะมีแรงลบที่จะผลักดันให้ ประชากรย้ายถิ่น ผลรวมของแรงเหล่านี้มากหรือน้อยจะแปรผันไปตามบุคลิกภาพ และคุณสมบัติส่วนตัวบุคคล

อันได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระดับความชำนาญ เชื้อชาติหรือเผ่าพันธุ์ และคุณสมบัติอื่นๆ ของประชากรที่แตกต่างกันซึ่งอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการอพยพย้ายถิ่นมี 4 ประการ ประกอบด้วย (สมยศ กองมนต์. 2556 : 12-13)

1. ปัจจัยทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ต้นทาง มาสาเหตุมาจากการ “ผลัก” อันเกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นออกจากถิ่นที่อยู่เดิมหรือถิ่นต้นทาง เนื่องจากความล้มเหลวในการประกอบอาชีพ เช่น เกษตรกรขาดแคลนน้ำและอุปกรณ์อื่นๆ ในการทำการเกษตร ทำให้ต้องย้ายออกจากชนบทเข้าสู่เมือง

2. ปัจจัยทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ปลายทาง มีสาเหตุมาจากการ “ดึง” ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการย้ายเข้าไปในลักษณะที่ดึงดูดใจให้ประชากรย้ายเข้าไปยังถิ่นที่อยู่ใหม่ ว่ามีสภาพการทำงานที่ดีกว่าเดิม

3. อุปสรรคทั้งหลายที่กั้นขวางอยู่ระหว่างพื้นที่ต้นทางและปลายทาง อันอาจเป็นผลให้การย้ายถิ่นไม่อาจเกิดขึ้นได้หรือเกิดขึ้นช้าลง ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าที่พักและค่าอาหารที่จะต้องจ่ายระหว่างการย้ายถิ่น

4. ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกันทั้ง อายุ เพศ การศึกษา และอื่นๆ ซึ่งในทัศนะของการย้ายถิ่นเกิดขึ้นได้เพียงเพราะเหตุผลส่วนตัว ซึ่งมักจะเป็นกรณีการย้ายถิ่นติดตามครอบครัว หรือการย้ายถิ่นเพื่อเผชิญโชคในแหล่งใหม่

แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

สาเหตุสำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งไปสู่อีกประเทศหนึ่งอาจเป็นไปได้เนื่องจากมีปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกไป และปัจจัยดึงดูดจากประเทศ ที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 ด้าน ดังนี้ (ศิริไล ชยางกุล. 2555 : 12-13)

1. ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกไป (Push Factor) สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเอง ได้แก่

1.1 อัตราการว่างงาน (Unemployment Rate) อยู่ในระดับสูงและการทำงานต่ำกว่าระดับ (Underemployment) แรงงานส่วนเกิน (Labour Surplus) ที่เกิดจากการว่างงานและการทำงานต่ำกว่าระดับในประเทศ เป็นผลจากไม่สามารถหางานทำได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเองได้ขณะที่มีแรงงานบางส่วนมีความพยายามที่จะหางานทำในประเทศในช่วงระยะเวลาหนึ่ง แต่ถ้าเขาไม่สามารถหางานที่ตรงกับความต้องการได้แล้ว ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

1.2 ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศและอาชีพที่มีลักษณะเดียวกัน ถ้าเปรียบเทียบกันในเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับขณะทำงานในประเทศโอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศย่อมมีโอกาสมากกว่าถ้าค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราที่สูงกว่า

1.3 การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงแต่ไม่สามารถมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งหน้าที่ตน ย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ นอกจากนี้สิ่งจูงใจซึ่งได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพก็เป็นอีกประการหนึ่งที่ทำให้ แรงงานกลุ่มนี้ต้องเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ

1.4 นโยบายการเคลื่อนย้ายกำลังพลที่ไม่เหมาะสมการวางแผนกำลังคนที่ไม่เหมาะสมทำให้เกิดการพัฒนาไปตามระบบของงาน แต่ขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาที่ไม่มี การวางแผนพัฒนากำลังคนทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานกับบุคลากร ทำให้กำลังแรงงาน บางส่วนอาจเป็นส่วนเกินได้ (Labour Surplus)

1.5 ปัจจัยทางสังคม และการเมือง แรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศซึ่งเป็นเพราะไม่พอใจในสภาพสังคมและการเมืองที่เป็นอยู่ อันสืบเนื่องมาจากความ ว่างและความแตกแยกของกลุ่มการเมืองในประเทศ

2. ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า (Pull Factor) สาเหตุที่ดึงดูดให้ แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่ง ได้แก่

2.1 ระดับค่าจ้างและเงินเดือน ถ้าแรงงานในอาชีพต่างๆ พบว่าแรงงานประเภท เดียวกันกับเขา ในต่างประเทศนั้นมีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงกว่ามาก ก็จะเป็นสิ่งดึงดูดให้ แรงงานเหล่านี้ ต้องการอพยพเคลื่อนย้ายออกไปทำงานที่ใหม่ได้

2.2 การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขาถ้าหากมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้ เกี่ยวกับตลาดแรงงานทำให้แรงงานในต่างประเทศได้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลน เหล่านี้เป็นอย่างดีแรงงานในต่างประเทศที่อยู่ในประเภทเดียวกันมีโอกาสได้รับทราบก็อาจถูก ดึงดูดใจให้เคลื่อนย้ายเข้ามาได้ถ้าระบบค่าจ้างและเงินเดือนดีพอ

2.3 โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวก แก่การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีประกอบกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ ยุติธรรมย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงานโดยทั่วไป และสภาพนี้เองจะเป็นสิ่งดึงดูดให้ แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญจากประเทศด้อยพัฒนาเคลื่อนย้ายมาทำงานในต่างประเทศเพื่อ ความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตนเอง

2.4 การให้นักศึกษาต่างประเทศมีโอกาสเข้ามารับการศึกษาอบรมในประเทศที่มี การศึกษาในระดับสูงและเปิดโอกาสให้ชาวต่างประเทศเข้ามารับการศึกษาย่อมทำให้เกิดสิ่งจูงใจ ดึงดูดให้มีกำลังแรงงานในต่างประเทศเข้ามาตั้งหลักแหล่งทำงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะแบบแผน และเนื้อหาของการศึกษาอบรมเหมาะสมกับสภาพของประเทศที่ให้การศึกษานั้นมากกว่าใน สภาพประเทศบ้านเกิดของผู้มารับการศึกษาหรืออาจเป็นเพราะนักศึกษามาจากประเทศที่กำลัง พัฒนา (Development Country) เมื่อเข้ามารับการศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้ว (Developed Country) ซึ่งมีมาตรฐานการครองชีพที่สูงกว่าได้พบกับความสะดวกสบายจากมาตรฐานการ

ครองชีพที่ สูงขึ้นทำให้เกิดความพอใจคุ้นเคยและไม่ปรารถนาจะกลับสู่ประเทศบ้านเกิด ซึ่งสภาพความเป็นอยู่ไม่สะดวกสบาย

2.5 ปัจจัยทางสังคมและการเมือง ได้แก่ การไม่มีการกีดกันทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ฯลฯ การยินดีต้อนรับผู้ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานเป็นอย่างดี ความผูกพันทางการเมืองระหว่างประเทศ และการมีเสรีภาพในระดับสูง เป็นต้น

ทฤษฎีตลาดแรงงาน 2 ระบบ

วรารคณา วันธนาวิชัย (2549 : 22) กล่าวว่าโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศ ที่พัฒนาทางอุตสาหกรรมนั้น เป็นปัจจัยดึงดูดให้มีการอพยพระหว่างประเทศ โดยวิเคราะห์ว่า ตลาดแรงงานในประเทศอุตสาหกรรมมี 2 ระดับ คือ ระดับบน ซึ่งเป็นตลาดที่มีงานตำแหน่งดี ๆ มั่นคง ค่าจ้างสูง และสภาพการทำงานดีและตลาดระดับล่างที่ให้งานทำไม่มั่นคง ค่าจ้างต่ำ ผลตอบแทนน้อย สภาพการทำงานที่อันตราย นายจ้างในประเทศผู้รับแรงงานต้องการแรงงานต่างชาติ เข้ามาทำงานในตลาดระดับล่างนี้เพราะคนในท้องถิ่นไม่ต้องการทาดังนั้น การอพยพแรงงาน ไม่ได้ เกิดจากการที่ตัดสินใจของผู้อพยพเองเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากความต้องการของ ตลาดแรงงาน ในระดับล่างของประเทศที่อพยพเข้าไปทำงานด้วย

การแบ่งแยกในตลาดแรงงาน เป็นปัจจัยดึงดูดให้เกิดการอพยพ นอกจากนี้ยังมีตัวแปร อื่นๆ รวมอยู่ด้วย เช่น ปัจจัยเฉพาะตัวของผู้อพยพเองคือ ภูมิหลังทางการศึกษาความสามารถ ทางภาษา ความสามารถในการทำงานและเชื้อชาติผลจากแนวโน้มนี้ทำให้เกิดแรงงานที่ชนกลุ่ม น้อย เชื้อชาติเดียวกันที่ทำงานอยู่กับนายจ้างเดียวกันอยู่กันเป็นกลุ่ม

จากทฤษฎีตลาดแรงงาน 2 ระบบ ที่กล่าวมา เมื่อนามาเปรียบเทียบกับประเทศไทย จะพบว่าประเทศไทยมีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าว เพื่อทำงานในตลาดแรงงานระดับล่าง เป็นจำนวนมาก เนื่องจากว่าแรงงานในประเทศเองไม่ต้องการทำงานที่ใช้แรงงานมาก และมีความเสี่ยงสูง นายจ้างจึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวมาทดแทนแรงงานไทย และในขณะ เดียวกัน แรงงานต่างด้าวเองก็มีความประสงค์ที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากมีรายได้ที่ ดีกว่า อยู่ในประเทศของตนเองและเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของตนเองและครอบครัว

ภูมิหลังของแรงงานชาวกัมพูชา

ประเทศกัมพูชามีลักษณะภูมิศาสตร์กายภาพเป็นพื้นที่ราบ โดยมี 'โตนเลสาบ' เป็น แหล่งน้ำจืด ขนาดใหญ่อยู่กลางประเทศ ด้วยลักษณะภูมิศาสตร์ที่อุดมสมบูรณ์ และต้องอยู่ ระหว่างแหล่งอารยธรรม อินเดียและจีน ทำให้พื้นที่ดังกล่าวพัฒนาอารยธรรมอินดูพราหมณ์ ขึ้นมาในช่วงพุทธศตวรรษ 16-17 และทำให้พื้นที่ดังกล่าวเป็นที่ปรารถนาของอาณาจักรขำเกียง รับจากพุทธศตวรรษ 20 เป็นต้นมาพื้นที่ ดังกล่าวก็ผลัดจากการยึดครองโดยอำนาจจากพื้นที่ ขำเกียง เช่น อาณาจักรอยุธยา หรือเวียตนาม อย่างไรก็ดี การปรับเปลี่ยนอำนาจการควบคุม

มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนค่อนข้างจำกัดหากพิจารณา ลักษณะภูมิรัฐศาสตร์ของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่เป็นตัวแบบ “มาเดลา” การทำสงครามระหว่างรัฐศักดินาต่างหากที่เป็นตัวส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ที่ยากลำบากแก่ประชาชนทั่วไปมากกว่าการถูกยึดครองโดย 41 “เจ้า” ต่างชาติ กัมพูชาถูกดึงเข้าสู่ระบบทุนนิยมโลกผ่านการเติบโตของทุนพาณิชย์นำโดยอังกฤษ กรอบ มโนทัศน์ว่าด้วยรัฐสมัยใหม่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแห่งสยามได้เป็นผู้ริเริ่มการปรับพื้นที่เข้าสู่ระบบรัฐสมัยใหม่และหลังจากทำการล่าอาณานิคมตนเองในพื้นที่รัฐศักดินาเดิมอย่าง ปัตตานี และล้านนา สยามเริ่มกระทำตนเป็นจักรวรรดิในภูมิภาคนี้ และก่อกรณีพิพาทกับฝรั่งเศส ด้วยกรอบมโนทัศน์แบบรัฐสมัยใหม่ และเป็นการทำสงครามสมัยใหม่เพื่ออ้างสิทธิ์เหนือกัมพูชา ความพ่ายแพ้ของสยาม ผนวกกับเงื่อนไข การเมืองระหว่างประเทศ ส่งผลให้กัมพูชาเป็นรัฐในอารักขาของฝรั่งเศสในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 ปัญหาการเมืองภายในส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศกัมพูชา เช่นเดียวกันกับ อาณานิคมของฝรั่งเศสทั่วไปโครงสร้างพื้นฐานของกัมพูชาได้รับการพัฒนาเมื่อเปรียบเทียบกับอาณานิคมของอังกฤษ ด้วยการเป็นต้นแบบระบบราชการรวมศูนย์ ชนชั้นนำในกัมพูชาได้รับการศึกษาชั้นสูงจากฝรั่งเศสและมีทัศนคติที่ไม่ได้เป็นลบลบต่อประเทศเจ้าอาณานิคม การได้มาซึ่งเอกราชของกัมพูชาได้มีความขัดแย้งและการต่อสู้ที่แหลมคมหากเปรียบเทียบกับเวียดนาม ในอีกด้านหนึ่งอาจกล่าวได้ว่ากัมพูชา ได้รับผลพลอยได้จากความพ่ายแพ้ของฝรั่งเศสต่อเวียดนาม และความเสื่อมถอยของลัทธิจักรวรรดินิยม ก่อนจะนำสู่การเป็นประเทศกึ่งชนในช่วงสงครามเย็นระหว่างค่ายเสรีนิยมและสังคมนิยมในช่วงครึ่งหลัง ของศตวรรษที่ยี่สิบ ขณะที่กัมพูชามีความผูกติดกับโครงสร้างเศรษฐกิจโลกมากขึ้น แต่มาตรฐานโดยรวมของชีวิต ประชาชนส่วนมากซึ่งอยู่ในพื้นที่ชนบทกลับมีชีวิตที่ไม่แตกต่างจากช่วงสองศตวรรษก่อนเท่าใดนักมีเพียงชนชั้นสูงในพนมเปญเพียงไม่กี่ตระกูลที่ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาและเงินช่วยเหลือจากต่างประเทศ รวมทั้งเงื่อนไขการแย่งชิงอำนาจนับแต่หลังสงครามโลกครั้งที่สอง ซึ่งสามารถพิจารณาได้เป็นหัวข้อคือ

1. ยุทธราชอาณาจักรกัมพูชา ปกครองโดยระบอบรัฐสภาโดยมีกษัตริย์เป็นประมุขนำโดยพระเจ้าบรมมหาราช เป็นตัวแสดงหลักทางการเมือง
2. ยุคสาธารณรัฐกัมพูชา รัฐบาลลอนนอลได้รับการสนับสนุนจาก สหรัฐอเมริกาเพื่อดำเนินนโยบายต่อต้านคอมมิวนิสต์ในภูมิภาค
3. ยุคประชาธิปไตยกัมพูชา เป็นช่วงระยะสีปีของการครองอำนาจและฆ่าล้างเผ่าพันธุ์โดยรัฐบาลเขมรแดง
4. สาธารณรัฐประชาธิปไตยกัมพูชา กัมพูชาหลังเวียดนามเข้ายึดครองและผลักดันเฮงสัมรินขึ้นเป็นผู้นำ
5. ราชอาณาจักรกัมพูชา รัฐสภาโดยมี กษัตริย์ได้รับรัฐธรรมนูญบทบาทสถาบันกษัตริย์ของสมเด็จพระเจ้าบรมมหาราชถูกจำกัด และควบคุมโดย ฮุนเซน ตั้งแต่ปี 1993 ทั้งนี้จะเห็น

ได้ว่าการเปลี่ยนผ่านโครงสร้างทางการเมืองถึงสี่ครั้งในรอบเพียงครึ่ง 42 ศตวรรษ อันส่งผลโดยตรงต่อสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนชาวกัมพูชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วงเวลาการปกครองของเขมรแดงที่ทำให้การพัฒนาทั้งหมดของประเทศกัมพูชาหยุดนิ่งและนับถอยหลังไปช่วงก่อนปฏิวัติอุตสาหกรรม ขณะที่เงินรายได้หลักของประเทศนับจากทศวรรษ 1970 มาจากการบริจาคจากต่างประเทศ อุตสาหกรรมการเกษตรไม่เพียงพอต่อการส่งออก ขณะที่ระบบอุตสาหกรรมมิได้รับการพัฒนาและผูกขาดโดยรัฐ กระทั่งปลาย ทศวรรษ 1990 จึงเปิดให้มีการลงทุนโดยนักลงทุนต่างชาติ ทั้งนี้ นอกจากเงินบริจาค จากต่างประเทศแล้ว รายได้สำคัญของประเทศนับจากทศวรรษ 1990 มาจากอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และบ่อนคาสิโนขนาดใหญ่ อย่างไรก็ตามประชาชนส่วนใหญ่ยังคงอยู่ในภาคเกษตรกรรมยังชีพ โดยมีส่วน น้อยที่เข้าสู่เกษตรกรรมเชิงพาณิชย์เต็มรูปแบบ ด้วยปัญหาสำคัญจากระบบชลประทานและลักษณะทาง กายภาพทำให้ปัญหาอุทกภัยเป็นปัญหาหลักของเกษตรกรในพื้นที่ชนบท ประชาชนส่วนใหญ่ในกัมพูชามีความทรงจำร่วมกับเหตุการณ์ฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ซึ่งนำโดยรัฐบาล เขมรแดงช่วงครึ่งหลังของทศวรรษ 1970 ด้วยความทรงจำอันย่ำแย่กับการสังหารหมู่ประชาชนชาวกัมพูชา กว่า 2 ล้านคน ความบอบช้ำถูกผลิต ต่อเนื่องจากการทำสงครามกลางเมือง สมเด็จจ้อกรมหาเตโชฮุนเซ็น จึงเป็นผู้นำคนสำคัญที่มีส่วนสำคัญในการยุติความขัดแย้ง ขณะที่สมเด็จกรมพระนโรดมสีหนุเลือกที่จะสนับสนุนรัฐบาลเขมรแดงและดำรงตำแหน่งประมุขแห่งรัฐในช่วงเวลาดังกล่าว จึงไม่ใช่เรื่องน่าแปลกใจที่ ความนิยมของฮุนเซ็นจะมีมากขึ้น แม้เขาจะได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลเวียดนามซึ่งคนกัมพูชามีทัศนคติที่ไม่ดีเท่าไรนัก การดำเนินนโยบายเปิดเสรีทางเศรษฐกิจของฮุนเซ็นทำให้คนกัมพูชามีโอกาสในการเข้าสู่ระบบทุน นิยมมากขึ้น แต่เช่นเดียวกันกับเมืองทั่วไปในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ พนมเปญเมืองหลวงกลายเป็นเอกนครที่มีขนาดใหญ่กว่าเมืองเจริญอันดับสองหลายเท่าโครงสร้างระบบอุปถัมภ์และการผูกขาดของชนชั้นนำทำให้คนกัมพูชาที่มีการศึกษาระดับสูงจากต่างประเทศเลือกที่จะไม่กลับประเทศตนเอง ปัญหาสมองไหลกลายเป็นปัญหาหลักในการพัฒนาประเทศพร้อมกันนั้นโอกาสการเข้าไปทำงานในเมืองหลวงหรือเมืองท่องเที่ยวอื่นสำหรับประชากรที่มีฐานะเศรษฐกิจและสังคมระดับล่างก็มีไม่ใช่ง่ายนัก เฉพาะผู้ที่มีเครือข่ายหรือญาติในเมืองหลวงจะสามารถหาช่องทางในกรุงพนมเปญได้ แต่ในอีกด้านหนึ่งพนมเปญก็ได้รับรองรับกำลังแรงงานไว้อย่างมหาศาล อันหมายความว่าการทำงานในพนมเปญอาจมีข้อดีตัวเลือกในการยกระดับฐานะสำหรับแรงงานที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมระดับล่างจากพื้นที่ชนบท เมื่อพิจารณาตาม 43 ลักษณะทางภูมิศาสตร์กายภาพซึ่งถูกโอบล้อมโดยรัฐไทยทางตะวันตกและตะวันตกเฉียงเหนือ การอพยพข้ามพรมแดนสู่พื้นที่เมืองชายแดนของไทยที่กำลังเติบโตเนื่องด้วยการพัฒนารัฐตามแนวทางเสรีนิยมใหม่ จึงเป็นตัวเลือกที่เหมาะสมสำหรับพวกเขาความบอบช้ำทางสงครามที่เกิดขึ้นแก่ผู้คนรุ่นปัจจุบัน คนกัมพูชาบอบช้ำกับสงครามและความขัดแย้งด้วยรูปธรรม คือผู้เสียชีวิตกว่า 2 ล้านคนในช่วงเวลาไม่กี่ปี แม้ฮุนเซ็นจะไม่ใช่ว่าตัวเลือกที่ดีที่สุดแต่อย่างน้อย เขาคือผู้ที่ลบฝันร้ายอย่างยุคสมัยพอลพต ขณะที่รัฐไทยถูกสร้างขึ้นมาจากศัตรูเทียมในชุมชนจินตกรรม

อย่างพม่าในประวัติศาสตร์รัฐศักดินาโบราณ ตัวตนของคนกัมพูชาถูกสร้างขึ้นมาจากความกลัวและเกลียด ทั้งประเทศเพื่อนบ้าน ประเทศมหาอำนาจ และกลุ่มการเมืองชาติเดียวกัน โดยแรงงานชาวกัมพูชาส่วนมากมีเป้าหมายในการทำงานที่ประเทศไทยในระยะสั้น จำนวนหนึ่งสามารถไปกลับตามฤดูกาลทำนาได้ ด้วยเงื่อนไขพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ การคมนาคมที่สะดวก และนโยบายความร่วมมือระหว่างประเทศ การอยู่ที่ประเทศจึงถูกกำหนดเป็นสถานะชั่วคราว และเป็นบ้านเมืองอื่น สำหรับเขาเสมอ แม้จะมีข้อเท็จจริงว่าแรงงานจำนวนมากไม่สามารถเดินทางกลับบ้านเกิดได้ทุกปีแม้ว่าอยู่ ประเทศไทยมากกว่าสิบปี แล้วก็ตาม “ภาพจินตกรรม” ว่าด้วยการกลับบ้านเมื่อไรก็ได้ กลายเป็นชุมชนจินตกรรมที่ทำให้พวกเขาห่างไกลจากสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน

แนวคิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน

แนวคิดสิทธิมนุษยชน

อาทิตยปุระ สุวรรณรัตน์ (2553 : 17) แนวคิดเรื่องการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ซึ่งแต่เดิมเป็นเรื่องภายในรัฐใด รัฐหนึ่งโดยเฉพาะ ได้เริ่มเปลี่ยนแปลงมาเป็นการร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อหาหนทางคุ้มครอง สิทธิมนุษยชนให้ดีขึ้น ภายหลังจากการก่อตั้งองค์การสหประชาชาติ เมื่อปี ค.ศ. 1945 ต่อมาในวันที่ 10 ธันวาคม ค.ศ. 1948 สมัชชาสหประชาชาติได้มีมติรับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (The Universal Declaration of Human Right) และปฏิญญาฯ นี้ได้เป็นพื้นฐานหรือหลักการสำคัญ ในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติและนานาประเทศ กฎบัตรขององค์การสหประชาชาติเน้นการส่งเสริมและเคารพสิทธิมนุษยชน สิทธิทาง สังคมและอิสรภาพขั้นพื้นฐานสำหรับทุกคน โดยไม่เลือกปฏิบัติในเรื่องเชื้อชาติเพศ ภาษาศาสนา สีผิว ความเห็นทางการเมือง ชาติหรือสังคมอันเป็นที่มาเดิมกำเนิดหรือสถานะอื่นใดเพื่อก่อให้เกิดสันติภาพ ความเท่าเทียมกัน และความก้าวหน้าในสังคมระหว่างประเทศไม่ว่าบุคคลนั้นๆ จะอยู่ในประเทศที่จะยอมรับสัตยาบันเรื่องนี้หรือไม่ก็ตาม อนุสัญญาของสหประชาชาติได้ให้ความคุ้มครองสิทธิของแรงงานหรือคนงานย้ายถิ่น ทุกคนและสมาชิกในครอบครัวไม่ว่าจะมีสถานภาพอย่างไร ดังนี้

1. สิทธิที่จะออกจากประเทศใดๆ รวมทั้งประเทศของตน
2. สิทธิที่จะใช้ชีวิต
3. ห้ามการทรมานใช้แรงงานอย่างโหดเหี้ยม
4. ห้ามมีทาส หรือการบีบบังคับให้ทำงาน แม้เจ้าตัวยินยอมก็ตาม
5. มีอิสระในความคิด
6. มีอิสระในการแสดง ความคิดเห็น
7. เคารพซึ่งความเป็นส่วนตัว
8. มีสิทธิครอบครองทรัพย์สิน

9. มีเสรีภาพและความมั่นคง
10. เคารพต่อเกียรติภูมิของแต่ละบุคคล
11. สามารถพึ่งพาความยุติธรรมจากศาล
12. ไม่รื้อฟื้น โทษทางอาญา
13. กำหนดบทลงโทษต่อผู้ผิดสัญญาจ้างงาน
14. คำนึงและเคารพสิทธิเกี่ยวกับผู้ย้ายถิ่น
15. มีกระบวนการเข้าสู่ดูแลผู้ที่ถูกเนรเทศ
16. มีการคุ้มครองทางการทูต
17. ยอมรับสถานภาพของบุคคล
18. ไม่มีการเลือกปฏิบัติในสถานภาพการจ้าง
19. มีสิทธิในการร่วมสมาคมกัน
20. มีสิทธิในการประกันสังคม
21. มีสิทธิที่จะได้รับการรักษาพยาบาล

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ก่อตั้งในปี ค.ศ. 1919 ต่อมาได้ผนวกเข้าเป็นองค์กรชำนาญพิเศษองค์การแรกของประเทศชาติในปี ค.ศ. 1946 เดิมมี 45 ประเทศ ซึ่งประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งที่ร่วมก่อตั้งองค์การด้วย ปัจจุบันมีสมาชิก 178 ประเทศ โดยองค์กรแรงงานระหว่างประเทศมีหน้าที่หลักที่สำคัญคือกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และมีแนวทางการสร้างระบบระหว่างประเทศ เพื่อให้เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อความมั่นคงทางสังคมของแรงงาน ซึ่งรวมทั้งแรงงานย้ายถิ่นด้วยดังนี้

1. ประเทศที่จ้างแรงงานจะต้องให้ความร่วมมือกับประเทศที่ส่งแรงงาน เพื่อจัดระเบียบการย้ายถิ่นให้เป็นไปตามความต้องการของประเทศที่จ้าง และสร้างมาตรการระดับชาติขึ้นมา เพื่อควบคุมแรงงานย้ายถิ่นนอกระบบ (Clandestine) โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างประเทศเป็นสำคัญ

2. การตัดสินใจในการย้ายถิ่น การอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้ทำงาน จะต้องเป็นการตัดสินใจภายใต้กรอบของเหตุผลกล่าวคือจะต้องทราบสถานะตลาดแรงงาน สภาพการทำงาน และการใช้ชีวิตในประเทศไทยที่ไปทำงาน

3. การคุ้มครองแรงงานย้ายถิ่นให้ปราศจากการเอารัดเอาเปรียบก่อน และต่อไปพิจารณาถึงความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีเป้าหมายที่จะต้องยกค่าจ้าง (ต้นทุน) ที่จ่ายให้แรงงานย้ายถิ่นให้เท่าเทียมกับคนงานในประเทศนั้นๆ สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของคนงานตามมาตรฐานสากล ได้ปรากฏในบทนาของธรรมนูญ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศซึ่งระบุถึงวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมความยุติธรรมในสังคม รับรองและเคารพสิทธิมนุษยชน สนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน ยกกระดับมาตรฐานความ

เป็นอยู่ที่ดีของลูกจ้าง และให้ความช่วยเหลือประเทศสมาชิกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และในปี ค.ศ. 1944 ที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศได้ลงมติรับหลักการสำคัญขององค์การ และได้มีการออกปฏิญญาแห่งฟิลาเดลเฟีย (The Declaration of Philadelphia) ดังนี้

3.1 แรงงานไม่ใช่สินค้า

3.2 เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการตั้งสมาคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าอันยั่งยืน

3.3 ความยากจน หน ที่หนึ่งที่ไดย่อมเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญรุ่งเรืองในทุกแห่งทุกหน

3.4 มนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะแสวงหา ทั้งสวัสดิภาพทางด้านวัตถุและพัฒนาการด้านจิตใจ ภายใต้เงื่อนไขของเสรีภาพและความภาคภูมิความมั่นคงทางเศรษฐกิจและโอกาสอันทัดเทียม โดยมีได้ คำนึงถึงเชื้อชาติหรือเพศใดๆ ทั้งสิ้น

บทบาทหน้าที่อันสำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้ประเทศสมาชิกรับไปปฏิบัติหรือรับเป็นแนวทางในรูปของอนุสัญญา (Convention) และข้อเสนอแนะ (Recommendation) ซึ่งเป็นข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการรวมตัวกันของแรงงาน การร่วมเจรจาต่อรองการจัดการบังคับใช้แรงงาน การได้รับโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน รวมทั้งมาตรฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากการเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ทำให้ประเทศไทยต้องปฏิบัติตามธรรมเนียมขององค์การ และนับถึงปัจจุบันประเทศไทยได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศเพียง 13 ฉบับ อาทิ อนุสัญญานับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 อนุสัญญานับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน ค.ศ. 1951 เป็นต้น นอกจากนี้ประเทศไทยได้ออกกฎหมายที่ถือได้ว่าอยู่ในแนวมาตรฐาน แรงงานระหว่างประเทศ อาทิพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นต้น อีกทั้งยังได้มีการจัดตั้งกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม ขึ้นในปี พ.ศ. 2536 เพื่อเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงทางด้านแรงงาน

แนวคิดการละเมิดสิทธิแรงงานของแรงงานต่างด้าว

ปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานต่างด้าวว่า ประเทศไทย ได้พยายามจัดการแรงงานต่างด้าวมาตั้งแต่ปีพ.ศ. 2535 ซึ่งการจัดการอยู่บนพื้นฐานของความต้องการ ควบคุมคนต่างด้าวในประเทศไทยและทดแทนการขาดแคลนแรงงานในบางกิจการดังนั้นที่ผ่านมา จึงเป็นการจัดการที่เรียกว่า “ควบคุมการปกครอง” โดยการประสานสองแนวคิดเข้าด้วยกันคือ แนวคิดความมั่นคงแห่งชาติและแนวคิดทุนนิยมเสรีบนผลประโยชน์ของนายทุน ซึ่งไม่ได้ก่อให้เกิดการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว จนทำให้เกิดปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานต่างด้าวในลักษณะต่างๆ ดังต่อไปนี้ (วรารคณา วันธนาวิชัย. 2549 : 23)

1. แรงงานราคาถูก มีการกล่าวกันว่า เหตุผลหนึ่งที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวเนื่องจากแรงงานเหล่านี้ เป็นแรงงานราคาถูกคือมีค่าแรงที่ต่ำกว่าแรงงานไทยประมาณ 20-50 เปอร์เซ็นต์ ตามแต่ประเภท กิจการและจังหวัดที่ทำงานอยู่แม้ว่าในระดับนโยบายจะกำหนดว่าให้มีการใช้กฎหมายเดียวกับแรงงานไทยแต่ในระดับปฏิบัติยังไม่มีมาตรการรองรับ จึงทำให้แรงงานต่างด้าวได้รับค่าแรงถูกมาก ขณะเดียวกันแรงงานกลุ่มนี้ยังถูกปิดโอกาสในการสร้างอำนาจต่อรองกับนายจ้าง เนื่องจากแนวคิดการจัดการแบบควบคุมการปกครองของรัฐไทย ทำให้แรงงานข้ามชาติยังมิใช่เป็นผู้ผิดกฎหมายหลบหนีเข้าเมืองได้รับอนุญาตให้เข้าทำงานเท่านั้น จึงขาดสิทธิในการต่อรองในเรื่องค่าจ้าง และสวัสดิการ นอกจากนี้ปัญหาค่าแรงต่ำแล้ว แรงงานต่างด้าวยังมีปัญหาเรื่องการไม่ได้รับค่าแรงตรงเวลา หรือบางกรณีก็ไม่ได้รับค่าแรงเลยเพราะแรงงานต่างด้าวไม่มีสถานภาพตามกฎหมาย ทำให้นายจ้างบางรายฉวยโอกาสขูดรีดแรงงานต่างด้าวอย่างไร้มนุษยธรรม และแรงงานต่างด้าวก็ไม่กล้าเรียกร้องใดๆ เพราะกลัวว่าหากถูกเลิกจ้างจะต้องตกอยู่ในสถานะผู้เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและจะถูกส่งตัวกลับไปทันทีซึ่งปัญหานี้นำไปสู่ปัญหาอื่นๆ ตามมา เมื่อแรงงานถูกกดขี่กันมากๆ ก็ทำร้ายนายจ้างกลายเป็นปัญหาสังคมตามมา

2. ชั่วโมงการทำงานยาวนานกับสภาพการจ้างที่ย่ำแย่จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าว และเจ้าหน้าที่ขององค์กรพัฒนาเอกชน ที่ทำงานใกล้ชิดกับกลุ่มแรงงานต่างด้าวดังกล่าว ได้ข้อมูลตรงกันว่าแรงงานต่างด้าวจะต้องทำงานเป็นระยะเวลาที่ยาวนานถึง 10-12 ชั่วโมงต่อวัน ทำให้คนงานมีเวลาพักผ่อนน้อย ส่งผลกระทบต่อจิตใจและสภาพร่างกายอย่างมาก แม้กิจการบางแห่งจะบอกว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา แต่ก็ยังเป็นลักษณะที่จำเป็นต้องทำและยากที่จะปฏิเสธเนื่องจากมีผลต่อการจ้างงานในอนาคต และบางแห่งถือว่าเป็นชั่วโมงทำงานปกตินอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานต่างด้าวบางส่วนต้องหันไปพึ่งยาเสพติด ประเภทกระตุ้นประสาทเพื่อให้สามารถทำงานได้ซึ่งพบว่ามีทั้งจากการที่คนงานใช้เอง เจ้าของกิจการนำมาให้ใช้และคนภายนอกแนะนำให้ใช้ในเรื่องสภาพการทำงาน หลายกิจการมีสภาพการทำงานที่ย่ำแย่มากและสกปรก บางแห่งไม่มีอุปกรณ์ที่ช่วยป้องกันอุบัติเหตุหรือผลกระทบจากการทำงาน เช่น ไม่มีถุงมือ หรือผ้าปิดจมูก ซึ่งทำให้แรงงานต่างด้าวเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุหรือได้รับอันตรายจากสารเคมีละอองฝุ่น ขณะทำงาน ทำให้แรงงานต่างด้าวมีสภาพทรุดโทรม และตกอยู่ในภาวะที่เสี่ยงต่อโรคร้ายอีกด้วย

3. ใบอนุญาตทำงาน เศษกระดาษหรือหลักประกันมาตรการจัดการ แรงงานต่างด้าวที่รัฐได้ใช้มาตลอด คือ การให้นายจ้างนำแรงงานต่างด้าวมาประกันตัวและลงทะเบียนเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน โดยเหตุผลที่ต้องการทราบ ถึงจำนวนและที่อยู่ของแรงงานต่างด้าวรวมถึงการควบคุมแรงงานต่างด้าวให้อยู่ในการดูแลของรัฐ และนายจ้างแต่ที่ผ่านมาใบอนุญาตกลับไม่เอื้อให้เกิดผลดีต่อแรงงานต่างด้าวมักและนายจ้างเอง ก็ไม่ได้นำแรงงานต่างด้าวไปรายงานตัวหรือขึ้นทะเบียนดังกล่าวเนื่องจากกลัวว่าจะเป็นภาระเปิดเผยตัว และจะถูกตรวจสอบจากทางราชการมากขึ้น ขณะเดียวกันก็มีช่องทางอื่นที่สามารถทำให้ใช้แรงงานต่างด้าวได้โดยไม่ต้องทำ

ใบอนุญาต คือการจ่ายสินบนแก่เจ้าหน้าที่บางคน ฝ่ายแรงงานต่างด้าวเมื่อได้ใบอนุญาตมาก็ยังถูกเจ้าหน้าที่จับกุมหรือถูกรีดไถอยู่ ขณะเดียวกันแรงงานต่างด้าวยังต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในการทำใบอนุญาต โดยนายจ้างจะหักจากค่าแรง เมื่อทำใบอนุญาตแล้วหากไม่พอใจ นายจ้างก็ยังไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้อีกด้วย ทำให้แรงงานต่างด้าวจำนวนมากไม่ต้องการ ใบอนุญาต เพราะไม่ว่าจะมีใบอนุญาตหรือไม่ก็ตาม แรงงานต่างด้าวยังคงถูกปฏิบัติจากรัฐอยู่ดี ทั้งในเรื่องสวัสดิการและการได้รับบริการจากภาครัฐในเรื่องต่างๆ เช่น การบริการสาธารณสุข นอกจากปัญหาที่กล่าวมา แรงงานต่างด้าวยังอยู่ในกลุ่มที่ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนระดับต้นๆ ของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการทำร้ายร่างกายการล่วงละเมิดทางเพศจากนายจ้าง เจ้าหน้าที่รัฐและคนไทย บางคนแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะแรงงานพม่ากลายเป็นเป้าหมายที่ถูกใช้ระบายความรู้สึกชาตินิยม ที่มีมานานแต่ครั้งประวัติศาสตร์นำไปสู่การสร้างความเกลียดชังทางเชื้อชาติซึ่งนับวันปัญหานี้ จะรุนแรงมากขึ้น

แรงงานต่างด้าวอยู่ในสถานะของบุคคลเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายและส่วนใหญ่ทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจึงอาจถูกละเมิดสิทธิแห่งความเป็นมนุษย์ได้ง่าย โดยปัญหาความรุนแรงและการละเมิดสิทธิในรูปแบบต่างๆ ที่แรงงานต่างด้าวได้รับผลกระทบ ได้แก่ (รัตนาวรยศ. 2549 : 8)

1. ความรุนแรงจากนายหน้าค่าแรงงานและนายจ้าง นายหน้าค่าแรงงานอาจล่อลวงประชาชนทั้งจากบริเวณชายแดน ที่พักพิงผู้ลี้ภัย หรือจากสถานที่ทำงานหนึ่งไปยังอีกสถานที่หนึ่งโดยฝ่ายแรงงานเองไม่ได้ตกลงยินยอมหรือเห็นด้วยในเงื่อนไข เช่น ไม่ได้เต็มใจออกมาทำงาน ให้ทำงานผิดกฎหมาย (ตัดไม้เถื่อนหรือขนยาเสพติด) ทั้งนี้หมายถึงการล่อลวงโดยให้คำมั่นสัญญาเกี่ยวกับค่าแรงซึ่งมิได้เป็นความจริง หรือตั้งหนี้สินเป็นค่าหัวนำส่งในราคาสูง โดยให้นายจ้างรับผิดชอบเพื่อซื้อตัวแรงงาน และหนี้สินอาจทบดอกเบี้ยย ผูกพันจนแรงงานไม่สามารถใช้คืนได้หมดและไม่มีโอกาสรับค่าเหนื่อยของตน จนไม่ต่างอะไรกับการเป็นแรงงานทำส้นตนเอง แรงงานส่วนใหญ่มักกดดันต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบโดยไม่ปรึกษาทนาย เนื่องจากทราบว่าตนเข้าเมืองและทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต จึงไม่มีทางเลือกมากนัก บุคคลที่เข้าประเทศมาใหม่จะไม่ทราบอัตราค่าแรงที่แน่นอน และบางครั้งนายจ้างอาจจะไม่จ่ายเงินเท่าที่ตกลงหรือจัดไว้เป็นบัญชีแต่ไม่ยอมให้จริง โดยมีรายงานที่สอดคล้องกันในหลายจังหวัดว่า นายจ้างบางรายเรียกตำรวจมาจับคนงานของตนเพราะไม่ต้องการจ่ายค่าแรงในขั้นที่เรียกว่าโชคร้ายที่สุดที่แรงงานต่างด้าวอาจพบเจอคือ สภาพการทำงาน เช่น ทาส ที่ทำงานหนักโดยไม่ได้รับค่าแรง ใช้ทำงานเสี่ยงอันตรายโดยได้รับค่าแรงน้อยนิดหรือไม่ได้รับเลย บางคนถูกบังคับให้ขายบริการโดยไม่เต็มใจและอาจมีการทุบตีทำร้ายหรือสร้างหนี้ผูกพันไว้ตลอด บางคนต้องขาดอิสระเพราะนายจ้างเกรงว่าตนจะมีความผิดในการเก็บแรงงานต่างด้าวไม่จดทะเบียนไว้และใช้วิธีขู่ให้ต้องอยู่ในสถานที่ทำงานเพื่อมิให้หนีหนีหรือหลบหนีในกรณีที่ทำงานแล้วนายจ้างไม่จ่ายเงิน นอกจากนี้ยังมีแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก ถูกกดขี่ ตำว่า ทุบตีทำร้าย หรือถูกละเมิดทางเพศ

โดยไม่สามารถป้องกันตัวได้ เมื่อประเทศไทยมีการผ่อนผันให้จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในปี พ.ศ. 2539 ที่ผ่านมานายหน้าได้เข้ามาอาสาดำเนินการให้ในราคาสูง หลังจากพ้นกำหนดรับ การรายงานตัวก็ยังคงรับเงินเรื่องให้โดยคิดราคาประมาณ 7,000 บาท และอาจคิดเป็นหนี้ ผูกพันรวมกับค่าหัวนำส่งแรงงานต่อไป ซึ่งเป็นการยากที่แรงงานต่างด้าวจะรู้เท่าทันถึงการหา ผลประโยชน์ของนายหน้า หรือการเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง นอกจากนี้จะมีความรู้สึกเจ็บตัว ในฐานะคนเข้าเมืองผิดกฎหมายแล้วแรงงาน เหล่านี้มักจะไม่มีโอกาสได้รับข่าวสารจากทางราชการ หรือทราบกฎหมายของประเทศไทยได้ด้วยตนเองเลย

2. ความรุนแรงอันเกิดจากเจ้าหน้าที่รัฐไทย เจ้าหน้าที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับคนข้ามชาติ ได้แก่ ตำรวจ ตำรวจตระเวน ชายแดน ทหาร ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองเป็นต้น ซึ่งพบว่า มีรายงาน ถึงการหาผลประโยชน์ในทางมิชอบของเจ้าหน้าที่กับแรงงานอยู่เสมอ เช่น การรีดไถในข้อหา เข้าเมืองผิดกฎหมาย โดยแรงงานอาจถูก จับกุมและถูกขู่เรียกเอาเงินเป็นการส่วนตัว ทั้งนี้ใน ความเป็นจริงแรงงานส่วนใหญ่จะต้องถูกหักค่าค้ำครองจากค่าจ้างที่ได้รับเป็นรายเดือนอยู่แล้ว และในบางครั้งอาจถูกทำร้ายร่างกายและจับกุมคุมขัง หากแรงงานไม่สามารถจ่ายเงินได้ นอกจากนี้ยังพบว่า มีรายงานจำนวนมากเกี่ยวกับการทุบตีทำร้าย ข่มขู่ใช้งานหนักกระทำการ ข่มขืนของเจ้าหน้าที่ตำรวจและตำรวจตรวจคนเข้าเมืองในบางพื้นที่ แรงงานบางรายถูกจับกุม ทั้งที่มีใบอนุญาตทำงานตามมาตรการผ่อนผัน โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจได้จับไปพร้อมกับแรงงานอื่นๆ จำนวนมากและยึดใบอนุญาตนั้นไปโดยเจ้าตัวไม่ทราบสาเหตุและเมื่อถูกคุมขัง และถูกผลักดัน ออกทางชายแดน ก็มีนายหน้าค่าแรงงานเข้ามาเสนอตัวเพื่อจะจ่ายค่า “ปล่อยตัว” ซึ่งเจ้าหน้าที่ แห่งนั้นคิดเป็นเงิน 300 บาท โดยค่าปล่อยตัวนี้จะถูกรวมเข้ากับค่านำส่งและคิดเป็นหนี้ ผูกพันต่อไป กล่าวโดยสรุปคือ มีข้อมูลของการละเมิดสิทธิแห่งความเป็นมนุษย์ตั้งแต่ระดับเบาที่สุด จนถึงกระทั่งเสียชีวิตในที่คุมขัง ทั้งหมดอาจไม่เกิดขึ้นในทุกหนทุกแห่งและไม่ใช่วัตถุกรรมของ เจ้าหน้าที่ทุกคน แต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริงและไม่สมควรที่มนุษย์จะกระทำต่อมนุษย์ด้วยกัน

3. ความรุนแรงอันเกิดจากชาตินิยมของคนไทย เกิดขึ้นจากการที่คนไทยถูกฝังให้เกลียดและรังเกียจแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะชาวพม่าจากประวัติศาสตร์ความรังเกียจนี้แสดงออกในรูปแบบของการไม่ยอมให้ความช่วยเหลือไม่ยอมดูแลรับภาระ จนกระทั่งไปถึงการดูถูกเหยียดหยามและการทำร้ายร่างกายแรงงานต่างด้าว ถูกมองว่าเข้ามาสร้างปัญหาและเข้ามาแย่งงานคนไทย นอกจากนี้ยังพบว่า หนังสือพิมพ์ท้องถิ่น บางฉบับได้ลงข้อความที่กระตุ้นแนวคิดชาตินิยมให้คนไทยเกิดความรู้สึกรุนแรงมากขึ้น กล่าวได้ว่า ความรู้สึกชาตินิยมของคนไทยเป็นความรู้สึกที่ปราศจากเหตุผลโดยสมควรต่อมนุษย์ผู้ไม่ได้มีส่วนรู้เห็นกับสงครามในประวัติศาสตร์เลยแม้แต่น้อยและเป็นอารมณ์รุนแรงที่มีได้ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ฝ่ายใดทั้งสิ้น

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรารคนา วันธนาวิชัย (2549) ศึกษาปัญหาคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติใน จังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาคร ตามเกณฑ์ของหลักสิทธิมนุษยชน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ ในจังหวัดสมุทรสาคร ศึกษาเชิงปริมาณ โดยการสุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจากแรงงานข้ามชาติ ในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 120 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-30 ปี ส่วนใหญ่เป็นสัญชาติพม่า มีสถานภาพโสด และไม่ได้เรียนหนังสือ แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่อยู่คนเดียว อาชีพเดิมก่อนเดินทางเข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่ มีอาชีพทำนา ทำไร่ ส่วนใหญ่เข้ามาอยู่ในประเทศไทยแล้วประมาณ 4-5 ปี โดยทำงานเป็น แรงงานรับจ้างในอุตสาหกรรมทะเลแช่แข็ง การได้รับค่าจ้างจะได้รับเป็นรายวัน การเข้ามาทำงาน ในจังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่เป็นนายหน้าพามา ส่วนปัญหาด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า แรงงานข้ามชาติมีคุณภาพชีวิตต่ำขณะเดียวกันผล การศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตมิได้มีความเปลี่ยนแปลงตามความแตกต่างทางเพศ อายุ สถานภาพ สมรส จำนวนปีที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทย อายุงานที่ทำในปัจจุบัน และลักษณะงาน ผู้ศึกษาจึงมี ข้อเสนอแนะแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ข้อเสนอแนะต่อแรงงานข้ามชาติ แรงงานข้ามชาติควรได้รับความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตตนเอง ทั้งด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัย ด้านครอบครัว ด้านการ ทำงาน และด้านสังคม เพื่อให้ทราบถึงสิทธิที่ตนจะได้รับ และเป็นที่มาถึงคุณภาพชีวิตที่ดีของ แรงงานข้ามชาติ ข้อเสนอแนะต่อนายจ้าง นายจ้างควรได้รับการปลูกจิตสำนึกให้ปฏิบัติต่อ แรงงานข้ามชาติด้วยความเป็นธรรม รวมทั้งการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานข้ามชาติ

ศิริวัฒน์ ทองสมบูรณ์ (2550) การดำรงชีวิตของมนุษย์ส่วนใหญ่ในปัจจุบัน คือ การใช้ เวลาในการประกอบอาชีพ ซึ่งในช่วงของการทำงานผู้บริหารองค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญกับ ทรัพยากรบุคคล องค์กรต้องให้ความสำคัญในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ให้กับแรงงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานและความสำเร็จขององค์กร ผู้ศึกษามีความ สนใจศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในธุรกิจโรงสีข้าว จำนวน 105 คน ได้มาโดยวิธีเจาะจงใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และ F-test (ANOVA) ผลการศึกษา พบว่า ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ เป็นเพศชายอายุ 31-40 ปี การศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า สถานภาพสมรสส่วนใหญ่สมรส ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และรายได้ต่อเดือน 3,500-5,000 บาท ผู้ใช้แรงงานมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด ได้แก่ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ใน ระดับมาก ดังนี้ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านพัฒนาความ สามารถของบุคคล และด้านเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และระดับปานกลาง คือ ด้านความ ก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ผู้ใช้แรงงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป และ 31-40 ปี มีความ

คิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มากกว่า 20-30 ปี 51 ปีขึ้นไป ผู้ใช้แรงงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และประถมศึกษา หรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล มากกว่า อนุปริญญา/ปวส. หรือสูงกว่า และมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ผู้ใช้แรงงานมีระยะเวลาการทำงาน 7-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมมากกว่าระยะเวลาน้อยกว่า 3 ปี ($P>0.05$) แต่ผู้ใช้แรงงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

โดยสรุป คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ใช้แรงงานตลอดจนพนักงานเพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิตในทุกๆ ด้านของผู้ใช้แรงงานให้ดีขึ้น จากการประกอบอาชีพที่มีผลถึงการดำเนินชีวิตประจำวัน รวมถึงการให้โอกาสกับผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความเสมอภาคในการทำงาน เพื่อนำไปสู่สภาวะอันสมบูรณ์ในการดำรงชีวิตต่อไป นำพาไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ในแต่ละด้านที่มีความสำคัญต่อชีวิตผู้ใช้แรงงานตลอดจนพนักงานในองค์กรทุกระดับชั้นที่มีความตั้งใจทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรอันพัฒนาการทำงานอย่างเต็มที่

กรรณิกา เทพนวล (2552) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยได้วิจัยด้านคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลางอยู่ 4 ด้านด้วยกัน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับการทำงานโดยรวม และได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ถ้าบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานสูงตามไปด้วย

จันทิปปา วิเศษโวหาร (2552) การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์วิจัยเพื่อ 1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ 2. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ และ 3. ศึกษาความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งสิ้น 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น แบบสัมประสิทธิ์

แอลฟา เท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และค่าเอฟ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิต การทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานสตรีมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 7 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยคือด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านประชาธิปไตยภายในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2. จากการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการตามตัวแปรบุคคล พบว่า พนักงานสตรีที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และที่ตั้งของสถานที่ทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานสตรีที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พนักงานสตรีที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านประชาธิปไตยภายในองค์กร พนักงานสตรีที่มีที่ตั้งของสถานที่ทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

3. พนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 ของกลุ่มตัวอย่าง เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเป็นความถี่สูงสุด ($n = 85$) รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($n = 60$)

มนตรี พรหมวัน (2552) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของแรงงานไร้ฝีมือสัญชาติพม่าในพื้นที่อำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือสัญชาติพม่าในพื้นที่อำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์ถึงประเภทของงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต และศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือสัญชาติพม่าพบในการทำงานและการดำรงชีวิตในประเทศไทย โดยเก็บแบบสอบถามจากแรงงานไร้ฝีมือสัญชาติพม่าในพื้นที่อำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 153 ราย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ร้อยละ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 20-25 ปี และสมรส แล้วก่อนที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม

สาเหตุที่เลือกเข้ามาทำงานในประเทศไทยเนื่องจากต้องการหางานทำ มีระยะเวลาที่มาอาศัยอยู่ในประเทศไทย 2 ปี และทำงานเป็นกรรมกรก่อสร้างมากที่สุด แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าส่วนใหญ่จะหางานที่ทำในปัจจุบันโดยติดต่อผ่านคนรู้จักหรือเพื่อนที่เป็นคนพม่าด้วยกัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีใบอนุญาตทำงาน และมีลักษณะการจ้างงานเป็นรายวัน โดยได้รับค่าแรงวันละ 150 บาท สำหรับผู้ที่ได้รับการจ้างงานเป็นรายเดือนจะมีรายได้เดือนละ 3,500 บาท

ผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตทั่วไปและคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือสัญชาติพม่า พบว่า

1. แรงงานไร้ฝีมือสัญชาติพม่าในพื้นที่อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับคุณภาพชีวิตทั่วไปและคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ประเภทของงานที่แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือสัญชาติพม่าทำให้มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. ปัญหาและอุปสรรคด้านการทำงาน 3 อันดับแรกคือ ปัญหาการทำงานที่เสี่ยงอันตราย ปัญหาการทำงานหนักยากลำบาก และปัญหาความปลอดภัยในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคในการดำรงชีวิต 3 อันดับแรกคือ ปัญหาด้านที่อยู่อาศัยที่แออัด สกปรก ปัญหาด้านการดำเนินชีวิตประจำวัน และปัญหาด้านสุขภาพที่ไม่ค่อยแข็งแรงไม่มีโอกาสได้รับการรักษาพยาบาล

อนุรักษ์ สันติโชค (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา หจก.ซิสเต็มทรานสปอร์ตแอนด์บิวซิเนส ในเรื่องของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยศึกษาถึงปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงาน 4 ด้าน พบว่า ปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงานทั้ง 4 ด้านนี้ พนักงานหจก. ซิสเต็มทรานสปอร์ตแอนด์บิวซิเนสให้ความสำคัญเห็นต่อความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความภูมิใจในอาชีพการงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงานทั้ง 4 ด้านนี้ยังมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในปฏิบัติงานอีกด้วย

ธนพล แสงจันทร์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กร ของพนักงานบริษัทประกันภัย โดยพบว่าการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ประกันภัย จำกัด ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรเป้าหมาย จำนวน 220 คน โดยใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่ายและแบบพหุคูณ

จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า เพศ อายุ และตำแหน่งงานในปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน ดังนั้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานแก่พนักงานย่อมก่อให้เกิดความผูกพันที่ดีระหว่างพนักงานและองค์กร รวมทั้งยังก่อให้เกิดการบูรณาการประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ซาลินิค (Zaleanick, 1958) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพอากาศ พบว่าการปฏิบัติงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติว่า จะได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอก และภายใน (External And internal) มากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมากการปฏิบัติงานก็ย่อมมีประสิทธิภาพมากด้วยเช่นกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้ความต้องการภายนอก ได้แก่

1. รายได้หรือค่าตอบแทน
2. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ตำแหน่งหน้าที่ความต้องการภายใน ได้แก่ ความต้องการเข้ามู่คณะ และความต้องการแสดงความจงรักภักดีความเป็นเพื่อนและความรักใคร่

TNI

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Metethods) โดยเป็นการวิจัยที่แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ช่วงแรกเป็นการวิจัยหลักซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ก่อนเพื่อตอบสมมติฐานการวิจัย และต่อด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Quality Research) เก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์ เพื่อช่วยให้ผลศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตกรณีศึกษา แรงงานกัมพูชาในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร พื้นที่จังหวัดชลบุรี ได้กระจ่างมากยิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. วิธีการศึกษา
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการประมวลผล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิต สัญชาติกัมพูชาในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารในโรงงานตัวอย่างพื้นที่จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีจำนวน 2,348 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล) สำหรับการวิจัยหลัก และผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่และการปฏิบัติงานของแรงงาน 2 ท่าน คือ ผู้จัดการฝ่ายโรงงานแปรรูป และผู้จัดการฝ่ายบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ใช้วิธีคำนวณจากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane. 1967) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 คำนวณได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ N คือ จำนวนประชากรทั้งหมด = 2,346 คน
 e คือ ความคลาดเคลื่อน = 0.05
 n คือ จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จะได้ว่า

$$n = 342$$

จากการคำนวณขนาดตัวอย่างได้จำนวน 342 คน เพื่อความสะดวกในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูลดังนั้นขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จึงเลือกใช้จำนวน 350 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับการวิจัยหลัก ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบ 1 ขั้นตอน (One Stage Sampling)

ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งเป็นการเลือกตัวอย่างโดยไม่ใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการแจกแบบสอบถาม คือ ผู้วิจัยจะแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่เมื่อพิจารณาจากภายนอกและสอบถามข้อมูลเบื้องต้นแล้ว เป็นพนักงานฝ่ายผลิตที่เป็นแรงงานกัมพูชา ที่มีอายุงานเกิน 1 ปี

วิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษา 3 แบบ คือ

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ทั้งที่เป็นทฤษฎี แนวคิด การบริหาร หลักการ เครื่องมือ ตลอดจน เนื้อหาสาระสำคัญและผลงานที่เกี่ยวข้องของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิด และแบบสอบถามเป็นภาษากัมพูชา เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตสัญชาติกัมพูชาในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร พื้นที่จังหวัดชลบุรี จากการพิจารณาภายนอกและสอบถามข้อมูลเบื้องต้นแล้ว ความสอดคล้องกับลักษณะของประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวนทั้งหมด 350 คน

3. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Quality Research) เก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Dept Interview) โดยทำการพูดคุยกับผู้ให้ข้อมูล จำนวน 2 ท่าน คือ คือผู้จัดการฝ่ายโรงงานแปรรูปและผู้จัดการฝ่ายบุคคล โดยใช้แนวคำถามสำหรับสัมภาษณ์ (Interview Guide) เป็นแนวคำถามปลายเปิดครอบคลุมจุดประสงค์ของการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามภาษากัมพูชาสำหรับพนักงานฝ่ายผลิต โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้แก่ เพศ เพศ อายุ สถานภาพ ทักษะการสื่อสารภาษาไทยโรคประจำตัว เคยเกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงานถึงขั้นหยุดทำงาน ทานป่วยระหว่างการทำงานถึงขั้นหยุดทำงานโดย กำหนดให้ตัวเลือกตอบมีลักษณะคำถามแบบปลายปิด

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ใช้วิธีการให้คะแนนแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยแบบสอบถามจะสอบถามด้านความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน

1. ด้านสุขภาพ
2. ด้านค่าตอบแทน
3. ด้านสภาพการทำงาน
4. ด้านสวัสดิการในอาชีพ
5. ด้านสภาพสังคม

โดยกำหนดค่าคะแนนความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

การแปลผลแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
สัญชาติกัมพูชาในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร พื้นที่จังหวัดชลบุรี ทั้ง 5 ด้าน ใช้ระดับการวัด
ข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยอาศัยสูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้
(กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549)

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

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้วย
ค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น
เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น
เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น
เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น
เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น
เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านบุคคล ด้านกระบวนการ
การทำงาน และด้านผลผลิต ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ใช้วิธีการให้
คะแนนแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval
Scale) โดยกำหนดค่าคะแนนการรับรู้ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด	5	คะแนน
มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมาก	4	คะแนน
มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานปานกลาง	3	คะแนน
มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อย	2	คะแนน
มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	1	คะแนน

การแปลผลแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยอาศัยสูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2549)

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

ระดับการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้
ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการมี
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการมี
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการมี
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการมี
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการมี
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นคำถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานแลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

- 1) ศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
- 2) ศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 3) สร้างคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 4) นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบข้อคำถามและสอบถาม
ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

5) นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้ว หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Congruence (IOC) ในการพิจารณาความเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญจากการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ในทุกข้อคำถามนั้น มีค่าเท่ากับ 1.00

หากข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 จะคัดเลือกไว้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 จะพิจารณาปรับปรุง หรือไม่นำมาใช้ โรวินเนลลี; และแฮมเบิลตัน (สุรสิทธิ์ อุดมธนาวงศ์. 2557: 105; อ้างอิงจาก Rovinelli; and Hambleton. 1977)

IOC Test

การตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

ตารางที่ 2 สมาชิกผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

ผู้เชี่ยวชาญ	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่ง
1	ดร. รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์	ประธานหลักสูตรทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
2	ดร. สรรเสริญ สัตถาวร	อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
3	ดร. เอิบ พงษ์ทอง	รองคณบดีคณะบริหารธุรกิจฝ่ายวิจัยและ บริการวิชาการสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

จากผลการตรวจสอบแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน โดย IOC Test พบว่าแบบสอบถามที่จะนำไปใช้มีค่า IOC ที่สามารถนำไปใช้ในการทำแบบสอบถามได้ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 แต่เนื่องจากได้นำข้อคำถามบางข้อมีข้อเสนอแนะ จึงปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาพร้อมนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงในการเรียบเรียงข้อคำถามใหม่ และนำไปใช้วัดความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต่อไป

6) วัดความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลอง (Tryout) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ แรงงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่เป็นแรงงานต่างด้าวบริเวณพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 30 ชุด ตรวจสอบความเป็นปรนัย และความสมบูรณ์ของข้อคำถาม เพื่อวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Model) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach's Alpha Coefficient ครอนบาค (สุรสิทธิ์ อุดมธนาวงศ์. 2557 : 106; อ้างอิงจาก Cronbach. 1974 : 161) และใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา ยอมรับที่ค่า α มากกว่าและเท่ากับ 0.7 กอร์ตินา (สุรสิทธิ์ อุดมธนาวงศ์. 2557 : 106; อ้างอิงจาก Cortina. 1993)

สูตรการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach มีดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α หมายถึง ค่าความสอดคล้องภายใน

n หมายถึง จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม

S_i^2 หมายถึง ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

S_t^2 หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณลักษณะ และสำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นระดับความคิดเห็นกำหนดให้มีค่าแอลฟาไม่น้อยกว่า 0.7 จากการทำ Pre-Test หาค่าแอลฟา 0.764 ซึ่งเป็นที่ยอมรับได้

7) นำเครื่องมือที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำ และปรับปรุงแก้ไขจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

8) นำเครื่องมือไปแปลเป็นภาษาอังกฤษ โดยสำนักแปล BKK TRANSLATOR

วิธีการประมวลผล

การประมวลผลข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับ
3. ประมวลผลข้อมูลตามจุดประสงค์ของการศึกษาวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วย Pearson Product Moment Correlation Coefficient ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ด้วยตารางที่ 3 โคเฮน (เกตุนภัส เมธิ์สิวัฒน์. 2555; อ้างอิงจาก Cohen. 1998)

ตารางที่ 3 ระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) ของ Pearson Product Moment Correlation Coefficient

ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
0.50 <r> 1.00	มาก	เชิงบวกทิศทางเดียวกัน
0.30 <r> 0.49	ปานกลาง	เชิงบวกทิศทางเดียวกัน
0.10 <r> 0.29	น้อย	เชิงบวกทิศทางเดียวกัน
r=0	ไม่มีความสัมพันธ์	
-0.10 <r> -0.29	น้อย	เชิงลบทิศทางตรงกันข้าม
-0.30 <r> -0.49	ปานกลาง	เชิงลบทิศทางตรงกันข้าม
-0.50 <r> -1.00	มาก	เชิงลบทิศทางตรงกันข้าม

บทที่ 4

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผลสรุป และข้อเสนอแนะงานวิจัยได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะและสรุปงานวิจัย
 - 3.1 ข้อเสนอแนะในงานวิจัย
 - 3.2 ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลโดยหาจำนวนร้อยละ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล (เพศ)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	198	56.5
หญิง	152	43.5
รวม	350	100.00

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี เป็นผู้ขายมากกว่าผู้หญิง โดยพนักงานฝ่ายผลิต สัญชาติกัมพูชาในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร พื้นที่จังหวัดชลบุรี ที่เป็นเพศชาย มีจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 และเป็นเพศหญิง มีจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล (อายุ)

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	68	19.40
21-30 ปี	140	40.00
31-40 ปี	106	30.30
ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป	36	10.30
รวม	350	100.00

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ที่มีช่วงอายุ 21-31 ปี มีจำนวนมากที่สุด โดยมีจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 พนักงานฝ่ายผลิต สัญชาติกัมพูชาในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร พื้นที่จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุ 31-40 ปีมีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 พนักงานฝ่ายผลิต สัญชาติกัมพูชาในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร พื้นที่จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40 และพนักงานฝ่ายผลิต สัญชาติกัมพูชาในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร พื้นที่จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล (สถานภาพการสมรส)

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	121	34.50
สมรส	163	46.60
หม้าย	41	11.60
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	25	7.30
รวม	350	100.00

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี มีสถานภาพสมรสมีจำนวนมากที่สุด โดยพนักงานฝ่ายผลิต สัญชาติกัมพูชาในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร พื้นที่จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60 พนักงานฝ่ายผลิต สัญชาติกัมพูชาในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร พื้นที่จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพโสดแล้ว มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50 พนักงานฝ่ายผลิต สัญชาติกัมพูชาในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร พื้นที่จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพการสมรสที่หม้าย มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 และพนักงานฝ่ายผลิต สัญชาติกัมพูชาในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร พื้นที่จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์การสื่อสารภาษาไทย

ระดับการสื่อสารภาษาไทย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่สามารถฟังและพูดได้	35	10.00
ฟังพอเข้าใจ พูดไม่ได้	95	27.00
ฟังพอเข้าใจ พูดได้เล็กน้อย	168	48.00
ฟังเข้าใจดี พูดได้คล่องแคล่ว	52	15.00
รวม	350	100.00

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดมีความสามารถสื่อสารภาษาไทย ฟังพอเข้าใจ พูดได้เล็กน้อย อยู่ในระดับมีจำนวนมากที่สุด โดยพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ที่มีความสามารถสื่อสารภาษาไทย ฟังพอเข้าใจ พูดได้เล็กน้อย มีจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 พนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ที่มีความสามารถสื่อสารภาษาไทย ฟังพอเข้าใจ พูดไม่ได้ มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 พนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ที่มีความสามารถสื่อสารภาษาไทย ฟังเข้าใจดี พูดได้คล่องแคล่ว มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 และพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ที่มีความสามารถสื่อสารภาษาไทย ไม่สามารถฟังและพูดได้ มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์การเกิดอุบัติเหตุระหว่างทำงาน ร้ายแรงถึงขั้นหยุดงาน

การเกิดอุบัติเหตุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เคย	0	0.00
ไม่เคย	350	100.00
รวม	350	100.00

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ไม่เคยเกิดอุบัติเหตุระหว่างทำงาน ร้ายแรงถึงขั้นหยุดงาน มีจำนวนมากที่สุด โดยพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ที่ไม่เคยเกิดอุบัติเหตุระหว่างทำงาน ร้ายแรงถึงขั้นหยุดงาน มีจำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 และพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ที่เคยเกิดอุบัติเหตุระหว่างทำงาน ร้ายแรงถึงขั้นหยุดงาน มีจำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์การเจ็บป่วย ร้ายแรงถึงขั้นหยุดงาน

การเจ็บป่วย ร้ายแรงถึงขั้นหยุดงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เคย	3	0.90
ไม่เคย	347	99.10
รวม	350	100.00

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่าพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ไม่เคยเกิดเจ็บป่วยระหว่างทำงาน ร้ายแรงถึงขั้นหยุดงาน มีจำนวนมากที่สุด โดยพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ที่ไม่เคยเจ็บป่วยระหว่างทำงาน ร้ายแรงถึงขั้นหยุดงาน มีจำนวน 347 คน คิดเป็นร้อยละ 99.10 และพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ที่เคยเจ็บป่วยระหว่างทำงาน ร้ายแรงถึงขั้นหยุดงาน มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

คุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. สถานที่ทำงานของท่านจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี	3.60	0.750	มาก
2. ท่านได้รับคำแนะนำหรือได้รับความรู้เกี่ยวกับโรคภัย และคำแนะนำเกี่ยวกับการมีสุขภาพอนามัยที่ดีจากนายจ้าง	3.50	0.647	มาก
3. ท่านได้รับบริการน้ำดื่มที่สะอาดและปลอดภัย	3.42	0.575	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการประกันสุขภาพจากสถานที่ทำงาน	3.46	0.608	มาก
5. ท่านได้รับบริการห้องสุขาที่สะอาด มีระบบระบายน้ำที่ดี	3.60	0.750	มาก
รวม	3.52	0.666	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า พนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 สำหรับผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพเป็นรายข้อ ปรากฏว่าพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อของสถานที่ทำงานจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี และบริการห้องสุขาที่สะอาด มีระบบระบายน้ำที่ดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.60 รองลงมาคือ ได้รับคำแนะนำหรือได้รับความรู้เกี่ยวกับโรคภัย และคำแนะนำเกี่ยวกับการมีสุขภาพอนามัยที่ดี จากนายจ้าง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และได้รับการประกันสุขภาพจากสถานที่ทำงานกับท่านได้รับการบริการน้ำดื่มที่สะอาดและปลอดภัย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และ 3.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทนของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

คุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอในการดำรงชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัว	3.68	0.664	มาก
2. ท่านได้รับค่าตอบแทน ที่มีความยุติธรรม เมื่อเทียบกับคนไทยที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน	3.45	0.624	มาก
3. ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	2.88	0.936	ปานกลาง
4. ท่านได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด	2.50	1.108	ปานกลาง
รวม	3.13	0.833	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า พนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 สำหรับผลการวิเคราะห์ด้านคุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทนเป็นรายข้อ ปรากฏว่าพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อได้รับค่าตอบแทนเพียงพอในการดำรงชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัว มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.68 รองลงมาคือ ได้รับค่าตอบแทน ที่มีความยุติธรรม เมื่อเทียบกับคนไทยที่ทำงาน ในลักษณะเดียวกัน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และข้อได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำกับข้อท่านได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 และ 2.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านความปลอดภัยในการทำงานของ พนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

คุณภาพชีวิต ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างอย่างเพียงพอ	3.47	0.751	มาก
2. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.34	0.875	มาก
3. สถานที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงดังจนเกิดความรำคาญ	2.92	0.723	มาก
4. สถานที่ทำงานของท่านไม่มีสารเคมีวัตถุที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	2.66	0.938	ปานกลาง
5. ท่านทำงานกับวัตถุ เครื่องจักร เครื่องมือ ที่ไม่ก่ออุบัติเหตุได้ง่าย	2.44	1.005	น้อย
6. ท่านมีเครื่องมือป้องกันในการทำงาน เช่น ที่ปิดจุก รองเท้าบูต ถุงมือ เป็นต้น	4.01	0.699	มาก
รวม	3.14	0.8318	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า พนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 สำหรับผลการวิเคราะห์ด้านคุณภาพชีวิต ด้านความปลอดภัยในการทำงานเป็นรายข้อ ปรากฏว่าพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อของการมีเครื่องมือป้องกันในการทำงาน เช่น ที่ปิดจุก รองเท้าบูต ถุงมือ เป็นต้น มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 รองลงมาคือ ข้อสถานที่ทำงานมีแสงสว่างอย่างเพียงพอมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ส่วนสถานที่ทำงานมีความสะอาด ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ, สถานที่ทำงานไม่มีเสียงดังจนเกิดความรำคาญ, สถานที่ทำงานไม่มีสารเคมี วัตถุที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และท่านทำงานกับวัตถุ เครื่องจักร เครื่องมือ ที่ไม่ก่ออุบัติเหตุได้ง่าย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.34, 2.92, 2.66 และ 2.44 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านสวัสดิการในอาชีพของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

คุณภาพชีวิต ด้านสวัสดิการในอาชีพ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. สถานที่ทำงานของท่านมีการทำประกันสังคมให้กับแรงงาน	3.11	0.559	ปานกลาง
2. สถานที่ทำงานของท่านมีเงินทดแทนจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	3.27	0.545	ปานกลาง
3. สถานที่ทำงานของท่านมีเงินชดเชยจากการเลิกจ้าง	3.22	0.618	ปานกลาง
4. สถานที่ทำงานของท่านมีการจ่ายเงินรางวัลหรือโบนัสประจำปี	3.40	0.772	มาก
รวม	3.25	0.624	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่า พนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิต ด้านสวัสดิการในอาชีพอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 สำหรับผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิต ด้านสวัสดิการในอาชีพ เป็นรายชื่อ ปรากฏว่าพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อของสถานที่ทำงานมีการจ่ายเงินรางวัลหรือโบนัสประจำปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 รองลงมาคือ ข้อสถานที่ทำงานของท่านมีเงินทดแทนจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และข้อสถานที่ทำงานมีเงินชดเชยจากการเลิกจ้าง กับสถานที่ทำงานมีการทำประกันสังคมให้กับแรงงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และ 3.11 ตาม

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านสภาพสังคมของพนักงานฝ่ายผลิต
กลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

คุณภาพชีวิต ด้านสภาพสังคม	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. มีการทะเลาะเบาะแว้งในกลุ่มแรงงานต่างด้าวด้วยกัน	2.14	0.884	น้อย
2. ผู้คนในชุมชนและที่ทำงาน ไม่มีใครรังเกียจดูท่าน	2.50	1.003	น้อย
3. สถานที่ทำงานมีปัญหาการตีแกลกฮอลี่ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว	1.89	1.093	น้อย
4. ท่านไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาของชุมชน	3.08	0.706	ปานกลาง
5. ท่านประสบกับปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	2.93	0.853	ปานกลาง
รวม	2.51	0.908	น้อย

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่า พนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิต ด้านสภาพสังคมโดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 สำหรับผลการวิเคราะห์ด้านความสนใจเป็นรายข้อปรากฏว่าพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุดข้อที่ท่านไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาของชุมชน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 รองลงมาคือ ข้อท่านประสบกับปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 และข้อผู้คนในชุมชนและที่ทำงาน ไม่มีใครรังเกียจดูท่าน, มีการทะเลาะเบาะแว้งในกลุ่มแรงงานต่างด้าวด้วยกัน และผู้คนในชุมชนและที่ทำงาน ไม่มีใครรังเกียจดูท่าน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.50, 2.14 และ 1.89 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านบุคคล	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีความเตรียมพร้อมที่จะทำงานโดยการดูแลสุขภาพ ทั้งทางกาย ทางจิตใจ และ บุคลิกภาพของท่านอย่างสม่ำเสมอ	3.19	0.559	ปานกลาง
2. ท่านไม่เคยหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล	2.36	1.320	ปานกลาง
3. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานอยู่เสมอ	3.46	0.681	มาก
4. ท่านเต็มใจที่จะทำงาน อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ	3.57	0.627	มาก
รวม	3.15	0.7968	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่า พนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 สำหรับผลการวิเคราะห์การรับรู้เป็นรายข้อ ปรากฏว่าพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ให้ระดับการรับรู้มากที่สุดในเรื่อง เต็มใจที่จะทำงาน อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 รองลงมาคือข้อมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานอยู่เสมอ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และข้อที่มีความเตรียมพร้อมที่จะทำงาน โดยการดูแลสุขภาพ ทั้งทางกาย ทางจิตใจ และ บุคลิกภาพของท่านอย่างสม่ำเสมอกับไม่เคยหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และ 2.36 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการทำงาน
ของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ ทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีการใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรวดเร็วใน การทำงาน	3.38	2.347	ปานกลาง
2. ท่านสามารถเลือกใช้อุปกรณ์ในการทำงานได้อย่าง เหมาะสมและปลอดภัย	3.47	0.598	มาก
3. ท่านมีความคิดที่ดีในการปรับปรุงและแก้ไขงานอยู่ เสมอ	3.34	0.515	ปานกลาง
4. ท่านมักใช้วาจาที่สุภาพในการติดต่อและ ประสานงานกับอยู่เสมอ	3.37	0.584	ปานกลาง
รวม	3.39	1.011	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่า พนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติ
กัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ
การทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 สำหรับผลการวิเคราะห์
การรับรู้เป็นรายข้อ ปรากฏว่าพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัด
ชลบุรี ให้ระดับการรับรู้มากที่สุดข้อ สามารถเลือกใช้อุปกรณ์ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม
และปลอดภัย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 รองลงมาคือข้อมีการใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความ
รวดเร็วในการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และข้อใช้วาจาที่สุภาพในการติดต่อและ
ประสานงานกับอยู่เสมอ และบุคลิกภาพของท่านอย่างสม่ำเสมอข้อมีความคิดที่ดีในการปรับปรุง
และแก้ไขงานอยู่เสมอ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และ 3.34 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลผลิตของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลผลิต	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติออกมานั้น มีความถูกต้อง เรียบร้อย และทันเวลาที่กำหนด	3.28	0.539	ปานกลาง
2. ผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติออกมานั้น เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	3.40	0.560	มาก
3. ผลงานที่ออกมานั้นเป็นที่พึงพอใจหัวหน้างาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง	3.47	0.609	มาก
รวม	3.38	0.5693	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่า พนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 สำหรับผลการวิเคราะห์การรับรู้เป็นรายข้อ ปรากฏว่าพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ให้ระดับการรับรู้มากที่สุดในเรื่อง ผลงานที่ออกมานั้นเป็นที่พึงพอใจหัวหน้างานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 รองลงมาคือข้อผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติออกมานั้น เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และข้อผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติออกมานั้น มีความถูกต้อง เรียบร้อย และทันเวลาที่กำหนด มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.28

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสวัสดิการในอาชีพ และด้านสังคมของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทิศทางบวก

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านด้านสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

$H_0 : \rho = 0$ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

$H_1 : \rho \neq 0$ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้สูตรของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน โปดักโมเมนต์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 18 ผลทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig.		
ด้านสุขภาพ	.258	.000	น้อย	ทิศทางเดียวกัน

จากตารางที่ 18 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสถิติกลุ่มทัวชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย และอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสถิติกลุ่มทัวชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

$H_0 : \rho = 0$ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสถิติกลุ่มทัวชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

$H_1 : \rho \neq 0$ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสถิติกลุ่มทัวชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้สูตรของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน โปดักโมเมนต์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 19 ผลทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig.		
ด้านค่าตอบแทน	.317	.000	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน

จากตารางที่ 19 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

$H_0 : \rho = 0$ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพความปลอดภัยในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

$H_1 : \rho \neq 0$ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้สูตรของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน โปดักโมเมนต์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 20 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพความปลอดภัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig.		
ด้านสภาพความปลอดภัยในการทำงาน	.362	.000	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน

จากตารางที่ 20 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพความปลอดภัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสวัสดิการในอาชีพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

$H_0 : \rho = 0$ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสวัสดิการในอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

$H_1 : \rho \neq 0$ คุณภาพชีวิตในการทำ ด้านสวัสดิการในอาชีพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้สูตรของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน โมเมนต์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 21 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสวัสดิการในอาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig.		
ด้านสวัสดิการในอาชีพ	.443	.000	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน

จากตารางที่ 21 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสวัสดิการในอาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่าง สัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสวัสดิการในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่าง สัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

$H_0 : \rho = 0$ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่าง สัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

$H_1 : \rho \neq 0$ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่าง สัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้สูตรของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน โดคโคมเมนต์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 22 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig.		
ด้านสังคม	.334	.000	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน

จากตารางที่ 22 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 5 สรุปผลการสัมภาษณ์ ความคิดเห็นของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่และการปฏิบัติงานของแรงงาน จากคำถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย

บทสัมภาษณ์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล (ณ วันที่ 3 ธันวาคม 2560)

โดยในบทสัมภาษณ์เป็นคำถามการวิจัยสำหรับผู้บริหารที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษา “ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา แรงงานกัมพูชาในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร พื้นที่จังหวัดชลบุรี” โดยแบ่งคำถาม เป็น 2 ส่วน (อ้างอิงตามกรอบแนวคิดงานวิจัยและแบบสอบถาม) คือ

1. คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับเกี่ยวกับปัจจัย คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการในอาชีพ และด้านสภาพสังคม
2. คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการทำงาน 3 ด้านคือ ด้านบุคคล ด้านกระบวนการในการทำงาน และด้านผลผลิต

ส่วนที่ 1 คุณภาพชีวิตโดยภาพรวม ของพนักงานสัญชาติกัมพูชา ในแต่ละด้าน ด้านสุขภาพ

- พนักงานส่วนใหญ่มีสุขภาพแข็งแรงดี มีจำนวนเล็กน้อยที่มีโรคประจำตัวและเคยป่วยถึงขั้นหยุดงาน การรักษาพยาบาล ทางบริษัทฯ ได้มีการทำประกันสังคมให้กับแรงงานทุกคนตามกฎหมายแรงงาน และจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี ส่วนเรื่อง สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานทางบริษัทฯ ได้วางระบบอย่างมีมาตรฐานตั้งแต่แรกเริ่มก่อสร้างโรงงานเหมือนกันทุกพื้นที่

ด้านค่าตอบแทน

- ค่าตอบแทนของพนักงาน ทางบริษัทฯ ได้จ่ายตามอัตราค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมาย อีกทั้งยังมีค่าล่วงเวลาและเบี้ยขยันเป็นแรงจูงใจให้กับพนักงานอีกทาง แรงงานต่างสัญชาติค่อนข้างที่จะพอใจในค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้ในแต่ละเดือนเมื่อเทียบกับค่าครองชีพในสังคม และยังไม่มียางานการเรียกร้องเพิ่มค่าแรง

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

- ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทางบริษัทได้ออกแบบสถานที่ทำงาน และจัดสรรอุปกรณ์การทำงาน โดยนึกถึงความปลอดภัยในการทำงานเป็นอันดับแรก อีกทั้งยังมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ ประจำสายการผลิต และสถานที่อื่นๆ ในโรงงาน เพื่อดูแลความปลอดภัยอย่างเข้มงวด ตามมาตรฐานความปลอดภัย มอก. 18001 และ BS OHSAS 18001

ด้านสวัสดิการในอาชีพ

- นอกจากประกันสังคมแล้วทางบริษัทฯ มีนโยบายจ่ายเงินชดเชย กรณีเกิดอุบัติเหตุ และเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน และ มีการจ่ายโบนัสประจำปี ตามผลประกอบการของบริษัทฯ

ด้านสภาพสังคม

- มีปัญหาบ้างเล็กน้อยเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันระหว่าง พนักงานชาวไทยและกัมพูชา ทางบริษัทฯ ได้แก้ไขปัญหาด้วยนโยบายเพิ่มบทลงโทษเมื่อเกิดเหตุทะเลาะวิวาทและจัดกิจกรรมกีฬา เพื่อเป็นการวางรากฐานในการอยู่ร่วมกัน อีกทั้งยังการจัดพื้นที่ส่วนกลางเป็นลานกีฬาให้พนักงานทุกคนได้ร่วมเล่นกีฬาและออกกำลังกายร่วมกัน

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสัญชาติกัมพูชา เป็นอย่างไร

- พนักงานสัญชาติกัมพูชาโดยส่วนใหญ่แล้วจะมีอุปนิสัยไม่เกียจงานและสู้งาน ค่อนข้างที่จะเรียนรู้ได้รวดเร็วในแต่ละหน้าที่จะมีปัญหาอยู่เล็กน้อยในช่วยแรกเกี่ยวกับการพูดคุยสื่อสาร ช่วงสอนงาน ทางบริษัทแก้ปัญหาด้วยการเพิ่มอัตราส่วนล่ามหัวหน้างานต่อพนักงานโดยภาพรวมมีแนวโน้มผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น สามารถผลิตได้ตามเป้าที่กำหนดไว้และมีผลผลิตโดยรวมที่เพิ่มมากขึ้นทุกปี

บทสัมภาษณ์ ผู้จัดการฝ่ายผลิตโรงงานแปรรูปผลิตภัณฑ์ (ณ วันที่ 3 ธันวาคม 2560)

โดยในบทสัมภาษณ์เป็นคำถามการวิจัยสำหรับผู้บริหารที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษา “ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา แรงงานกัมพูชาในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร พื้นที่จังหวัดชลบุรี” โดยแบ่งคำถาม เป็น 2 ส่วน (อ้างอิงตามกรอบแนวคิดงานวิจัยและแบบสอบถาม) คือ

1. คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับเกี่ยวกับปัจจัย คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการในอาชีพ และด้านสภาพสังคม

2. คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการทำงาน 3 ด้าน คือ ด้านบุคคล ด้านกระบวนการในการทำงาน และด้านผลผลิต

ส่วนที่ 1 คุณภาพชีวิตโดยภาพรวม ของพนักงานสัญญาติดัมพูชา ในแต่ละด้าน

ด้านสุขภาพ

- พนักงานสัญญาติดัมพูชามีสุขภาพพลานามัยที่ดี ทางบริษัทฯ จัดให้ทำการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพและล่ามหัวหน้างานคอยให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ และได้ทำการจัดหาน้ำดื่มและระบบสาธารณสุขปลอดภัยสุขอนามัยให้แก่พนักงานทุกคน

ด้านค่าตอบแทน

- แรงงานต่างสัญชาติส่วนใหญ่พอใจค่าตอบแทน ที่ได้รับส่วนหนึ่งเป็นเพราะได้อัตราเดียวกับพนักงานชาวไทย และยังมีเบี้ยขยันเมื่ออัตราการผลิตถึงยอดที่ตั้งเป้าไว้ บวกกับค่าครองชีพภายในหอพักพนักงานที่ต่ำกว่ากว่าชุมชนภายนอก ทำให้พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้เหลือพอส่งเสียครอบครัว

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

- ทางบริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยเป็นอันดับแรก ได้ทำการจัดสรรอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยให้กับพนักงานทุกคน มีการทำป้ายเตือนและซ่อมบำรุงเครื่องจักรตามรอบอย่างเข้มงวด เพราะส่วนใหญ่เครื่องจักรของโรงงานแปรรูปจะเป็นรูปแบบของมีคมและความร้อนเนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

ด้านสวัสดิการในอาชีพ

- ด้านสวัสดิการ บริษัทฯ มีนโยบายในการจ่ายโบนัสประจำปีแก่พนักงานโดยขึ้นอยู่กับผลประกอบการ พนักงานทุกคนมีสิทธิประกันสังคม และการตรวจสุขภาพประจำปี เหมือนแรงงานไทยทุกประการ

ด้านสภาพสังคม

- ในอดีตเคยเกิดเหตุทะเลาะวิวาทกันเล็กน้อยระหว่างพนักงานชาวไทยและกัมพูชา เป็นเหตุมาจากการดื่มสุรา ทางบริษัทฯ ได้แก้ปัญหาด้วยมาตรการ บดลงโทษถึงขั้นให้ออกจากการทำงาน และส่งเสริมกิจกรรมสันทนาการให้พนักงานทำร่วมกัน

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสัญญาติดัมพูชา เป็นอย่างไร

- พนักงานสัญญาติดัมพูชา มีความอดทนและขยันขันแข็งในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจ มีผลการทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดเกินกว่า 95% และมีอัตราของเสียน้อยกว่า 10% พนักงานส่วนใหญ่สามารถฝึกฝนให้ทำงานหมุนเวียนในแต่ละหน้าที่ได้อย่าง

มีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยทางบริษัทสามารถเปิดเผยค่า KPI ของฝ่ายผลิตโรงงานแปรรูป 2 ปีย้อนหลังได้ตามตารางที่ 23

ตารางที่ 23 KPI ของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานแปรรูป

KPI ฝ่ายผลิตโรงงานแปรรูป	2559	2560
ต้นทุนการผลิตต่อหน่วย	ลดลง 2%	ลดลง 6%
% Yield	90%	94%
ผลผลิต	เพิ่มขึ้น 13	เพิ่มขึ้น 6
% Reject	10%	6%
% OEE	85%	90%
% การส่งมอบ	94%	97%
% การผลิตได้ตามแผน	92%	95%

ตอนที่ 6 สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สอดคล้อง
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สอดคล้อง
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สอดคล้อง
4. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสวัสดิการในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สอดคล้อง
5. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคม ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สอดคล้อง

สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพ ส่งผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

พนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 โดยให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อของสถานที่ทำงานจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี และบริการห้องสุขาที่สะอาด มีระบบระบายน้ำที่ดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าคุณภาพ ชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยอยู่ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับที่ (ธรรณฐกรณ์ สุนทรธิรพงศ์. 2557 : 10) กล่าวว่า พนักงานที่ทำงานข้ามชาติในประเทศเวียดนามและสปป.ลาว ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมีความต้องการให้องค์กรมีการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานใน ประเด็นดังนี้ การตรวจสุขภาพและดูแลสุขภาพพยาบาล ต้องการสวัสดิการในการรักษาพยาบาลกรณีเหตุฉุกเฉิน จัดหาที่อยู่อาศัยที่ดีและสะอาด การกำหนดนโยบายด้านการทำงานและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เป็นนโยบายที่กำหนดตามสภาพความเป็นจริง ในเรื่องของการทำงานและเรื่องของผลตอบแทน ด้านความเข้าใจและการสร้างสภาพแวดล้อมและสังคมการทำงานขององค์กร โดยพนักงานข้ามชาติต้องการให้องค์กรเข้าใจสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และสร้างสังคมการทำงานที่มีความไว้วางใจเชื่อใจซึ่งกันและกัน และสอดคล้องดังที่ (อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. 2557 : 14) กล่าวว่า จำเป็นต้องสนใจสิ่งแวดล้อม ทัศนคติ สุขภาพอนามัย อารมณ์ จิตใจ ซึ่งเป็น ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการทำงาน เพื่อลดปัญหาการขาดงาน การลาออกจากงาน และเป็นการส่งเสริมให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

2. คุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทน ส่งผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

พนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 โดยให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อได้รับค่าตอบแทนเพียงพอในการดำรงชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัว มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.68 รองลงมาคือ ได้รับค่าตอบแทน ที่มีความยุติธรรม เมื่อเทียบกับคนไทยที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 เมื่อการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ หมายความว่าคุณภาพ ชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีอยู่ในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกันกับที่

(กิตติคุณ ชื่อสัตย์ดี. 2557 : 71) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานพนักงาน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ เคารพสิทธิส่วนบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม อีกทั้งยังสอดคล้องกันกับผลการศึกษาของ (ชนพล แสงจันทร์. 2556 : 410) ที่ว่าควรมีการพิจารณาในเรื่องของอัตราค่าจ้าง หรือเงินเดือนให้เหมาะสมกับคุณสมบัติ ระดับการศึกษากับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เนื่องจากปัจจุบัน ค่าแรงขั้นต่ำเท่ากันทั่วประเทศ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานนั้นสามารถทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร เนื่องจากค่าตอบแทนเป็นปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่จะต้องนำมาดำรงชีพ ซึ่งจำเป็นในยุคปัจจุบัน

3. คุณภาพชีวิต ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

พนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิต ด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 โดยให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อของการมีเครื่องมือป้องกันในการทำงาน เช่น ที่ปิดจุก รองเท้าบู๊ต ถุงมือ เป็นต้น มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 รองลงมาคือ ข้อสถานที่ทำงานมีแสงสว่างอย่างเพียงพอมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 โดยเมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพความปลอดภัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยอยู่ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับที่ (ณัฐธินันท์ พิศวงษ์. 2555 : 88) ศึกษาไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความภาคภูมิใจ ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กรและด้านการมีสุขภาพที่ดีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสูงขึ้นตามไปด้วย เพราะพนักงานต้องการความมั่นคงในการทำงาน ต้องการการเคารพและยอมรับในสังคม ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นผลทำให้องค์กรมีการพัฒนามากขึ้น

4. คุณภาพชีวิต ด้านสวัสดิการในอาชีพ ส่งผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

พนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิต ด้านสวัสดิการในอาชีพอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 สำหรับผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิต ด้านสวัสดิการในอาชีพ เป็นรายข้อ ปรากฏว่าพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อของสถานที่ทำงานมีการจ่ายเงินรางวัลหรือโบนัสประจำปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 รองลงมาคือ ข้อสถานที่ทำงานของท่านมีเงินทดแทนจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 โดยเมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสวัสดิการในอาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือหมายความว่าคุณภาพ ชีวิตในการทำงานด้านสวัสดิการในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และอยู่ในทิศทางเดียวกันซึ่งสอดคล้องกับที่ (ณัฐริณี พิตรวงษ์. 2555 : 86) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กรซึ่งสิ่งนี้เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดของการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน

5. คุณภาพชีวิต ด้านสวัสดิการในอาชีพ ส่งผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

พนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิต ด้านสภาพสังคมโดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.508 สำหรับพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อท่านไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาของชุมชน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 รองลงมาคือ ข้อ ท่านประสบกับปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่าคุณภาพ ชีวิตในการทำงานด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับที่ (บรรณฐกรณ์ สุนทรธิรพงศ์. 2557 : 10) กล่าวไว้ว่า พนักงานที่ทำงานข้ามชาติในประเทศเวียดนามและสปป.ลาว ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมีความต้องการให้องค์กรมีการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานใน ประเด็นดังนี้ การตรวจสุขภาพและดูแล รักษาพยาบาล ต้องการสวัสดิการในการรักษาพยาบาลกรณีเหตุฉุกเฉิน จัดหาที่อยู่อาศัยที่ดีและสะอาด การกำหนดนโยบายด้านการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เป็นนโยบายที่กำหนดตามสภาพความเป็นจริง ในเรื่องของการทำงานและเรื่องของผลตอบแทน 4) ด้านความเข้าใจและการสร้างสภาพแวดล้อมและสังคม

การทำงานขององค์กร โดยพนักงานข้ามชาติต้องการให้องค์กรเข้าใจสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และสร้างสังคมการทำงานที่มีความไว้วางใจเชื่อใจซึ่งกันและกัน และเช่นเดียวกันกับที่ (อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. 2557 : 96) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้า และพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงานของพนักงาน ดังนั้นองค์กรควรที่จะส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อเป็นการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเพื่อการคงอยู่ของหน่วยงานที่ให้บริการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มผลกำไรให้กับทางบริษัทอีกด้วย

ข้อเสนอแนะและสรุปงานวิจัย

ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา แรงงานกัมพูชาในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร พื้นที่จังหวัดชลบุรี” ครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต่อองค์กรที่มีการจ้างงานแรงงานต่างสัญชาติ โดยผลการศึกษาวิจัยพนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี บ่งชี้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน ทั้งด้านสุขภาพ ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการในอาชีพ ด้านสภาพสังคม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะด้านด้านสวัสดิการในอาชีพ สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด มีระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ .443 รองลงมาคือด้านค่าตอบแทน ระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ 3.17 จำต้องให้ความสำคัญกับ 2 ด้านนี้มากที่สุด ซึ่งหากองค์กรสามารถเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงาน ในแต่ละด้าน ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานย่อมเพิ่มระดับขึ้นด้วย ซึ่งผลของการวิจัยได้แตกต่างออกไปจากงานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ที่ได้ทำงานศึกษา ดังที่กล่าวไว้ในบทที่ 1 โดยงานวิจัยเหล่านี้ ได้ทำการศึกษาประมาณช่วงปี พ.ศ. 2538-2558 แสดงให้เห็นว่า ช่วงที่ผ่านมา ประเทศไทยได้มีการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลง ทางด้านนโยบายหรือธรรมเนียมค่านิยมในการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว จากการศึกษาผลการวิจัยที่เปลี่ยนแปลงไปสอดคล้องไปในทางเดียวกันกับนโยบายของรัฐบาล โดยมาในรูปแบบของ นโยบาย แรงงานต่างสัญชาติของรัฐบาล ซึ่งออกมาในรูปแบบของ ประกาศกระทรวงแรงงาน (ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134 ตอนพิเศษ 177 ง. : 6 กรกฎาคม 2560) เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการขออนุญาตทำงานและการอนุญาตให้ทำงาน

ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 โดยมีเนื้อหาหลักคือ ให้นายจ้างนำแรงงานต่างด้าวมาลงทะเบียนเข้าระบบทะเบียนของกระทรวงแรงงาน อีกทั้งยังกำหนดบทลงโทษแก่นายจ้างรับแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานกับตนเข้าทำงาน ต้องระวางโทษปรับ และกำหนดให้มี กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ขึ้นในกรมการจัดหางาน สำหรับเป็นทุนหมุนเวียนใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว อาทิ ช่วยเหลือคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน ส่งคนต่างด้าวออกนอกราชอาณาจักร ช่วยเหลือด้าน จัดสวัสดิการ การศึกษา สาธารณสุข ฯลฯ ถือเป็นการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างคนต่างด้าว การให้นายจ้างและลูกจ้างคนต่างด้าวอยู่ภายใต้ พ.ร.บ. ประกันสังคม 2533 ซึ่งประกาศกระทรวงแรงงานดังกล่าว เป็นการแก้ไขปัญหาเรื่องแรงงานนอกกฎหมายในอดีตที่ผ่านมา โดยมีค่านิยมที่นายจ้างกดขี่และปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมในเรื่องสวัสดิการและค่าจ้าง เพราะเป็นคนต่างด้าวและไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพในการทำที่บุคคลเหล่านี้ทำได้ กล่าวคือไม่ว่าองค์กรหรือธุรกิจใดๆ ก็ตาม การให้ความสำคัญกับเรื่องของคุณภาพชีวิตของพนักงานเป็นสิ่งควรปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นพนักงานสัญชาติใดก็ตาม พนักงานทุกสัญชาติล้วนมีประสิทธิภาพในการทำงาน ที่สามารถตอบสนององค์กรในรูปของผลประกอบการ และตอบสนองนโยบายของรัฐบาล ในรูปแบบของหนึ่งในฟันเฟืองขับเคลื่อนอุตสาหกรรมซึ่งเป็นอีกหนึ่งรายได้หลักของประเทศ

ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยในประเด็นเดียวกันนี้ ในแหล่งอุตสาหกรรมอื่นๆ ทั่วประเทศ เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองท้องถิ่น ที่แตกต่างกันไปในแต่ละท้องที่ อาจส่งผลกระทบต่อความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมถึงความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจุบันแรงงานต่างชาติถือเป็นปัจจัยสำคัญทางอุตสาหกรรมซึ่งอุตสาหกรรมถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อน ดัชนีผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ
2. การศึกษาครั้งต่อไป ควรมีศึกษาในประเด็นเดียวกันนี้กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานสัญชาติอื่นๆ ด้วย เพื่อทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันตามวัฒนธรรม และวิถีชีวิตของแรงงานที่แตกต่างกันในแต่ละสัญชาติ
3. การศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยในปัจจัยคุณภาพชีวิตอื่นๆ ที่อาจจะมีผลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาทิเช่น ด้านสภาวะความเครียด ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพการงาน เป็นต้น เพื่อให้ผลการศึกษาครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

TNI

บรรณานุกรม

- กรรณิกา เทพนวล. (2552). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป).** ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). **สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- กิตติคุณ ชือสัตย์ดี. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชลเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.**
- เกตุณภัส เมธิกสิวัฒน์. (2555). **ความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน และองค์การ กับความตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรม จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.**
- จันทป์พา วิเศษโฆหาร. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การพัฒนาศาสตร์พยาบาล มนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.**
- ชารินทร์ จันทรแสงศรี. (2540). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- ณัฐจริณี พิสงษ์. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา พนักงานธนาคารออมสินภาค 1. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- เทพพนม เมืองแมน; และสวิง สุวรรณ. (2540). **พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.**
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). **หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.**
- ธนพล แสงจันทร์. (2556). **อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงาน บริษัท ฟอลคอน ประกันภัย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.**

- วรรณฐกรณ์ สุนทรธิรพงศ์. (2557). การศึกษาการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานข้ามชาติที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน กรณีศึกษาองค์การข้าม
ชาติไทยในประเทศเวียดนามและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.
วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2544). ทฤษฎีองค์การ : แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิสรัตน์ ศิลปเดช. (2540). ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : พิธีฐ์การพิมพ์.
- นัฐกรณ์ บัวขาว. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย
บริษัท เอ็ม.จี. เอ็น. ซีคิวริตี้การ์ดเซอร์วิส จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม.
(บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เปวิกา ชูบรรจง; และวรดา แดงสอน. (2554). คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มนตรี พรหมวัน. (2552). คุณภาพชีวิตของแรงงานไร้ฝีมือสัญชาติพม่า ในพื้นที่อำเภอ
สันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์).
เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัตนา วรยศ. (2549). คุณภาพชีวิตแรงงานสตรีลาวข้ามชาติ ในจังหวัดหนองคาย.
วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรางคณา วันธนาวิชัย. (2549). คุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติในสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์
ร.ม. (เศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิทยา ด้านธำรงกุล. (2546). การบริหาร. กรุงเทพฯ : เอิร์ดเวย์ เอ็ดดูเคชั่น.
- วีระเกียรติ เลิศวิไลกุลนที. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา
จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์).
เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ศิริขวัญ ไผ่ทรัพย์. (2554). การต่อสู้ในชีวิตประจำวันของแรงงานข้ามชาติภายใต้กระแสเสรีนิยมใหม่ กรณีศึกษาเปรียบเทียบแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาในสมุทรปราการและแรงงานข้ามชาติชาวพม่าในภูเก็ต. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ : กองทุนวิจัยคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต.
- ศิริวัฒน์ ทองสมบูรณ์. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใช้แรงงานธุรกิจโรงสีข้าวในเขตจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริไล ชยางกุล. (2555). แรงงานข้ามชาติกับความต้องการดูแลผู้สูงอายุในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมยศ กองมนต์. (2556). ปัญหาและผลกระทบจากแรงงาน ต่างด้าวสัญชาติพม่าในพื้นที่อำเภอสนทราญ จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เสนาะ ดิยาวี. (2534). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2560). สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักรประจำปี 2560. สืบค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2556, จาก <https://www.doe.go.th>.
- สุรสิทธิ์ อุดมธนาวงศ์. (2557). อิทธิพลของการสนับสนุนกิจกรรมด้านกีฬาที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่พึงใจของตราสินค้า. คุุณินพนธ์ บธ.ด. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อนุรักษ์ สันติโชค. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา หจก. ชีสเท็มทรานสปอร์ตแอนด์บิวซิเนส. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (การจัดการ). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อาทิตย์ปุระ สุวรรณรัตน์. (2553). ทศนะของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (เศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุสุมา ตักดีไพศาล. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมนเนจเม้นท์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Bluestone. (1977). Implementating Quality-of-Worklife Programs. **Management Review.** 6(9) : 43-46.

Certo, Samuel. (2000). **Modern Management.** New Jersey : Prentice-Hall.

Davis, Louis. (1977). Enhancing the Quality of Working Life : Developments in the United States. **International Labour Review.** 116(1) : 53-56.

Delamotte; and Takezawa. (1984). **Quality of Working Life in International Perspective.** New York : Harper & Row.

Hackman; and Suttle. (1977). **Improving Life at Work; Behavioral Science Approach to Organization Change.** California : Goodyear Publishing.

Merton, Herbert. (1977). A Look at Factors Affecting the Quality of Working Life. **Monthly Labour Review.** 9(12) : 64.

Sharma. (1975). **Population Trends, Recourses and Environment.** New Delhi : Dhanpat Rai.

Simon, Herbert. (1947). **Administrative Behavior.** New York : Macmillian.

Taro Yamane. (1967). **Taro Statistic : An Introductory Analysis.** New York : Harper & Row.

UNESCO. (1981). **Quality of Life An Orientation of Population Education.** Bangkok : UNESCO.

Walton. (1975). **Criteria for Quality of Working Life.** New York : Free Press.

Zaleanick. (1958). **Motion Productivity and Satisfaction of Workers.** Massachusettes : Martin Engineering.

TNI

ภาคผนวก

TNI

ภาคผนวก ก.
แบบสอบถาม

TNI



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา แรงงานกัมพูชา
ในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร พื้นที่จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2559

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่ตัวอย่างในจังหวัดชลบุรี โดยมีรายละเอียดของคำถามดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพราะคำตอบที่เป็นจริงและสมบูรณ์เท่านั้น จะช่วยให้การวิจัยครั้งนี้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

3. คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ และจะประมวลผลเป็นรายงานในภาพรวม เพื่อที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษาแรงงานกัมพูชาใน ภาคอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร พื้นที่จังหวัดชลบุรี

สุวิกรม ชินสกุล

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐ 1) ชาย

☐ 2) หญิง

2. อายุ

☐ 1) ต่ำกว่า 20 ปี

☐ 2) 21 - 30 ปี

☐ 3) 31 - 40 ปี

☐ 4) มากกว่า 40 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

☐ 1) โสด

☐ 2) สมรส

☐ 3) หม้าย

☐ 4) แยก / หย่า

4. ทักษะการสื่อสารภาษาไทย

☐ 1) ไม่สามารถฟังและพูดได้เลย

☐ 2) ฟังพอเข้าใจเพียงเล็กน้อยแต่พูดไม่ได้

☐ 3) ฟังพอเข้าใจเพียงเล็กน้อยและพูดได้เพียงเล็กน้อย

☐ 4) ฟังเข้าใจดีและพูดได้คล่องแคล่ว

5. ท่านมีโรคประจำตัวหรือไม่

☐ 1) มี

☐ 2) ไม่มี

6. เคยเกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงานหรือไม่

☐ 1) เคย โปรดระบุ

☐ 2) ไม่เคย

7. ท่านป่วยระหว่างการทำงานหรือไม่

☐ 1) ป่วย โปรดระบุ

☐ 2) ไม่ป่วย

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนระดับความคิดเห็นตามความจริงเกี่ยวกับ
ตัวท่านมากที่สุดเพียงหนึ่งช่อง

คุณภาพชีวิต	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
คุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพ					
1. สถานที่ทำงานของท่านจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี					
2. ท่านได้รับความแนะนำหรือได้รับความรู้เกี่ยวกับโรคภัย และการมีสุขภาพอนามัยที่ดีจากนายจ้าง					
3. ท่านได้รับบริการน้ำดื่มที่สะอาดและปลอดภัย					
4. ท่านได้รับการประกันสุขภาพจากสถานที่ทำงาน					
5. ท่านได้รับบริการห้องสุขาที่สะอาดมีระบบระบายน้ำที่ดี					
คุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทน					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอในการดำรงชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัว					
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม เมื่อเทียบกับคนไทยที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน					
3. ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ					
4. ท่านได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด					
คุณภาพชีวิต ความปลอดภัยในการทำงาน					
1. สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างอย่างเพียงพอ					
2. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ					
3. สถานที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงดังจนเกิดความรำคาญ					

คุณภาพชีวิต	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
4. สถานที่ทำงานของท่านไม่มีสารเคมีวัตถุที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ					
5. ท่านทำงานกับวัตถุ เครื่องจักร เครื่องมือ ที่ไม่ก่ออุบัติเหตุได้ง่าย					
6. ท่านมีเครื่องมือป้องกันในการทำงาน เช่น ที่ปิดจมูก รองเท้าบูต ถุงมือ เป็นต้น					
คุณภาพชีวิต ด้านสวัสดิการในอาชีพ					
1. สถานที่ทำงานของท่านมีการทำประกันสังคมให้กับแรงงาน					
2. สถานที่ทำงานของท่านมีเงินทดแทนจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงาน					
3. สถานที่ทำงานของท่านมีเงินชดเชยจากการเลิกจ้าง					
4. สถานที่ทำงานของท่านมีการจ่ายเงินรางวัลหรือโบนัสประจำปี					
คุณภาพชีวิต ด้านสภาพสังคม					
1. มีการทะเลาะเบาะแว้งในกลุ่มแรงงานต่างด้าวด้วยกัน					
2. ผู้คนในชุมชนและที่ทำงาน ไม่มีใครรังเกียจท่าน					
3. สถานที่ทำงานมีปัญหาการตีแกลกออกฮอลล์ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว					
4. ท่านไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาของชุมชน					
5. ท่านประสบกับปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนระดับความคิดเห็นตามความจริงเกี่ยวกับ
ตัวท่านมากที่สุดเพียงหนึ่งช่อง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านบุคคล					
1. ท่านมีความเตรียมพร้อมที่จะทำงาน โดยการดูแลสุขภาพ ทั้งทางกาย ทางจิตใจ และบุคลิกภาพของท่านอย่างสม่ำเสมอ					
2. ท่านไม่เคยหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล					
3. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานอยู่เสมอ					
4. ท่านเต็มใจที่จะทำงาน อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ					
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการทำงาน					
1. ท่านมีการใช้เทคนิคต่างๆ เพื่อเพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน					
2. ท่านสามารถเลือกใช้อุปกรณ์ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย					
3. ท่านมีความคิดที่ดีในการปรับปรุงและแก้ไขงานอยู่เสมอ					
4. ท่านมักใช้วาจาที่สุภาพในการติดต่อและประสานงานกับอยู่เสมอ					
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลผลิต					
1. ผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติออกมานั้น มีความถูกต้อง เรียบร้อย และทันเวลาที่กำหนด					
2. ผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติออกมานั้น เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้					
3. ผลงานที่ออกมานั้นเป็นที่พึงพอใจหัวหน้างานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....





កម្រងសំណួរដើម្បីការស្រាវជ្រាវ

រឿង ទំនាក់ទំនងនៃជីវភាពរស់នៅក្នុងការធ្វើការជាមួយប្រសិទ្ធភាពការធ្វើការរបស់បុគ្គលិកផ្នែកផលិត
ករណីសិក្សា ពលករកម្ពុជាក្នុងឧស្សាហកម្មកែច្នៃអាហារ ខេត្តឈ្មុនបុរី ។

ការអធិប្បាយ

1. កម្រងសំណួរនេះ មានគោលបំណងដើម្បីសិក្សាស្វែងយល់ អំពីកម្រិតជីវភាព រស់នៅ និងកត្តាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងជីវភាពរស់នៅរបស់ពលករបរទេស នៅក្នុងមូលដ្ឋានគំរូ ក្នុងខេត្តឈ្មុនបុរី ដោយមានសេចក្តីលំអិតសំណួរ ដូចតទៅនេះ ៖

ដំណាក់កាលទី 1 ទិន្នន័យទូទៅរបស់អ្នកឆ្លើយនឹងកម្រងសំណួរ

ដំណាក់កាលទី 2 កម្រិតជីវភាពរស់នៅរបស់អ្នកឆ្លើយនឹងកម្រងសំណួរ

ដំណាក់កាលទី 3 ប្រសិទ្ធភាពការធ្វើការរបស់ឆ្លើយនឹងកម្រងសំណួរ

ដំណាក់កាលទី 4 មតិយោបល់បន្ថែម

2. សូមឆ្លើយឲ្យបានគ្រប់សំណួរតាមការពិត ព្រោះចម្លើយដែលជាការពិតនិងពេញលេញតែប៉ុណ្ណោះ ដែលជួយធ្វើឲ្យការស្រាវជ្រាវនេះមានប្រយោជន៍ពេញលេញ។

3. ចម្លើយរបស់អ្នក អ្នកស្រាវជ្រាវនឹងរក្សាទុកជាការសម្ងាត់ ហើយនឹងរៀបចំធ្វើការងារបាយការណ៍ ជារួម ដើម្បីសិក្សាស្វែងយល់ពី ទំនាក់ទំនងនៃជីវភាពរស់នៅក្នុងការធ្វើការជាមួយប្រសិទ្ធភាពការធ្វើ ការរបស់បុគ្គលិកផ្នែកផលិត ករណីសិក្សា ពលករកម្ពុជាក្នុងឧស្សាហកម្មកែច្នៃអាហារ ខេត្តឈ្មុន បុរី។



Certified Correct Translation

รับรองคำแปลถูกต้อง

(Miss Thipawan Amompitpraya)

Registration No. 0125557023550

Tel: 086-318-7970, 081-495-2200

www.bbctranslator.com Line: bbctranslation

ដំណាក់កាលទី 1 ទិន្នន័យទូទៅរបស់អ្នកឆ្លើយនឹងកម្រងសំណួរ
ការអធិប្បាយ សូមធ្វើសញ្ញា ✓ ក្នុងប្រអប់ ☐ មុខខ្លឹមសារដែលត្រូវនឹងការពិតទាក់ទងនឹងខ្លួនអ្នក

ចំណុចទី 1. ភេទ

- ☐ 1) ប្រុស ☐ 2) ស្រី

ចំណុចទី 2. អាយុ

- ☐ 1) ក្រោម 20 ឆ្នាំ ☐ 2) 20 – 29 ឆ្នាំ
☐ 3) 30 – 39 ឆ្នាំ ☐ 4) 40 ឆ្នាំឡើងទៅ

ចំណុចទី 3. ស្ថានភាព

- ☐ 1) នៅលើវ ☐ 2) រៀបការហើយ
☐ 3) មេម៉ាយ ☐ 4) លែងលះគ្នា/ចែកផ្លូវគ្នា

ចំណុចទី 4. ជំនាញការទំនាក់ទំនងដោយប្រើភាសាចៃ

- ☐ 1) មិនអាចស្តាប់និងនិយាយបានទេ។
☐ 2) អាចស្តាប់យល់បានតិចតួច ប៉ុន្តែនិយាយមិនបាន។
☐ 3) ស្តាប់យល់បានតិចតួច ហើយនិយាយបានតិចតួចដែរ។
☐ 4) ស្តាប់យល់ច្បាស់ហើយនិយាយបានល្អ។

ចំណុចទី 5. អ្នកមានជំងឺប្រចាំខ្លួនឬទេ?

- ☐ 1) មាន ☐ 2) មិនមាន (រំលងទៅចំណុចទី 7)

ចំណុចទី 6. អ្នកមានជំងឺប្រចាំខ្លួនមួយណា? (ឆ្លើយបានច្រើនជាង 1 ចំណុច)

- ☐ 1) លើសឈាម ☐ 2) ទឹកនោមផ្អែម
☐ 3) ជំងឺសរសៃឈាមបេះដូង ☐ 4) ជំងឺចាញ់
☐ 5) ជំងឺក្រពេញទីវុឌិត ☐ 6) ជំងឺហឺត
☐ 7) ជំងឺតម្រងនោម ☐ 8) ផ្សេងៗ សូមបញ្ជាក់

ចំណុចទី 7. ធ្លាប់មានគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរហូតដល់យប់ពីការងារនៅអំឡុងពេលធ្វើការឬទេ?

- ☐ 1) ធ្លាប់ សូមបញ្ជាក់
☐ 2) មិនធ្លាប់

ចំណុចទី 8. អ្នកធ្លាប់ឈឺរហូតដល់យប់ពីការងារឬទេ?

- ☐ 1) ធ្លាប់ឈឺ សូមបញ្ជាក់
☐ 2) មិនធ្លាប់ឈឺ



Certified Correct Translation

รับรองคำแปลถูกต้อง

(Miss Thipawan Amompitpranya)

Registration No. 0125557023550

Tel: 086-318-7970, 081-495-2200

www.bbktranslator.com Line: bbktranslation

ដំណាក់កាលទី 2 កម្រិតជីវភាពរស់នៅរបស់អ្នកឆ្លើយនឹងកម្រងសំណួរ

ការអធិប្បាយ សូមធ្វើសញ្ញា ✓ ក្នុងប្រឡោះពិន្ទុកម្រិតការយល់ឃើញតាមការពិតបំផុតអំពីខ្លួនអ្នក ត្រឹមតែមួយប្រឡោះ។

ជីវភាពរស់នៅ	កម្រិតការយល់ឃើញ				
	ច្រើនបំផុត 5	ច្រើន 4	មធ្យម 3	តិច 2	តិចបំផុត 1
ជីវភាពរស់នៅផ្នែកសុខភាព					
1. កន្លែងធ្វើការរបស់អ្នករៀបចំឲ្យមានការពិនិត្យសុខភាពរៀងរាល់ឆ្នាំ។					
2. អ្នកបានទទួលការណែនាំឬចំណេះដឹងអំពីជំងឺនិងការណែនាំអំពីការមានសុខភាពអនាម័យល្អពីនិយោជក។					
3. អ្នកបានទទួលសេវាទឹកពិសាស្អាតនិងមានសុវត្ថិភាព។					
4. អ្នកបានទទួលការធានារ៉ាប់រងសុខភាពពីកន្លែងធ្វើការ។					
5. អ្នកបានទទួលសេវាបន្ទប់ទឹកស្អាត មានប្រព័ន្ធបង្ហូរទឹកល្អ។					
ជីវភាពរស់នៅផ្នែកប្រាក់ឈ្នួល					
1. អ្នកបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការរស់នៅចិញ្ចឹមខ្លួនឯងនិងគ្រួសារ។					
2. អ្នកបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលដែលមានភាពយុត្តិធម៌បើធៀបនឹងធនធានក្នុងលក្ខណៈដូចគ្នា។					
3. អ្នកបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យតាមបរិមាណការងារដែលធ្វើ។					
4. អ្នកបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលមិនទាបជាងការកំណត់របស់ច្បាប់ពលករ។					

BBK TRANSLATION

BBK Translation and Printing Co.,Ltd.

Certified Correct Translation

รับรองคำแปลถูกต้อง

(Miss Thipawan Amornpitpranya)

Registration No. 0125557023550

Tel: 086-318-7970, 081-495-2200

www.bbktranslator.com Line: bbktranslation

ជីវភាពរស់នៅ	កម្រិតការយល់ឃើញ				
	ច្រើន បំផុត 5	ច្រើន 4	មធ្យម 3	តិច 2	តិច បំផុត 1
ជីវភាពរស់នៅផ្នែកសុវត្ថិភាពក្នុងកន្លែងធ្វើការ					
1. កន្លែងធ្វើការរបស់អ្នកមានពន្លឺគ្រប់គ្រាន់។					
2. កន្លែងធ្វើការរបស់អ្នកមានភាពស្អាតស្អំ គ្មានគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាព។					
3. កន្លែងធ្វើការរបស់អ្នកគ្មានសំឡេងខ្លាំង ដែលធ្វើឲ្យវិនាស។					
4. កន្លែងធ្វើការរបស់អ្នកគ្មានសារជាតិគីមី វត្ថុគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាព។					
5. អ្នកធ្វើការជាមួយវត្ថុ គ្រឿងចក្រ ឧបករណ៍ ដែលបង្កឲ្យងាយកើតហេតុបាន។					
6. អ្នកមានឧបករណ៍ការពារក្នុងការធ្វើការ ដូចជា ប្រដាប់បិទច្រមុះ ស្បែកជើងកម្រៃង ស្រោមដៃ ជាដើម។					
ជីវភាពរស់នៅផ្នែកការទំនុកបម្រុងក្នុងអាជីព					
1. កន្លែងធ្វើការរបស់អ្នកធ្វើការធានារ៉ាប់រង សង្គមជូនពលករ។					
2. កន្លែងធ្វើការរបស់អ្នកមានប្រាក់ជូន សម្រាប់ការកើតគ្រោះថ្នាក់ពីការធ្វើការ។					
3. កន្លែងធ្វើការរបស់អ្នកមានការសងជំងឺចិត្ត ពីការឈប់ជួល។					
4. កន្លែងធ្វើការរបស់អ្នកមានការបើកប្រាក់ រង្វាន់ឬប្រាក់បូណ៌ប្រចាំឆ្នាំ។					

BBK TRANSLATION

 . . . ——— . . .
BBK Translation and Printing Co.,Ltd.
Certified Correct Translation

ទទួលបានការបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ

(Miss Thipawan Amornpitpranya)

Registration No. 0125557023550

Tel: 086-318-7970, 081-495-2200

www.bbktranslator.com Line: bbktranslation

ជីវភាពរស់នៅ	កម្រិតការយល់ឃើញ				
	ច្រើនបំផុត	ច្រើន	មធ្យម	តិច	តិចបំផុត
	5	4	3	2	1
ជីវភាពរស់នៅផ្នែកស្ថានភាពសង្គម					
1. មានទំនាស់ ឈ្មោះគ្នាក្នុងក្រុមពលករ បរទេសដូចគ្នា។					
2. មនុស្សម្នាក់ៗប្រជុំជននិងកន្លែងធ្វើការ គ្មានអ្នកណាស្អប់ខ្ពើមអ្នក។					
3. កន្លែងធ្វើការមានបញ្ហាការពិសាគ្រឿងស្រវឹងក្នុងក្រុមពលករបរទេសដូចគ្នា។					
4. អ្នកមិនអាចចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសាសនារបស់ប្រជុំជន។					
5. អ្នកមានបញ្ហាដោយគ្មានសុវត្ថិភាពលើ អាយុជីវិតនិងទ្រព្យសម្បត្តិ។					

TNI



Certified Correct Translation

รับรองคำแปลถูกต้อง

(Miss Thipawan Arnompitpranya)

Registration No. 0125557023550

Tel: 086-318-7970, 081-495-2200

www.bbktranslator.com Line: bbktranslation

ប្រសិទ្ធភាពក្នុងការធ្វើការ	កម្រិតការយល់ឃើញ				
	ច្រើន បំផុត 5	ច្រើន 4	មធ្យម 3	តិច 2	តិច បំផុត 1
ប្រសិទ្ធភាពការធ្វើការផ្នែកផលិតផល					
1. លទ្ធផលការងារដែលអ្នកបានធ្វើបាន មានភាពត្រឹមត្រូវ មានរបៀបរៀបរយ និង ទាន់ពេលកំណត់។					
2. លទ្ធផលការងារដែលអ្នកបានធ្វើបាន ស្របតាមមាត្រដ្ឋានដែលបានកំណត់ទុក។					
3. លទ្ធផលការងារដែលអ្នកបានធ្វើបាន គួរជាទី ពេញចិត្តសម្រាប់ប្រធានការងារនិងអ្នកពាក់ ព័ន្ធ។					

ដំណាក់កាលទី 4 មតិយោបល់បន្ថែម

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

TNI



Certified Correct Translation

รับรองคำแปลถูกต้อง

(Signature)
(Miss Thipawan Amornpitpranya)
Registration No. 0125557023550
Tel: 086-318-7970, 081-495-2200
www.bbktranslator.com Line: bbktranslation