

รายงานการวิจัย

การศึกษาปัญหาแรงงาน และการกำหนดกลยุทธ์เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิต

แก่แรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย

A Study of Labor Problems and Provide Strategies to Improve the Quality of Life for Thai Labors
in Thailand Furniture Industry

คณะผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดิเรก

กาญจนรุจิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิภาพร

มาพบสุข

RMUTK- CARIT



3 2000 00126316 1

โครงการวิจัยทุนสนับสนุนงานวิจัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

งบประมาณแผ่นดิน ปี พ.ศ. 2555

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

เลขหมู่ 331.259 ๑437๓
เลขทะเบียน 1597 (จ.2)
วัน เดือน ปี ๑๑ ธ.ย. 2556

(ก)

กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาแรงงานและการกำหนดกลยุทธ์เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิต แก่แรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย ได้รับความอนุเคราะห์วิธีการสืบค้นข้อมูลกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทยจากศูนย์สารสนเทศ กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม และได้รับความอนุเคราะห์จากสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือน 5 ภูมิภาคในประเทศไทย เพื่อเข้าสัมภาษณ์ และรวบรวมข้อมูลในโครงการวิจัย ซึ่งเป็นผลทำให้โครงการวิจัยบรรลุผลสำเร็จเป็นอย่างดี คณาจารย์ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริเรก กาญจนรฐิ
หัวหน้าโครงการวิจัย



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะปัญหาแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ของประเทศไทย และ 3) กำหนดกลยุทธ์เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่แรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการเครื่องเรือนไม้ของประเทศไทย จำนวน 1,500 คน และสถานประกอบการเครื่องเรือนไม้ จำนวน 67 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ 1) แบบสอบถาม เพื่อใช้สัมภาษณ์เชิงลึก แรงงานฝ่ายผลิตทุกระดับในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ และ 2) แบบสอบถามเพื่อใช้สัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ด้วยวิธี SWOT เชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า :

1. แรงงานในระดับประเทศมีดัชนีความสุขกับชีวิต โดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.40
 2. แรงงานในระดับภูมิภาคมีดัชนีความสุขกับชีวิต โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก รวม 2 ภูมิภาค ได้แก่ แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($\bar{X}=2.69$) และแรงงานในภาคใต้ ($\bar{X}=2.53$) แรงงานในภูมิภาคอื่นๆ มีดัชนีความสุขกับชีวิต โดยรวมระดับปานกลาง ได้แก่ แรงงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ($\bar{X}=2.43$) แรงงานในภาคเหนือ ($\bar{X}=2.34$) และแรงงานในภาคกลาง มีดัชนีความสุข โดยรวมน้อยที่สุด ($\bar{X}=1.82$)
 3. แรงงานกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยความสุขกับชีวิต โดยรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ยในระดับประเทศ ได้แก่ แรงงานที่มีรายได้น้อย แรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษา และแรงงานต่างด้าว มีดัชนีความสุขกับชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกกลุ่ม ($\bar{X}=2.07$, $\bar{X}=2.13$, และ $\bar{X}=2.22$)
 4. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต โดยรวมของแรงงานในระดับประเทศอยู่ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.14$) ส่วนค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต โดยรวมของกลุ่มอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง
 5. ปัจจัยความสุขกับชีวิต โดยรวมกับปัจจัยความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต โดยรวม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกด้วยค่าสหสัมพันธ์ .6084
 6. ค่าเฉลี่ยความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิต โดยรวมของแรงงานในระดับประเทศอยู่ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=1.62$) แรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปัญหาด้านสวัสดิการ ด้านการงานและอาชีพ ด้านรายได้และหนี้สิน และปัญหาด้านสุขภาพ
- ปัญหาสุขภาพแรงงานได้รับผลกระทบน้อย ($\bar{X}=1.41$) ปัญหารายได้และหนี้สินแรงงานได้รับผลกระทบระดับปานกลาง ($\bar{X}=1.67$) ปัญหาการงานและอาชีพแรงงานได้รับผลกระทบระดับปานกลาง

(ค)

($\bar{X}$ =1.73) ปัญหาสวัสดิการแรงงานได้รับผลกระทบระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =1.77) และปัญหาสภาพแวดล้อม
แรงงานได้รับผลกระทบระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =1.90)

7. แรงงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล แรงงานในภาคเหนือและแรงงานในภาคกลางได้รับผลกระทบ
จากปัญหาในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =1.69, 1.66 และ 1.55) แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และแรงงานใน
ภาคใต้ ได้รับผลกระทบจากปัญหาในระดับน้อย ($\bar{X}$ =1.39, 1.37)

8. แรงงานผู้สูงอายุ แรงงานที่มีรายได้น้อย ได้รับผลกระทบจากปัญหาโดยรวมที่ระดับปานกลาง
($\bar{X}$ =1.53, 1.59) แรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษา และแรงงานต่างด้าว ได้รับผลกระทบจากปัญหาที่ระดับน้อย
($\bar{X}$ =1.38 และ 1.47)

9. ผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า ปัญหาด้านสุขภาพ ปัญหาด้านรายได้ และหนี้สิน ปัญหาการงานและอาชีพ
ปัญหาสวัสดิการ และปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน ฝ่ายผลิตใน
อุตสาหกรรมเครื่องเรือนของไทย ในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.62 และแรงงานได้รับผลกระทบจาก
ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปัญหาสวัสดิการ

Abstract

The purpose of this research were : 1) to examine Thai furniture labor problems 2)to examine the factors that impact the quality of life in Thai furniture labors and 3) to provide the strategies for improving quality of life in Thai furniture labors. The subjects of this study were 1,500 Thai furniture labors and 67 Thailand's wooden furniture industries. The instruments were 1) the questionnaire evaluated by Thai furniture labors 2) The questionnaire evaluated by the owners of Thailand's wooden furniture industries. The data analyzed by percentage, mean, standard deviation, correlation and SWOT techniques. The results were as follow :

1) The overall life happiness index of Thai furniture labors were ranked at the medium level ($\bar{X}=2.40$)

2) The overall life happiness index of north-East Thai furniture labors and South furniture labors were ranked at high level ($\bar{X}=2.69, 2.53$) Bangkok and nearby labors, North labors and Middle labors were ranked at the medium level ($\bar{X}=2.43, 2.34, 1.82$)

3) The overall life happiness index of elderly labors, low income labors, under education labors and alien labors were ranked at the medium level. ($\bar{X}=2.45, 2.07, 2.13, 2.22$)

4) The satisfaction of the quality of life in Thai furniture labors was ranked at the medium level ($\bar{X}=2.14$) and other groups of Thai furniture labors were ranked at the medium levels.

5) The overall life happiness factor and the satisfaction of the quality of life factor was positively correlation in .6084.

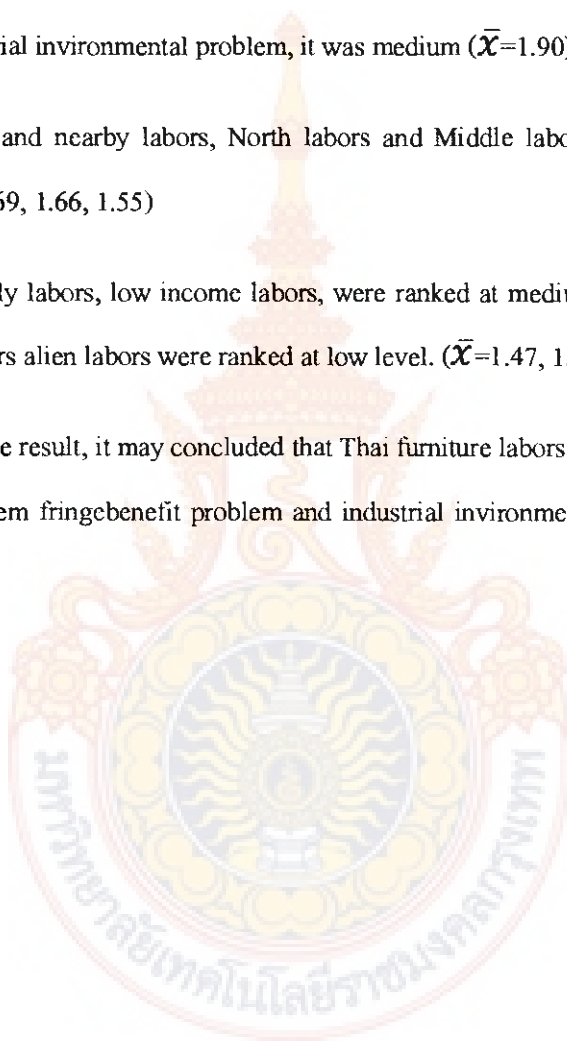
6) The satisfaction of the quality of life in Thai Furniture labors were impact by health problem income and debt problem, job and career problem fringe benefit problem and industry

invironmental problem and labors were ranked all problem at the medium level, ($\bar{X}=1.62$) for health problem, it was at low level ($\bar{X}=1.41$), for income and debt problem, it was medium level ($\bar{X}=1.67$), job and career problem, it was medium level ($\bar{X}=1.73$), fringe benefit problem, it was medium level ($\bar{X}=1.77$) and industrial invironmental problem, it was medium ($\bar{X}=1.90$)

7) Bangkok and nearby labors, North labors and Middle labors were ranked all problem medium level ($\bar{X}=1.69, 1.66, 1.55$)

8) The elderly labors, low income labors, were ranked at medium level ($\bar{X}=1.53, 1.59$) and under education labors alien labors were ranked at low level. ($\bar{X}=1.47, 1.38$)

9) From these result, it may concluded that Thai furniture labors impacted by health problem job and career problem fringebenefit problem and industrial invironmental problem were ranked at medium level.



สารบัญ

กิตติกรรมประกาศ	(ก)
บทคัดย่อ	(ข)
สารบัญ	(ค)
สารบัญตาราง	(ง)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
ขอบเขตการวิจัย	2
คำจำกัดความในการวิจัย	2
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	4
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	19
ประชากร	19
กลุ่มตัวอย่าง	20
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	22

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	24
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	114
อภิปรายผล	120
ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของแรงงานที่มีต่อคุณภาพ	121
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	130
สรุปผลการวิจัย	130
ข้อเสนอแนะการวิจัย	135
บรรณานุกรม	137



สารบัญตาราง

ตารางที่

4.1	แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของจำนวนแรงงานกลุ่มตัวอย่าง จำแนกข้อมูลตามภูมิภาค	25
4.2	แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรม เครื่องเรือน จำแนกข้อมูลตามเพศ	26
4.3	แสดงค่าความถี่ และร้อยละของแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรม เครื่องเรือน จำแนกข้อมูลตามอายุ	27
4.4	แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรม เครื่องเรือน จำแนกข้อมูลตามสถานภาพทางครอบครัว	29
4.5	แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรม เครื่องเรือน จำแนกข้อมูลตามระดับการศึกษา	31
4.6	แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรม เครื่องเรือน จำแนกข้อมูลตามสัญชาติ	34
4.7	แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรม เครื่องเรือน จำแนกข้อมูลตามรายได้ครัวเรือนโดยเฉลี่ยต่อเดือน	36
4.8	แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรม เครื่องเรือน จำแนกข้อมูลตามอายุงานโดยเฉลี่ย	39
4.9	ค่าเฉลี่ยและสัดส่วนความพึงพอใจชีวิตโดยรวมของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรม เครื่องเรือนของประเทศไทย	41

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

4.10	ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความสุขกับชีวิตโดยรวมของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรม เครื่องเรือน (แรงงานเฉพาะกลุ่ม)	43
4.11	ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความพึงพอใจของแรงงานในระดับประเทศในอุตสาหกรรม เครื่องเรือนที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน	45
4.12	ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความพึงพอใจของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน ที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล	47
4.13	ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความพึงพอใจของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน ที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน ในภาคเหนือ	50
4.14	ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความพึงพอใจของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน ที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	53
4.15	ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความพึงพอใจของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน ที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน ในภาคกลาง	56
4.16	ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความพึงพอใจของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน ที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน ในภาคใต้	59
4.17	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของแรงงานที่มีต่อคุณภาพชีวิต 5 ด้าน รวม 5 ภูมิภาค	62
4.18	ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความพึงพอใจของแรงงานผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน ที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

4.19	ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความพึงพอใจของแรงงานที่มีรายได้น้อยในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน	67
4.20	ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความพึงพอใจของแรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษาในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน	70
4.21	ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความพึงพอใจของแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน	73
4.22	แสดงค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยความสุขกับชีวิตโดยรวมกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตของแรงงาน	76
4.23	แสดงค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยความสุขกับชีวิตโดยรวมกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตของแรงงาน เฉพาะกลุ่มรวม 4 กลุ่ม	77
4.24	ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนระดับประเทศ	80
4.25	ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน กรุงเทพฯ และปริมณฑล	83
4.26	ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน ภาคเหนือ	86
4.27	ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	89

4.28	ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานฝ่ายผลิต ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน ภาคกลาง	92
4.29	ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานฝ่ายผลิต ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน ภาคใต้	95
4.30	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิต โดยรวม 5 ภูมิภาค	98
4.31	ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุ ฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน	100
4.32	ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน ผู้มีรายได้ น้อย ฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน	103
4.33	ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานที่ไม่ได้รับ การศึกษา ฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน	106
4.34	ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน	109
4.35	แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน จำแนกข้อมูลตามภูมิภาค	111

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมเครื่องเรือนเป็นอุตสาหกรรมการส่งออกที่สำคัญมากอุตสาหกรรมหนึ่งของประเทศไทย โดยพิจารณาจากยอดการส่งออกในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนและชิ้นส่วนมูลค่าในปี พ.ศ. 2552 รวม 1,002 ล้านบาทหรือสหรัฐฯ (สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม, 2552) โดยร้อยละของสินค้าเครื่องเรือน ส่งออกเป็นเครื่องเรือนไม้ วัสดุดิบส่วนใหญ่ใช้ผลิตอุตสาหกรรมเครื่องเรือนเป็นวัสดุดิบที่มีในประเทศไทย โดยเฉพาะไม้ยางพารา และผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก ประมาณอีกทั้งมีการจ้างงานโดยตรง และโดยอ้อมในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนหลายแสนคน อุตสาหกรรมนี้จึงมีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยในวงกว้าง ดังนั้นผลของการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมเครื่องเรือนย่อมกระทบต่อเศรษฐกิจ และการจ้างแรงงานของประเทศไทย

แรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน โดยเฉพาะเครื่องเรือนไม้ส่วนใหญ่ยังขาดแคลนแรงงานในทุกขั้นตอนการผลิต นับตั้งแต่ การจัดเตรียมวัตถุดิบ การแปรรูปวัตถุดิบ การผลิตชิ้นส่วน การประกอบตกแต่ง และการจัดจำหน่าย ทั้งแรงงานทั่วไป และแรงงานฝีมือที่ต้องมีทักษะความชำนาญเฉพาะด้าน (วิจิตร ฤกษ์ชัยชนะ และคณะ, 2551) เมื่อเปรียบเทียบแรงงานอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ไทยกับต่างชาติ พบว่า คุณภาพแรงงานของไทยยังเสียเปรียบแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะเวียดนาม เพราะคนเวียดนามใฝ่ใจ เรียนรู้ ขยัน และมีความอดทนทำงานหนัก ทำให้แรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้เวียดนามเป็นแรงงานที่มีประสิทธิภาพสูง ส่วนคุณภาพแรงงานไทย ยังอยู่ในระดับปานกลางและมีปัญหาคนงานเข้าออกบ่อย ๆ (วิจิตร ฤกษ์ชัยชนะ, 2551)

การศึกษาวิจัยในหัวข้อเรื่อง การศึกษาปัญหาแรงงานและการกำหนดกลยุทธ์เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่แรงงาน ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย จะเป็นการวิเคราะห์ในเชิงลึกถึงลักษณะปัญหาที่พบในแรงงานฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ รวมทั้งการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์หากกลยุทธ์ เพื่อเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตที่ดี ให้กับแรงงานไทย ซึ่งถือว่าแรงงานเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่สุดในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนที่ส่งผลต่อปริมาณ และคุณภาพของการผลิตผลิตภัณฑ์ผลของการศึกษาวิจัยในหัวข้อเรื่องนี้ จะเป็นแนวทางหนึ่ง

ที่จุดประกายให้ทุกฝ่ายทั้งเจ้าของกิจการและรัฐบาลได้ช่วยยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ของไทยให้ทัดเทียมกับคุณภาพชีวิตของแรงงานระดับนานาชาติ

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. ศึกษาลักษณะปัญหาแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ของประเทศไทย
 2. ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ของประเทศไทย
 3. กำหนดกลยุทธ์เพื่อเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตแก่แรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ของประเทศไทย
- ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ของประเทศไทย

1.2 สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้

2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 กลุ่มตัวอย่างด้านแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน จำนวน 1,500 คน ได้แก่ แรงงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 1,050 คน ภาคเหนือ จำนวน 175 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 160 คน ภาคกลางจำนวน 160 คน และภาคใต้ จำนวน 45 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ จำนวน 67 แห่ง ได้แก่ สถานประกอบการในกรุงเทพฯ และปริมณฑล 45 แห่ง ภาคกลาง จำนวน 5 แห่ง และภาคใต้ จำนวน 2 แห่ง

คำจำกัดความในการวิจัย

แรงงาน หมายถึง ลูกจ้างฝ่ายผลิต ได้แก่ ผู้จัดการแรงงาน วิศวกรโรงงาน หัวหน้าผู้ควบคุมงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักร ลูกจ้างระดับช่างฝีมือ ลูกจ้างทั่วไปในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้

อุตสาหกรรมเครื่องเรือน หมายถึง อุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้หรือเฟอร์นิเจอร์ไม้

คุณภาพชีวิต หมายถึง คุณภาพด้านร่างกาย จิตใจ รายได้ หนี้สิน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมและอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตในการทำงานในสถานประกอบการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้

กระบวนการผลิต หมายถึง การใช้ทรัพยากรของสถานประกอบการเพื่อผลิตเป็นสินค้า

ค่าตอบแทนแรงงาน ประกอบด้วย ค่าจ้างปกติ ค่าล่วงเวลา สวัสดิการ และค่าตอบแทนอื่น ๆ ของฝ่ายผลิต

ล่วงเวลา หมายถึง เวลาทำงานที่ลูกจ้างได้ทำเกินกว่าเวลาทำงานปกติที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือตามข้อบังคับของสถานประกอบการ

เวลาทำงานปกติ หมายถึง เวลาที่กำหนดเป็นชั่วโมงใน 1 วัน หรือ 1 สัปดาห์ ที่นายจ้าง ลูกจ้างได้ใช้ในการทำงาน



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ มีดังนี้

1. อุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ของประเทศไทย
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเครื่องเรือน และแรงงาน

1. อุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ของประเทศไทย

การผลิตเครื่องเรือนไม้ของประเทศไทยมีมานานกว่าศตวรรษ โดยได้รับอิทธิพลจากการนำเข้าเครื่องเรือนจากยุโรป เพื่อตกแต่งบ้านเชื้อพระวงศ์ ส่วนผู้มีรายได้สูง มีการเลียนแบบเครื่องเรือนที่นำเข้า จึงเป็นเหตุให้เกิดการพัฒนาช่างฝีมือในการผลิตเครื่องเรือนขึ้นในประเทศไทย (Csil Milano อ้างถึงใน วิจิตรา ล.เฉลิมชัยชนะ และคณะ, 2551) หลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 บ้านเมืองเริ่มเข้าสู่สภาวะปกติ ประชาชนต้องการเครื่องเรือนสำหรับพื้นที่อยู่อาศัยจำนวนมาก จึงนับได้ว่าในช่วงดังกล่าว จึงเป็นยุคเริ่มต้นการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ของประเทศไทย โดยแหล่งผลิตใหญ่อยู่บริเวณสะพานเหลือง เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีย่านวรจักรเป็นศูนย์จำหน่าย การผลิตส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมในครอบครัววัตถุดิบจะใช้ไม้จริงที่ได้จากป่าธรรมชาติ ไม้ที่นิยมได้แก่ ไม้สัก ไม้ชิงชัน ไม้ประดู่ ไม้แดง เป็นต้น

การเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมเครื่องเรือนเริ่มเมื่อปี พ.ศ. 2490 เป็นต้นมา ทำให้ป่าไม้ของประเทศไทยถูกใช้ไปเป็นจำนวนมาก ในปี พ.ศ. 2500 องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ได้จัดตั้งโรงงานผลิตไม้อัด (Plywood) ขึ้นภายใต้ชื่อ บริษัท ไม้อัดไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ทดแทนไม้จริงที่หายาก และพัฒนาส่งเสริมให้ประชาชนใช้ไม้ทดแทน การใช้ไม้สัก เพื่ออนุรักษ์ป่าไม้ให้ยั่งยืนต่อไปในอนาคต (www.thaiplywood.com) จึงมีการขยายกิจการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ขึ้นมากหลังจากการตั้งโรงงาน ไม้อัด และมีการแลกเปลี่ยนเทคโนโลยีกับบริษัทคู่ค้าในต่างประเทศในปี พ.ศ. 2520 ประเทศไทยมีการนำเข้าเครื่องจักรจากประเทศอิตาลี และเยอรมนีมาผลิตเครื่องเรือนชนิดลอยตัวและติดตั้งกับพื้น นอกจากจะใช้ไม้อัดแล้ว ยังมีการใช้ไม้จากต้นยางพารา และใช้จนถึงปัจจุบัน

ปี พ.ศ. 2520 บริษัทไม้อันประสานได้มีการผลิตไม้แปดเหลี่ยม ซึ่งใช้ไม้ยางพาราเป็นวัตถุดิบ โดยเป็นรายแรกของโลก การผลิตไม้อัดแปดเหลี่ยม ปิดผิวแผ่นแปดเหลี่ยมด้วยกระดาษชุบเมลามีน มีการสั่งปิดป่า จึงมีผลทำให้ไม้จริงมีราคาแพง แต่ไม่เป็นปัญหาเพราะมีการพัฒนาเทคโนโลยีใช้เครื่องจักรทันสมัยในการผลิตเครื่องเรือนจากไม้ทดแทน คือการผลิตไม้อัดเอ็มดีเอฟ ใช้เป็นครั้งแรกในระยะเวลาเดียวกัน มีการผลิตเครื่องเรือนชนิดถอดประกอบได้ โดยนำเข้าอุปกรณ์จากต่างประเทศ ทำให้อุตสาหกรรมเครื่องเรือนเติบโตจนถึงปัจจุบัน การผลิตอุตสาหกรรมไม้ทดแทนไม่สามารถใช้นอกอาคารได้ ใช้ได้เฉพาะในอาคาร

ปี พ.ศ. 2540 มีโรงงานเครื่องเรือน 672 โรงงาน ในปัจจุบันเพิ่มกว่า 1,492 โรงงาน โดยเฉพาะการใช้เครื่องเรือนแบบถอดประกอบได้ โดยใช้ไม้ทดแทน ซึ่งมีการใช้เทคโนโลยีทันสมัยช่วยผลิต จึงเป็นเหตุให้ช่างแรงงานฝีมือช่างทั่วไปลดน้อยลง แต่ก็ยังมีความขาดแคลน และเป็นที่ต้องการของอุตสาหกรรมเครื่องเรือนจำนวนมาก

ประเภทของเครื่องเรือนไม้ในปัจจุบัน ประกอบด้วย เครื่องเรือนที่เป็นไม้จริง เช่น ไม้สัก ไม้แดง ไม้ประดู่ เป็นต้น และไม้จริงที่ใช้ยางพารามาผลิตเป็นเครื่องเรือน และเป็นที่ยอมรับจากตลาดต่างประเทศ จึงทำให้เครื่องเรือนไม้ไทยสามารถแข่งขันในตลาดต่างประเทศ ส่วนเฟอร์นิเจอร์ไม้ทดแทน ได้แก่ ไม้ปาร์ติเกิ้ล และไม้เอ็มดีเอฟ ใช้สำหรับผลิต ชุดรับแขก ชุดครัว เครื่องเรือนทั่วไปแต่มีจำกัด คือเป็นเชื่อง่าย จึงมีการเปิดผิวด้วยพิวีซีหรือเมลามีน เครื่องเรือนไม้ในปัจจุบัน จึงผลิตได้ทีละมาก ๆ โดยใช้เครื่องจักร

ช่องทางการจัดจำหน่าย

ช่องทางการจำหน่าย มีทั้งขายปลีกและขายส่ง ส่วนใหญ่จะผ่านตัวแทนจำหน่าย และร้านค้าปลีก โดยจะมีการติดต่อสั่งซื้อจากโรงงานผลิต ช่องทางการจำหน่ายลักษณะอื่น เช่น การเข้าร่วมงานแสดงสินค้า และการขายในห้างสรรพสินค้า

การส่งออกเครื่องเรือนไม้ของประเทศไทย

เครื่องเรือนไม้ไทยส่วนใหญ่ผลิตเพื่อส่งออก ประมาณร้อยละ 50 โดยส่งออก 7 ลักษณะ อันดับที่ 1 ได้แก่ เครื่องเรือนไม้ที่ใช้ในสำนักงาน 2. เครื่องเรือนไม้ที่ใช้ในครัว 3. เครื่องเรือนไม้ที่ใช้ในห้องนอน 4. เครื่องเรือนไม้อื่น ๆ 5. เครื่องเรือนไม้ที่เป็นที่นั่งไม้ปรับเป็นเตียงได้ 6. เครื่องเรือนไม้ที่เป็นที่นั่งเป็นโครงไม้มีเบาะ และ 7. เครื่องเรือนไม้ที่เป็นที่นั่งอื่น ๆ ตลาดส่งออกที่สำคัญ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และสหราชอาณาจักร

แรงงาน

อุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ของไทย ยังอยู่ในภาวะขาดแคลนแรงงานในฝ่ายผลิตทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดเตรียมวัตถุดิบ การแปรรูปวัตถุดิบ การผลิตชิ้นส่วนเครื่องเรือน การประกอบตกแต่ง ทั้งแรงงานทั่วไปและแรงงานฝีมือ ประสิทธิภาพของแรงงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก บังคับพื้นฐานในเรื่องความมีอุตสาหกรรม ความขยัน และความอดทนมีไม่มากนัก และแรงงานเข้าออกบ่อย อุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้จริงของไทยในปัจจุบันขาดแคลนแรงงานฝีมือจำนวนมาก สำหรับอุตสาหกรรมเครื่องเรือนทดแทน ส่วนใหญ่ใช้แรงงานทั่วไป

ทำงานกับเครื่องจักรแทนแรงงานช่างฝีมือ ดังนั้นปัญหาขาดแคลนแรงงาน จึงน้อยกว่าอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้จริง

ส่วนภาครัฐยังไม่มีสถาบันอุตสาหกรรมเครื่องเรือน ที่จะมารองรับดูแลตลาดแรงงานโดยเฉพาะ มีเพียงสถาบันอาชีววะและมหาวิทยาลัยบางแห่งที่เปิดสอน เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้วางแผนให้อุตสาหกรรมเครื่องเรือนเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรม เป้าหมายของประเทศไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2547-2552)

ต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านแรงงานในประเทศไทยขั้นต่ำประมาณ 115-157 เหยียสหรัฐต่อเดือน หรือ 4,000-5,000 บาท นอกจากนี้รัฐบาลกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินประกันสังคมให้กับลูกจ้างอีกร้อยละ 5 โดยที่ลูกจ้างแรงงานเองต้องจ่ายในอัตราเดียวกันเช่นกัน (Oversea Research Department, Japan Eternal Trade Organization, March, 2007 อ้างถึงในสุจิตรา ล.เฉลิมชัยชนะ และคณะ, 2551)

นโยบายด้านแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ให้การสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ โดยพัฒนาในด้านช่างไม้เครื่องเรือน ช่างสีเครื่องเรือน ช่างไม้วงกบ เป็นต้น อย่างไรก็ตามแรงงานดังกล่าวไม้เพียงพอ และเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดของอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไทย นอกจากนี้ประเทศไทยยังขาดการพัฒนาฝีมือแรงงานและขาดนักออกแบบผลิตภัณฑ์ สำหรับลูกค้าต่างประเทศ สถานประกอบการการบางแห่งจึงมีศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานของตนเอง (วิจิตรา ล.เฉลิมชัยชนะ, 2551) แต่ก็ยังพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่เพียงพอกับความต้องการของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือน

แรงงานกับคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต (Quality of Life) ตามความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2542 (2546) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตประกอบด้วยคำ 2 คำ คือคุณภาพ และชีวิต หมายถึง ลักษณะความดี ลักษณะประจำบุคคล หรือสิ่งของ ชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ รวมความหมายทั้ง 2 คำ ได้ว่า หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดี และ Who (1995) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่า เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลสภาพของชีวิตของบุคคลภายใต้บริบททางวัฒนธรรม และความหมายของระบบในสังคมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่ และจะมีความสัมพันธ์กับเป้าหมาย ความคาดหวังของมาตรฐานทางสังคม และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น คุณภาพชีวิตประกอบด้วย สุขภาพร่างกาย จิตใจ ความมีอิสระ สัมพันธภาพทางสังคม ความเชื่อ และความสัมพันธ์ที่มีต่อสภาพแวดล้อม ลักษณะเด่นตามความหมายของ who คือ คุณภาพชีวิตเป็นลักษณะจิตพิสัย (subjective) ซึ่งรวม

เอาสิ่งที่ดีและไม่ดีของชีวิตไว้ในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม ฯลฯ และสถาบัน สร้างเสริมขีดความสามารถของมนุษย์ (2551) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ด้วยการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์ และมีความมั่นคง ซึ่งครอบคลุมถึงด้านต่าง ๆ อันได้แก่ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีความสุขโดยรวมทั้งในด้านสุขภาพ ภายจิตใจ อารมณ์ การปรับตัวทางสังคม การมีอาชีพ และการเข้าถึง ได้ดีกับสภาพแวดล้อมในสถานการณ์ต่าง ๆ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถสนองความต้องการ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้ งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (สุจินดา อ่อนแก้ว, 2537) หรือหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่ง ประกอบด้วยค่าจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์เพิ่มเติมต่างๆ ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติไม่เป็นธรรม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีความสอดคล้องระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป

จากความหมายดังกล่าว สรุปความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง บุคคลที่ทำงานมีความรู้สึกพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจทางสุขภาพร่างกาย จิตใจ รายได้ ความมั่นคงในอาชีพ การได้รับสวัสดิการ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งส่งผลดีต่อการดำเนินชีวิต โดยธรรมชาติ

การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (อ้างอิงในผจญ เกลิมสาร, 2549) ได้กำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ 8 ด้านเป็นเกณฑ์ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลซึ่งนอกจากจะสร้างความคาดหมายในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในประเภทของงานแบบเดียวกันดังนั้น เกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

- 1.1 ความพอเพียง คือค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Self and Healthy working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยซึ่งเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา คือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะ เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จเป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้ บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในด้านทักษะความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่างๆ ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติมีอิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาความยากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือบุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 การกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้น ได้ด้วยตัวเอง ทุกขั้นตอนมิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วน

4.5 การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the Work Organization)

การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า ตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ พิจารณาได้จากความเป็นอิสระจากอคติเป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะ ความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.1 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน

5.2 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้ดีกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.3 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ในการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.4 มีความรู้ดีกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์การมีความสำคัญ

5.5 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์การ หรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกรู้สึกของคนอย่างแท้จริงต่อกัน

1. การรู้จักเลือกรับประทานอาหาร

อาหารเป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างความพร้อมด้านร่างกาย เพราะอาหารมีสารอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย จะช่วยให้สุขภาพดี การเลือกรับประทานอาหารควรคำนึงถึงเรื่องต่อไปนี้

- 1.1 ความสะอาด
- 1.2 ความสดใหม่
- 1.3 ไม่มีสารพิษตกค้างหรือเชื้อปน
- 1.4 หาง่าย ราคาไม่แพง
- 1.5 มีประโยชน์ต่อร่างกาย

2. การออกกำลังกาย

การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอจะมีผลโดยตรงต่อสุขภาพด้านร่างกาย เติบโตความพร้อมด้านร่างกายที่ดีที่สุด คือ การออกกำลังกาย การออกกำลังกายที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพ ควรใช้วิธีการดังต่อไปนี้

- 2.1 การรู้จักเลือกเล่นกีฬาที่เหมาะสมกับวัย
- 2.2 การวิ่งเพื่อสุขภาพ
- 2.3 การใช้เครื่องอำนวยความสะดวกในการออกกำลังกาย
- 2.4 กิจกรรมนันทนาการ
- 2.5 การทำงานอดิเรก เช่น งานบ้าน งานสวน ฯลฯ

3. การตรวจสุขภาพ

การตรวจสุขภาพร่างกายเป็นการสร้างความพร้อมด้านร่างกายที่ดีที่สุดอีกวิธีหนึ่ง เพราะแพทย์จะได้ให้คำแนะนำตามหลักวิชาการ ทำให้ทราบสมรรถภาพของอวัยวะและระบบประสาทของร่างกายว่ามีความพร้อมเพียงไร วิธีการตรวจสุขภาพควรปฏิบัติดังนี้

- 3.1 ควรตรวจสุขภาพทุก ๆ ปี ปีละครั้ง
- 3.2 ควรไปพบแพทย์หรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขทันทีเมื่อรู้สึกไม่สบาย
- 3.3 ควรปฏิบัติตามคำแนะนำของแพทย์หรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

3.4 ควรหาความรู้เพิ่มเติมจากหนังสือ เอกสาร วารสาร รายการวิทยุโทรทัศน์ที่ส่งเสริมสุขภาพ
อนามัย

4. การพักผ่อน

การพักผ่อนที่เพียงพอ จะช่วยให้ร่างกายได้ผ่อนคลายกล้ามเนื้อและระบบต่าง ๆ ของร่างกายได้
หยุดพักการทำงานไปชั่วขณะหนึ่ง การพักผ่อนที่ดี คือ การนอนหลับ การฝึกหัดให้นอนและตื่นในเวลา
เหมาะสม จะช่วยให้ร่างกายสดชื่น อารมณ์แจ่มใส มีสุขภาพจิตที่ดี

การสร้างเสริมความพร้อมด้านอารมณ์

การสร้างเสริมความพร้อมด้านอารมณ์เพื่อให้การทำงานมีความสุข ควรใช้วิธีการดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาจิตใจ

วิธีการพัฒนาจิตใจที่ดี ก็คือ การทำสมาธิ ซึ่งเป็นวิธีการที่คนไทยเรานิยมปฏิบัติ ตามหลักพุทธ
ศาสนาการฝึกให้จิตสงบชั่วขณะ โดยการหยุดคิดเรื่องต่าง ๆ จะช่วยให้ควบคุมอารมณ์ได้ดี ก่อให้เกิด
สติสัมปชัญญะ คือการรู้จักเรื่องดี เรื่องชั่ว ทำให้ชีวิตไม่ตกอยู่ในความประมาท

2. การสร้างอารมณ์ให้แจ่มใส

อารมณ์เป็นเรื่องลักษณะพิเศษของแต่ละบุคคลที่ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่ก็สามารถฝึกฝนให้เกิด
อารมณ์ที่แจ่มใส ทำให้เกิดความสุขได้ควรใช้วิธีการดังต่อไปนี้

2.1 ต้องมีความตั้งใจที่จะสร้างความดี มีชีวิตชีวา เข้าใจว่าชีวิตมีค่า มองโลกในแง่ดี ถิ่นบุคคลทุก
คนเป็นมิตรแท้และเพื่อนที่ดีในสังคม

2.2 ต้องหัดสร้างจุดมุ่งหมายในชีวิต วิธีการสร้างง่าย ๆ ก็คือ ให้ถามตัวเองทุกครั้งว่า เรากำลังทำ
อะไรอยู่ และทำเพื่ออะไร และควรตั้งความหวังในชีวิตในสิ่งที่เป็นไปได้ตามความรู้ความสามารถของเรา

2.3 ควรปลูกให้เกิดอารมณ์ที่สดชื่นทุกเช้าด้วยการอาบน้ำ ทำความสะอาดร่างกาย ฟังเพลง หรือ
ร้องเพลงที่เราชอบ

2.4 จงคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าอยู่เสมอ เมื่อคิดว่าเรามีค่า ก็มองคนอื่นว่าเขาก็มีค่าและเราก็จะ
ได้รับการปฏิบัติอย่างคนมีค่า อารมณ์จิตใจก็จะแจ่มใส

2.5 ให้หาโอกาสพบหรือพูดจากับคนที่มีอารมณ์แจ่มใส จะทำให้เกิดอารมณ์แจ่มชื่นไปด้วย

2.6 ให้นึกถึงการสร้างอารมณ์ขัน ฟังและพูดในเรื่องสนุกสนาน แต่อย่าสร้างอารมณ์ขันบนความทุกข์ร้อนของคนอื่น

2.7 รักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง จะทำให้ชีวิตแจ่มใสปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ

3. การฝึกระงับความโกรธและความเครียด

ความโกรธและความเครียดมักจะเกิดจากความขัดแย้งในกิจการงานทั้งปวง วิธีระงับความโกรธที่ดีคือการนึกถึงหลักธรรมคำสอนตามหลักพุทธศาสนา คือ ละเว้นการทำความชั่ว ให้ทำแต่ความดี ทำจิตใจ ทำจิตใจให้ผ่องใส ก็จะไม่บังเกิดความโกรธ ความโลภ ความหลง ชีวิตก็จะมีความสุข

4. การควบคุมอารมณ์ให้ปกติ

การควบคุมอารมณ์ให้มั่นคงเป็นปกติ คือ การใช้หลักการให้อภัย และการรู้จักใจเขาใจเรา ให้นึกถึงผลที่จะเกิดขึ้นก่อนที่จะตัดสินใจ เช่น คิดก่อนพูดดีกว่าพูดก่อนคิด

การสร้างความพร้อมด้านสังคม

มนุษย์เป็นสัตว์สังคม อยู่รวมกันเป็นหมู่คณะ สังคมจะอยู่อย่างมีความสุขเกิดจากความรัก ความสามัคคีของคนในสังคมนั้น การทำงานให้มีความสุขต้องรู้จักสร้างความพร้อมทางสังคม มีวิธีดังต่อไปนี้

1. การให้ความเคารพกฎเกณฑ์ของสังคม จะทำให้บุคคลอยู่ได้อย่างมีความสุข เช่น การเคารพกฎหมาย ข้อบังคับ หรือจารีตประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของแต่ละท้องถิ่น

2. การรักษาสถาปัตยกรรมส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

3. การรู้จักการเสียสละเวลา ทรัพย์สินเพื่องานของส่วนรวมหรือรู้จักแบ่งปัน ถือหลักการอยู่ร่วมกันฉันพี่น้อง

4. การรู้หลักในการทำกิจกรรมร่วมกัน ด้วยวิธีการดังนี้

4.1 หมั่นประชุมกันสม่ำเสมอ

4.2 พร้อมเพรียงกันประชุม

4.3 ไม่ทำตามความคิดความชอบของคนแต่เพียงผู้เดียว

4.4 ให้เกียรติ ให้ความเคารพนับถือผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ยาวนาน

4.5 ให้เกียรติและคุ้มครองสตรี เด็ก เยาวชน และผู้สูงอายุ

4.6 ทำตามมติของส่วนรวมตามหลักประชาธิปไตย

5. การรู้จักมารยาทของสังคมโดยเฉพาะมารยาทของสังคมไทยในเรื่องการยืน การเดิน การนั่ง การนอน และแสดงความเคารพ การรับประทานอาหารโดยให้ยึดถือตามศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ

6. การสร้างความมั่นคงของครอบครัว ครอบครัวเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อทุกครอบครัวในสังคมมีความมั่นคง สังคมจะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข วิธีการสร้างความมั่นคงในครอบครัว มีดังนี้

6.1 การประกอบอาชีพที่สุจริต สมาชิกในครอบครัวช่วยกันทำงานหารายได้มาจุนเจือครอบครัว

6.2 รู้จักประหยัดคอออม เมื่อประกอบอาชีพมีรายได้ ต้องรู้จักใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นและเหลือเก็บออมทรัพย์เพื่อความมั่นคงในครอบครัว

6.3 มีความรักความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ จุนเจือเอื้อเฟื้อต่อญาติมิตรเพื่อนบ้าน ก็จะทำให้ทุกคนอยู่ร่วมกันในชุมชนอย่างมีความสุข

7. การผูกมิตร การรู้จักวิธีการผูกมิตรจะช่วยให้สังคมเป็นสุข บุคคลที่มีความพร้อมทางสังคมจะต้องรู้จักผูกมิตร ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

7.1 รู้จักการให้

7.2 ให้ความช่วยเหลือเพื่อนบ้านเมื่อยามทุกข์ร้อน

7.3 การใช้วาจาที่อ่อนหวาน มีความจริงใจ ให้คำปรึกษาแนะนำในทางที่ดี

7.4 การรู้จักคบคนดีเป็นมิตร

7.5 ประพฤติต่อมิตรด้วยความสม่ำเสมอ ไม่ยกตนข่มท่าน

การสร้างความพร้อมด้านสติปัญญา

ความพร้อมของร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลอยู่ได้อย่างมีความสุข การสร้างความพร้อมด้านสติปัญญา จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการดำรงชีวิตและสังคม ถึงแม้ว่าสติปัญญานั้นเป็นสิ่งที่เกิดจากพันธุกรรมหรือสิ่งที่ได้รับจากพ่อแม่มาตั้งแต่กำเนิด แต่เราก็สามารถพัฒนาสติปัญญาให้ดีขึ้นได้ ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

1. การอบรมเลี้ยงดู จากการค้นพบในวงการแพทย์ พบว่า อาหารจะมีผลต่อระดับสติปัญญาของเด็ก กล่าวคือ เด็กที่อยู่ในครอบครัวที่มีฐานะดี มีอาหารที่อุดมสมบูรณ์ จะมีสติปัญญาคว่าเด็กที่เกิดในครอบครัวที่ยากจน ดังนั้นการเลี้ยงดูด้วยการให้อาหารและนมที่มีสารอาหารครบตามหลักโภชนาการจะช่วยให้เด็กมีระดับสติปัญญาสูงขึ้น การเตรียมความพร้อมด้านสติปัญญาจึงควรเริ่มต้นตั้งแต่วัยเด็ก

2. การสร้างความพร้อมโดยการให้การศึกษา การศึกษาเล่าเรียนจะช่วยให้บุคคลมีสติปัญญาสูงขึ้น เพราะความรู้เกิดจากการได้รับประสบการณ์ การอบรมสั่งสอนของครูอาจารย์ การค้นคว้าจากความสนใจของผู้เรียนด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ต่อไป

2.1 การศึกษาเล่าเรียนตามระบบโรงเรียน เช่น โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ทั้งภาครัฐและเอกชน

2.2 การศึกษานอกโรงเรียน เช่น ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ห้องสมุดประชาชน ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน สถานประกอบการ ข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และการสอนผ่านดาวเทียม ฯลฯ

3. การฝึกอบรม การฝึกอบรมจะช่วยให้เตรียมความพร้อมด้านสติปัญญาอีกทางหนึ่ง กล่าวคือ การฝึกอบรมจะช่วยให้บุคคลได้รับการฝึกฝนความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น งานอาชีพอิสระต่างๆ สามารถเข้ารับการอบรมจากสถาบัน หน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน หลักและวิธีการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้และสติปัญญา การเรียนรู้เพื่อให้เกิดมีสติปัญญาเป็นวิธีการที่แต่ละบุคคลเลือกใช้ ซึ่งอาจแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมและข้อจำกัดส่วนบุคคล อาจจะใช้หลักและวิธีการดังนี้

1. มีความสนใจและศรัทธาในสิ่งที่อยากรู้หรืออยากเรียน
2. เข้าไปใช้แหล่งความรู้
3. สอบถามข้อสงสัยจากผู้รู้
4. ฟังให้ชัดเจน
5. เน้นจดจำเนื้อความ
6. คิดและได้ตรอง
7. ทดลองปฏิบัติ
8. ขยันและอดทน

การสร้างความพร้อมด้านสติปัญญาจะเกิดขึ้นได้อีกทางหนึ่ง คือ การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน โดยเกิดขึ้นในเรื่องที่บุคคลมีความต้องการอยากรู้อยากเห็น แต่ทั้งนี้บุคคลมีข้อจำกัดด้านสติปัญญาไม่เท่ากัน จึงควรใช้วิธีการส่งเสริมสติปัญญาที่แตกต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฉันททัย กาญจนะจิตร และคณะ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ เป็นการวิจัยประยุกต์ โดยผสมผสานการศึกษาวิจัยเอกสาร การวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพ และการจัดการความรู้ ผ่านการจัดสัมมนา ระดมสมอง และการถอดบทเรียนเพื่อสร้างองค์ความรู้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก คนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ จำนวน 200 ราย ที่มีอายุระหว่าง 15-60 ปี เป็นผู้ประกันตน และทำงานอย่างต่อเนื่องไม่ต่ำกว่า 3 เดือน ในสถานประกอบการตัวอย่างที่ได้รับมาตรฐานรับรองใน 4 จังหวัด ที่เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจและสังคม และมีจำนวนสถานประกอบการ และคนทำงานในจังหวัดเป็นจำนวนมาก คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ ปทุมธานี และชลบุรี พบว่า ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตคนทำงาน มี 6 องค์ประกอบหลัก คือ 1. ครอบครัว 2. สภาพแวดล้อมและการพักอาศัย 3. คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรม 4. สังคม 5. ชีวิตการทำงาน และ 6. สุขภาพ พิจารณาจากสถานภาพการจ้างงานของคนทำงานในกลุ่มตัวอย่าง นี้มีสถานภาพการจ้างงานที่มั่นคงในระดับหนึ่งเนื่องจากการได้รับรายได้ที่เป็นตัวเงินที่แน่นอน รวมไปถึงสิทธิการได้รับสวัสดิการของคนทำงานรายเดือนที่จะได้รับสวัสดิการต่าง ๆ มากกว่าคนทำงานรายวันหรือรายชั่วโมงด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัวของคนทำงาน พบว่า อยู่ในระดับดีในภาพรวมไม่มีความยากลำบากในการเดินทางมาทำงานคนทำงานมีทัศนคติที่ดีต่อคุณธรรม จริยธรรม ของคนในสังคม และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างคนทำงานในสองภาค คนทำงานอุตสาหกรรมมีทัศนคติที่ดีต่อคนไทยสมัยนี้ในมิติของคุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในระดับที่น้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับทัศนคติของคนทำงานในภาคบริการคุณภาพชีวิตด้านสังคมอยู่ในระดับที่ดี คุณภาพชีวิตด้านการทำงานมีระยะเวลาทำงานตามที่กฎหมายกำหนด คนทำงานประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 51) มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ไม่เจ็บป่วย

มงคล ถาวรรณา (2552) ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และพฤติกรรมที่อยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับน้อย

และปัจจัยองค์การ โดยรวมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งเป็นปัจจัยด้าน โครงสร้างและปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ที่ระดับปานกลาง และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ที่ระดับน้อย และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เงินเดือน สถานภาพการสมรส สถานภาพบุคลากร ระดับชี และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน โดยเพศและระดับตำแหน่งมีความแตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน โดยเพศและระดับตำแหน่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรไม่แตกต่างกัน โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ตามลำดับจากมากไปหาน้อย ยกเว้น ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย

ปวันรัตน์ คนานนท์ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่สังกัดศาลจังหวัดเชียงใหม่ ศาลแขวงเชียงใหม่ และศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา จำนวน 136 ชุด เก็บรวบรวมจากเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมจังหวัดเชียงใหม่ ศาลแขวงเชียงใหม่ และศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPS for Windows โดยใช้ค่าความถี่ร้อยละ T-test และ F-test ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับ ดังนี้ คือ ด้านจังหวะชีวิต ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ ความสามารถ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันมากนักจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีความแตกต่างกันของระดับส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง รายได้ประจำต่อเดือน และรายได้นอกเหนือจากเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

บานชื่น ทาจันทร์ (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งประชากรที่ศึกษาประกอบด้วย กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รวม 143 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อจำแนกระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านแล้ว พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง นอกจากนี้ยังมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางอีกจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านจังหวะชีวิต ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสิทธิส่วนบุคคล ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีปัญาและอุปสรรคในการทำงานเหมือนกัน โดยจำแนกออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านทัศนคติต่อการทำงาน ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน และด้านสภาพปัญหาและอุปสรรคด้านทัศนคติต่อการทำงานมากที่สุด ได้แก่ การทำงานไม่เสร็จตามกำหนดเวลาเนื่องจากมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นขาดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะได้รับเงินเดือนไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน นอกจากนี้ยังพบว่า เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่า บรรยากาศในการทำงานไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน และสถานที่ทำงานไม่มีความเหมาะสมในการอำนวยความสะดวกสำหรับผู้ที่มาติดต่องาน

โสภณ งามขำ (2549) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคเหนือ โดยทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน จากการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 เชียงใหม่ ภาคเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน 2 ด้าน อยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับ คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานอีก 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านจังหวะชีวิต ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ พบว่า

โดยรวมปัจจัยส่วนบุคคลด้านการไฟฟ้าในสังกัดที่ปฏิบัติงานด้านอัตราเงินเดือนมีความแตกต่างกันของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติปัจจัยสูงใจในการทำงาน ปัจจัยสุขวิทยา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อนุเทพ กิจประทาน (2539) วิจัยปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานในสาขาอุตสาหกรรมในประเทศไทย เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ผลิตภาพในแรงงานในอุตสาหกรรมในช่วง ปี พ.ศ. 2520-2535 ผลการวิจัยพบว่า ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยมีค่าสูงกว่าค่าจ้างที่แท้จริงในสาขาอุตสาหกรรม ปัจจัยที่กำหนดผลิตภาพแรงงาน คือ เงินลงทุนเฉลี่ยต่อแรงงาน และสัดส่วนแรงงานตามระดับการศึกษาต่อจำนวนแรงงานทั้งหมดในภาคอุตสาหกรรม

สุมาลี สันติพลวุฒิ และคณะ (2547) ศึกษาเกี่ยวกับผลิตภาพแรงงานความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างที่แท้จริง และอัตราค่าจ้าง และการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสมัยใหม่ ศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของผลิตภาพแรงงาน ก่อนช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ (ปี 2530-2539) และหลังวิกฤติเศรษฐกิจ (ปี 2540-2545) ในแต่ละสาขาการผลิต และแนวโน้มอนาคต (ปี 2546-2549) พบว่า ในทุกสาขาการผลิตมีการจ่ายอัตราค่าจ้างที่แท้จริงแตกต่างจากผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงาน โดยสาขาอุตสาหกรรมมีผลิตภาพเฉลี่ย และผลิตภาพส่วนเพิ่มสูงกว่า ค่าจ้างที่แท้จริง 5.10 และ 4.31 เท่า

พลภูมิ (2547) ได้ศึกษาผลการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่มีต่อผลิตภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรมพบว่า การพัฒนาเทคโนโลยีในการผลิตในภาคอุตสาหกรรม ทำให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นโดยตรง และส่งผลค่อนข้างมาก เมื่อเทียบกับจำนวนการจ้างงาน และการเพิ่มขึ้นของสินทรัพย์ถาวร

การวิจัยในหัวข้อเรื่อง “การศึกษาปัญหาแรงงาน และการกำหนดกลยุทธ์เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่แรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย” จะช่วยให้เกิดความเข้าใจในเรื่องปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นเหตุใดแรงงานในสาขานี้จึงขาดแคลนและมีการเข้าออกบ่อยๆ และมีปัจจัยด้านใดบ้างที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน ผลการวิจัยจะช่วยกำหนดกลยุทธ์ เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ สาขาการผลิตอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม่ให้ดีขึ้น

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาแรงงานและการกำหนดกลยุทธ์ เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่แรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ประกอบด้วย

1.1 แรงงานฝ่ายผลิต ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย จำนวน 250,000 คน

1.2 สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ จำนวน 1,492 แห่ง

2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 กลุ่มตัวอย่าง มีวิธีการสุ่มตัวอย่างและการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1.1 วิธีการสุ่มตัวอย่าง มีขั้นตอนดังนี้

1) การแบ่งชั้นภูมิของตัวอย่าง (Stratified Sampling) ตามขนาดของสถานประกอบการ ซึ่งถูกกำหนดโดยจำนวนลูกจ้าง ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 6 ชั้นดังนี้

(1) สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1-49 คน

(2) 50 – 99 คน

(3) 100 – 299 คน

(4) 300 – 499 คน

(5) 500 – 999 คน

(6) 1,000 คนขึ้นไป

2) สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ได้จำนวนสถานประกอบการ 67 แห่ง โดยจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มเป็นสัดส่วน (Proportion) กับจำนวนประชากรของสถานประกอบการในแต่ละขนาดของสถานประกอบการ และเลือกจังหวัดที่มีสถานประกอบการมากที่สุด 3 จังหวัดในแต่ละภูมิภาคได้แก่ กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล คือจังหวัดกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ สมุทรสาคร

ภาคเหนือ คือ ลำปาง เชียงใหม่ แพร่

ภาคกลาง คือ ชลบุรี อุทัย ราชบุรี

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ จังหวัดนครราชสีมา ขอนแก่น อุบลราชธานี

ภาคใต้ คือ จังหวัดสงขลา นครศรีธรรมราช และสุราษฎร์ธานี

2.1.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง สถานประกอบการ 67 แห่ง ในแต่ละภูมิภาคประกอบด้วย กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 45 สถานประกอบการ จำนวนแรงงาน 1,005 คน ดังนี้

คนงาน 1 – 49 คน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 17 สถานประกอบการ	จำนวนแรงงาน 380 คน
คนงาน 50 – 99 คน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 7 สถานประกอบการ	จำนวนแรงงาน 160 คน
คนงาน 100 – 299 คน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 4 สถานประกอบการ	จำนวนแรงงาน 112 คน
คนงาน 300 – 499 คน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 5 สถานประกอบการ	จำนวนแรงงาน 103 คน
คนงาน 500 – 699 คน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 5 สถานประกอบการ	จำนวนแรงงาน 100 คน
คนงาน 1,000 คนขึ้นไป	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 7 สถานประกอบการ	จำนวนแรงงาน 150 คน

ภาคเหนือ มี 8 สถานประกอบการ จำนวนแรงงาน 175 คน

คนงาน 1 – 49 คน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 4 สถานประกอบการ	จำนวนแรงงาน 86 คน
คนงาน 50 – 99 คน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 2 สถานประกอบการ	จำนวนแรงงาน 45 คน
คนงาน 100 – 299 คน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 2 สถานประกอบการ	จำนวนแรงงาน 44 คน
คนงาน 300 – 499 คน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 0 สถานประกอบการ	จำนวนแรงงาน 0 คน
คนงาน 500 – 699 คน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 0 สถานประกอบการ	จำนวนแรงงาน 0 คน

คนงาน 1,000 คนขึ้นไป จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 0 สถานประกอบการ จำนวนแรงงาน 0 คน
ภาคกลาง มี 5 สถานประกอบการ จำนวนแรงงาน 115 คน

คนงาน 50 – 99 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1 สถานประกอบการ จำนวนแรงงาน 23 คน

คนงาน 100–299 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1 สถานประกอบการ จำนวนแรงงาน 23 คน

คนงาน 300 – 499 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1 สถานประกอบการ จำนวนแรงงาน 23 คน

คนงาน 500 – 699 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1 สถานประกอบการ จำนวนแรงงาน 23 คน

คนงาน 1,000 คนขึ้นไป จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 0 สถานประกอบการ จำนวนแรงงาน 0 คน
ภาคตะวันออกเฉลี่ยหนึ่ง มี 7 สถานประกอบการ จำนวนแรงงาน 160 คน

คนงาน 50-99 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1 สถานประกอบการ จำนวนแรงงาน 22 คน

คนงาน 100-299 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1 สถานประกอบการ จำนวนแรงงาน 23 คน

คนงาน 300 – 499 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 0 สถานประกอบการ จำนวนแรงงาน 46 คน

คนงาน 500 – 699 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 0 สถานประกอบการ จำนวนแรงงาน 0 คน

คนงาน 1,000 คนขึ้นไป จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 2 สถานประกอบการ จำนวนแรงงาน 0 คน
ภาคใต้ มี 2 สถานประกอบการ จำนวนแรงงาน 45 คน

คนงาน 50-99 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 0 สถานประกอบการ จำนวนแรงงาน 0 คน

คนงาน 100 – 299 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 0 สถานประกอบการ จำนวนแรงงาน 0 คน

คนงาน 300 – 499 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 0 สถานประกอบการ จำนวนแรงงาน 0 คน

คนงาน 500 – 699 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 0 สถานประกอบการ จำนวนแรงงาน 0 คน

คนงาน 1,000 คนขึ้นไป จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 0 สถานประกอบการ จำนวนแรงงาน 0 คน

3) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ถูกจ้างฝ่ายผลิตในสถานประกอบการทุกขนาดกำหนดโดยตารางของ Morgan (1970) และเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ตามสัดส่วนของประชากรจะได้กลุ่มตัวอย่าง 1,500 คน ส่วนเจ้าของสถานประกอบการจะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 67 คน

3. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาแรงงาน และการกำหนดกลยุทธ์เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่แรงงาน ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทยดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษารวบรวมวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัญหาแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน ประกอบด้วย

1.1 การศึกษาเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาแรงงาน คุณภาพชีวิตของ คนทำงาน

1.2 สัมภาษณ์เบื้องต้น ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม่เกี่ยวกับปัญหา แรงงาน ความพึงพอใจที่มีคุณภาพชีวิตของแรงงาน และปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน

1.3 สํารวจความคิดเห็นและข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างด้านแรงงาน จำนวน 1,500 คน รวม 5 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯและปริมณฑล ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ จำนวนสถาน ประกอบการ 67 แห่ง

ขั้นตอนที่ 3 สร้างเครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วยฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย แบบสอบถามประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 ประเมินความสุขโดยรวมและความพึงพอใจที่มี ต่อคุณภาพชีวิต ส่วนที่ 3 ประเมินลักษณะปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 4 แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ แบบสอบถามมี 31 ข้อ แบบสอบถามมีระดับการประเมิน 3 ระดับ แบบ ประมวลค่า

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

ตอบระดับมาก	หมายถึง	2	คะแนน
ตอบระดับปานกลาง	หมายถึง	1	คะแนน



บทที่ 4

การศึกษาในหัวข้อเรื่อง การศึกษาปัญหาแรงงาน และการกำหนดกลยุทธ์เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่แรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย โดยการวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางคำบรรยาย แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสุขกับชีวิต โดยรวมของแรงงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้านของแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย

ตอนที่ 5 การกำหนดกลยุทธ์เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่แรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย

ตอนที่ 6 อภิปรายผล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแรงงานกลุ่มตัวอย่างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,500 คน จากสถานประกอบการกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 67 แห่ง ปรากฏในตารางที่ 1-8

ตารางที่ 1 แสดงความถี่และค่าร้อยละของจำนวนแรงงานกลุ่มตัวอย่าง จำแนกข้อมูลตามภูมิภาค

ภูมิภาค	สถานประกอบการ	แรงงาน
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
กรุงเทพฯและปริมณฑล	45 (67.16)	1,005 (67.00)
ภาคเหนือ	8 (11.94)	175 (11.66)
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	7 (10.44)	160 (10.66)
ภาคกลาง	5 (7.46)	115 (7.66)
ภาคใต้	2 (2.98)	45 (3.00)
รวม	67 (100.0)	1,500 (100.0)

จากตารางที่ 1 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการ จำนวน 67 แห่ง เป็นกลุ่มตัวอย่างจากกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 45 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 67.16 ภาคเหนือ จำนวน 8 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 11.94 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 7 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 10.44 ภาคตะวันออก จำนวน 5 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.46 และภาคใต้ จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 2.98

กลุ่มตัวอย่างแรงงานฝ่ายผลิต จำนวน 1,500 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างจากกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 1,005 คน คิดเป็นร้อยละ 67.00 ภาคเหนือ จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 11.66 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 10.66 ภาคกลาง จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 7.66 และภาคใต้ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00

ตารางที่ 2 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือน จำแนกข้อมูลตามเพศ (N=1,500)

เพศ	รวม	ภูมิภาค				
		กรุงเทพฯและ ปริมณฑล	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้
ชาย	1,033 (68.9)	740 (33.6)	96 (54.9)	92 (57.5)	66 (57.4)	39 (86.6)
หญิง	467 (31.1)	265 (26.4)	79 (45.1)	68 (42.5)	49 (42.6)	6 (13.4)
รวม	1,005 (100.0)	1,005 (100.0)	175 100.0	160 (100.0)	115 (100.0)	45 (100.0)

ในระดับประเทศ

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,500 คน พบว่า เป็นแรงงานเพศชาย จำนวน 1,033 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 และเป็นแรงงานเพศหญิง จำนวน 467 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1

ในระดับภูมิภาค

กรุงเทพฯ และปริมณฑล จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,005 คน เป็นแรงงานเพศชาย จำนวน 740 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 และเป็นแรงงานเพศหญิง จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4

ภาคเหนือ เป็นแรงงานเพศชาย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9 และแรงงานเพศหญิง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแรงงานเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 และแรงงานเพศหญิง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5

ภาคกลาง เป็นแรงงานเพศชาย จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 และแรงงานเพศหญิง จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6

ภาคใต้ เป็นแรงงานเพศชาย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 86.6 และแรงงานเพศหญิง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4

ตารางที่ 3 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือน จำแนกข้อมูลตามอายุ (N=1,500)

อายุ	รวม	ภูมิภาค				
		กรุงเทพฯและ ปริมณฑล	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้
ต่ำกว่า 18 ปี	33 (2.2)	20 (2.0)	1 (0.6)	4 (2.5)	7 (6.1)	1 (2.2)
18-24 ปี	264 (17.6)	136 (13.5)	68 (38.9)	23 (14.4)	25 (21.7)	12 (26.7)
25-29 ปี	354 (23.6)	247 (24.7)	45 (25.7)	23 (14.4)	30 (26.1)	9 (20.0)
30-34 ปี	391 (26.1)	296 (29.5)	39 (22.3)	24 (15.0)	24 (20.9)	8 (17.8)
35-39 ปี	247 (16.5)	190 (18.9)	14 (8.0)	25 (15.6)	12 (10.4)	6 (13.3)
40-44 ปี	115 (7.7)	70 (7.0)	4 (2.3)	29 (18.1)	7 (6.1)	5 (11.1)
45-49 ปี	48 (3.2)	22 (2.2)	2 (1.4)	15 (9.4)	7 (6.1)	2 (4.4)
50 ปีขึ้นไป	48 (3.2)	24 (2.4)	2 (1.4)	17 (10.6X)	3 (2.6)	2 (4.4X)
รวม	1,005 (100.0)	1,005 (100.0)	175 100.0	160 (100.0)	115 (100.0)	45 (100.0)

ในระดับประเทศ

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,500 คน แรงงานส่วนใหญ่มีอายุ 30-34 ปี จำนวน 391 คนคิดเป็นร้อยละ 26.1 รองลงมา แรงงานมีอายุ 25-29 ปี จำนวน 354 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 แรงงานอายุ 18-24 ปี จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 แรงงานอายุ 35-39 ปี จำนวน 247 คน

คิดเป็นร้อยละ 16.5 แรงงานอายุ 40-44 ปี จำนวน 115 คน แรงงานมีอายุต่ำกว่า 18 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

ในระดับภูมิภาค

กรุงเทพฯ และปริมณฑล จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,005 คน แรงงานส่วนใหญ่ มีอายุ 30-34 ปี จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 รองลงมา ได้แก่ แรงงานมีระดับอายุ 25-29 ปี ร้อยละ 24.7 อายุ 35-39 ร้อยละ 18.9 แรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0

ภาคเหนือ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน แรงงานส่วนใหญ่ มีอายุ 18-24 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมาได้แก่ อายุ 25-29 ปี ร้อยละ 45.0 อายุ 30-34 ปี ร้อยละ 22.3 แรงงานมีอายุต่ำกว่า 18 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน แรงงานส่วนใหญ่มีอายุ 40-44 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 รองลงมา ได้แก่ อายุ 35-39 ปี ร้อยละ 15.6 อายุ 30-34 ปี ร้อยละ 24 อายุ 25-29 ปี ร้อยละ 14.4 อายุ 18-24 ปี ร้อยละ 14.4 แรงงานมีอายุต่ำกว่า 18 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

ภาคกลาง จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 115 คน แรงงานส่วนใหญ่มีอายุ 25-29 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 รองลงมาได้แก่อายุ 18-24 ปี ร้อยละ 21.7 อายุ 30-34 ปี ร้อยละ 20.9 แรงงานมีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

ภาคใต้ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 45 คน แรงงานส่วนใหญ่ มีอายุ 25-29 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 รองลงมาได้แก่ อายุ 18-24 ปี ร้อยละ 26.7 แรงงานมีอายุต่ำกว่า 18 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

ตารางที่ 4 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือน จำแนกข้อมูลตามสถานภาพทางครอบครัว (N=1,500)

สถานภาพทาง ครอบครัว	รวม	ภูมิภาค				
		กรุงเทพฯและ ปริมณฑล	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้
โสด	615 (41.0)	426 (42.4)	80 (45.7)	31 (19.4)	58 (50.4)	20 (44.4)
แต่งงาน	800 (53.3)	518 (51.5)	87 (49.7)	116 (72.5)	54 (47.0)	25 (55.6)
แยกกันอยู่ (ไม่ได้หย่าร้าง)	53 (3.5)	42 (4.2)	4 (2.3)	5 (3.1)	2 (1.7)	0.0
แยกกันอยู่ (หย่าร้าง)	18 (1.2)	13 (1.3)	2 (1.1)	2 (3.1)	1 (0.9)	0.0
หม้าย/เลิกรา	14 (0.9)	6 (0.6)	2 (1.1)	6 (3.8)	0.0	0.0
รวม	1,005 (100.0)	1,005 (100.0)	175 100.0	160 (100.0)	115 (100.0)	45 (100.0)

ในระดับประเทศ

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาสถานภาพทางครอบครัวจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,500 คน พบว่าแรงงานส่วนใหญ่มีสถานภาพทางครอบครัวแต่งงาน จำนวน 800 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมาแรงงานมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 41.0 แยกกันอยู่ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 แยกกันอยู่ (หย่าร้าง) จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 และแรงงานหม้าย/เลิกรา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

ในระดับภูมิภาค

กรุงเทพฯ และปริมณฑล แรงงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,005 คน แรงงานส่วนใหญ่ มีสถานภาพแต่งงาน จำนวน 518 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 รองลงมาแรงงานโสด จำนวน 426 คิดเป็นร้อยละ 42.4 แยกกันอยู่ (ไม่ได้หย่าร้าง) จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 แยกกันอยู่ (หย่าร้าง) จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 และแรงงานหม้าย และเลิกรา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

ภาคเหนือ แรงงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน แรงงานส่วนใหญ่ มีสถานภาพแต่งงาน จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมาแรงงานมีสถานภาพโสด จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 แรงงานแยกกันอยู่ (ไม่ได้หย่าร้าง) จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 แรงงานมีสถานภาพแยกกันอยู่ (หย่าร้าง) จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 และแรงงานมีสถานภาพหม้าย และเลิกรา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แรงงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน แรงงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 รองลงมาแรงงานมีสถานภาพโสด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 แรงงานมีสถานภาพหม้ายและเลิกรา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 แรงงานแยกกันอยู่ (ไม่ได้หย่าร้าง) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 และแรงงานมีสถานภาพแยกกันอยู่ (หย่าร้าง) จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ภาคกลาง แรงงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 115 คน แรงงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 รองลงมาแรงงานมีสถานภาพแต่งงาน จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 แรงงานแยกกันอยู่ (ไม่ได้หย่าร้าง) จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 และแรงงานแยกกันอยู่ (หย่าร้าง) จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

ภาคใต้ แรงงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 คน แรงงานส่วนใหญ่ มีสถานภาพแต่งงาน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 รองลงมาแรงงานมีสถานภาพโสด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4

ตารางที่ 5 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือน จำแนกข้อมูลตามระดับการศึกษา (N=1,500)

สถานภาพทาง ครอบครัว	รวม	ภูมิภาค				
		กรุงเทพฯและ ปริมณฑล	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้
ไม่ได้รับการศึกษาเป็น ทางการ	80 (5.3)	27 (2.7)	36 (20.6)	0.0	2 (1.7)	15 (33.3)
ประถมศึกษา (ป.1-6)	243 (16.2)	118 (11.7)	29 (16.6)	73 (45.6)	9 (7.8)	14 (31.1)
มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-3)	571 (38.1)	428 (42.6)	61 (34.9)	50 (31.3)	23 (20.0)	9 (20.0)
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4-6)	368 (24.5)	268 (26.7)	44 (25.1)	20 (12.5)	31 (27.0)	5 (11.1)
อนุปริญญา ปวช. ปวส.	171 (11.4)	127 (12.6)	3 (1.7)	11 (6.9)	28 (24.3)	2 (4.4)
ปริญญาตรี	66 (4.4)	37 (3.7)	2 (1.1)	5 (3.6)	22 (19.1)	0.0
ปริญญาโท	1 (0.1)	0.0	0.0	1 (0.6)	0.0	0.0
รวม	1,500 (100.0)	1,005 (100.0)	175 100.0	160 (100.0)	115 (100.0)	45 (100.0)

ในระดับประเทศ

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,500 คน แรงงานส่วนใหญ่ มีการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-ม.3) จำนวน 571 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 รองลงมาแรงงานมีระดับ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4-ม.6) จำนวน 368 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 ประถมศึกษา (ป. 1-ป.6) จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 ระดับการศึกษาอนุปริญญา ปวช. ปวส. จำนวน 171 คน คิด

เป็นร้อยละ 11.4 แรงงานไม่ได้รับการศึกษาจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 และปริญญาตรี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 และระดับปริญญาโท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.1

ระดับภูมิภาค

กรุงเทพฯและปริมณฑล แรงงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,005 คน แรงงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 428 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 รองลงมาแรงงานมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 การศึกษาระดับอนุปริญญา, ปวศ, ปวช. จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 ระดับประถมศึกษา จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 ระดับปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 และไม่ได้รับการศึกษาจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

ภาคเหนือ แรงงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน แรงงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 รองลงมา มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 แรงงานไม่ได้รับการศึกษา จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 ระดับประถมศึกษา จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 ระดับอนุปริญญา, ปวศ, ปวช. จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 และระดับปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แรงงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน แรงงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 รองลงมา แรงงานมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 การศึกษาระดับอนุปริญญา, ปวศ, ปวช. จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ระดับปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 และระดับปริญญาโท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

ภาคกลาง แรงงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 115 คน พบว่าแรงงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 รองลงมาแรงงานมีระดับการศึกษา อนุปริญญา, ปวศ, ปวช. 28 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ระดับปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 ระดับประถมศึกษา จำนวน 9 คน และไม่ได้รับการศึกษา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

ภาคใต้ แรงงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 45 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับ
ไม่ได้รับการศึกษาเป็นทางการ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมาแรงงานมีการศึกษา
ระดับประถมศึกษา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 5 คน
คิดเป็นร้อยละ 11.1 และระดับอนุปริญา, ปวส, ปวช. จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4



ตารางที่ 6 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรม
เครื่องเรือน จำแนกข้อมูลตามสัญชาติ (N=1,500)

สัญชาติ	รวม	ภูมิภาค				
		กรุงเทพฯและ ปริมณฑล	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้
ไทย	1,386 (92.4)	940 (93.4)	142 (81.1)	160 (100.0)	113 (98.3)	31 (68.9)
พม่า	96 (6.4)	49 (4.9)	33 (18.9)	0.0	0.0 1	14 (31.1)
เขมร	4 (0.3)	3 (0.3)	0.0	0.0	(0.9) 1	0.0
ลาว	14 (0.9)	13 (1.3)	0.0	0.0	(0.9)	0.0
อื่นๆ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
รวม	1,500 (100.0)	1,005 (100.0)	175 100.0	160 (100.0)	115 (100.0)	45 (100.0)

ในระดับประเทศ

จากตารางที่ 6 เมื่อพิจารณาสัญชาติของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,500 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ มีสัญชาติไทย จำนวน 1,386 คน คิดเป็นร้อยละ 92.4 รองลงมาแรงงานมีสัญชาติพม่า จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 สัญชาติลาว จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 สัญชาติเขมร จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

ในระดับภูมิภาค

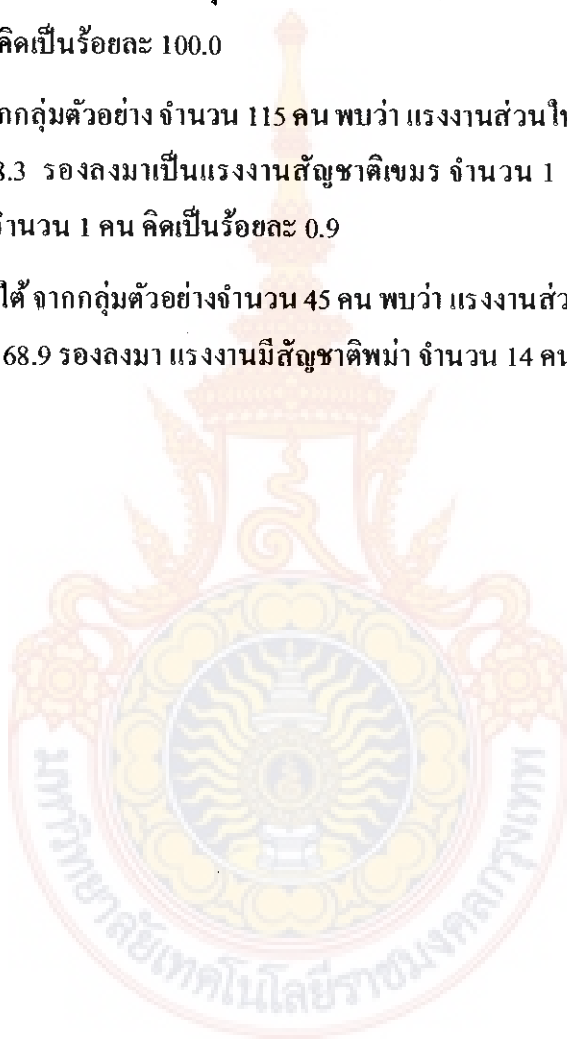
กรุงเทพฯ และปริมณฑล จากกลุ่มตัวอย่าง แรงงานจำนวน 1,005 คน พบว่าแรงงานส่วนใหญ่ มีสัญชาติไทย จำนวน 940 คน คิดเป็นร้อยละ 93.4 รองลงมาแรงงานมีสัญชาติพม่า จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 สัญชาติลาว จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 และสัญชาติเขมร จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

ภาคเหนือ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน พบว่าแรงงานส่วนใหญ่มีสัญชาติไทย จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 81.1 รองลงมาแรงงานมีสัญชาติพม่า จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน พบว่าแรงงานส่วนใหญ่ มีสัญชาติไทย จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 100.0

ภาคกลาง จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 115 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีสัญชาติไทยจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 98.3 รองลงมาเป็นแรงงานสัญชาติเขมร จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 และ แรงงานสัญชาติลาว จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

ภาคใต้ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 45 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ มีสัญชาติไทยจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 รองลงมา แรงงานมีสัญชาติพม่า จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1



ตารางที่ 7 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือน จำแนกข้อมูลตามรายได้ครอบครัวโดยเฉลี่ยต่อเดือน N=160)

รายได้ครอบครัวโดย เฉลี่ยต่อเดือน	รวม	ภูมิภาค				
		กรุงเทพฯและ ปริมณฑล	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียง เหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้
0-5,000 บาท	54 (3.6)	11 (1.1)	39 (22.3)	2 (1.3)	2 (1.7)	0.0
5,001-10,000 บาท	514 (34.3)	310 (30.8)	89 (50.9)	71 (44.4)	18 (15.7)	26 (57.8)
10,000-15,000 บาท	612 (40.8)	471 (46.9)	40 (22.9)	57 (35.6)	27 (23.5)	17 (37.8)
15,001-22,500 บาท	194 (12.9)	136 (13.5)	5 (2.9)	23 (14.4)	28 (24.3)	2 (4.4)
22,501-33,000 บาท	67 (4.5)	43 (4.3)	2 (1.1)	4 (2.5)	18 (15.7)	0.0
33,001-55,000 บาท	48 (3.2)	28 (2.8)	0.0	0.0	20 (17.4)	0.0
มากกว่า 50,000 บาท	11 (0.7)	6 (0.6)	0.0	3 (1.9)	2 (1.7)	0.0
รวม	1,500 (100.0)	1,005 (100.0)	175 100.0	160 (100.0)	115 (100.0)	45 (100.0)

ในระดับประเทศ

จากตารางที่ 7 เมื่อพิจารณาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,500 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีรายได้ครอบครัวโดยเฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 612 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมา แรงงานมีรายได้ครอบครัวโดยเฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท จำนวน 514 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 แรงงานมีรายได้ 15,001-22,500 บาท มีจำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 แรงงานมีรายได้ 22,501-

33,000 บาท มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 แรงงานมีรายได้ 0-5,000 บาท มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 แรงงานมีรายได้ 33,001-55,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 แรงงานมีรายได้มากกว่า 55,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

ระดับภูมิภาค

กรุงเทพฯ และปริมณฑล แรงงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,005 คน แรงงานส่วนใหญ่ มีรายได้ครบถ้วนโดยเฉลี่ยต่อเดือน 1,001-15,000 บาท จำนวน 471 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมาแรงงานมีรายได้ 5,001-10,000 บาท จำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 แรงงานมีรายได้ 15,001-22,500 บาท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 แรงงานมีรายได้ 22,501-33,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 แรงงานมีรายได้ 33,001-55,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 และแรงงานมีรายได้ 0-5,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

ภาคเหนือ แรงงานกลุ่มตัวอย่าง 175 คน แรงงานส่วนใหญ่มีรายได้ครบถ้วนโดยเฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมาแรงงานมีรายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 แรงงานมีรายได้ 0-5,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 แรงงานมีรายได้ 15,001-22,500 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 และแรงงานมีรายได้ 22,501-33,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แรงงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน แรงงานส่วนใหญ่ มีรายได้ครบถ้วนโดยเฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมาแรงงานมีรายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 รายได้ 15,001-22,500 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 รายได้ มากกว่า 55,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 และรายได้ 0-5,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ภาคกลาง แรงงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน แรงงานส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001-22,500 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 รายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 รายได้ 33,001-55,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 รายได้ 22,501-33,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 รายได้ 5,001-10,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 รายได้มากกว่า 50,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 และรายได้ 0-5,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

ภาคใต้ แรงงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 45 คน แรงงานส่วนใหญ่มีรายได้ 5,001-10,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 รองลงมาได้รายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 และรายได้ 15,001-22,500 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4



ตารางที่ 8 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือน จำแนกข้อมูลตามอายุงาน โดยเฉลี่ย (N=1,500)

รายได้ครอบครัวโดยเฉลี่ยต่อเดือน	รวม	ภูมิภาค				
		กรุงเทพฯและปริมณฑล	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้
ต่ำกว่า 1 ปี	163 (10.9)	76 (7.6)	43 (24.6)	21 (13.1)	12 (10.4)	11 (24.4)
1-2 ปี	327 (21.8)	181 (18.0)	71 (40.6)	30 (18.8)	32 (27.8)	13 (28.9)
2-4 ปี	339 (22.6)	250 (24.9)	48 (27.4)	13 (8.1)	20 (17.4)	8 (17.8)
มากกว่า 4 ปี	671 (44.7)	498 (49.6)	13 (7.4)	96 (60.0)	51 (44.3)	13 (28.9)
รวม	1,500 (100.0)	1,005 (100.0)	175 100.0	160 (100.0)	115 (100.0)	45 (100.0)

ในระดับประเทศ

จากตารางที่ 8 เมื่อพิจารณาอายุงานโดยเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,500 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ มีอายุงานโดยเฉลี่ยมากกว่า 4 ปี จำนวน 671 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 รองลงมาแรงงานมีอายุงาน 2-4 ปี จำนวน 339 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 อายุงาน 1-2 ปี จำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 และต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9

ในระดับภูมิภาค

กรุงเทพฯ และปริมณฑล จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,005 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ มีอายุงานโดยเฉลี่ย มากกว่า 4 ปี จำนวน 498 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 รองลงมา แรงงานมีอายุโดยเฉลี่ย 2-4 ปี จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 อายุงาน 1-2 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 และอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6

ภาคเหนือ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีอายุงานโดยเฉลี่ย 1-2 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 รองลงมาแรงงานมีอายุงานโดยเฉลี่ย 2-4 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 แรงงานมีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 และมากกว่า 4 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีอายุงานโดยเฉลี่ย มากกว่า 4 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมาแรงงานมีอายุงานโดยเฉลี่ย 1-2 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 อายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 และอายุงาน 2-4 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1

ภาคกลาง จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 115 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ มีอายุงานโดยเฉลี่ย มากกว่า 4 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 รองลงมา แรงงานมีอายุงานโดยเฉลี่ย 1-2 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 อายุงาน 2-4 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 และอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4

ภาคใต้ แรงงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 45 คน แรงงานส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 4 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 และอายุ 1-2 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 รองลงมาอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 และอายุงาน 2-4 ปี จำนวน 17.8

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสุขกับชีวิตโดยรวมของแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถานประกอบการ จำนวน 67 แห่ง แรงงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,500 คน เพื่อให้ทราบดัชนีความสุขกับชีวิตโดยรวมของแรงงาน จะเป็นการศึกษาวิเคราะห์ในระดับประเทศและระดับภูมิภาค รวม 5 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯ และปริมณฑล ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ รวมทั้งดัชนีความสุขกับชีวิตโดยรวมของแรงงานกลุ่มผู้สูงอายุแรงงานที่มีรายได้น้อย แรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษา และแรงงานต่างด้าว ดังปรากฏในตารางที่ 9-10

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและสัดส่วนความสุขกับชีวิตโดยรวมของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย (N=1,500)

ภูมิภาค	$\bar{X}$	สัดส่วนความสุขกับชีวิตโดยรวม		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
กรุงเทพฯและปริมณฑล	2.43	502 (50.0)	438 (43.6)	65 (6.5)
ภาคเหนือ	2.34	60 (34.3)	115 (65.7)	0.0
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	2.69	112 (70.0)	47 (29.4)	1 (0.6)
ภาคกลาง	1.82	4 (3.5)	87 (75.7)	24 (20.9)
ภาคใต้	2.53	24 (53.3)	21 (46.7)	0.0
รวม	2.40	702 (46.8)	708 (47.2)	90 (6.0)

ในระดับประเทศ

จากตารางที่ 9 เมื่อพิจารณาความสุขกับชีวิตโดยรวมของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,500 คน พบว่า แรงงานมีดัชนีความสุขกับชีวิตโดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลางด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.40 โดยมี

สัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.2 รองลงมา ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 46.8 และระดับน้อยร้อยละ 6.0

ในระดับภูมิภาค

กรุงเทพฯ และปริมณฑล จากแรงงานกลุ่มตัวอย่าง 1,005 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ มีดัชนีความสุขกับชีวิตโดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลางด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.43 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาระดับปานกลาง ร้อยละ 43.6 และระดับน้อย ร้อยละ 6.5

ภาคเหนือ จากแรงงานกลุ่มตัวอย่าง 175 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีดัชนีความสุขกับชีวิตโดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลางด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.43 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.7 รองลงมาเป็นระดับมาก ร้อยละ 34.3

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากแรงงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ มีดัชนีความสุขกับชีวิตโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.69 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.0 รองลงมาได้แก่ ระดับปานกลาง ร้อยละ 29.4 และระดับน้อยร้อยละ 0.6

ภาคกลาง จากแรงงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 115 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีดัชนีความสุขกับชีวิตโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.53 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมา ได้แก่ ระดับปานกลาง ร้อยละ 46.7

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขโดยรวมของทุกภูมิภาค พบว่า แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าเฉลี่ย ดัชนีความสุขกับชีวิตโดยรวม สูงที่สุด ($\bar{X}=2.69$) รองลงมา ได้แก่ ภาคใต้ ($\bar{X}=2.53$) กรุงเทพฯและปริมณฑล ($\bar{X}=2.43$) ภาคเหนือ ($\bar{X}=2.34$) และดัชนีความสุขกับชีวิตโดยรวม น้อยที่สุด ได้แก่ แรงงานในภาคกลาง ($\bar{X}=1.82$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความสุกกับชีวิตโดยรวมของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน (แรงงานเฉพาะกลุ่ม)

ลักษณะแรงงาน	$\bar{X}$	สัดส่วนความสุกกับชีวิตโดยรวม		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
แรงงานผู้สูงอายุ	2.45	22 (45.8)	26 (54.2)	0.0
แรงงานที่มีรายได้น้อย	2.07	6 (11.1)	46 (85.2)	2 (3.7)
แรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษา	2.13	14 (17.5)	63 (78.8)	3 (3.8)
แรงงานต่างด้าว	2.22	32 (28.11)	76 (66.7)	6 (5.3)

จากตารางที่ 10 เมื่อพิจารณาความสุกกับชีวิตโดยรวมของแรงงานเฉพาะกลุ่ม ได้แก่ แรงงานผู้สูงอายุ จำนวน 48 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ มีดัชนีความสุกกับชีวิตโดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.45 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.2 รองลงมา ได้แก่ ระดับมาก ร้อยละ 45.8

แรงงานที่มีรายได้น้อย จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 54 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีดัชนีความสุกกับชีวิตโดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.07 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.2 รองลงมา ได้แก่ ระดับมาก ร้อยละ 11.1 และระดับน้อย ร้อยละ 3.7

แรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษา จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 80 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีดัชนีความสุกกับชีวิตโดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.13 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.8 รองลงมา ได้แก่ ระดับมาก ร้อยละ 17.5 และระดับน้อยร้อยละ 3.8

แรงงานต่างด้าว จากจำนวน กลุ่มตัวอย่าง 114 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีดัชนีความสุกกับชีวิตโดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.22 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมา ได้แก่ ระดับมาก ร้อยละ 28.1 และระดับน้อย ร้อยละ 5.3

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขกับชีวิตโดยรวมของแรงงานเฉพาะกลุ่มทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า แรงงานมีดัชนีความสุขกับชีวิตโดยรวมต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขกับชีวิตโดยรวมในระดับประเทศ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.40 ได้แก่ แรงงานที่มีรายได้น้อย แรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษา และแรงงานต่างด้าว ส่วนแรงงานผู้สูงอายุ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ค่าเฉลี่ยในระดับประเทศ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษาระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้านของแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย

การศึกษาจะแยกวิเคราะห์เป็น 4 ลักษณะ คือ

1. วิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้านของแรงงาน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านรายได้และหนี้สิน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะเป็นการวิเคราะห์ในระดับประเทศ

2. วิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน จะเป็นการวิเคราะห์ระดับภูมิภาค รวม 5 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯ และปริมณฑล ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้

3. วิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานเฉพาะกลุ่ม ได้แก่ แรงงานผู้สูงอายุ แรงงานที่มีรายได้น้อย แรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษา และแรงงานต่างด้าว

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขชีวิต โดยรวมกับปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต วิเคราะห์แรงงานในระดับประเทศ และแรงงานเฉพาะกลุ่ม ได้แก่ แรงงานผู้สูงอายุ แรงงานที่มีรายได้น้อย แรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษา และแรงงานต่างด้าว ดังปรากฏในตารางที่ 11-23

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความพึงพอใจของแรงงานในระดับประเทศในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน

คุณภาพชีวิต 5 ด้าน	$\bar{x}$	แรงงานในระดับประเทศ		
		สัดส่วนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ด้านสุขภาพ	2.26	-	-	-
1.1 สุขภาพโดยรวม	2.31	549 (36.6)	880 (58.7)	71 (4.7)
1.2 สุขภาพกาย	2.30	551 (36.7)	848 (56.5)	101 (6.7)
1.3 สุขภาพจิต	2.29	540 (36.0)	869 (57.9)	91 (6.1)
1.4 การพักผ่อนนอนหลับ	2.19	474 (31.6)	848 (56.5)	178 (11.9)
1.5 การดูแลสุขภาพตนเอง	2.19	452 (30.1)	891 (59.4)	157 (10.5)
2. ด้านรายได้และหนี้สิน	2.02	-	-	-
2.1 รายได้ตนเอง	2.02	290 (19.3)	950 (63.3)	260 (17.3)
2.2 การมีเงินเก็บ เงินออม	1.93	324 (21.6)	747 (49.8)	429 (28.6)
2.3 การมีข้าวของเครื่องใช้ในบ้าน	2.08	417 (27.8)	796 (53.1)	287 (19.1)
2.4 ความสามารถในการจัดการหนี้สิน	2.06	310 (20.7)	971 (64.7)	219 (14.6)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความพึงพอใจของแรงงานในระดับประเทศในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน (ต่อ)

คุณภาพชีวิต 5 ด้าน	$\bar{X}$	แรงงานในระดับประเทศ		
		สัดส่วนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
3. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	2.14	-	-	-
3.1 ความมั่นคงของอาชีพ	2.11	327 (21.8)	1,017 (67.8)	156 (10.4)
3.2 ความก้าวหน้าในอาชีพ	2.09	325 (21.7)	996 (66.4)	179 (11.9)
3.3 ความเข้ากันได้กับหัวหน้างาน	2.21	506 (33.7)	816 (54.4)	178 (11.9)
4. ด้านสวัสดิการ	2.06	-	-	-
4.1 สวัสดิการจากนายจ้าง	2.05	268 (17.9)	1,049 (69.9)	183 (12.2)
4.2 ระยะเวลาทำงานต่อวัน	2.07	236 (15.7)	1,138 (75.9)	126 (8.4)
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.13	-	-	-
5.1 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	2.13	320 (21.3)	1,068 (71.2)	112 (7.5)
รวม	2.14	-	-	-

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและสัดส่วนความพึงพอใจของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล (N=1,005 คน)

คุณภาพชีวิต 5 ด้าน	$\bar{x}$	กรุงเทพฯ และปริมณฑล		
		สัดส่วนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ด้านสุขภาพ	2.26			
1.1 สุขภาพโดยรวม	2.29	351 (34.9)	599 (59.6)	55 (5.5)
1.2 สุขภาพกาย	2.29	36.7 (36.5)	565 (56.2)	73 (7.3)
1.3 สุขภาพจิต	2.30	369 (36.7)	576 (57.3)	60 (6.0)
1.4 การพักผ่อนนอนหลับ	2.22	330 (32.8)	566 (56.3)	109 (10.8)
1.5 การดูแลสุขภาพตนเอง	2.20	312 (31.0)	587 (58.4)	106 (10.5)
2. ด้านรายได้และหนี้สิน	1.98			
2.1 รายได้ตนเอง	1.98	178 (17.7)	637 (63.4)	190 (18.9)
2.2 การมีเงินเก็บ เงินออม	1.86	175 (17.3)	525 (52.2)	306 (30.4)
2.3 การมีข้าวของเครื่องใช้ในบ้าน	2.01	223 (22.2)	571 (56.8)	211 (21.0)
2.4 ความสามารถในการจัดการหนี้สิน	2.05	201 (20.0)	658 (65.5)	146 (14.5)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและสัดส่วนความพึงพอใจของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล (N=1,005 คน) ต่อ

คุณภาพชีวิต 5 ด้าน	$\bar{X}$	แรงงานในระดับประเทศ		
		สัดส่วนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
3. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	2.16			
3.1 ความมั่นคงของอาชีพ	2.09	206 (20.5)	684 (68.1)	115 (11.4)
3.2 ความก้าวหน้าในอาชีพ	2.08	215 (21.4)	662 (65.9)	128 (12.7)
3.3 ความเข้ากันได้กับหัวหน้างาน	2.30	372 (37.0)	565 (56.2)	68 (6.8)
4. ด้านสวัสดิการ	1.99			
4.1 สวัสดิการจากนายจ้าง	1.97	100 (10.0)	776 (77.2)	129 (12.8)
4.2 ระยะเวลาทำงานต่อวัน	2.02	102 (10.1)	822 (81.8)	81 (8.1)
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.09			
5.1 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	2.09	173 (17.2)	755 (75.1)	77 (7.7)
รวม	2.09	-	-	-

จากตารางที่ 12 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของแรงงานกลุ่มตัวอย่างในกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 1,005 คน พบว่าแรงงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ที่ระดับ ปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.09 ในรายด้าน แรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตทุกด้าน ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสุขภาพ มีคะแนนเฉลี่ย 2.26 ด้านรายได้ และหนี้สิน มีคะแนนเฉลี่ย 1.98 ด้านความมั่นคงในอาชีพ มีคะแนนเฉลี่ย 2.16 ด้านสวัสดิการมีคะแนนเฉลี่ย 1.99 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 2.09

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน พบว่า ด้านสุขภาพแรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับสุขภาพจิตมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.30 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.3 ระดับมาก ร้อยละ 36.7 และระดับน้อยร้อยละ 6.0 รองลงมาได้แก่ด้านสุขภาพโดยรวม สุขภาพกาย การพักผ่อนนอนหลับ และการดูแลสุขภาพตนเอง

ด้านรายได้และหนี้สิน พบว่า แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการหนี้สินมากที่สุด ร้อยละ 65.5 ระดับมาก ร้อยละ 20.0 และระดับน้อย ร้อยละ 14.5 รองลงมา แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการมีค่าของเครื่องใช้ในบ้าน รายได้ของตนเองและการมีเงินเก็บเงินออม

ด้านความมั่นคงในอาชีพ แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับความเข้ากันได้กับหัวหน้างานมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.30 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลางมากที่สุด ร้อยละ 56.2 ระดับมาก ร้อยละ 37.0 และระดับน้อยร้อยละ 6.8 รองลงมาได้แก่ ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านสวัสดิการ แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับระยะเวลาทำงานต่อวันมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.02 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลางมากที่สุด ร้อยละ 81.8 ระดับมากร้อยละ 10.1 และระดับน้อย ร้อยละ 8.1 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับด้านสวัสดิการจากนายจ้าง

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.09 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบ ระดับปานกลางมากที่สุด ร้อยละ 75.1 ระดับมากร้อยละ 17.2 และระดับน้อยร้อยละ 7.7

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า แรงงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 1,005 คน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตทุกด้านในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.09$) และแรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพมากที่สุด ($\bar{X} = 2.26$) รองลงมาได้แก่ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 2.16$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 2.09$) ด้านสวัสดิการ ($\bar{X} = 1.99$) และแรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านรายได้และหนี้สินน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.98$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและสัดส่วนความพึงพอใจของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน ในภาคเหนือ (N=175)

คุณภาพชีวิต 5 ด้าน	$\bar{x}$	ภาคเหนือ		
		สัดส่วนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ด้านสุขภาพ	2.30			
1.1 สุขภาพโดยรวม	2.48	85 (48.2)	90 (51.4)	0.0
1.2 สุขภาพกาย	2.33	62 (35.4)	109 (62.3)	4 (2.3)
1.3 สุขภาพจิต	2.28	57 (32.6)	111 (63.4)	7 (4.0)
1.4 การพักผ่อนนอนหลับ	2.15	43 (24.6)	116 (66.3)	16 (9.1)
1.5 การดูแลสุขภาพตนเอง	2.24	49 (28.0)	120 (68.6)	6 (3.4)
2. ด้านรายได้และหนี้สิน	2.17			
2.1 รายได้ตนเอง	2.12	33 (18.9)	131 (74.9)	11 (6.3)
2.2 การมีเงินเก็บ เงินออม	2.22	66 (37.7)	83 (47.4)	26 (14.9)
2.3 การมีข้าวของเครื่องใช้ในบ้าน	2.41	87 (49.7)	74 (42.3)	14 (8.0)
2.4 ความสามารถในการจัดการหนี้สิน	1.93	11 (6.3)	142 (81.1)	22 (12.6)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและสัดส่วนความพึงพอใจของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน ในภาคเหนือ (N=175) ต่อ

คุณภาพชีวิต 5 ด้าน	$\bar{X}$	ภาคเหนือ		
		สัดส่วนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
3. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	1.95			
3.1 ความมั่นคงของอาชีพ	2.10	26 (14.9)	142 (81.1)	7 (4.0)
3.2 ความก้าวหน้าในอาชีพ	2.08	22 (12.6)	145 (82.9)	8 (4.6)
3.3 ความเข้ากันได้กับหัวหน้างาน	1.68	27 (15.4)	65 (37.1)	83 (47.4)
4. ด้านสวัสดิการ	2.23			
4.1 สวัสดิการจากนายจ้าง	2.34	85 (48.6)	66 (37.7)	24 (13.7)
4.2 ระยะเวลาทำงานต่อวัน	2.12	28 (16.0)	141 (80.6)	6 (3.4)
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
5.1 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	2.23	49 (28.0)	118 (67.4)	8 (4.6)
X	2.18			

จากตารางที่ 13 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของแรงงานกลุ่มตัวอย่างในภาคเหนือ จำนวน 175 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม ทั้ง 5 ด้าน ที่ระดับปานกลางด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.18 ในรายด้าน แรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตทุกด้านในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสุขภาพ มีคะแนนเฉลี่ย 2.30 ด้านรายได้ และหนี้สิน มีคะแนนเฉลี่ย 2.17 ด้านความมั่นคงในอาชีพมีคะแนนเฉลี่ย 1.95 ด้านสวัสดิการ มีคะแนนเฉลี่ย 2.23 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 2.23

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน พบว่า ด้านสุขภาพ แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวกับสุขภาพโดยรวมมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.48 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.4 ระดับมากร้อยละ 48.6 และระดับน้อยร้อยละ 0.0 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญเกี่ยวกับด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต การดูแลสุขภาพตนเองและการพักผ่อนนอนหลับ

ด้านรายได้และหนี้สิน แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับการมีข้าวของเครื่องใช้ในบ้านมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.41 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับมาก มากที่สุด ร้อยละ 49.7 ระดับปานกลาง ร้อยละ 42.3 และระดับน้อย ร้อยละ 8.0 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับด้านการเงินเก็บเงินออม รายได้ของตนเอง และความสามารถในการจัดการหนี้สิน

ด้านความมั่นคงในอาชีพ แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับความมั่นคงของอาชีพ มากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.10 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 81.1 ระดับมากร้อยละ 14.9 และระดับน้อย ร้อยละ 4.0 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านสวัสดิการ แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับสวัสดิการจากนายจ้างมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 2.34 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับมาก มากที่สุด ร้อยละ 48.6 ระดับปานกลาง ร้อยละ 37.7 และระดับน้อย ร้อยละ 13.7 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับด้านระยะเวลาทำงานต่อวัน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน คะแนนเฉลี่ย 2.23 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลางมากที่สุด ร้อยละ 67.4 ระดับปานกลาง ร้อยละ 28.0 และระดับน้อย ร้อยละ 4.6

ผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า แรงงานในภาคเหนือ จำนวน 175 คน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตทั้ง 5 ด้าน ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.18$) และแรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพมากที่สุด ($\bar{X}=2.30$) รองลงมาได้แก่ ด้านสวัสดิการ ($\bar{X}=2.23$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=2.23$) ด้านรายได้และหนี้สิน ($\bar{X}=2.17$) และแรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในอาชีพ น้อยที่สุด ($\bar{X}=1.95$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและสัดส่วนความพึงพอใจของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (N=160)

คุณภาพชีวิต 5 ด้าน	$\bar{X}$	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		
		สัดส่วนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ด้านสุขภาพ	2.53			
1.1 สุขภาพโดยรวม	2.52	85 (53.1)	74 (46.3)	1 (0.6)
1.2 สุขภาพกาย	2.59	96 (60.0)	63 (39.4)	1 (0.6)
1.3 สุขภาพจิต	2.56	91 (56.9)	68 (42.5)	1 (0.6)
1.4 การพักผ่อนนอนหลับ	2.52	85 (53.1)	74 (46.3)	1 (0.6)
1.5 การดูแลสุขภาพตนเอง	2.47	78 (48.8)	80 (50.0)	2 (1.3)
2. ด้านรายได้และหนี้สิน	2.41			
2.1 รายได้ตนเอง	2.35	69 (43.1)	78 (48.8)	13 (8.1)
2.2 การมีเงินเก็บ เงินออม	2.26	64 (40.0)	75 (46.9)	21 (13.1)
2.3 การมีข้าวของเครื่องใช้ในบ้าน	2.55	91 (56.9)	67 (41.9)	2 (1.3)
2.4 ความสามารถในการจัดการหนี้สิน	2.46	81 (50.6)	73 (45.6)	6 (3.8)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและสัดส่วนความพึงพอใจของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (N=160) ต่อ

คุณภาพชีวิต 5 ด้าน	$\bar{X}$	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		
		สัดส่วนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
3. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	2.47			
3.1 ความมั่นคงของอาชีพ	2.47	80 (50.0)	76 (47.5)	4 (2.5)
3.2 ความก้าวหน้าในอาชีพ	2.42	75 (46.9)	78 (48.8)	7 (4.4)
3.3 ความเข้ากันได้กับหัวหน้างาน	2.52	90 (56.3)	64 (40.0)	6 (3.8)
4. ด้านสวัสดิการ	2.49			
4.1 สวัสดิการจากนายจ้าง	2.40	74 (46.3)	7 (48.1)	9 (5.6)
4.2 ระยะเวลาทำงานต่อวัน	2.58	95 (59.4)	63 (39.4)	2 (1.3)
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.45			
5.1 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	2.45	82 (51.3)	69 (43.1)	9 (5.6)
รวม	2.48			

จากตารางที่ 14 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของแรงงานกลุ่มตัวอย่างในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 160 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม ด้านที่ระดับปานกลางด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.48 ในรายด้านแรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในระดับมาก ได้แก่ ด้านสุขภาพ มีคะแนนเฉลี่ย 2.53 แรงงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านรายได้และด้านสวัสดิการมีคะแนนเฉลี่ย 2.49 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 2.45

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน พบว่า ด้านสุขภาพ แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับสุขภาพกาย มากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.59 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.0 ระดับปานกลาง ร้อยละ 39.4 และระดับน้อยร้อยละ 0.6 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญเกี่ยวกับธุรกิจสุขภาพจิต สุขภาพโดยรวม การพักผ่อนนอนหลับ และการดูแลสุขภาพตนเอง

ด้านรายได้ และหนี้สิน แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับค่าของเครื่องใช้ในบ้านมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.55 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับมาก มากที่สุด ร้อยละ 56.9 ระดับปานกลาง ร้อยละ 41.9 และระดับน้อย ร้อยละ 1.3 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับความขำขันได้กับหัวหน้างาน มากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.52 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับมาก มากที่สุด ร้อยละ 56.3 ระดับปานกลางร้อยละ 40.4 และระดับน้อย ร้อยละ 3.8 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับด้านความมั่นคงของอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านสวัสดิการ แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับระยะเวลาทำงานต่อวันมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.58 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับมาก มากที่สุด ร้อยละ 59.4 ระดับปานกลาง ร้อยละ 39.5 และระดับน้อย ร้อยละ 1.3 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับด้านสวัสดิการจากนายจ้าง

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.45 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับมาก มากที่สุด ร้อยละ 51.3 ระดับปานกลาง ร้อยละ 43.1 และระดับน้อย ร้อยละ 5.6

ผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 160 คน แรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต ทั้ง 5 ด้าน ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.48$) และแรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ มากที่สุด ($\bar{X}=2.53$) รองลงมาได้แก่ ด้านสวัสดิการ ($\bar{X}=2.44$) ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X}=2.47$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=2.45$) และแรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านรายได้และหนี้สิน น้อยที่สุด ($\bar{X}=2.41$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและสัดส่วนความพึงพอใจของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน ในภาคกลาง (N=115)

คุณภาพชีวิต 5 ด้าน	$\bar{X}$	ภาคกลาง		
		สัดส่วนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ด้านสุขภาพ	1.80			
1.1 สุขภาพโดยรวม	1.90	4 (3.5)	96 (83.5)	15 (13.0)
1.2 สุขภาพกาย	1.86	7 (6.1)	85 (73.9)	23 (20.0)
1.3 สุขภาพจิต	1.87	7 (6.1)	86 (74.8)	22 (19.1)
1.4 การพักผ่อนนอนหลับ	1.64	3 (2.6)	68 (59.1)	44 (38.3)
1.5 การดูแลสุขภาพตนเอง	1.75	3 (2.6)	81 (70.4)	31 (27.0)
2. ด้านรายได้และหนี้สิน	1.55			
2.1 รายได้ตนเอง	1.62	1 (0.9)	70 (60.9)	44 (38.3)
2.2 การมีเงินเก็บ เงินออม	1.40	1 (0.9)	45 (39.1)	69 (60.0)
2.3 การมีข้าวของเครื่องใช้ในบ้าน	1.52	2 (1.7)	56 (48.7)	57 (49.6)
2.4 ความสามารถในการจัดการหนี้สิน	1.67	3 (2.6)	71 (61.7)	41 (35.7)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและสัดส่วนความพึงพอใจของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน ในภาคกลาง (N=115) ต่อ

คุณภาพชีวิต 5 ด้าน	$\bar{X}$	ภาคกลาง		
		สัดส่วนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
3. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	1.82			
3.1 ความมั่นคงของอาชีพ	1.80	2 (1.7)	89 (77.4)	24 (20.9)
3.2 ความก้าวหน้าในอาชีพ	1.74	2 (1.7)	82 (71.3)	31 (27.0)
3.3 ความเข้ากันได้กับหัวหน้างาน	1.90	10 (8.7)	84 (73.0)	21 (18.3)
4. ด้านสวัสดิการ	1.76			
4.1 สวัสดิการจากนายจ้าง	1.82	0.0	95 (82.6)	20 (17.4)
4.2 ระยะเวลาทำงานต่อวัน	1.69	0.0	80 (69.6)	35 (30.4)
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1.91			
5.1 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	1.91	7 (6.1)	91 (79.1)	17 (14.8)
รวม	1.74			

จากตารางที่ 15 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของแรงงานกลุ่มตัวอย่างภาคกลาง จำนวน 115 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ที่ระดับปานกลางด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.74 ในรายด้าน แรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตทุกด้านในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสุขภาพ มีคะแนนเฉลี่ย 1.80 ด้านรายได้และหนี้สิน มีคะแนนเฉลี่ย 1.55 ด้านความมั่นคงในอาชีพ มีคะแนนเฉลี่ย 1.82 ด้านสวัสดิการมีคะแนนเฉลี่ย 1.76 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 1.91

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน พบว่า ด้านสุขภาพ แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับสุขภาพโดยรวม มากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.90 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.5 ระดับน้อย ร้อยละ 13.0 และระดับมาก ร้อยละ 3.5 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับด้านสุขภาพจิต สุขภาพกาย การดูแลสุขภาพตนเอง และการพักผ่อนนอนหลับ

ด้านรายได้และหนี้สิน แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการหนี้สินมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.67 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 61.7 ระดับน้อย ร้อยละ 35.7 และระดับน้อย ร้อยละ 2.6 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับด้านรายได้ของตนเอง การมีข้าวของเครื่องใช้ในบ้าน

ด้านความมั่นคงในอาชีพ แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับความเข้ากันได้กับหัวหน้างาน มากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.90 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง ร้อยละ 73.0 ระดับน้อย ร้อยละ 18.3 และระดับมาก ร้อยละ 8.7 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับด้านความมั่นคงของอาชีพและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านสวัสดิการ แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับสวัสดิการจากนายจ้างมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.82 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบ ระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 82.6 ระดับน้อย ร้อยละ 17.4 และระดับมาก ร้อยละ 0.0 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับด้านระยะเวลาทำงานต่อวัน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.91 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 79.1 ระดับน้อย ร้อยละ 14.8 และระดับมาก ร้อยละ 6.1

ผลจากการวิจัยสรุปได้ว่าแรงงานในภาคกลาง จำนวน 115 คน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.74$) และแรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 1.91$) รองลงมาได้แก่ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 1.82$) ด้านสุขภาพ ($\bar{X} = 1.80$) ด้านสวัสดิการ ($\bar{X} = 1.76$) และแรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านรายได้และหนี้สินน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.55$)

ตารางที่ 16 คำนวณและสัดส่วนความพึงพอใจของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน ในภาคใต้ (N=45)

คุณภาพชีวิต 5 ด้าน	$\bar{X}$	ภาคใต้		
		สัดส่วนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ด้านสุขภาพ	2.27			
1.1 สุขภาพโดยรวม	2.53	24 (53.3)	21 (46.7)	0.0
1.2 สุขภาพกาย	2.42	19 (42.2)	26 (57.8)	0.0
1.3 สุขภาพจิต	2.33	16 (35.6)	28 (62.2)	1 (2.2)
1.4 การพักผ่อนนอนหลับ	2.11	13 (28.9)	24 (53.3)	8 (17.8)
1.5 การดูแลสุขภาพตนเอง	1.95	10 (22.0)	23 (51.1)	12 (26.7)
2. ด้านรายได้ และหนี้สิน	2.22			
2.1 รายได้ตนเอง	2.15	9 (20.0)	34 (75.6)	2 (4.4)
2.2 การมีเงินเก็บ เงินออม	2.26	19 (42.2)	19 (42.2)	7 (15.6)
2.3 การมีข้าวของเครื่องใช้ในบ้าน	2.24	14 (31.1)	28 (62.2)	3 (6.7)
2.4 ความสามารถในการจัดการหนี้สิน	2.22	14 (31.1)	27 (60.0)	4 (8.9)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและสัดส่วนความพึงพอใจของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน ในภาคใต้ (N=45) ต่อ

คุณภาพชีวิต 5 ด้าน	$\bar{X}$	ภาคกลาง		
		สัดส่วนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
3. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	2.14			
3.1 ความมั่นคงของอาชีพ	2.15	13 (28.9)	26 (57.8)	6 (13.3)
3.2 ความก้าวหน้าในอาชีพ	2.13	11 (24.4)	29 (64.4)	5 (11.1)
3.3 ความเข้ากันได้กับหัวหน้างาน	2.15	7 (15.6)	38 (84.4)	0.0
4. ด้านสวัสดิการ	2.18			
4.1 สวัสดิการจากนายจ้าง	2.17	9 (20.0)	35 (77.8)	1 (2.2)
4.2 ระยะเวลาทำงานต่อวัน	2.20	11 (24.4)	32 (71.1)	2 (4.43)
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.17			
5.1 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	2.17	9 (20.0)	35 (77.8)	1 (2.2)
รวม	2.21			

จากตารางที่ 16 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของแรงงานกลุ่มตัวอย่างภาคใต้ จำนวน 45 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม ทั้ง 5 ด้าน ที่ระดับปานกลางด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.21 ในรายด้าน แรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตทุกด้านในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสุขภาพ มีคะแนนเฉลี่ย 2.27 ด้านรายได้และหนี้สิน มีคะแนนเฉลี่ย 2.22 ด้านความมั่นคงในอาชีพ มีคะแนนเฉลี่ย 2.14 ด้านสวัสดิการมีคะแนนเฉลี่ย 2.18 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 2.17

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน พบว่า ด้านสุขภาพ แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับสุขภาพโดยรวมมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.53 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับมาก มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.3 ระดับปานกลาง ร้อยละ 46.7 และระดับน้อยร้อยละ 0.0 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต การพักผ่อนนอนหลับ และการดูแลสุขภาพตนเอง

ด้านรายได้ และหนี้สิน แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับการมีเงินเก็บเงินออม มากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.26 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับมาก ร้อยละ 42.2 ระดับปานกลาง ร้อยละ 42.2 และระดับน้อย ร้อยละ 15.6 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับการมีข้าวของเครื่องใช้ในบ้าน ความสามารถในการจัดการหนี้สินและรายได้ของตนเอง

ด้านความมั่นคงในอาชีพ แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพและความเข้ากันได้กับหัวหน้างาน มากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.15 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง ร้อยละ 57.8, 84.4 ระดับมาก ร้อยละ 28.9, 24.4 และระดับน้อย ร้อยละ 13.3, 11.1 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านสวัสดิการ แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับระยะเวลาทำงานต่อวันมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.20 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 71.1 ระดับมาก ร้อยละ 24.4 และระดับน้อย ร้อยละ 4.4 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับด้านสวัสดิการจากนายจ้าง

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.17 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 77.8 ระดับมาก ร้อยละ 20.0 และระดับน้อย ร้อยละ 2.2

ผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า แรงงานในภาคใต้ จำนวน 45 คน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.21$) และแรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ มากที่สุด ($\bar{X} = 2.27$) รองลงมาได้แก่ ด้านรายได้และหนี้สิน ($\bar{X} = 2.22$) ด้านสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.18$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 2.17$) และแรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในอาชีพ น้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.14$)

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของแรงงานที่มีต่อคุณภาพชีวิต 5 ด้าน รวม 5 ภูมิภาค

คุณภาพชีวิต 5 ด้าน	กรุงเทพฯ และ ปริมณฑล $\bar{x}$	ภาคเหนือ $\bar{x}$	ภาค ตะวันออก เฉียงเหนือ $\bar{x}$	ภาค กลาง $\bar{x}$	ภาคใต้ $\bar{x}$	รวม
1. ด้านสุขภาพ	2.26	2.30	2.53	1.80	2.27	2.26
2. ด้านรายได้และหนี้สิน	1.98	2.17	2.41	1.55	2.22	2.02
3. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	2.16	1.95	2.47	1.82	2.14	2.14
4. ด้านสวัสดิการ	1.99	2.23	2.49	1.76	2.18	2.06
5. ด้านสภาพแวดล้อม	2.09	2.23	2.45	1.91	2.17	2.13
รวม	2.09	2.18	2.48	1.74	2.21	2.09

*หมายเหตุ : 0.00-1.49 ระดับน้อย 1.50-2.49 ระดับปานกลาง 2.50-3.00 ระดับมาก

จากตารางที่ 17 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของแรงงานที่มีต่อคุณภาพชีวิต พบว่า แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม ทั้ง 5 ด้าน สูงที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.48 รองลงมาได้แก่ แรงงานในภาคใต้ ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.21 แรงงานในภาคเหนือ ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.18 แรงงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.09 และแรงงานที่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมน้อยที่สุด ได้แก่แรงงานในภาคกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 1.74

ในรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพ แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพสูงที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.53 รองลงมา ได้แก่ แรงงานในภาคเหนือด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.30 แรงงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.26 แรงงานภาคใต้ คะแนนเฉลี่ย 2.27 และแรงงานในภาคกลาง มีความพึงพอใจด้านสุขภาพน้อยที่สุด ที่คะแนนเฉลี่ย 1.80

ด้านรายได้และหนี้สิน แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความพึงพอใจสูงที่สุด ที่คะแนนเฉลี่ย 2.41 รองลงมาได้แก่ แรงงานในภาคใต้ที่คะแนนเฉลี่ย 2.22 แรงงานในภาคเหนือที่คะแนนเฉลี่ย

2.17 แรงงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑลที่คะแนนเฉลี่ย 1.98 และแรงงานในภาคกลางมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านรายได้และหนี้สิน น้อยที่สุด ที่คะแนนเฉลี่ย 1.55

ด้านความมั่นคงในอาชีพ แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจสูงสุด ที่คะแนนเฉลี่ย 2.47 รองลงมา ได้แก่ แรงงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ที่คะแนนเฉลี่ย 2.16 แรงงานในภาคใต้มีคะแนนเฉลี่ย 2.14 แรงงานในภาคเหนือ มีคะแนนเฉลี่ย 1.95 และแรงงานในภาคกลางมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.82

ด้านสวัสดิการ แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจสูงสุด ที่คะแนนเฉลี่ย 2.49 รองลงมา ได้แก่ แรงงานในภาคเหนือ มีคะแนนเฉลี่ย 2.23 แรงงานในภาคใต้ มีคะแนนเฉลี่ย 2.18 แรงงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล มีคะแนน 1.99 และแรงงานในภาคกลาง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ที่คะแนน 1.76

ด้านสภาพแวดล้อม แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจสูงสุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.45 รองลงมา ได้แก่ แรงงานในภาคเหนือ ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.23 แรงงานในภาคใต้ มีคะแนนเฉลี่ย 2.17 แรงงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล มีคะแนนเฉลี่ย 2.09 และแรงงานในภาคกลาง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ที่คะแนนเฉลี่ย 1.91

ผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตทั้ง 5 ด้านสูงสุด และแรงงานในภาคกลางมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตทั้ง 5 ด้าน ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและสัดส่วนความพึงพอใจของแรงงานผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน (N=48)

คุณภาพชีวิต 5 ด้าน	$\bar{X}$	แรงงานผู้สูงอายุ		
		สัดส่วนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ด้านสุขภาพ	2.27			
1.1 สุขภาพโดยรวม	2.18	9 (18.8)	39 (81.3)	0.0
1.2 สุขภาพกาย	2.22	13 (27.1)	33 (68.8)	2 (4.2)
1.3 สุขภาพจิต	2.33	17 (35.4)	30 (62.5)	1 (2.1)
1.4 การพักผ่อนนอนหลับ	2.41	22 (45.8)	24 (50.0)	2 (4.2)
1.5 การดูแลสุขภาพตนเอง	2.18	10 (20.8)	37 (77.1)	1 (2.1)
2. ด้านรายได้ และหนี้สิน	2.09			
2.1 รายได้ตนเอง	2.08	7 (14.6)	38 (79.2)	3 (6.3)
2.2 การมีเงินเก็บ เงินออม	1.93	5 (10.4)	35 (72.9)	8 (16.7)
2.3 การมีข้าวของเครื่องใช้ในบ้าน	2.25	12 (25.0)	36 (75.5)	0.0
2.4 ความสามารถในการจัดการหนี้สิน	2.12	9 (18.8)	36 (75.0)	0.0

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและสัดส่วนความพึงพอใจของแรงงานผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน (N=48) ต่อ

คุณภาพชีวิต 5 ด้าน	$\bar{x}$	แรงงานผู้สูงอายุ		
		สัดส่วนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
3. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	2.28			
3.1 ความมั่นคงของอาชีพ	2.31	15 (31.3)	33 (68.8)	0.0
3.2 ความก้าวหน้าในอาชีพ	2.06	9 (18.8)	33 (68.8)	6 (12.5)
3.3 ความเข้ากันได้กับหัวหน้างาน	2.47	23 (47.9)	25 (52.1)	0.0
4. ด้านสวัสดิการ	2.24			
4.1 สวัสดิการจากนายจ้าง	2.18	9 (18.7)	39 (81.3)	0.0
4.2 ระยะเวลาทำงานต่อวัน	2.29	15 (31.3)	32 (66.7)	1 (2.1)
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.29			
5.1 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	2.29	14 (29.2)	34 (70.8)	0.0
รวม	2.22			

จากตารางที่ 18 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของแรงงานกลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุจำนวน 48 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม ทั้ง 5 ด้าน ที่ระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.22 ในรายด้าน แรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตทุกด้านในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสุขภาพ มีคะแนนเฉลี่ย 2.27 ด้านรายได้และหนี้สิน มีคะแนนเฉลี่ย 2.09 ด้านความมั่นคงในอาชีพมีคะแนนเฉลี่ย 2.28 ด้านสวัสดิการมีคะแนนเฉลี่ย 2.24 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 2.29

เมื่อพิจารณารายชื่อของแต่ละด้าน พบว่า ด้านสุขภาพแรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับการพักผ่อนนอนหลับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.41 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.0 ระดับมาก ร้อยละ 45.8 และระดับน้อย ร้อยละ 4.2 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับด้านสุขภาพจิต สุขภาพกาย การดูแลสุขภาพตนเองและสุขภาพโดยรวม

ด้านรายได้และหนี้สิน แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับการมีข้าวของเครื่องใช้ในบ้านมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.25 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลางมากที่สุด ร้อยละ 75.5 ระดับมาก ร้อยละ 25.0 และระดับน้อย ร้อยละ 0.0 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับด้านความสามารถในการจัดการหนี้สิน รายได้ของตนเอง และการมีเงินเก็บเงินออม

ด้านความมั่นคงในอาชีพ แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับความเข้ากันได้กับหัวหน้างานมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.47 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง ร้อยละ 52.1 ระดับมาก ร้อยละ 47.9 และระดับน้อย ร้อยละ 0.0 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับด้านความมั่นคงของอาชีพ และความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านสวัสดิการ แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับ ระยะเวลาทำงานต่อวันมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.29 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 66.7 ระดับมาก ร้อยละ 31.3 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับด้าน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.29 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลางมากที่สุด ร้อยละ 70.8 ระดับมาก ร้อยละ 29.2 และระดับน้อย ร้อยละ 0.0

ผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า แรงงานผู้สูงอายุ จำนวน 48 คน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม ทั้ง 5 ด้าน ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.10$) และแรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากที่สุด ($\bar{X}=2.29$) รองลงมาได้แก่ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X}=2.28$) ด้านสุขภาพ ($\bar{X}=2.27$) แรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านรายได้และหนี้สิน น้อยที่สุด ($\bar{X}=2.09$)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและสัดส่วนความพึงพอใจของแรงงานที่มีรายได้น้อยในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน (N=54)

คุณภาพชีวิต 5 ด้าน	$\bar{X}$	แรงงานที่มีรายได้น้อย		
		สัดส่วนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ด้านสุขภาพ	2.29			
1.1 สุขภาพโดยรวม	2.30	80 (37.9)	116 (55.0)	15 (7.1)
1.2 สุขภาพกาย	2.31	88 (41.7)	101 (47.9)	22 (10.4)
1.3 สุขภาพจิต	2.33	82 (38.9)	117 (55.5)	12 (5.7)
1.4 การพักผ่อนนอนหลับ	2.24	78 (37.0)	106 (50.2)	27 (12.8)
1.5 การดูแลสุขภาพตนเอง	2.26	70 (33.2)	126 (59.7)	15 (7.1)
2. ด้านรายได้และหนี้สิน	2.19			
2.1 รายได้ตนเอง	2.20	63 (26.9)	128 (60.7)	20 (9.5)
2.2 การมีเงินเก็บ เงินออม	2.03	56 (26.5)	106 (50.2)	49 (23.2)
2.3 การมีข้าวของเครื่องใช้ในบ้าน	2.32	81 (38.4)	117 (55.5)	16 (6.2)
2.4 ความสามารถในการจัดการหนี้สิน	2.21	69 (32.7)	119 (56.4)	23 (10.9)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและสัดส่วนความพึงพอใจของแรงงานผู้มีรายได้น้อยในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน (N=54) ต่อ

คุณภาพชีวิต 5 ด้าน	$\bar{x}$	แรงงานที่มีรายได้น้อย		
		สัดส่วนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
3. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	2.31			
3.1 ความมั่นคงของอาชีพ	2.32	77 (36.5)	126 (59.7)	8 (3.8)
3.2 ความก้าวหน้าในอาชีพ	2.21	73 (34.6)	111 (52.6)	27 (12.8)
3.3 ความเข้ากันได้กับหัวหน้างาน	2.40	97 (46.0)	102 (48.3)	12 (5.7)
4. ด้านสวัสดิการ	2.19			
4.1 สวัสดิการจากนายจ้าง	2.17	57 (27.0)	133 (63.0)	21 (10.0)
4.2 ระยะเวลาทำงานต่อวัน	2.22	68 (32.2)	122 (57.8)	21 (10.0)
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.20			
5.1 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	2.20	63 (29.9)	128 (60.7)	20 (9.5)
รวม	2.25			

จากตารางที่ 19 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของแรงงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้น้อย จำนวน 54 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม ทั้ง 5 ด้าน ที่ระดับปานกลางด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.25 ในรายด้าน แรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตทุกด้านในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสุขภาพ มีคะแนนเฉลี่ย 2.29 ด้านรายได้ และหนี้สิน มีคะแนนเฉลี่ย 2.19 ด้านความมั่นคงในอาชีพมีคะแนนเฉลี่ย 2.31 ด้านสวัสดิการมีคะแนนเฉลี่ย 2.19 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 2.20

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของแต่ละด้าน พบว่า ด้านสุขภาพ แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับสุขภาพจิต มากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.33 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.5 ระดับมาก ร้อยละ 38.9 และระดับน้อยร้อยละ 5.7 รองลงมา แรงงานให้ความสำคัญกับด้านสุขภาพกาย การดูแลสุขภาพตนเอง การพักผ่อนนอนหลับและสุขภาพโดยรวม

ด้านรายได้และหนี้สิน แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับการมีค่าของเครื่องใช้ในบ้านมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.30 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลางมากที่สุด ร้อยละ 55.5 ระดับมาก ร้อยละ 38.4 และระดับน้อย ร้อยละ 6.2 รองลงมา แรงงานให้ความสำคัญกับด้านความสามารถในการจัดการหนี้สิน รายได้ของตนเองและการมีเงินเก็บเงินออม

ด้านความมั่นคงในอาชีพ แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับการเข้ากันได้กับหัวหน้างานมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.40 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง ร้อยละ 48.3 ระดับมาก ร้อยละ 46.0 และระดับน้อย ร้อยละ 5.7 รองลงมา แรงงานให้ความสำคัญกับด้านความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านสวัสดิการ แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับระยะเวลาทำงานต่อวันมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.22 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 57.8 ระดับมาก ร้อยละ 32.2 และระดับน้อย ร้อยละ 10.0 รองลงมา แรงงานให้ความสำคัญกับด้านสวัสดิการจากนายจ้าง

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.20 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลางมากที่สุด ร้อยละ 60.7 ระดับมาก ร้อยละ 29.9 และระดับน้อย ร้อยละ 9.5

ผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า แรงงานที่มีรายได้น้อย จำนวน 54 คน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.25$) และแรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในอาชีพมากที่สุด ($\bar{X}=2.31$) รองลงมาได้แก่ ด้านสุขภาพ ($\bar{X}=2.29$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านสวัสดิการและด้านรายได้และหนี้สิน น้อยที่สุด ($\bar{X}=2.19$)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและสัดส่วนความพึงพอใจของแรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษาในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน (N=80)

คุณภาพชีวิต 5 ด้าน	$\bar{X}$	แรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษา		
		สัดส่วนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ด้านสุขภาพ	2.15			
1.1 สุขภาพโดยรวม	2.33	27 (33.8)	53 (66.3)	0.0
1.2 สุขภาพกาย	2.25	22 (27.5)	56 (70.7)	2 (2.5)
1.3 สุขภาพจิต	2.23	20 (25.0)	59 (73.8)	1 (1.3)
1.4 การพักผ่อนนอนหลับ	2.15	16 (20.0)	60 (75.0)	4 (5.0)
1.5 การดูแลสุขภาพตนเอง	2.10	14 (17.5)	60 (75.0)	6 (7.5)
2. ด้านรายได้ และหนี้สิน	2.00			
2.1 รายได้ตนเอง	2.10	11 (13.8)	66 (82.5)	3 (3.8)
2.2 การมีเงินเก็บ เงินออม	1.85	16 (20.0)	36 (45.0)	28 (35.0)
2.3 การมีข้าวของเครื่องใช้ในบ้าน	2.05	20 (25.0)	44 (55.0)	16 (20.0)
2.4 ความสามารถในการจัดการหนี้สิน	2.00	15 (18.8)	50 (62.5)	15 (18.8)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและสัดส่วนความพึงพอใจของแรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษาในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน (N=80) ต่อ

คุณภาพชีวิต 5 ด้าน	$\bar{X}$	แรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษา		
		สัดส่วนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
3. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	2.08			
3.1 ความมั่นคงของอาชีพ	2.12	3 (16.3)	64 (80.0)	3 (3.8)
3.2 ความก้าวหน้าในอาชีพ	2.07	11 (13.8)	64 (80.0)	5 (6.3)
3.3 ความเข้ากันได้กับหัวหน้างาน	2.05	17 (21.3)	50 (62.5)	13 (16.3)
4. ด้านสวัสดิการ	2.13			
4.1 สวัสดิการจากนายจ้าง	2.16	24 (30.0)	45 (56.3)	11 (13.8)
4.2 ระยะเวลาทำงานต่อวัน	2.11	14 (17.5)	61 (76.3)	5 (6.3)
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.03			
5.1 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	2.03	6 (7.5)	71 (88.8)	3 (3.8)
รวม	2.10			

จากตารางที่ 20 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของแรงงานกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้รับการศึกษาจำนวน 80 คน พบว่าแรงงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ที่ระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.10 ในรายด้าน แรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตทุกด้านในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสุขภาพ มีคะแนนเฉลี่ย 2.15 ด้านรายได้และหนี้สิน มีคะแนนเฉลี่ย 2.00 ด้านความมั่นคงในอาชีพมีคะแนนเฉลี่ย 2.08 ด้านสวัสดิการมีคะแนนเฉลี่ย 2.13 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 2.03

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของแต่ละด้าน พบว่า ด้านสุขภาพแรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับสุขภาพโดยรวมมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.33 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.3 ระดับมาก ร้อยละ 33.8 และระดับน้อย ร้อยละ 0.0 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต การพักผ่อนนอนหลับ และการดูแลสุขภาพตนเอง

ด้านรายได้ และหนี้สิน แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับรายได้ของตนเองมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.10 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 82.5 ระดับปานกลาง ร้อยละ 13.8 และระดับน้อย ร้อยละ 3.8 รองลงมา แรงงานให้ความสำคัญกับการมีข้าวของเครื่องใช้ในบ้าน ความสามารถในการจัดการหนี้สิน และการมีเงินเก็บเงินออม

ด้านความมั่นคงในอาชีพ แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.12 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง ร้อยละ 80.0 ระดับมาก ร้อยละ 16.3 และระดับน้อย ร้อยละ 3.8 รองลงมา แรงงานให้ความสำคัญกับด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และความเข้ากันได้กับหัวหน้างาน

ด้านสวัสดิการ แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับสวัสดิการจากนายจ้าง มากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.16 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 56.3 ระดับมาก ร้อยละ 30.0 และระดับน้อย 13.8 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับด้านระยะเวลาทำงานต่อวัน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.03 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 88.8 ระดับมาก ร้อยละ 7.5 และระดับน้อย ร้อยละ 3.8

ผลจากการวิจัย สรุปได้ว่า แรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษา จำนวน 80 คน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.10$) และแรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ มากที่สุด ($\bar{X}=2.15$) รองลงมาได้แก่ ด้านสวัสดิการ ($\bar{X}=2.13$) ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านรายได้และหนี้สินน้อยที่สุด ($\bar{X}=2.00$)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและสัดส่วนความพึงพอใจของแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน (N=114)

คุณภาพชีวิต 5 ด้าน	$\bar{x}$	แรงงานต่างด้าว		
		สัดส่วนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ด้านสุขภาพ	2.22			
1.1 สุขภาพโดยรวม	2.33	40 (35.1)	72 (63.2)	2 (1.8)
1.2 สุขภาพกาย	2.25	34 (29.8)	75 (65.8)	5 (4.4)
1.3 สุขภาพจิต	2.24	32 (28.1)	78 (68.4)	4 (3.5)
1.4 การพักผ่อนนอนหลับ	2.15	27 (23.7)	78 (68.4)	9 (7.9)
1.5 การดูแลสุขภาพตนเอง	2.14	25 (21.9)	80 (70.2)	9 (7.9)
2. ด้านรายได้และหนี้สิน	1.91			
2.1 รายได้ตนเอง	1.97	9 (7.9)	93 (81.6)	12 (10.5)
2.2 การมีเงินเก็บ เงินออม	1.79	16 (14.0)	59 (51.8)	39 (34.2)
2.3 การมีข้าวของเครื่องใช้ในบ้าน	1.93	20 (17.5)	67 (58.8)	27 (23.7)
2.4 ความสามารถในการจัดการหนี้สิน	1.95	15 (13.2)	79 (69.3)	20 (17.5)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและสัดส่วนความพึงพอใจของแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน (N=114 ต่อ

คุณภาพชีวิต 5 ด้าน	$\bar{x}$	แรงงานต่างด้าว		
		สัดส่วนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
3. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	2.04			
3.1 ความมั่นคงของอาชีพ	1.99	9 (7.9)	95 (83.3)	10 (8.8)
3.2 ความก้าวหน้าในอาชีพ	1.99	7 (6.1)	99 (86.8)	8 (7.0)
3.3 ความเข้ากันได้กับหัวหน้างาน	2.15	35 (30.7)	62 (54.4)	17 (14.9)
4. ด้านสวัสดิการ	2.03			
4.1 สวัสดิการจากนายจ้าง	2.03	19 (16.7)	80 (70.2)	15 (13.2)
4.2 ระยะเวลาทำงานต่อวัน	2.02	11 (9.6)	95 (83.3)	8 (7.0)
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.11			
5.1 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	2.11	18 (15.8)	91 (79.8)	5 (4.4)
รวม	2.07			

จากตารางที่ 21 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของแรงงานกลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าว จำนวน 114 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ที่ระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.07 ในรายด้าน แรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตทุกด้าน ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสุขภาพ มีคะแนนเฉลี่ย 2.22 ด้านรายได้ และหนี้สิน มีคะแนนเฉลี่ย 1.91 ด้านความมั่นคงในอาชีพมีคะแนนเฉลี่ย 2.04 ด้านสวัสดิการมีคะแนนเฉลี่ย 2.03 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 2.11

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของแต่ละด้าน พบว่า ด้านสุขภาพ แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับสุขภาพโดยรวม มากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.33 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.2 ระดับมาก ร้อยละ 35.1 และระดับน้อย ร้อยละ 1.8 รองลงมา แรงงานให้ความสำคัญกับด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต การพักผ่อนนอนหลับ และการดูแลสุขภาพตนเอง

ด้านรายได้ และหนี้สิน แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับรายได้ ของตนเอง มากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.97 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 81.6 ระดับน้อย ร้อยละ 10.5 และระดับมาก ร้อยละ 7.9 รองลงมา แรงงานให้ความสำคัญกับด้านความสามารถในการจัดการหนี้สิน การมีข้าวของเครื่องใช้ในบ้านและการมีเงินเก็บเงินออม

ด้านความมั่นคงในอาชีพ แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับความเข้ากันได้กับหัวหน้างาน มากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.15 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบ ระดับปานกลาง ร้อยละ 54.4 ระดับมาก ร้อยละ 30.7 และระดับน้อย ร้อยละ 14.9 รองลงมา แรงงานให้ความสำคัญกับด้านความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านสวัสดิการ แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับสวัสดิการจากนายจ้างมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.03 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 70.2 ระดับมาก ร้อยละ 16.7 และระดับน้อย ร้อยละ 13.2 รองลงมา แรงงานให้ความสำคัญกับด้านระยะเวลาทำงานต่อวัน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.11 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 79.8 ระดับมาก ร้อยละ 15.8 และระดับน้อย ร้อยละ 4.4

ผลจากการวิจัย สรุปได้ว่า แรงงานต่างดาว จำนวน 114 คน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม ทั้ง 5 ด้าน ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.07$) และแรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 2.04$) ด้านสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.03$) และแรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านรายได้ และหนี้สิน น้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.91$)

ตารางที่ 22 แสดงค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยความสุขกับชีวิตโดยรวมกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตของแรงงาน (N=1,500)

ปัจจัย	รวม	ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต				
		ด้านสุขภาพ	ด้านรายได้และหนี้สิน	ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ด้านสวัสดิการ	ด้านสภาพแวดล้อม
ความสุขกับชีวิตโดยรวมของแรงงาน (1,500 คน)	.6084 P=.000	.5380 P=.000	.4632 P=.000	.5281 P=.000	.4183 P=.000	.3018 P=.000

จากตารางที่ 22 เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ พบว่า แรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนระดับประเทศ รวม 1,500 คน แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในเชิงบวก ระหว่างปัจจัยความสุขกับชีวิตโดยรวม ของแรงงานกับปัจจัยคุณภาพชีวิตโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ค่าสหสัมพันธ์ที่ .6084 ส่วนความสัมพันธ์ในรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพ ได้ค่าสหสัมพันธ์ที่ .5380 ด้านรายได้และหนี้สิน ได้ค่าสหสัมพันธ์ที่ .4632 ด้านความมั่นคงในอาชีพ ได้ค่าสหสัมพันธ์ที่ .5281 ด้านสวัสดิการ ได้ค่าสหสัมพันธ์ที่ .4183 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ค่าสหสัมพันธ์ที่ .3018

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อกัน นั่น คือ แรงงานได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสุขภาพมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านรายได้และหนี้สิน ด้านสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 23 แสดงค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยความสุขกับชีวิตโดยรวมกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตของแรงงาน เฉพาะกลุ่มรวม 4 กลุ่ม (แรงงานผู้สูงอายุ, แรงงานที่มีรายได้น้อย, แรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษา และแรงงานต่างด้าว)

ปัจจัยความสุขกับชีวิตโดยรวม	รวม	ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต				
		ด้านสุขภาพ	ด้านรายได้และหนี้สิน	ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ด้านสวัสดิการ	ด้านสภาพแวดล้อม
แรงงานสูงอายุ	.6200 (p=.000)	.6108 (p=.000)	.5165 (p=.000)	.2842 (P=.000)	.4475 (P=.000)	.2376 (P=.000)
แรงงานที่มีรายได้น้อย	.5527 (p=.000)	.2976 (p=.029)	.3238 (P=.017)	.6385 (P=.000)	.4275 (P=.001)	.2741 (P=.045)
แรงงานไม่ได้รับการศึกษา	.5947 (p=.000)	.2932 (p=.008)	.3397 (P=.002)	.6813 (P=.000)	.5233 (P=.000)	.3058 (P=.006)
แรงงานต่างด้าว	.6330 (p=.000)	.5662 (p=.000)	.3931 (P=.000)	.5264 (P=.000)	.3608 (P=.000)	.2678 (P=.000)

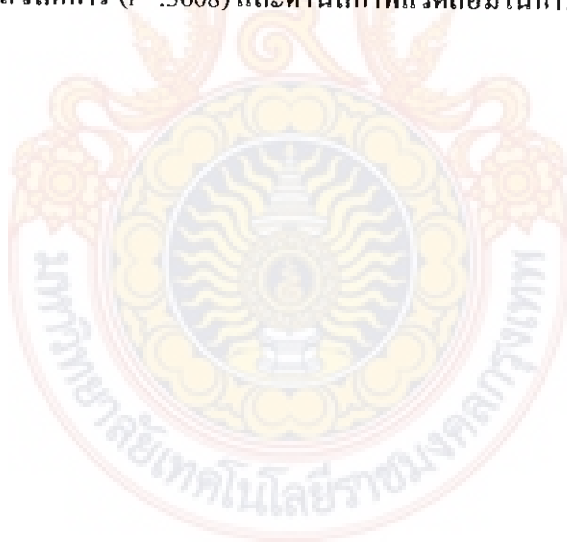
จากตารางที่ 23 เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน แรงงานเฉพาะกลุ่ม รวม 4 กลุ่ม ได้แก่ แรงงานผู้สูงอายุ แรงงานที่มีรายได้น้อย แรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษา และแรงงานต่างด้าว พบว่า ปัจจัยด้านความสุขกับชีวิตโดยรวม และปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ซึ่งได้ค่าสหสัมพันธ์ โดยรวม ของแรงงานผู้สูงอายุ .6200 และความสัมพันธ์ในรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพ ได้ค่าสหสัมพันธ์ .6108 ด้านรายได้ และหนี้สิน ได้ค่าสหสัมพันธ์ .5165 รายความมั่นคงในอาชีพ ได้ค่าสหสัมพันธ์ .2842 ด้านสวัสดิการได้ค่าสหสัมพันธ์ .4475 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ค่าสหสัมพันธ์ .2664 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า แรงงานผู้สูงอายุให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสุขภาพ ด้านรายได้ และหนี้สิน และให้ความสำคัญน้อยที่สุดในด้านสวัสดิการ

แรงงานที่มีรายได้น้อย มีค่าสหสัมพันธ์โดยรวม .5527 และแรงงานที่มีรายได้น้อย ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพมากที่สุด ($r = .6385$) รองลงมาได้แก่ ด้านสวัสดิการ (r

=.4257) ด้านรายได้และหนี้สิน ($r=.3238$) ด้านสุขภาพ ($r=.2976$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r=.274$)

แรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษา มีค่าสหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความสุขกับชีวิตโดยรวม กับปัจจัยความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในเชิงบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์โดยรวม .5947 และในรายด้าน แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพมากที่สุด ($r=.6813$) รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านสวัสดิการ ($r=.5233$) ด้านรายได้และหนี้สิน ($r=.3397$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r=.3397$) และด้านสุขภาพ ($r=.2932$)

แรงงานต่างด้าว มีค่าสหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความสุขกับชีวิตโดยรวม กับปัจจัยความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในเชิงบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์โดยรวม .6330 และในรายด้าน แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสุขภาพมากที่สุด ($r=.6330$) และรายด้าน แรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสุขภาพมากที่สุด ($r=.5662$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($r=.5264$) ด้านรายได้และหนี้สิน ($r=.3931$) ด้านสวัสดิการ ($r=.3608$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r=.2678$)



ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษาลักษณะปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย

การศึกษาจะแยกวิเคราะห์เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. การวิเคราะห์ลักษณะปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานในระดับประเทศจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,500 คน ในสถานประกอบการ ตัวอย่างจำนวน 67 แห่ง
2. การวิเคราะห์ลักษณะปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานในระดับภูมิภาค รวม 5 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯ และปริมณฑล ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้
3. การวิเคราะห์ลักษณะปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานเฉพาะกลุ่ม ได้แก่ แรงงานผู้สูงอายุ แรงงานที่มีรายได้น้อย แรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษา และแรงงานต่างด้าว ดังปรากฏในตารางที่ 24-34



ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานฝ่ายผลิต
ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนระดับประเทศ (N=1,500)

ลักษณะปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพ ชีวิต	$\bar{X}$	แรงงานระดับประเทศ		
		สัดส่วนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ด้านสุขภาพ	1.41			
1.1 ปัญหาด้านสุขภาพ	1.42	88 (5.9)	458 (30.5)	954 (63.6)
1.2 ปัญหาการติดเครื่องเคมีมีนเมา	1.23	41 (2.7)	275 (18.3)	1,184 (78.9)
1.3 ปัญหาความเครียดสูง	1.59	111 (7.4)	672 (44.8)	717 (47.8)
2. ด้านรายได้ และหนี้สิน	1.67			
2.1 ปัญหารายได้ไม่เพียงพอกับ ค่าใช้จ่าย	1.83	254 (16.9)	739 (49.3)	507 (33.8)
2.2 ปัญหาการมีหนี้ในระบบ	1.51	148 (9.9)	476 (31.7)	876 (58.4)
3. ด้านการงานและอาชีพ	1.73			
3.1 ปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพ	1.73	124 (8.3)	851 (56.7)	525 (35.0)
4. ด้านสวัสดิการ	1.77			
4.1 ปัญหาการได้รับสวัสดิการจาก นายจ้าง	1.77	153 (10.2)	849 (56.6)	498 (33.2)
5. ด้านสภาพแวดล้อม	1.90			
5.1 ปัญหาสภาพแวดล้อมของโรงงาน	1.90	333 (22.2)	692 (46.1)	475 (31.7)

จากตารางที่ 24 เมื่อพิจารณาลักษณะปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานกลุ่มตัวอย่างระดับประเทศ จำนวน 1,500 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีลักษณะปัญหาความรุนแรงที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ที่ระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.62 ในรายด้าน แรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.41 ด้านรายได้และหนี้สิน คะแนนเฉลี่ย 1.67 ด้านการงานและอาชีพ คะแนนเฉลี่ย 1.73 ด้านสวัสดิการ คะแนนเฉลี่ย 1.77 และด้านสภาพแวดล้อม คะแนนเฉลี่ย 1.90

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน พบว่า ปัญหาสุขภาพแรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่กระทบเกี่ยวกับปัญหาความเครียดสูงมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.59 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับน้อยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.8 ระดับปานกลาง ร้อยละ 44.8 และระดับมาก ร้อยละ 7.4 รองลงมา แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาด้านสุขภาพ และด้านการคิดเครื่องคัมมินมา

ด้านรายได้และหนี้สิน แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาเกี่ยวกับรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.83 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลางมากที่สุด ร้อยละ 49.3 ระดับน้อย ร้อยละ 33.8 และระดับมาก ร้อยละ 16.9 รองลงมา แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาการมีหนี้ในระบบ

ด้านการงานและอาชีพ แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.73 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 56.7 ระดับน้อย ร้อยละ 35.0 และระดับน้อย ร้อยละ 8.3

ด้านสวัสดิการ แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาการได้รับสวัสดิการจากนายจ้างในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.77 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 56.6 ระดับน้อย ร้อยละ 33.2 และระดับมาก ร้อยละ 10.2

ด้านสภาพแวดล้อม แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาด้านสภาพแวดล้อมของโรงงาน ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.90 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 46.1 ระดับน้อย ร้อยละ 31.7 และระดับมาก ร้อยละ 22.2

ผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า แรงงานในระดับประเทศ จำนวน 1,500 คน ได้รับผลกระทบจากปัญหาโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 1.62 และแรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาสภาพแวดล้อมของโรงงานมากที่สุด ($\bar{X} = 1.90$) รองลงมา ได้แก่ ปัญหาด้านสวัสดิการ ($\bar{X} = 1.77$) ปัญหาด้านการรงานและอาชีพ ($\bar{X} = 1.73$) ปัญหาด้านรายได้และหนี้สิน ($\bar{X} = 1.67$) และแรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาสุขภาพน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.41$)



ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานฝ่ายผลิต
ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน กรุงเทพฯและปริมณฑล (N=1,005)

ลักษณะปัญหา ที่กระทบต่อคุณภาพชีวิต	$\bar{X}$	แรงงานระดับประเทศ		
		สัดส่วนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ด้านสุขภาพ	1.46			
1.1 ปัญหาด้านสุขภาพ	1.48	77 (7.7)	335 (33.3)	593 (59.0)
1.2 ปัญหาการติดเครื่องดื่มมีแอลกอฮอล์	1.24	22 (2.2)	199 (19.8)	784 (78.0)
1.3 ปัญหาความเครียดสูง	1.66	77 (7.7)	516 (51.3)	412 (41.0)
2. ด้านรายได้และหนี้สิน	1.75			
2.1 ปัญหารายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย	1.84	162 (16.1)	525 (52.2)	318 (31.6)
2.2 ปัญหาการมีหนี้สินในระบบ	1.65	129 (12.8)	400 (39.8)	476 (47.4)
3. ด้านการงานและอาชีพ	1.79			
3.1 ปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพ	1.79	85 (8.5)	631 (62.8)	289 (28.8)
4. ด้านสวัสดิการ	2.06			
4.1 ปัญหาการได้รับสวัสดิการจากนายจ้าง	2.06	95 (9.5)	605 (60.2)	305 (30.3)
5. ด้านสภาพแวดล้อม	2.06			
5.1 ปัญหาสภาพแวดล้อมของโรงงาน	2.06	302 (30.0)	468 (46.6)	235 (23.4)
รวม	1.69			

จากตารางที่ 25 เมื่อพิจารณาลักษณะปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 1,005 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ มีลักษณะปัญหาและความรุนแรงที่กระทบต่อคุณภาพชีวิต โดยรวมทั้ง 5 ด้านที่ระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.69 ในรายด้าน แรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ มีคะแนนเฉลี่ย 1.46 ด้านรายได้และหนี้สินมีคะแนนเฉลี่ย 1.75 ด้านการงานและอาชีพ มีคะแนนเฉลี่ย 1.79 ด้านสวัสดิการ มีคะแนนเฉลี่ย 2.06 และด้านสภาพแวดล้อมของโรงงาน มีคะแนนเฉลี่ย 2.06

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน พบว่า ปัญหาสุขภาพแรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่กระทบเกี่ยวกับปัญหาความเครียดสูง มากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.66 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.3 ระดับน้อย ร้อยละ 41.0 และ ระดับมาก ร้อยละ 7.7 รองลงมา แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาด้านสุขภาพ และปัญหาการคิดเรื่องค้ำประกัน

ด้านรายได้และหนี้สิน แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาเกี่ยวกับรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย มากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.84 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลางมากที่สุด ร้อยละ 52.2 ระดับน้อย ร้อยละ 31.6 และระดับมาก ร้อยละ 16.1 รองลงมา แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาการมีหนี้ในระบบ

ด้านการงานและอาชีพ แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.79 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 62.8 ระดับน้อย ร้อยละ 28.8 และระดับมาก ร้อยละ 8.5

ด้านสวัสดิการ แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาการได้รับสวัสดิการจากนายจ้างในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.06 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 60.2 ระดับน้อย ร้อยละ 30.3 และระดับมาก ร้อยละ 9.5

ด้านสภาพแวดล้อม แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาด้านสภาพแวดล้อมของโรงงาน ระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.06 โดยมีสัดส่วน ผู้ตอบระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 46.6 ระดับมาก ร้อยละ 30.0 และระดับน้อย ร้อยละ 23.4

ผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า แรงงานให้กรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 1,005 คน ได้รับผลกระทบจากปัญหาโดยรวม 5 ด้าน ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=1.69$) และปัญหาด้านสภาพแวดล้อมของโรงงาน มากที่สุด ($\bar{X}=2.06$) รองลงมา ได้แก่ ปัญหาด้านการงานและอาชีพ ($\bar{X}=1.79$) ปัญหาด้านสวัสดิการ ($\bar{X}=1.75$) และแรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาสุขภาพน้อยที่สุด ($\bar{X}=1.46$)



ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและสัดส่วนความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานฝ่ายผลิต
ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน ภาคเหนือ (N=175)

ลักษณะปัญหา ที่กระทบต่อคุณภาพชีวิต	$\bar{X}$	ภาคเหนือ		
		สัดส่วนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ด้านสุขภาพ	1.26			
1.1 ปัญหาด้านสุขภาพ	1.25	1 (0.6)	42 (24.0)	132 (75.4)
1.2 ปัญหาการติดเครื่องเคมีมีนเมา	1.11	3 (1.7)	14 (8.0)	158 (90.3)
1.3 ปัญหาความเครียดสูง	1.44	3 (1.7)	71 (40.6)	101 (57.7)
2. ด้านรายได้และหนี้สิน	1.68			
2.1 ปัญหารายได้ไม่เพียงพอกับ ค่าใช้จ่าย	2.18	59 (33.7)	90 (51.4)	26 (14.9)
2.2 ปัญหาการมีหนี้ในระบบ	1.17	4 (2.3)	22 (12.6)	149 (85.0)
3. ด้านการงานและอาชีพ	1.86			
3.1 ปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพ	1.86	7 (4.0)	138 (78.9)	30 (17.1)
4. ด้านสวัสดิการ	2.03			
4.1 ปัญหาการได้รับสวัสดิการจาก นายจ้าง	2.03	20 (11.4)	141 (80.6)	14 (8.0)
5. ด้านสภาพแวดล้อม	1.47			
5.1 ปัญหาสภาพแวดล้อมของโรงงาน	1.47	4 (2.3)	75 (42.9)	96 (57.9)
รวม	1.66			

จากตารางที่ 26 เมื่อพิจารณาลักษณะปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ในภาคเหนือ จำนวน 175 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ มีลักษณะปัญหาความรุนแรงที่กระทบต่อคุณภาพชีวิต โดยรวมทั้ง 5 ด้านที่ระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.66 ในรายด้าน แรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาในระดับปานกลาง รวม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และหนี้สิน ที่คะแนนเฉลี่ย 1.68 ด้านการงานและอาชีพที่คะแนนเฉลี่ย 1.86 และด้านสวัสดิการที่คะแนนเฉลี่ย 2.03 แรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาในระดับน้อย รวม 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ที่คะแนนเฉลี่ย 1.26 และด้านสภาพแวดล้อมที่คะแนนเฉลี่ย 1.47

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน พบว่าปัญหาสุขภาพแรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่กระทบเกี่ยวกับปัญหาความเครียดสูง มากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.44 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับน้อยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.7 ระดับปานกลาง ร้อยละ 40.6 และระดับมาก ร้อยละ 1.7 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาด้านสุขภาพและปัญหาการคิดเรื่องค้ำประกัน

ด้านรายได้ และหนี้สิน แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาเกี่ยวกับรายได้ไม่เพียงพอค่าใช้จ่าย มากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.18 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลางมากที่สุด ร้อยละ 51.4 ระดับมาก ร้อยละ 33.7 และระดับน้อย ร้อยละ 14.9 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาการมีหนี้ในระบบ

ด้านการงานและอาชีพ แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพ ในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.86 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลางมากที่สุด ร้อยละ 78.9 ระดับน้อย ร้อยละ 17.1 และระดับมาก ร้อยละ 4.0

ด้านสวัสดิการ แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาการได้รับสวัสดิการจากนายจ้างในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.03 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลางมากที่สุด ร้อยละ 80.6 ระดับมาก ร้อยละ 11.4 และระดับน้อย ร้อยละ 8.0

ด้านสภาพแวดล้อม แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาด้านสภาพแวดล้อมของโรงงานในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.47 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับน้อย มากที่สุด ร้อยละ 54.9 ระดับปานกลาง ร้อยละ 42.9 และระดับมาก ร้อยละ 2.3

ผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า แรงงานในภาคเหนือ จำนวน 175 คน ได้รับผลกระทบจากปัญหาโดยรวมทั้ง 5 ด้าน และแรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาด้านสวัสดิการ มากที่สุด ($\bar{X}=2.03$) รองลงมา ได้แก่ ปัญหาด้านการงานและอาชีพ ($\bar{X}=1.86$) ปัญหาด้านรายได้และหนี้สิน ($\bar{X}=1.68$) ปัญหาด้านสภาพแวดล้อม และแรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาด้านสุขภาพ น้อยที่สุด ($\bar{X}=1.26$)



ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานฝ่ายผลิต
ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน ภาคตะวันออกเชิงเหนือ (N=160)

ลักษณะปัญหา ที่กระทบต่อคุณภาพชีวิต	$\bar{X}$	ภาคตะวันออกเชิงเหนือ		
		สัดส่วนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ด้านสุขภาพ	1.27			
1.1 ปัญหาด้านสุขภาพ	1.32	5 (3.1)	42 (26.3)	113 (70.6)
1.2 ปัญหาการติดเชื้อดื้อมีนเมา	1.21	2 (1.3)	30 (18.8)	128 (80.0)
1.3 ปัญหาความเครียดสูง	1.27	10 (6.3)	24 (15.0)	126 (78.8)
2. ด้านรายได้ และหนี้สิน	1.40			
2.1 ปัญหารายได้ไม่เพียงพอกับ ค่าใช้จ่าย	1.60	14 (8.8)	69 (43.1)	77 (48.1)
2.2 ปัญหาการมีหนี้ในระบบ	1.21	6 (3.8)	22 (13.8)	132 (82.5)
3. ด้านการงานและอาชีพ	1.38			
3.1 ปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพ	1.38	12 (7.5)	37 (23.1)	111 (69.4)
4. ด้านสวัสดิการ	1.50			
4.1 ปัญหาการได้รับสวัสดิการจาก นายจ้าง	1.50	17 (10.6)	47 (29.4)	96 (60.0)
5. ด้านสภาพแวดล้อม	1.62			
5.1 ปัญหาสภาพแวดล้อมของโรงงาน	1.62	16 (10.0)	68 (42.5)	76 (47.5)
รวม	1.39			

จากตารางที่ 27 เมื่อพิจารณาถึงลักษณะปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคตะวันออกเฉลี่ยทั้งหมด จำนวน 160 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีลักษณะปัญหา และความรุนแรง ที่กระทบต่อคุณภาพชีวิต โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ที่ระดับน้อย ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.39 ในรายด้าน แรงงาน ได้รับผลกระทบจากปัญหาในระดับปานกลาง รวม 2 ด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านสวัสดิการ ด้วยคะแนน เฉลี่ย 1.50 และปัญหาด้านสภาพแวดล้อมของโรงงาน คะแนนเฉลี่ย 1.62 และปัญหาในระดับน้อย จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพที่คะแนนเฉลี่ย 1.27 ปัญหาด้านรายได้และหนี้สิน คะแนนเฉลี่ย 1.40 และปัญหาด้านการงานและอาชีพ คะแนนเฉลี่ย 1.38

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน พบว่า ปัญหาสุขภาพแรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ กระทบเกี่ยวกับสุขภาพ มากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.32 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับน้อย มากที่สุด คิด เป็นร้อยละ 70.6 ระดับปานกลาง ร้อยละ 26.3 และระดับมาก ร้อยละ 3.1 รองลงมา แรงงานให้ ความสำคัญกับปัญหาความเครียดสูง และปัญหาการคิดเครื่องคัมมินมา

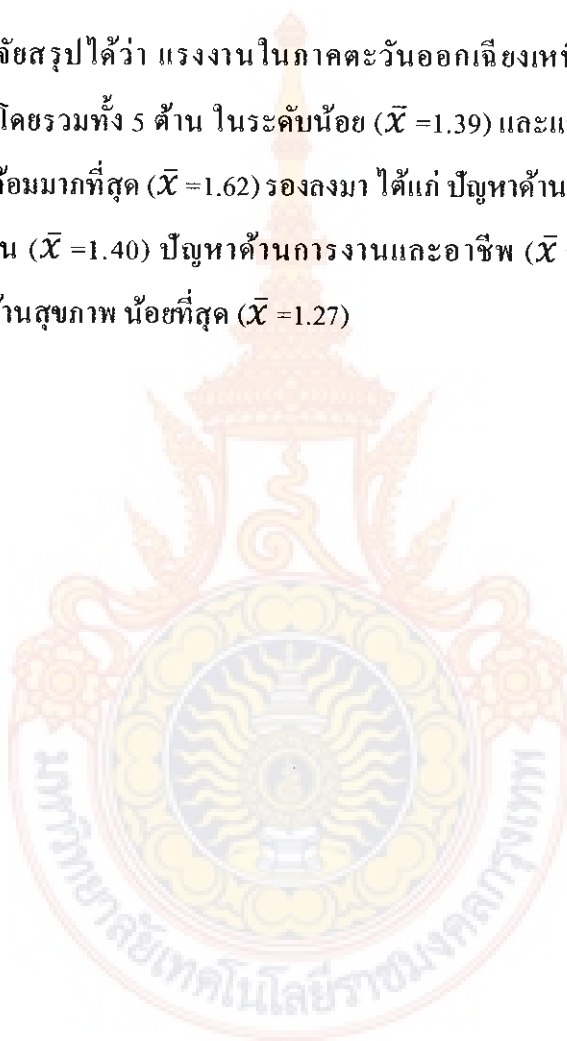
ด้านรายได้ และหนี้สิน แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาเกี่ยวกับรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย มากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.60 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับมาก มากที่สุด ร้อยละ 48.1 ระดับปานกลาง ร้อยละ 43.1 และระดับน้อย ร้อยละ 8.8 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาการมีหนี้ในระบบ

ด้านการงานและอาชีพ แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาควาไม่มั่นคงในอาชีพ ในระดับน้อย ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.38 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับน้อย มากที่สุด ร้อยละ 69.4 ระดับปานกลางร้อยละ 23.1 และระดับมาก ร้อยละ 7.5

ด้านสวัสดิการ แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาการได้รับสวัสดิการจากนายจ้างในระดับปาน กลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.50 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับน้อย มากที่สุด ร้อยละ 60.0 ระดับปานกลาง ร้อย ละ 29.4 และระดับมาก ร้อยละ 10.6

ด้านสภาพแวดล้อมแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาด้านสภาพแวดล้อมของโรงงาน ระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.62 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับน้อย มากที่สุด ร้อยละ 47.5 ระดับปานกลาง ร้อยละ 42.5 และระดับมาก ร้อยละ 10.0

ผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 160 คน ได้รับผลกระทบจากปัญหาโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.39$) และแรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาด้านสภาพแวดล้อมมากที่สุด ($\bar{X}=1.62$) รองลงมา ได้แก่ ปัญหาด้านสวัสดิการ ($\bar{X}=1.50$) ปัญหาด้านรายได้และหนี้สิน ($\bar{X}=1.40$) ปัญหาด้านการงานและอาชีพ ($\bar{X}=1.38$) และแรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาด้านสุขภาพ น้อยที่สุด ($\bar{X}=1.27$)



ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานฝ่ายผลิต
ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน ภาคกลาง (N=115)

ลักษณะปัญหา ที่กระทบต่อคุณภาพชีวิต	$\bar{X}$	ภาคกลาง		
		สัดส่วนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ด้านสุขภาพ	1.53			
1.1 ปัญหาด้านสุขภาพ	1.40	5 (4.3)	37 (32.2)	73 (63.5)
1.2 ปัญหาการติดเครื่องเคมีมีนเมา	1.40	14 (12.2)	18 (15.7)	83 (72.2)
1.3 ปัญหาความเครียดสูง	1.79	21 (18.3)	49 (42.6)	45 (39.1)
2. ด้านรายได้ และหนี้สิน	1.53			
2.1 ปัญหารายได้ไม่เพียงพอกับ ค่าใช้จ่าย	1.68	18 (15.7)	43 (37.4)	54 (47.0)
2.2 ปัญหาการมีหนี้ในระบบ	1.39	9 (7.8)	27 (23.5)	79 (68.7)
3. ด้านการงานและอาชีพ	1.67			
3.1 ปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพ	1.67	17 (14.8)	43 (37.4)	55 (47.8)
4. ด้านสวัสดิการ	1.47			
4.1 ปัญหาการได้รับสวัสดิการจาก นายจ้าง	1.47	5 (4.3)	44 (38.3)	66 (57.4)
5. ด้านสภาพแวดล้อม	1.58			
5.1 ปัญหาสภาพแวดล้อมของโรงงาน	1.58	11 (9.6)	45 (39.1)	59 (51.3)
รวม	1.55			

จากตารางที่ 28 เมื่อพิจารณาลักษณะปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ในภาคกลาง จำนวน 115 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ มีลักษณะปัญหาและความรุนแรงที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ที่ระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.55 ในรายด้าน แรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาในระดับปานกลางรวม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ที่คะแนนเฉลี่ย 1.53 ด้านรายได้ และหนี้สินที่คะแนนเฉลี่ย 1.53 ด้านการงานและอาชีพ ที่คะแนนเฉลี่ย 1.67 และด้านสภาพแวดล้อม ที่คะแนนเฉลี่ย 1.58 และแรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาในระดับน้อย รวม 1 ปัญหา ได้แก่ ปัญหาด้านสวัสดิการที่คะแนนเฉลี่ย 1.47

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน พบว่า ปัญหาสุขภาพแรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่กระทบเกี่ยวกับปัญหาความเครียดสูง มากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.79 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.6 ระดับน้อย ร้อยละ 39.1 และระดับมาก ร้อยละ 18.3 รองลงมา แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาด้านสุขภาพ และปัญหาการคิดเรื่องดีมีเงินมา

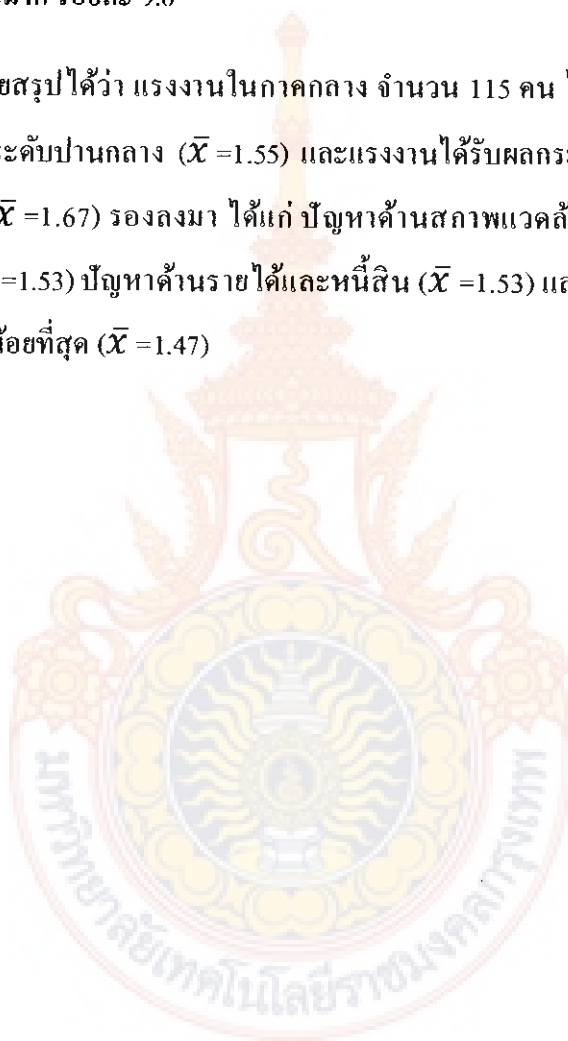
ด้านรายได้ และหนี้สิน แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาเกี่ยวกับรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย มากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.68 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับน้อยมากที่สุด ร้อยละ 47.0 ระดับปานกลาง ร้อยละ 37.4 และระดับมาก ร้อยละ 15.7 รองลงมาแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาการมีหนี้ในระบบ

ด้านการงานและอาชีพ แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพ ในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.67 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับน้อย มากที่สุด ร้อยละ 47.8 ระดับปานกลาง ร้อยละ 37.4 และระดับมาก ร้อยละ 14.8

ด้านสวัสดิการ แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาการได้รับสวัสดิการจากนายจ้างในระดับน้อย ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.47 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับน้อย มากที่สุด ร้อยละ 57.4 ระดับปานกลาง ร้อยละ 38.3 และระดับมาก ร้อยละ 4.3

ด้านสภาพแวดล้อม แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาด้านสภาพแวดล้อมของโรงงาน ระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.58 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับน้อยมากที่สุด ร้อยละ 51.3 ระดับปานกลาง ร้อยละ 39.1 และระดับมาก ร้อยละ 9.6

ผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า แรงงานในภาคกลาง จำนวน 115 คน ได้รับผลกระทบจากปัญหาโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=1.55$) และแรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาด้านการงาน และอาชีพมากที่สุด ($\bar{X}=1.67$) รองลงมา ได้แก่ ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมของโรงงาน ($\bar{X}=1.58$) ปัญหาด้านสุขภาพ ($\bar{X}=1.53$) ปัญหาด้านรายได้และหนี้สิน ($\bar{X}=1.53$) และแรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาสวัสดิการ น้อยที่สุด ($\bar{X}=1.47$)



ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานฝ่ายผลิต
ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนภาคใต้ (N=45)

ลักษณะปัญหา ที่กระทบต่อคุณภาพชีวิต	$\bar{x}$	ภาคใต้		
		สัดส่วนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ด้านสุขภาพ	1.20			
1.1 ปัญหาด้านสุขภาพ	1.04	0.0	2 (4.4)	53 (95.6)
1.2 ปัญหาการติดเครื่องคัมมินมา	1.31	0.0	14 (31.1)	31 (68.9)
1.3 ปัญหาความเครียดสูง	1.26	0.0	12 (26.7)	33 (73.3)
2. ด้านรายได้และหนี้สิน	1.21			
2.1 ปัญหารายได้ไม่เพียงพอกับ ค่าใช้จ่าย	1.31	1 (2.2)	12 (26.7)	32 (71.1)
2.2 ปัญหาการมีหนี้ในระบบ	1.11	0.0	5 (11.1)	40 (88.9)
3. ด้านการงานและอาชีพ	1.17			
3.1 ปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพ	1.17	3 (6.7)	2 (4.4)	40 (88.9)
4. ด้านสวัสดิการ	1.97			
4.1 ปัญหาการได้รับสวัสดิการจาก นายจ้าง	1.97	16 (35.6)	12 (26.7)	17 (37.8)
5. ด้านสภาพแวดล้อม	1.80			
5.1 ปัญหาสภาพแวดล้อมของโรงงาน	1.80	0.0	36 (80.0)	9 (20.0)
รวม	1.37			

จากตารางที่ 29 เมื่อพิจารณาลักษณะปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ภาคใต้ จำนวน 45 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีลักษณะปัญหาและความรุนแรงที่กระทบต่อคุณภาพชีวิต โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ที่ระดับน้อย ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.37 ในรายด้าน แรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาในระดับปานกลาง รวม 2 ด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านสวัสดิการ มีคะแนนเฉลี่ย 1.97 และด้านสภาพแวดล้อม มีคะแนนเฉลี่ย 1.80 และแรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาในระดับน้อย รวม 3 ด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านสุขภาพ ที่คะแนนเฉลี่ย 1.20 ปัญหาด้านรายได้และหนี้สิน ที่คะแนนเฉลี่ย 1.21 และปัญหาด้านการงานและอาชีพ ที่คะแนนเฉลี่ย 1.17

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน พบว่า ปัญหาสุขภาพแรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่กระทบเกี่ยวกับปัญหาการติดเครื่องดื่มมีนเมา มากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.31 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับน้อย มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.9 ระดับปานกลาง ร้อยละ 31.1 และระดับมาก ร้อยละ 0.0 รองลงมา แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาความเครียดสูง และปัญหาสุขภาพ

ด้านรายได้และหนี้สิน แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาเกี่ยวกับรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย มากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.31 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับน้อย มากที่สุด ร้อยละ 71.1 ระดับปานกลาง ร้อยละ 26.7 และระดับมาก ร้อยละ 2.2 รองลงมา แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาการมีหนี้ในระบบ

ด้านการงานและอาชีพ แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพ ในระดับน้อย ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.17 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับน้อย มากที่สุด ร้อยละ 88.9 ระดับมาก ร้อยละ 6.7 และระดับปานกลาง ร้อยละ 4.4

ด้านสวัสดิการ แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาการได้รับสวัสดิการจากนายจ้างในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.97 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับน้อย มากที่สุด ร้อยละ 37.8 ระดับมาก ร้อยละ 35.6 และระดับปานกลาง ร้อยละ 26.7

ด้านสภาพแวดล้อม แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาด้านสภาพแวดล้อมของโรงงาน ระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.80 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 80.0 ระดับน้อย ร้อยละ 20.0 และระดับมาก ร้อยละ 0.0

ผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า แรงงานในภาคใต้ จำนวน 45 คน ได้รับผลกระทบจากปัญหาโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.37$) และแรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาด้านสวัสดิการมากที่สุด ($\bar{X}=1.97$) รองลงมา ได้แก่ ปัญหาด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X}=1.80$) ปัญหาด้านรายได้และหนี้สิน ($\bar{X}=1.21$) ปัญหาด้านสุขภาพ ($\bar{X}=1.20$) และแรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาการงานและอาชีพ น้อยที่สุด ($\bar{X}=1.17$)



ตารางที่ 30 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิต โดยรวม 5 ด้าน รวม 5 ภูมิภาค

ลักษณะปัญหา	กรุงเทพฯ ปริมณฑล $\bar{x}$	ภาคเหนือ $\bar{x}$	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ $\bar{x}$	ภาคเหนือ $\bar{x}$	ภาคใต้ $\bar{x}$
1. ปัญหาสุขภาพ	1.46	1.26	1.27	1.53	1.20
2. ปัญหารายได้และหนี้สิน	1.75	1.68	1.40	1.53	1.21
3. ปัญหาการงานและอาชีพ	1.79	1.86	1.38	1.67	1.17
4. ปัญหาสวัสดิการ	2.06	2.03	1.50	1.47	1.97
5. ปัญหาสภาพแวดล้อม	2.06	1.47	1.62	1.58	1.80
รวม	1.69	1.39	1.39	1.55	1.37

*หมายเหตุ 0.00-1.49 หมายถึง กระทบน้อย

1.50-2.49 หมายถึง กระทบปานกลาง

2.50-3.00 หมายถึง กระทบมาก

จากตารางที่ 30 เมื่อพิจารณา ระดับความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน พบว่า แรงงานในภาคใต้ ได้รับผลกระทบจากปัญหาโดยรวมทั้ง 5 ด้าน น้อยที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.37 รองลงมา ได้แก่ แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.39 แรงงานในภาคกลาง ที่คะแนนเฉลี่ย 1.55 แรงงานในภาคเหนือ ที่คะแนนเฉลี่ย 1.66 และแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากปัญหามากที่สุด ได้แก่ แรงงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.69

ในรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพแรงงานในภาคกลาง ได้รับผลกระทบจากปัญหาด้านสุขภาพมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.53 รองลงมา ได้แก่ แรงงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.46 แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.27 แรงงานในภาคเหนือ คะแนนเฉลี่ย 1.26 และแรงงานในภาคใต้ ได้รับผลกระทบจากปัญหาน้อยที่สุด ที่คะแนนเฉลี่ย 1.20

ด้านรายได้และหนี้สิน แรงงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.75 รองลงมา ได้แก่ แรงงานในภาคเหนือ ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.68 แรงงานในภาคกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.53 แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่คะแนนเฉลี่ย 1.40 และแรงงานในภาคใต้ได้รับผลกระทบจากปัญหาที่มีต่อคุณภาพชีวิตในระดับน้อยที่สุด ที่คะแนนเฉลี่ย 1.21

ด้านการงานและอาชีพ แรงงานในภาคเหนือ ได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.86 รองลงมา ได้แก่ แรงงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ได้รับผลกระทบด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.79 แรงงานในภาคกลาง ได้รับผลกระทบด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.67 แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับผลกระทบที่คะแนนเฉลี่ย 1.38 และแรงงานในภาคใต้ ได้รับผลกระทบน้อยที่สุด ที่คะแนนเฉลี่ย 1.17

ด้านสวัสดิการ แรงงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.06 รองลงมา ได้แก่ แรงงานในภาคเหนือ ได้รับผลกระทบที่คะแนนเฉลี่ย 2.03 แรงงานในภาคใต้ ได้รับผลกระทบที่คะแนนเฉลี่ย 1.97 แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับผลกระทบด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.50 และแรงงานในภาคกลาง ได้รับผลกระทบน้อยที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.47

ด้านสภาพแวดล้อม แรงงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ได้รับผลกระทบจากปัญหาด้านสภาพแวดล้อมมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.06 รองลงมา ได้แก่ ภาคใต้ ได้รับผลกระทบ ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.80 แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ผลกระทบด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.62 แรงงานในภาคกลาง ได้รับผลกระทบด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.58 และแรงงานในภาคเหนือ ได้รับผลกระทบน้อยที่สุด ที่คะแนนเฉลี่ย 1.47



ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุ
ฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน (N=48)

ลักษณะปัญหา ที่กระทบต่อคุณภาพชีวิต	$\bar{X}$	แรงงานผู้สูงอายุ		
		สัดส่วนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ด้านสุขภาพ	1.47			
1.1 ปัญหาด้านสุขภาพ	1.52	2 (4.2)	21 (43.8)	25 (52.1)
1.2 ปัญหาการติดเชื้อฉวยโอกาส	1.33	0.0	16 (33.3)	32 (66.7)
1.3 ปัญหาความเครียดสูง	1.58	3 (6.3)	22 (45.8)	23 (47.9)
2. ด้านรายได้ และหนี้สิน	1.51			
2.1 ปัญหารายได้ไม่เพียงพอกับ ค่าใช้จ่าย	1.68	3 (6.3)	27 (56.3)	18 (37.5)
2.2 ปัญหาการมีหนี้ในระบบ	1.33	1 (2.1)	14 (29.2)	33 (68.8)
3. ด้านการงานและอาชีพ	1.45			
3.1 ปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพ	1.45	0.0	22 (45.8)	26 (54.2)
4. ด้านสวัสดิการ	1.72			
4.1 ปัญหาการได้รับสวัสดิการจาก นายจ้าง	1.72	6 (12.5)	23 (47.9)	19 (39.6)
5. ด้านสภาพแวดล้อม	1.60			
5.1 ปัญหาสภาพแวดล้อมของโรงงาน	1.60	7 (14.6)	15 (31.3)	2 (54.2)
รวม	1.53			

จากตารางที่ 31 เมื่อพิจารณาลักษณะปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ผู้สูงอายุ จำนวน 48 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีลักษณะปัญหาและความรุนแรงที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม ทั้ง 5 ด้าน ที่ระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.53 ในรายด้าน แรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาในระดับปานกลางรวม 3 ด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านสวัสดิการ มีคะแนนเฉลี่ย 1.72 ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมที่คะแนนเฉลี่ย 1.60 ปัญหาด้านรายได้และหนี้สินที่คะแนนเฉลี่ย 1.51 และแรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาในระดับน้อยรวม 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.47 และด้านการงานและอาชีพ ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.45

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน พบว่า ปัญหาสุขภาพแรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่กระทบเกี่ยวกับปัญหาความเครียดสูง มากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.58 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.8 ระดับน้อย ร้อยละ 47.9 และระดับน้อย ร้อยละ 6.3 รองลงมา แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาด้านสุขภาพ และปัญหาการติดเครื่องดื่มมีเมา

ด้านรายได้ และหนี้สิน แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาเกี่ยวกับรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย มากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.68 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 56.3 ระดับน้อย ร้อยละ 37.5 และระดับมาก ร้อยละ 6.3 รองลงมา แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาการมีหนี้ในระบบ

ด้านการงานและอาชีพ แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพ ในระดับน้อย ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.45 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับน้อย มากที่สุด ร้อยละ 54.2 ระดับปานกลาง ร้อยละ 45.8 และระดับมาก ร้อยละ 0.0

ด้านสวัสดิการ แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาการได้รับสวัสดิการจากนายจ้างในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.72 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 47.9 ระดับน้อย ร้อยละ 39.6 และระดับน้อย ร้อยละ 12.5

ด้านสภาพแวดล้อม แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาด้านสภาพแวดล้อมของโรงงานระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.60 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับน้อย มากที่สุด ร้อยละ 54.2 ระดับปานกลาง ร้อยละ 31.3 และระดับน้อย ร้อยละ 14.6

ผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า แรงงานผู้สูงอายุ จำนวน 48 คน ได้รับผลกระทบจากปัญหาโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=1.53$) และแรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาด้านสวัสดิการมากที่สุด ($\bar{X}=1.72$) รองลงมา ได้แก่ ปัญหาด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X}=1.60$) ปัญหาด้านรายได้และ

หนี้สิน ($\bar{X}=1.51$) ปัญหาด้านสุขภาพ ($\bar{X}=1.47$) และแรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาด้านการงาน และอาชีพ น้อยที่สุด



ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน ผู้มีรายได้น้อย ฝ่ายผลิตอุตสาหกรรมเครื่องเรือน (N=54)

ลักษณะปัญหา ที่กระทบต่อคุณภาพชีวิต	$\bar{X}$	แรงงานผู้มีรายได้น้อย		
		สัดส่วนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ด้านสุขภาพ	1.25			
1.1 ปัญหาด้านสุขภาพ	1.20	1 (1.9)	9 (16.7)	44 (81.5)
1.2 ปัญหาการติดเครื่องคัมมินมา	1.11	0.0	6 (11.1)	48 (88.9)
1.3 ปัญหาความเครียดสูง	1.44	1 (1.9)	22 (40.7)	31 (57.4)
2. ด้านรายได้ และหนี้สิน	1.63			
2.1 ปัญหารายได้ไม่เพียงพอกับ ค่าใช้จ่าย	1.98	13 (21.4)	27 (50.0)	144 (25.9)
2.2 ปัญหาการมีหนี้ในระบบ	1.29	1 (1.9)	14 (25.9)	39 (72.2)
3. ด้านการงานและอาชีพ	2.01			
3.1 ปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพ	2.01	5 (9.3)	45 (83.3)	4 (7.4)
4. ด้านสวัสดิการ	2.07			
4.1 ปัญหาการได้รับสวัสดิการจาก นายจ้าง	2.07	7 (13.0)	44 (81.5)	3 (5.6)
5. ด้านสภาพแวดล้อม	1.64			
5.1 ปัญหาสภาพแวดล้อมของโรงงาน	1.64	1 (1.9)	33 (61.1)	20 (37.0)
รวม	1.59			

จากตารางที่ 32 เมื่อพิจารณาลักษณะปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานกลุ่มตัวอย่างผู้มีรายได้น้อย จำนวน 54 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ มีลักษณะปัญหาความรุนแรงที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ที่ระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.59 ในรายด้าน แรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาในระดับ ปานกลาง รวม 4 ด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านรายได้และหนี้สิน ที่คะแนนเฉลี่ย 1.63 ปัญหาด้านการงานและอาชีพ ที่คะแนนเฉลี่ย 2.01 ปัญหาด้านสวัสดิการ ที่คะแนนเฉลี่ย 2.07 และปัญหาด้านสภาพแวดล้อม ที่คะแนนเฉลี่ย 1.64 และแรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาในระดับน้อย รวม 1 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ที่คะแนนเฉลี่ย 1.25

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน พบว่า ปัญหาสุขภาพแรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่กระทบเกี่ยวกับปัญหาความเครียดสูง มากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.44 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับน้อยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.4 ระดับปานกลาง ร้อยละ 40.7 และระดับมาก ร้อยละ 1.9 รองลงมา แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาด้านสุขภาพและปัญหาการติดเครื่องดื่ม

ด้านรายได้ และหนี้สิน แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาเกี่ยวกับรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.98 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 50.0 ระดับน้อย ร้อยละ 25.9 และระดับมาก ร้อยละ 24.1 รองลงมา แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาการมีหนี้ นอกกรอบ

ด้านการงานและอาชีพ แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 83.3 ระดับมาก ร้อยละ 9.3 และระดับน้อย ร้อยละ 7.4

ด้านสวัสดิการ แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาการได้รับสวัสดิการจากนายจ้าง ในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.07 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 81.5 ระดับมาก ร้อยละ 13.0 และระดับน้อย ร้อยละ 5.6

ด้านสภาพแวดล้อม แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาด้านสภาพแวดล้อมของโรงงาน ระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.64 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 61.1 ระดับน้อย ร้อยละ 37.0 และระดับมาก ร้อยละ 1.9

ผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า แรงงานผู้มีรายได้น้อย จำนวน 54 คน ได้รับผลกระทบจากปัญหาโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=1.59$) และแรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาด้านสวัสดิการมากที่สุด ($\bar{X}=2.07$) รองลงมา ได้แก่ ปัญหาด้านการงานและอาชีพ ($\bar{X}=2.01$) ปัญหาด้าน

สภาพแวดล้อม ($\bar{X}=1.64$) ปัญหาด้านรายได้และหนี้สิน ($\bar{X}=1.63$) และแรงงานได้รับผลกระทบจาก
ปัญหาสุขภาพน้อยที่สุด ($\bar{X}=1.25$)



ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานที่ไม่ได้
รับการศึกษา ฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน (N=80)

ลักษณะปัญหา ที่กระทบต่อคุณภาพชีวิต	$\bar{x}$	แรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษา		
		สัดส่วนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ด้านสุขภาพ	1.16			
1.1 ปัญหาด้านสุขภาพ	1.15	0.0	12 (15.0)	68 (85.0)
1.2 ปัญหาการติดเครื่องดื่มมึนเมา	1.07	0.0	6 (7.5)	74 (92.5)
1.3 ปัญหาความเครียดสูง	1.27	0.0	22 (27.5)	58 (72.5)
2. ด้านรายได้ และหนี้สิน	1.34	13		
2.1 ปัญหารายได้ไม่เพียงพอกับ ค่าใช้จ่าย	1.63	(16.3)	25 (31.3)	42 (52.5)
2.2 ปัญหาการมีหนี้ในระบบ	1.05	0.0	4 (5.0)	76 (95.0)
3. ด้านการงานและอาชีพ	1.51			
3.1 ปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพ	1.51	2 (2.5)	37 (46.3)	41 (51.3)
4. ด้านสวัสดิการ	1.78			
4.1 ปัญหาการได้รับสวัสดิการจาก นายจ้าง	1.78	10 (12.5)	43 (53.8)	27 (33.8)
5. ด้านสภาพแวดล้อม	1.58			
5.1 ปัญหาสภาพแวดล้อมของโรงงาน	1.58	1 (1.3)	45 (56.3)	34 (42.5)
รวม	1.38			

จากตารางที่ 33 เมื่อพิจารณาลักษณะปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้รับการศึกษา จำนวน 80 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีลักษณะปัญหาและความรุนแรงที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ที่ระดับน้อย ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.38 ในรายด้าน แรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาในระดับปานกลาง รวม 3 ด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านการงานและอาชีพ ที่คะแนนเฉลี่ย 1.51 ปัญหาด้านสวัสดิการ ที่คะแนนเฉลี่ย 1.78 ปัญหาด้านสภาพแวดล้อม ที่คะแนนเฉลี่ย 1.58 แรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาในระดับน้อย รวม 2 ด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านสุขภาพ ที่คะแนนเฉลี่ย 1.16 ปัญหาด้านรายได้และหนี้สิน ที่คะแนนเฉลี่ย 1.34

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน พบว่า ปัญหาสุขภาพแรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่กระทบเกี่ยวกับความเครียดสูง มากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.27 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับน้อย มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.5 ระดับปานกลาง ร้อยละ 27.5 และระดับมาก ร้อยละ 0.0 รองลงมา แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาด้านสุขภาพ และปัญหาการติดเครื่องดื่มมึนเมา

ด้านรายได้และหนี้สิน แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาเกี่ยวกับรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย มากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.63 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับน้อย มากที่สุด ร้อยละ 52.5 ระดับปานกลาง ร้อยละ 31.3 และระดับมาก ร้อยละ 16.3 รองลงมา แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาการมีหนี้ นอกกรอบ

ด้านการงานและอาชีพ แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพ ในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.51 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับน้อย มากที่สุด ร้อยละ 51.3 ระดับปานกลาง ร้อยละ 46.3 และระดับมาก ร้อยละ 2.5

ด้านสวัสดิการ แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาการได้รับสวัสดิการจากนายจ้าง ในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.78 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 53.8 ระดับน้อย ร้อยละ 33.8 และระดับมาก ร้อยละ 12.5

ด้านสภาพแวดล้อม แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาด้าน สภาพแวดล้อมของโรงงาน ระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.58 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 56.3 ระดับน้อย ร้อยละ 42.5 และระดับมาก ร้อยละ 1.3

ผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า แรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษา จำนวน 80 คน ได้รับผลกระทบจากปัญหาโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ที่ระดับน้อย ($\bar{X}=1.38$) และแรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาด้านสวัสดิการ มากที่สุด ($\bar{X}=1.78$) รองลงมา ได้แก่ ปัญหาด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X}=1.58$) ปัญหาด้านการงานและ

อาชีพ ($\bar{X}=1.51$) ปัญหาด้านรายได้และหนี้สิน ($\bar{X}=1.34$) และแรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาด้านสุขภาพ น้อยที่สุด ($\bar{X}=1.16$)



ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ย และสัดส่วนความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างด้าว
ฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน (N=114)

ลักษณะปัญหา ที่กระทบต่อคุณภาพชีวิต	$\bar{X}$	แรงงานผู้มีรายได้น้อย		
		สัดส่วนความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ด้านสุขภาพ	1.28			
1.1 ปัญหาด้านสุขภาพ	1.30	0.0	35 (30.7)	79 (69.3)
1.2 ปัญหาการติดเครื่องคัมมินมา	1.17	2 (1.8)	16 (14.0)	96 (84.2)
1.3 ปัญหาความเครียดสูง	1.37	3 (2.6)	37 (32.5)	74 (64.9)
2. ด้านรายได้และหนี้สิน	1.39			
2.1 ปัญหารายได้ไม่เพียงพอกับ ค่าใช้จ่าย	1.63	20 (17.5)	32 (28.1)	62 (54.4)
2.2 ปัญหาการมีหนี้ในระบบ	1.16	1 (0.9)	17 (14.9)	96 (84.2)
3. ด้านการงานและอาชีพ	1.57			
3.1 ปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพ	1.57	3 (2.6)	60 (52.6)	51 (44.7)
4. ด้านสวัสดิการ	1.74			
4.1 ปัญหาการได้รับสวัสดิการจาก นายจ้าง	1.74	10 (8.8)	65 (57.0)	39 (34.2)
5. ด้านสภาพแวดล้อม	1.80			
5.1 ปัญหาสภาพแวดล้อมของโรงงาน	1.80	16 (14.0)	60 (52.6)	38 (33.3)
รวม	1.47			

จากตารางที่ 34 เมื่อพิจารณาลักษณะปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของกลุ่มตัวอย่าง แรงงานต่างด้าว จำนวน 114 คน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีลักษณะปัญหา และความรุนแรงที่กระทบต่อคุณภาพชีวิต โดยรวม 5 ด้าน ที่ระดับน้อย ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.47 ในรายด้าน แรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาในระดับปานกลาง รวม 3 ด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านการงานและอาชีพ ที่คะแนนเฉลี่ย 1.57 ปัญหาด้านสวัสดิการ ที่คะแนนเฉลี่ย 1.74 และปัญหาด้านสภาพแวดล้อม ที่คะแนนเฉลี่ย 1.80 แรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาในระดับน้อย รวม 2 ด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านสุขภาพที่คะแนนเฉลี่ย 1.28 และปัญหาด้านรายได้และหนี้สิน มีคะแนนเฉลี่ย 1.39

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของแต่ละด้าน พบว่า ปัญหาสุขภาพแรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่กระทบเกี่ยวกับความเครียดสูงมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.37 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับน้อย ร้อยละ 64.9 ระดับปานกลาง ร้อยละ 32.5 และระดับมาก ร้อยละ 2.6 รองลงมา แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาด้านสุขภาพ และการติดเครื่องดื่มนินมา

ด้านรายได้และหนี้สิน แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาเกี่ยวกับ รายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.63 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับน้อย ร้อยละ 54.4 ระดับปานกลาง ร้อยละ 28.1 และระดับมาก ร้อยละ 17.5 รองลงมา แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาการมีหนี้นอกระบบ

ด้านการงานและอาชีพ แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.57 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง ร้อยละ 52.6 ระดับน้อย ร้อยละ 44.7 และระดับมาก ร้อยละ 2.6

ด้านสวัสดิการ แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาการได้รับสวัสดิการจากนายจ้างในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 1.74 โดยมีสัดส่วนผู้ตอบ ระดับปานกลาง ร้อยละ 57.0 ระดับน้อย ร้อยละ 34.2 และระดับมาก ร้อยละ 8.8

ด้านสภาพแวดล้อม แรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาด้านสภาพแวดล้อมของโรงงาน ระดับปานกลาง ที่คะแนนเฉลี่ย 1.80 โดยสัดส่วนผู้ตอบระดับปานกลาง ร้อยละ 52.6 ระดับน้อย ร้อยละ 33.3 และระดับมาก ร้อยละ 14.0

ผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า แรงงานต่างด้าว จำนวน 114 คน ได้รับผลกระทบจากปัญหา โดยรวม ทั้ง 5 ด้าน ที่ระดับน้อย ที่สุด ($\bar{X}=1.47$) และแรงงานได้ผลกระทบจากปัญหาด้านสภาพแวดล้อมของโรงงานมากที่สุด ($\bar{X}=1.80$) รองลงมา ได้แก่ ปัญหาด้านสวัสดิการ ($\bar{X}=1.74$) ปัญหาด้านการงานและอาชีพ ($\bar{X}=1.57$) ปัญหาด้านรายได้และหนี้สิน ($\bar{X}=1.39$) และแรงงานต่างด้าวได้รับผลกระทบจากปัญหาด้านสุขภาพน้อยที่สุด ($\bar{X}=1.28$)

ตารางที่ 35 แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน จำแนกข้อมูลตามภูมิภาค (N=1,500)

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	กรุงเทพฯ และ ปริมณฑล	ภาคเหนือ	ภาค ตะวันออก เฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้
1. อยากให้มีสวัสดิการอาหารและการ รักษาพยาบาลให้แก่แรงงานต่างด้าว	25 (2.5)	6 (3.4)	1 (2.5)	9 (7.8)	1 (2.2)
2. คำนั่นทนการให้ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ กีฬา มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น	1 (0.1)	1 (0.6)	2 (1.3)	2 (1.7)	-
3. มีสถานที่พักผ่อนกว่านี้ รวมทั้ง ปรับปรุงที่พัก	6 (0.6)	-	-	1 (0.9)	-
4. เพิ่มจำนวนแรงงานให้มากกว่านี้ เพราะไม่เพียงพอ	1 (0.1)	-	-	-	-
5. เพิ่มเงินเดือน, ค่าแรง, โบนัส, เบี้ย เลี้ยง ทุกปี	49 (4.9)	-	3 (1.9)	19 (16.5)	-
6. จัดสภาพแวดล้อมในโรงงานให้ สะอาด อากาศถ่ายเท ปลอดภัย ไม่อึด อัด	16 (1.6)	-	2 (1.3)	17 (14.8)	-
7. ฝึกอบรม พัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มเติม	19 (1.9)	-	-	5 (4.3)	-
8. ตรวจสอบสุขภาพประจำปี แก่แรงงานและ การประกันสุขภาพ	12 (1.2)	-	-	3 (2.6)	-
9. ประกันชีวิต และอุบัติเหตุแก่แรงงาน เพราะมีโรคแฝงจากการทำงาน	20 (2.0)	-	-	9 (7.8)	-
10. เงินช่วยเหลือพนักงานในโอกาสต่าง ๆ	1 (0.1)	-	-	1 (0.9)	-
11. มีส่วนลดในการซื้อผลิตภัณฑ์จาก โรงงาน	1 (0.1)	-	-	1 (0.9)	14 (31.1)

ตารางที่ 35 แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน จำแนก
ข้อมูลตามภูมิภาค (N=1,500)

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	กรุงเทพฯ และ ปริมณฑล	ภาคเหนือ	ภาค ตะวันออก เฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้
12. ให้เงินพิเศษทุกความสำเร็จของ แรงงาน เช่น การทำยอดสินค้า การมา เช้า	1 (0.1)	-	-	-	-
13. เพิ่มวันหยุดให้แรงงานแรกคลอด เพื่อเลี้ยงดูบุตรนานกว่านี้	1 (0.1)	-	-	-	-
14. จ่ายเงินสวัสดิการโดยไม่บ่ย่ำเพียง	1 (0.1)	-	-	-	-
15. ต้องการให้มีรถรับส่งพนักงาน	6 (0.6)	-	-	3 (2.6)	-
16. กู้เงินดอกเบี้ยต่ำ และผ่อนจ่ายอัตราที่ กำหนดได้เอง	5 (0.5)	-	-	2 (1.7)	-
17. เพิ่มค่ารักษาพยาบาลบุคคลใน ครอบครัว	2 (0.2)	-	-	2 (1.7)	-
18. เครื่องแบบชุดทำงาน แบ่งฝ่าย รับผิดชอบตามลักษณะสีชุด	2 (0.2)	-	-	-	-
19. ปรับปรุงอุปกรณ์ เครื่องจักร และ เครื่องมือที่เก่าชำรุด	3 (0.3)	-	-	1 (0.9)	-
20. กำหนดตารางเวลาทำงาน เพิ่มเงินค่า ล่วงเวลา เพื่อให้พนักงานเกิดกำลังใจ ทำงานเกินเวลา	8 (0.8)	-	-	-	-
21. มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี เพิ่มมาก ขึ้น	5 (0.5)	-	1 (0.6)	2 (1.7)	1 (2.2)

ตารางที่ 35 แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน จำแนก
ข้อมูลตามภูมิภาค (N=1,500)

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	กรุงเทพฯ และ ปริมณฑล	ภาคเหนือ	ภาค ตะวันออก เฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้
22. ช่วยเหลือเงินค่าศึกษาต่อ	2 (0.2)	-	1 (0.6)	4 (3.5)	-
23. ให้ทุนการศึกษาแก่บุตร	5 (0.5)	-	-	6 (2.5)	-
24. ให้เงินช่วยเหลือแรงงานที่บาดเจ็บถึง ขั้นพิการ โดยจ่ายเงินให้ทุกเดือน	1 (0.1)	-	-	-	-
25. ควรให้เงินสวัสดิการแก่คนต่างด้าว เหมือนคนไทย	1 (0.1)	-	-	-	-
26. ประกันสังคม แก่คนต่างด้าว	2 (0.2)	-	10 (6.3)	-	-
27. ประกันคุณภาพชีวิตหลักเกษียณ	2 (0.2)	-	-	7 (6.1)	-
28. พาไปศึกษาดูงานและไปเที่ยวเป็น หมู่คณะ	15 (1.5)	-	-	3 (2.6)	-
29. สอนภาษาไทยแก่แรงงานต่างด้าว	-	-	-	1 (0.9)	-
30. อยากให้มีห้องรักษาพยาบาล เบื้องต้น	-	-	-	1 (0.9)	-
31. อยากให้ดูแลลูกน้อยมากกว่านี้	789 (78.5)	-168 (96.0)	137 (85.6)	16 (13.9)	29 (64.4)
รวม	1,005 (100.0)	175 (100.0)	160 (100.0)	115 (100.0)	45 (100.0)

จากตารางที่ 35 พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ในทุกภูมิภาคมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ต้องการให้สถานประกอบการดูแลลูกน้องมากกว่านี้ ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ร้อยละ 78.5 ภาคเหนือ ร้อยละ 96.0 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 85.6 ภาคกลาง ร้อยละ 13.9 และภาคใต้ ร้อยละ 64.4 รองลงมา แรงงานต้องการ ให้เพิ่มเงินเดือน ค่าแรง โบนัส เบี้ยเลี้ยงทุกปี การประกันชีวิต และอุบัติเหตุแก่แรงงาน เพราะมีโรงเฝ้าจากการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในโรงงานให้สะอาด

ตอนที่ 5 การกำหนดกลยุทธ์เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่แรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย

การวิเคราะห์ SWOT เกี่ยวกับแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย ประกอบด้วย การวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค โดยจุดอ่อน และจุดแข็ง เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่สำคัญภายในสถานประกอบการ ส่วนโอกาสและอุปสรรคเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกสถานประกอบการ ซึ่งเน้นในส่วนของแรงงานและปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ของประเทศไทย

จุดแข็ง

1. แรงงานไทยมีฝีมือดี และเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ และมีรายได้ดี
2. แรงงานส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และมีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองในด้านการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้
3. แรงงานส่วนใหญ่ มีสัญชาติไทย ซึ่งมีผลดีต่อการอนุรักษ์การประกอบอาชีพเครื่องเรือนของประเทศไทย
4. แรงงานส่วนใหญ่มีความสุขกับชีวิตโดยรวมในระดับปานกลางในทุกภูมิภาค
5. แรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในภาพรวมระดับปานกลาง

จุดอ่อน

1. แรงงานทั่วไปยังขาดทักษะความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน และไม่ได้รับโอกาสพัฒนาทักษะความรู้เฉพาะด้าน ซึ่งมีผลกระทบต่อผลผลิตและการเพิ่มศักยภาพรวมทั้ง รายได้
2. แรงงานได้รับสวัสดิการ ไม่สอดคล้องกับความทุ่มเทการทำงาน จึงมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต

3. แรงงานเปลี่ยนงานบ่อย เนื่องจากผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีฝุ่น ละเอียดมาก และขาดแรงจูงใจเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน

4. แรงงานทั่วไป ลาออก และขาดงานบ่อย เพราะเห็นว่า อาชีพทำเครื่องเรือนเป็นงานหนัก

5. แรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาด้านรายได้ที่ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน จึงมีหนี้สินอกระบบ

6. แรงงานทั่วไป ส่วนหนึ่ง ชอบดื่มสุรา ซึ่งอาจกระทบต่องานที่ทำ

7. แรงงานต่างด้าว ได้รับค่าแรงต่ำ และขาดสวัสดิการรักษายาขาด

8. แรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาความเครียดสูง รายได้และหนี้สิน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งความมั่นคงในอาชีพ

9. แรงงานต้องการประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ เพราะมีโรคแฝงจากการทำงาน

โอกาส

1. นโยบายของรัฐบาลเพิ่มค่าแรงแก่แรงงาน จึงเป็นแรงจูงใจช่วยกระตุ้นให้แรงงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

2. นโยบายรัฐบาลในการเปิดเสรีอาเซียน ทำให้แรงงานมีโอกาสเลือกปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่มีรายได้ดี และค่าครองชีพสูง

3. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการผลิต ซึ่งส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการผลิต และช่วยเพิ่มรายได้แก่แรงงาน

4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มโอกาสแก่บุคคลที่ต้องการพัฒนาอาชีพด้านช่างไม้ และฝึกอบรมด้านช่างไม้

5. สมาคมอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไทย ให้ข้อมูลข่าวสารด้านเครื่องเรือนที่เกิดสาระประโยชน์ต่อสถานประกอบการและแรงงาน

6. กระทรวงแรงงาน ให้ความสำคัญคุ้มครองและปกป้องสิทธิแก่แรงงาน เพื่อให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

อุปสรรค

1. กฎระเบียบของภาครัฐ ในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว มีความยุ่งยาก และมีค่าใช้จ่ายสูงเกินไป

2. รัฐบาลยังขาดการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างกว้างขวาง เพื่อให้สถานประกอบการมีโอกาสเพิ่มแรงงานฝีมือ จึงมีผลกระทบต่อการเพิ่มพูนรายได้ของแรงงาน จากการได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3. หน่วยงานภาครัฐ ยังขาดการตรวจตราอย่างทั่วถึงในการดูแลมาตรฐานสุขอนามัยในสถานประกอบการ ซึ่งอาจมีผลทำให้แรงงานเกิดโรคแฝงจากการทำงาน

4. แรงงานขาดการเชื่อมโยงเครือข่ายกับสถานประกอบการอื่น จึงยากต่อการตั้งสหภาพแรงงานเพื่อการต่อรองด้านสวัสดิการ และผลประโยชน์ที่พึงได้รับ

5. แรงงานยังขาดการสัมมนา ผูกอบรมกับหน่วยงานอื่นอย่างกว้างขวาง จึงขาดการพัฒนาความรู้ ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพ และคุณภาพชีวิตด้านรายได้ให้สูงขึ้น

6. รัฐบาลยังขาดการสนับสนุน สวัสดิการ แก่แรงงานอย่างทั่วถึงเช่น การรักษาพยาบาลแก่แรงงานต่างด้าว

7. รัฐบาลหักเงินสะสมเข้ากองทุนประกันสังคม โดยแรงงานยังขาดความรู้ ความเข้าใจในสิทธิที่พึงจะได้รับ



กำหนดกลยุทธ์เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่แรงงานฝ่ายผลิต

จากการวิเคราะห์ SWOT ของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ของไทย สามารถนำมาจัดทำกลยุทธ์เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่แรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของไทย ได้แก่ กลยุทธ์ในระดับองค์กร ดังนี้

1. ส่งเสริมสุขภาพแรงงาน โดยสถานประกอบการตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพแรงงานฝ่ายผลิตโดยจัด โปรแกรมส่งเสริมสุขภาพให้แรงงานมีสุขภาพแข็งแรง ซึ่งมีผลดีต่อการ ทำงาน ช่วยลดความเครียด ลดภาวะการเป็นโรค ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน
2. กำหนดฐานเงินเดือน และค่าตอบแทนที่ดีมีความเหมาะสมตามมาตรฐานที่สังคมและกฎหมายกำหนดไว้เพิ่มรางวัล และเบี้ยขยันแก่แรงงาน จะช่วยสนับสนุนและจูงใจให้แรงงานที่ขาดงาน บ่อย และมาทำงานสาย
3. ส่งเสริม แรงงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง และมีความมั่นคงในการ ประกอบอาชีพ
4. การหมุนเวียนงาน ฝึกอบรมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลายมากขึ้น ทำให้แรงงาน ได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโยกย้ายสายงานได้ และมีโอกาสได้ใช้ทักษะมากขึ้น
5. สนับสนุนการเปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้อง ทำให้เกิดความน่าสนใจ และพึงพอใจ ในงานมากขึ้น
6. การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่แรงงาน ได้แก่
 - 6.1 การให้กู้ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำ
 - 6.2 การตรวจสุขภาพประจำปี และให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

6.3 การช่วยเหลือแรงงาน เมื่อแรงงานประสบอัคคีภัย หรืออุทกภัย การพิจารณาให้กู้ยืมซ่อมแซมบ้านพักอาศัยเป็นรายกรณี

6.4 การจัดที่พักอาศัยเป็นสวัสดิการแก่แรงงาน

6.5 จำหน่ายอาหารราคาถูก แก่แรงงานภายในสถานประกอบการ

6.6 จัดอุปกรณ์กีฬาสำหรับนันทนาการแก่แรงงาน

6.7 การให้ความรู้เกี่ยวกับการประกันสังคม

6.8 ให้อุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และเพิ่มระบบป้องกันความปลอดภัย

6.9 ส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

7. วางแผนการจัดฝึกอบรม อย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถ และยกระดับขีดความสามารถในการทำงานแก่แรงงาน โดยแรงงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการฝึกอบรม

8. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานที่เสี่ยงต่อการเจ็บป่วย และอันตราย กำหนดเวลาที่เหมาะสมและเป็นไปตามมาตรฐานของการทำงานปกติ การจำกัดอายุขั้นต่ำของแรงงานเพื่อสวัสดิภาพของแรงงาน รวมทั้งการจัดบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์สัมพันธภาพในการทำงานที่ดี

ข้อเสนอแนะต่อภาครัฐ

เพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ในระดับองค์กรในการเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่แรงงาน ดังนี้

1. จัดตั้งสถาบันเครื่องมือเป็นหน่วยงานกลาง ให้ความช่วยเหลือ และคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน เช่น ปัญหาสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่จะต้องทำงานอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่อาจเป็นอันตรายแก่ร่างกายได้ทั้งการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน และโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน ปัญหาระยะเวลาทำงาน ที่แรงงานมักถูกกำหนดให้ทำงานนานจนขาดการพักผ่อน ปัญหาการขาดรายได้จากการประสบอุบัติเหตุ

2. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแก่แรงงานให้มีความรู้ทักษะ เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการผลิตให้มีมาตรฐาน เพื่อเพิ่มสมรรถนะการผลิต และรายได้ตามความสามารถของแรงงาน

3. ตรวจสอบตราสัญลักษณ์ภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้แรงงานได้รับมาตรฐานด้านสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและมีความสุขในการทำงาน เช่น การส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดกิจกรรม 5 ส และมีการมอบรางวัลแก่สถานประกอบการที่มีมาตรฐาน

4. พิจารณาความเหมาะสมในการจัดเก็บเงินสะสมเข้ากองทุนประกันสังคม และจัดส่งเจ้าหน้าที่ให้ความรู้แก่แรงงานในสถานประกอบการอย่างทั่วถึง ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิที่พึงจะได้จากกองทุนประกันสังคม

5. รัฐมีระบบดำเนินการในการให้ความคุ้มครองดูแลให้ความช่วยเหลือให้ได้รับความเป็นธรรมในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ อื่น ๆ ที่ยุติธรรม และเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป และตามกฎหมายแรงงาน เช่น ค่าจ้าง และสวัสดิการที่ช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่แรงงานให้มีปัจจัยพื้นฐานของการดำรงชีวิตที่ดี

6. รัฐให้ความรู้แก่สถานประกอบการอย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิดความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของแรงงานในเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิภาพ และการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในประชาคมอาเซียน ให้ถูกต้องทั้งในเรื่องการอนุญาตการดูแลแรงงาน และการเสียภาษี เป็นต้น

ตอนที่ 6 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาแรงงานและการกำหนดกลยุทธ์เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่แรงงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยผู้วิจัยจะอภิปรายตามผลการวิจัย ดังนี้

ผลการวิจัยสะท้อนความสุกกับชีวิตโดยรวมของแรงงานฝ่ายผลิต

ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย พบว่า แรงงานในระดับประเทศส่วนใหญ่มิได้มีความสุขกับชีวิตโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.40 โดยมีสัดส่วนร้อยละ 46.8 ของแรงงานตอบว่า ตนมีความสุขมาก ร้อยละ 47.2 ของแรงงานตอบว่า ตนมีความสุขปานกลาง และร้อยละ 6.0 ของแรงงานตอบว่า ตนมีความสุขน้อย แรงงานที่มีความสุขน้อย เป็นแรงงานจากกรุงเทพฯ และปริมณฑล (สมุทรปราการ, สมุทรสาคร) และแรงงานจากภาคกลาง มากกว่าภาคอื่น ๆ (ตารางที่ 9) รวมทั้ง แรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษา แรงงานมีรายได้น้อย และแรงงานต่างด้าว (ตารางที่ 10) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความสุขกับชีวิตโดยรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของแรงงานในระดับประเทศ แรงงานทั้ง 3 กลุ่ม จึงควรได้รับการดูแลเป็นพิเศษจากสถานประกอบการ และพบว่า แรงงานกลุ่มที่มีความสุขมาก จะปรากฏอยู่ในทุกภูมิภาคของประเทศไทย ซึ่งเป็นเรื่องที่ดีที่แรงงานในกรุงเทพฯ และในชนบทต่าง มีความสุขกับชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของแรงงานที่มีต่อคุณภาพชีวิต

ความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน รวม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านรายได้ และหนี้สิน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าแรงงานในระดับประเทศมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.14$) แรงงานที่มีความพึงพอใจสูงที่สุด อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($\bar{X} = 2.48$) รองลงมาเป็นแรงงานจากภาคใต้ ($\bar{X} = 2.21$) จากภาคเหนือ ($\bar{X} = 2.18$) กรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ, สมุทรสาคร) ($\bar{X} = 2.09$) และแรงงานจากภาคกลาง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.74$) ส่วนแรงงานกลุ่มที่มีความพึงพอใจต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยของระดับประเทศ ได้แก่ แรงงานผู้สูงอายุ แรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษา ($\bar{X} = 2.10$) และแรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 2.07$)

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของแรงงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตทั้ง 5 ด้าน พบว่า แรงงานในระดับประเทศ มีความพึงพอใจ ด้านสุขภาพมากที่สุด รองลงมาแรงงาน มีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสวัสดิการ และด้านรายได้และหนี้สิน (ตารางที่ 11)

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพ แรงงานในระดับประเทศมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.23$) แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจมากที่สุด ที่ระดับ ($\bar{X} = 2.53$) ส่วนแรงงานในภูมิภาคอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเฉพาะแรงงานในภาคกลาง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด (ตารางที่ 17) แรงงานส่วนใหญ่เลือกปัจจัยสุขภาพโดยรวมเป็นปัจจัยสำคัญของความพึงพอใจ รองลงมา แรงงานเลือกปัจจัย สุขภาพกาย สุขภาพจิต การพักผ่อนนอนหลับ และการดูแลสุขภาพตนเอง (ตารางที่ 11)

การที่แรงงานส่วนใหญ่ ทั้งระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และแรงงานผู้สูงอายุ มีความพึงพอใจต่อสุขภาพไม่สมบูรณ์มากนัก อาจเกิดจากความเจ็บป่วยทางร่างกาย ความเครียดสูง และการนอนหลับพักผ่อนไม่เพียงพอ และบางส่วนอาจเกิดจากการดื่มเครื่องดื่มมีแอลกอฮอล์ (ตารางที่ 11, 24) หรืออาจเกิดจากการต้องทำงานโดยใช้แรงกาย และความรอบคอบในการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมและ

บรรยากาศในการทำงานที่มีผู้คนจำนวนมาก และอากาศร้อนจึงมีผลทำให้เกิดความเหนื่อยล้า และความเครียด ประกอบการต้องทำงานในแต่ละวันกว่า 8 ชั่วโมง ดังคำอธิบายของปรีญธร สุทวิทรัพย์ (2533) ว่า เนื่องจากสุขภาพของบุคคลมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากพนักงานมีร่างกายไม่แข็งแรงอ่อนแอ ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานใด ๆ ให้ลุล่วงไปได้ในตนเองเสียแล้ว ถ้าภาวะจิตใจของบุคคลอยู่ในสภาพที่ไม่มั่นคง มีความทุกข์ทางจิตใจก็ไม่สามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ (ปรีญธร สุทวิทรัพย์, 2553) ดังนั้นการที่แรงงานได้ทำงานในที่ที่เหมาะสม และมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงย่อมส่งผลดีต่อแรงงานในการทำงานได้ประสิทธิภาพสูง

ด้านรายได้และหนี้สิน พบว่า แรงงานในระดับประเทศมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.02$, ตารางที่ 11) แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจมากที่สุด ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.41$, ตารางที่ 11,17) รองลงมา ได้แก่ แรงงานภาคใต้ มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.22$) แรงงานในภูมิภาคอื่น ได้แก่ แรงงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล (สมุทรปราการ, สมุทรสาคร) ภาคเหนือ และภาคกลาง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยกว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับประเทศ (ตารางที่ 11,17) รวมแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม ได้แก่ แรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษา และแรงงานต่างด้าว มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยกว่าค่าเฉลี่ยในระดับประเทศ (ตารางที่ 18-21) แรงงานส่วนใหญ่เลือกการมีข้าวของเครื่องใช้ในบ้าน เป็นปัจจัยสำคัญของความพึงพอใจ รองลงมาแรงงานเลือกปัจจัยความสามารถในการจัดการหนี้สิน รายได้ของตนเองและการมีเงินเก็บเงินออม (ตารางที่ 11 และตารางที่ 18-21) การที่แรงงานมีความพึงพอใจต่อรายได้ของตนเอง ถือว่า เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อแรงงานในการทำงานด้วยความทุ่มเท ดังคำอธิบายของอำนาจ แสงสว่าง (2547) ที่ว่า การพิจารณาเรื่องรายได้แก่แรงงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่า ผู้บริหารมีความยุติธรรม และทำให้เกิดความพอใจที่จะทำงานให้มีผลงาน หรือผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

ด้านความมั่นคงในอาชีพ พบว่า แรงงานในระดับประเทศมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.14$, ตารางที่ 11) แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจมากที่สุด ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.47$, ตารางที่ 11, 17) รองลงมา ได้แก่ แรงงานในภูมิภาคอื่น ๆ ได้แก่ กรุงเทพฯ และ

ปริณชทล (สมุทรปราการ, สมุทรสาคร) มีค่าเฉลี่ย 2.16 ส่วนภาคใต้, ภาคเหนือ และภาคกลาง (ตารางที่ 17) มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจน้อยกว่า ความพึงพอใจของแรงงานในระดับประเทศ รวมทั้งแรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษา และแรงงานต่างด้าว ต่างมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยกว่า ค่าเฉลี่ยของระดับประเทศ (ตารางที่ 18, 20, 21) ส่วนแรงงานผู้สูงอายุ และแรงงานที่มีรายได้ต่ำ มีคะแนนความพึงพอใจสูงกว่า ค่าเฉลี่ยในระดับประเทศ (ตารางที่ 19) แรงงานระดับประเทศส่วนใหญ่ เลือกปัจจัยความเข้ากันได้กับ หัวหน้างาน เป็นปัจจัยสำคัญของความพึงพอใจ รองลงมา แรงงานเลือกปัจจัยความมั่นคงในอาชีพ และความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยรอง (ตารางที่ 11) แสดงให้เห็นว่าแรงงานส่วนใหญ่ ยังมีความเชื่อมั่นต่อการประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน และพบว่าในภาคเหนือ แรงงานมีความพึงพอใจต่อการเข้ากันได้กับหัวหน้างานในระดับค่าเฉลี่ยน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของระดับประเทศ ($\bar{X} = 1.68$) (ตารางที่ 13) แสดงว่าความสัมพันธ์ของแรงงานกับหัวหน้างานในสถานประกอบการอยู่ในระดับค่อนข้างน้อยกว่าภูมิภาคอื่น จึงเป็นเรื่องที่สถานประกอบการพิจารณา เพราะความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานประกอบการมีผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงานปัจจัยด้านการเข้ากันได้กับหัวหน้างาน จะทำให้เกิดความรู้สึกแน่นแฟ้นของสถานประกอบการ จะนำมาซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และจะช่วยส่งผลให้เกิดความทุ่มเททั้งกำลังกาย สติปัญญา และประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านสวัสดิการ แรงงานในระดับประเทศส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านสวัสดิการโดยรวมที่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.06$) (ตารางที่ 1) แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการมากที่สุด ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.49$) (ตารางที่ 14, 17) รองลงมา ได้แก่ แรงงานในภาคเหนือ ($\bar{X} = 2.23$) และภาคใต้ ($\bar{X} = 2.18$) แรงงานในภูมิภาคอื่น ๆ ได้แก่ แรงงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล (สมุทรปราการ, สมุทรสาคร) ($\bar{X} = 1.99$) ในภาคกลาง ($\bar{X} = 1.76$) และแรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 2.03$) มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยกว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับประเทศ (ตารางที่ 11, 14, 15, 17, 21) แรงงานส่วนใหญ่เลือกปัจจัยระยะเวลาทำงานต่อวันเป็นปัจจัยที่มีความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยสวัสดิการจากนายจ้าง (ตารางที่ 11) การที่แรงงานในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และแรงงานเฉพาะกลุ่ม ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการจากสถานประกอบการ ในระดับปานกลาง ซึ่งพิจารณาจากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในตารางที่ 35 ให้สถานประกอบการเพิ่ม

สวัสดิการต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องที่สถานประกอบการควรพิจารณา เพื่อเป็นขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow อ้างถึงใน Matlin, 1992) ได้อธิบายถึงความสำคัญของสวัสดิการ อัตราค่าจ้าง เป็นแรงจูงใจ ที่สำคัญช่วยกระตุ้นให้แรงงานขยัน ไม่ขาดงาน ลาออกจากงานบ่อย ๆ หรือมาทำงานสาย ด้วยเหตุนี้สถานประกอบการจึงควรพิจารณา ให้สวัสดิการที่เหมาะสมแก่แรงงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานในระดับประเทศส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.13$) (ตารางที่ 11, 17) ในระดับภูมิภาค พบว่า แรงงานในทุกภูมิภาค มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($\bar{X}=2.45$) มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่สุด รองลงมา ได้แก่ ภาคเหนือ ($\bar{X}=2.23$) ภาคใต้ ($\bar{X}=2.17$) ภูมิภาคที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ น้อยกว่าค่าเฉลี่ยในระดับประเทศ ได้แก่ กรุงเทพฯ และปริมณฑล (สมุทรปราการ, สมุทรสาคร) ($\bar{X}=2.09$) และภาคกลาง ($\bar{X}=1.91$) มีข้อที่ควรพิจารณาที่ว่า แรงงานในทุกภูมิภาค และแรงงานเฉพาะกลุ่ม ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมากโดยพิจารณาจากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่แรงงานเสนอให้ (ตารางที่ 35) สถานประกอบการ พิจารณาปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมเพื่อแรงงานสามารถทำงานด้วยความพึงพอใจและเกิดความสุขในการผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขกับชีวิตโดยรวม กับปัจจัยความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขกับชีวิตโดยรวม กับปัจจัยความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน พบว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อกัน ด้วยค่าสหสัมพันธ์ .6084 และในรายด้าน พบว่า ปัจจัยทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกทุกด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านรายได้และหนี้สิน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ตารางที่ 22,23) แรงงานในระดับประเทศให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสุขภาพมากที่สุด

รองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านรายได้และหนี้สิน ด้านสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนแรงงานผู้สูงอายุให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสุขภาพ มากที่สุด ($r=.6108$) แรงงานที่มีรายได้น้อยให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพมากที่สุด ($r=.6385$) แรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษาให้ความสำคัญกับปัจจัยความมั่นคงในอาชีพมากที่สุด ($r=.6813$) และแรงงานต่างด้าวให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสุขภาพ และความมั่นคงในอาชีพ ($r=.5662, .5264$) ผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า แรงงานมีดัชนีความสุขกับชีวิตโดยรวมเพิ่มขึ้นระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานย่อมเพิ่มขึ้น แรงงานทุกกลุ่ม ควรให้ความสนใจในการปรับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ และการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจสังคม และการดำรงชีวิตเพื่อเพิ่มระดับความสุขและคุณภาพชีวิต

ผลการวิเคราะห์ลักษณะปัญหา และความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความรุนแรงของปัญหา 5 ลักษณะ ได้แก่ ปัญหาด้านสุขภาพ ปัญหาด้านรายได้และหนี้สิน ปัญหาด้านการงานและอาชีพ ปัญหาด้านสวัสดิการ และปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ ในระดับประเทศได้รับผลกระทบจากปัญหาโดยรวมทั้ง 5 ปัญหาที่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.62$) แรงงานที่ได้รับผลกระทบจากปัญหามากที่สุด คือ แรงงานจากกรุงเทพฯ และปริมณฑล (สมุทรปราการ, สมุทรสาคร) รองลงมา ได้แก่ แรงงานจากภาคเหนือ แรงงานจากภาคกลาง (ตารางที่ 30) แรงงานที่ได้รับผลกระทบในระดับน้อย ได้แก่ แรงงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ส่วนแรงงานผู้สูงอายุ แรงงานผู้มีรายได้น้อย และแรงงานต่างด้าว ได้รับผลกระทบจากปัญหาทั้ง 5 ลักษณะ ในระดับปานกลาง เช่นกัน ส่วนแรงงานผู้มีรายได้น้อยได้รับผลกระทบจากปัญหาในระดับน้อย (ตารางที่ 31-34) เมื่อเปรียบเทียบระดับความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน พบว่า แรงงานในระดับประเทศ ได้รับผลกระทบจากปัญหาจากสภาพแวดล้อม ในการทำงานมากที่สุด ด้วยสัดส่วนผู้ตอบในระดับมาก ร้อยละ 22.2 ระดับปานกลาง ร้อยละ 46.1 และระดับน้อย ร้อยละ 31.7 รองลงมาได้แก่ ปัญหาสวัสดิการ ผู้ตอบได้รับผลกระทบด้วย

สัดส่วน ระดับมาก ร้อยละ 10.2 และระดับปานกลาง ร้อยละ 56.6 ปัญหาการงานและอาชีพผู้ตอบได้รับผลกระทบด้วยสัดส่วน ระดับมาก ร้อยละ 8.3 ระดับปานกลาง ร้อยละ 56.7 ปัญหาด้านรายได้และหนี้สิน แรงงาน ได้รับผลกระทบที่สัดส่วน ระดับมาก ร้อยละ 16.9 ระดับปานกลาง ร้อยละ 49.3 และปัญหาสุขภาพ แรงงานได้รับผลกระทบระดับน้อย

เมื่อพิจารณาลักษณะปัญหา และผลกระทบของปัญหาที่มีต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน เป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาด้านสุขภาพ แรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาในระดับปานกลาง ได้แก่ แรงงานในภาคกลาง แรงงานเลือกปัญหาความเครียดสูง เป็นปัจจัยสำคัญที่กระทบต่อสุขภาพแรงงาน โดยมีสัดส่วนผู้ตอบระดับมาก ร้อยละ 18.3 และระดับปานกลาง ร้อยละ 42.6 รองลงมา ได้แก่ ปัญหาการคิดเครื่องคัมมินเมว และปัญหาสุขภาพ (ตารางที่ 28) เป็นปัจจัยที่กระทบต่อแรงงานในภาคกลาง ส่วนแรงงานในภูมิภาคอื่น และแรงงานเฉพาะกลุ่ม ทั้ง 4 กลุ่ม ได้แก่ แรงงานผู้สูงอายุ แรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษา แรงงานที่มีรายได้น้อย และแรงงานต่างด้าว ได้รับผลกระทบจากปัญหาระดับน้อย และมีข้อที่ควรพิจารณาสำหรับปัญหาสุขภาพ ซึ่งพบว่าแรงงานส่วนใหญ่ของทุกกลุ่ม จะได้รับผลกระทบจากปัญหาความเครียดสูง ซึ่งพบในแรงงานในระดับประเทศ ได้รับผลกระทบด้วยสัดส่วนของผู้ตอบระดับมาก ร้อยละ 7.4 และระดับปานกลาง ร้อยละ 44.8 จึงเป็นเรื่องที่สถานประกอบการควรพิจารณา จัดโปรแกรมเสริมสุขภาพจิต เพื่อลดภาวะความเครียด และเพิ่มกำลังใจในการทำงานแก่แรงงาน

ปัญหาด้านรายได้และหนี้สิน แรงงานในระดับประเทศ ส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบจากปัญหาด้านรายได้และหนี้สิน ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=1.67$) โดยเฉพาะแรงงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล (สมุทรปราการ, สมุทรสาคร) ได้รับผลกระทบจากปัญหาด้านรายได้ และหนี้สินมากที่สุด ($\bar{X}=1.75$) รองลงมา ได้แก่ แรงงานในภาคเหนือ แรงงานในภาคกลาง และแรงงานผู้มีรายได้น้อย (ตารางที่ 24, 32) ส่วนแรงงานที่ได้รับผลกระทบน้อย ได้แก่ แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สัดส่วนในปัญหาการงานและอาชีพ เกี่ยวกับ ปัญหาความไม่มั่นคงของอาชีพ ในระดับมาก ร้อยละ 10.2 และตอบระดับปานกลาง ร้อยละ 56.6 และระดับน้อย ร้อยละ 33.2 จึงนับได้ว่า แรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพ ในระดับที่ไม่น่าจะพึงพอใจ สำหรับคุณภาพชีวิตของแรงงานที่เสี่ยง

ต่อการไม่มีงานทำ ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของครอบครัว จึงเป็นเรื่องที่สถานประกอบการ ควรสร้างความมั่นคงต่อการประกอบอาชีพให้แก่แรงงาน

ปัญหาด้านสวัสดิการ แรงงานในระดับประเทศส่วนใหญ่ ได้รับผลกระทบจากปัญหาการ ได้รับสวัสดิการจากนายจ้างในระดับปานกลาง ($\bar{X}=1.77$) (ตารางที่ 31) โดยสัดส่วนผู้ตอบในระดับมาก ร้อยละ 10.2 ระดับปานกลางร้อยละ 56.6 และระดับน้อย ร้อยละ 33.2 แรงงานที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด ได้แก่ แรงงานในกรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ, สมุทรสาคร) ($\bar{X}=2.06$) (ตารางที่ 24, 30) รองลงมา ได้แก่ แรงงานในภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคกลาง และแรงงาน ที่มีรายได้น้อย ได้ผลกระทบระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.07$) รวมทั้งแรงงานผู้สูงอายุ แรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษา และแรงงานต่างด้าว ได้รับผลกระทบในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน จึงกล่าวสรุป ได้ว่า แรงงานทุกกลุ่มต่างได้รับผลกระทบจากปัญหาสวัสดิการ ถือว่า เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการครองชีพของแรงงานและครอบครัว จึงเป็นเรื่องที่สถานประกอบการ ควรพิจารณาให้เหมาะสมกับสภาพ เป็นอยู่ของแรงงาน จากผลการวิจัยของชินธุทัย กาญจนะจิตรา และคณะ (2551) พบว่า สวัสดิการต่าง ๆ จะเป็นแรงดึงดูดใจให้พนักงานอยากอยู่ในสถานประกอบการนาน ๆ รวมถึงการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน จากการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขกายสบายใจ ทำให้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถของพนักงาน หรือทำงานด้วยความทุ่มเททั้งกำลังกาย และกำลังสมอง (ชินธุทัย กาญจนะจิตรา และคณะ, 2551 : 127) พนักงานหรือแรงงานควรทำงานอยู่ในสถานประกอบการอย่างมีความสุขทั้งทางกายและทางจิตใจ โดยได้รับการตอบสนองความต้องการเพื่อทำให้เกิดการกินดีอยู่ดี เหมาะสมตามลักษณะของคนและครอบครัว ซึ่งประโยชน์จากการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน จะทำให้ลดปัญหาการลางาน ขาดงาน การเปลี่ยนงาน ของแรงงาน เนื่องจากการดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตจะมีส่วนช่วยกระตุ้นพนักงานให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานตลอดจน มีความมั่นคงในชีวิต (จรรดา ดาสา, 2552 : ออนไลน์ 1 สิงหาคม 2552) การดูแลแรงงานให้มีสวัสดิการที่ดีย่อมเกิดผลดีต่อคุณภาพของงานในสถานประกอบการ และคุณภาพชีวิตของแรงงาน

ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานในระดับประเทศได้รับผลกระทบจากปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.90$) ซึ่งเป็นปัญหาที่มีผลกระทบรุนแรงมากกว่าปัญหาอื่น ๆ ดังกล่าว โดยสัดส่วนผู้ตอบในระดับมาก ร้อยละ 22.2 และระดับปานกลาง ร้อยละ 46.1 พบว่า แรงงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล (สมุทรปราการ, สมุทรสาคร) ได้รับผลกระทบมากที่สุด ($\bar{X} = 2.06$) รองลงมา ได้แก่ ภาคใต้ ($\bar{X} = 1.80$) ภาคกลาง ($\bar{X} = 1.58$) ภาคตะวันออกเฉยงเหนือ ($\bar{X} = 1.62$) และแรงงานในภาคเหนือได้รับผลกระทบน้อย ($\bar{X} = 1.47$) และแรงงานในกลุ่มอื่น ๆ ได้แก่ แรงงานผู้สูงอายุ แรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษา แรงงานที่มีรายได้น้อย และแรงงานต่างด้าว ต่างได้รับผลกระทบจากปัญหาสภาพแวดล้อมในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับแรงงานในภูมิภาคอื่น จึงกล่าวสรุปได้ว่า แรงงานทุกกลุ่มต่างได้รับผลกระทบจากปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงงานได้แสดงข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะให้สถานประกอบการจัดสภาพแวดล้อมให้โรงงานสะอาดและอากาศถ่ายเทปลอดโปร่ง ไม่อึดอัด (ตารางที่ 35) สถานประกอบการควรพิจารณาข้อเสนอแนะของแรงงานเพื่อให้แรงงานมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตสมบูรณ์แข็งแรง ไม่มีโรคแฝงจากการทำงานที่มีฝุ่นจำนวนมาก ซึ่งจะเกิดผลดีต่อประสิทธิผล และประสิทธิภาพในการผลิตชิ้นงาน ที่มีคุณภาพสูง ด้วยเหตุผลว่าแรงงานมีสุขภาพดี เนื่องจากสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการดี

ผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาปัญหาแรงงานและการกำหนดกลยุทธ์เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่แรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย สะท้อนให้ผู้บริหาร และเจ้าของสถานประกอบการทราบถึง คำนึงความสุขกับชีวิตโดยรวมของแรงงาน ความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน ของแรงงาน และปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานฝ่ายผลิต เพราะการดูแลแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่สถานประกอบการหรือองค์กรต้องทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในธุรกิจด้านการผลิตที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเครื่องเรือน ซึ่งเชื่อว่า แรงงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่ช่วยเพิ่มปริมาณ และคุณภาพผลผลิตไปยังลูกค้า แม้ว่าสถานประกอบการจะมีอุปกรณ์ และเครื่องจักรที่ทันสมัยเพียงไรก็ตาม หากแรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ต่ำ การได้รับสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม มีความขัดแย้งในองค์กร หรือกับหัวหน้างาน ทำให้ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีผลทำให้แรงงานขาดงาน เปลี่ยนงาน มาทำงานสาย และลาออกบ่อยครั้ง รวมทั้ง

การขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน จึงเป็นการยากที่จะเพิ่มประสิทธิผล และประสิทธิภาพในงานผลิต สถานประกอบการควรพิจารณาปรับกลยุทธ์ด้านการบริหารองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความพึงพอใจ และปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน เพื่อยกระดับศักยภาพของแรงงานไทย และสถานประกอบการให้ทัดเทียมกับนานาชาติ



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาแรงงาน และการกำหนดกลยุทธ์ เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่แรงงาน ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย มีรายละเอียดผลสรุปการวิจัย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อศึกษาลักษณะปัญหาแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ของประเทศไทย

1.2 ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ของประเทศไทย

1.3 กำหนดกลยุทธ์เพื่อเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตแก่แรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ของประเทศไทย

2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 แรงงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ของประเทศไทย จำนวน 1,500 คน แบ่งออกเป็น 5 ภูมิภาค คือ กรุงเทพฯ และปริมณฑล (สมุทรปราการ, สมุทรสาคร) จำนวน 1,005 คน ภาคเหนือ จำนวน 175 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 160 คน ภาคกลาง จำนวน 115 คน และภาคใต้ จำนวน 45 คน

2.2 สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ จำนวน 67 แห่ง แบ่งออกเป็น 5 ภูมิภาค คือ กรุงเทพฯ และปริมณฑล (สมุทรปราการ, สมุทรสาคร) จำนวน 45 แห่ง ภาคเหนือ จำนวน 8 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 7 แห่ง และภาคใต้ จำนวน 2 แห่ง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สร้างโดยผู้วิจัย จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่

3.1 แบบสอบถาม เพื่อใช้สัมภาษณ์เชิงลึก แรงงานทุกระดับในฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ มีจำนวน 32 ข้อ ข้อคำถามมีทั้งชนิดปลายปิดและปลายเปิด ได้รับการตรวจโดยผู้เชี่ยวชาญ และมีค่าความเชื่อมั่น 0.91

3.2 แบบสอบถามเพื่อใช้สัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าของสถานประกอบการ ข้อคำถามมีทั้งชนิดปลายปิดและปลายเปิด ได้รับการตรวจโดยผู้เชี่ยวชาญ และมีค่าความเชื่อมั่น 0.90

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ โดยใช้เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ทางสถิติ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยอธิบายวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแก่ผู้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อให้เกิดความเที่ยงในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ โดยรวบรวมจากศูนย์สารสนเทศ กระทรวงอุตสาหกรรม สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และจากเว็บไซต์ต่าง ๆ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS คำนวณ และวิเคราะห์ทางสถิติ ดังนี้

5.1 ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

5.2 การวิเคราะห์โดยวิธี SWOT เชิงพรรณนา

6. สรุปผลการวิจัย

6.1 แรงงานในระดับประเทศมีดัชนีความสุขกับชีวิตโดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.40 ในระดับภูมิภาค 5 ภูมิภาค ได้แก่ แรงงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล มีดัชนีความสุขกับชีวิตโดยรวมที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.43), แรงงานในภาคเหนือ มีดัชนีความสุขกับชีวิตโดยรวมที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.34), แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีดัชนีความสุขกับชีวิตโดยรวมที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.69), แรงงานในภาคกลางมีดัชนีความสุขกับชีวิตโดยรวมที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 1.82) และแรงงานในภาคใต้มีดัชนีความสุขกับชีวิตโดยรวมที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.53)

6.2 แรงงานผู้สูงอายุ มีดัชนีความสุขกับชีวิตโดยรวมที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.45) แรงงานที่มีรายได้น้อย มีดัชนีความสุขกับชีวิตโดยรวมที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.07) แรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษา มีดัชนีความสุขกับชีวิตโดยรวมที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.13) และแรงงานต่างด้าวมีดัชนีความสุขกับชีวิตโดยรวมที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.22)

6.3 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของแรงงานในระดับประเทศ อยู่ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.14$) ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของแรงงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล อยู่ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.09$) ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของแรงงานภาคเหนือ อยู่ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.18$) ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.48$) ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของแรงงานในภาคกลาง อยู่ที่ระดับ ($\bar{X}=1.74$) ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของแรงงานในภาคใต้อยู่ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.21$)

6.4 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของแรงงานผู้สูงอายุที่ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.22 ความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของแรงงานที่มีรายได้เล็กน้อย อยู่ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.25$) ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของแรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษา อยู่ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.10$) และค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวอยู่ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.07$)

6.5 ปัจจัยความสุขกับชีวิตโดยรวม กับปัจจัยความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ด้วยค่าสหสัมพันธ์ .6084 ($p=.000$)

6.6 ค่าเฉลี่ยความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของแรงงานในระดับประเทศอยู่ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=1.62$) ค่าเฉลี่ยความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของแรงงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล อยู่ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=1.69$) ค่าเฉลี่ยความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของแรงงานในภาคเหนืออยู่ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=1.66$) ค่าเฉลี่ยความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพโดยรวมของแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ที่ระดับน้อย ($\bar{X}=1.39$) ค่าเฉลี่ยความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของแรงงานในภาคกลางอยู่ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=1.55$) ค่าเฉลี่ยความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของแรงงานในภาคใต้ อยู่ที่ระดับน้อย ($\bar{X}=1.37$)

6.7 ค่าเฉลี่ยความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของแรงงานผู้สูงอายุ อยู่ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=1.53$) ค่าเฉลี่ยความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของแรงงานที่มีรายได้เล็กน้อยอยู่ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=1.59$) ค่าเฉลี่ยความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของแรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษาอยู่ที่ระดับน้อย ($\bar{X}=1.38$) ค่าเฉลี่ยความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของแรงงานต่างด้าวอยู่ที่ระดับน้อย ($\bar{X}=1.47$)

6.8 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า แรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย ได้รับผลกระทบจากปัญหาด้านสุขภาพระดับน้อย ($\bar{X}=1.41$) ด้านรายได้และหนี้สินได้รับผลกระทบระดับปานกลาง ($\bar{X}=1.67$) ด้านการงานและอาชีพ ได้รับผลกระทบระดับปานกลาง ($\bar{X}=1.73$) ด้านสวัสดิการได้รับผลกระทบระดับปานกลาง ($\bar{X}=1.77$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้รับผลกระทบระดับปานกลาง ($\bar{X}=1.90$)



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษา พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ในฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมเครื่องเรือนมีความสุขกับชีวิตโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และแรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตของตนโดยรวม ที่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ แรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพมากที่สุด และมีความพึงพอใจด้านรายได้ และหนี้สิน น้อยที่สุด ส่วนปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตแรงงาน พบว่า แรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาโดยรวมที่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัญหาด้านสวัสดิการ ปัญหาด้านความมั่นคงในอาชีพ ปัญหาด้านรายได้และหนี้สิน และปัญหาสุขภาพ

ผลจากการวิจัย จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สถานประกอบการควรมีการปรับสภาพการบริหารจัดการ เพื่อให้แรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต เช่น ด้านร่างกาย เจ้าของสถานประกอบการควรตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพร่างกาย และแรงงาน ซึ่งหากแรงงานมีคุณภาพชีวิตด้านร่างกายที่ดี กล่าวคือ มีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรง ย่อมส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานโดยตรง โดยอาจมีการพิจารณาถึงความเหมาะสมระหว่างปริมาณงานกับชั่วโมงการทำงาน รวมถึงการจัดอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องจักรที่ทันสมัยมาช่วยการปฏิบัติงานให้ง่ายขึ้น ซึ่งทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน กับการดำเนินชีวิต และจะนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน สถานประกอบการควรหาแนวทางส่งเสริมสุขภาพ และแนวทางการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อสุขภาพของแรงงาน
2. สถานประกอบการ ควรมีการปรับค่านิยม เรื่อง วัฒนธรรมแก่แรงงาน และส่งเสริมความรู้เรื่องการออม รวมทั้งการรู้จักวางแผนการใช้เงินให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ โดยยึดหลักแนวพระราชดำริปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เช่น การรู้จักทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย ประจำเดือน ฯลฯ ทั้งนี้ เพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่มีหนี้สิน
3. การสร้างมีความมั่นคงในอาชีพ สถานประกอบการ ควรส่งเสริมให้บุคลากรดำเนิน จัดทำระบบบริหารจัดการ ชีวิตการทำงาน เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างแรงงาน และหัวหน้าผู้ควบคุมการผลิต ทั้งนี้เพื่อป้องกันปัญหาความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการผลิต และส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานที่มีความเข้ากันได้ ระหว่างแรงงาน และหัวหน้างาน นอกจากนี้ยังสามารถ

ตรวจสอบถึงความคิดปฏิกิริยาที่อาจเกิดขึ้นที่มีผลต่อคนทำงาน เช่น การรับข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะจากแรงงาน การจัดปัญหาข้อบกพร่องในการทำงาน และการตรวจสอบประสิทธิภาพของงานต่าง ๆ

4. การปรับสวัสดิการให้เหมาะสมกับขีดความสามารถของแรงงาน เพื่อกระตุ้นให้แรงงานไทยต้องการประกอบอาชีพเครื่องเรือนมากกว่าการออกไปประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งมีผลกระทบต่อการขาดแคลน แรงงานฝีมือในขั้นวิกฤตของอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ไทยในอนาคตที่กำลังจะเข้าสู่การแข่งขันกับประชาคมอาเซียนใน พ.ศ. 2558

5. สถานประกอบการให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยกระตุ้นให้แรงงานทำกิจกรรม 5 ส และมีการมอบรางวัลแก่กลุ่มแรงงานที่สามารถปฏิบัติกิจกรรมได้พอดี ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานได้ทำงานในสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข

6. รัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของรัฐให้ความรู้ แก่สถานประกอบการอย่างทั่วถึงเพื่อให้สถานประกอบการสามารถปรับตัวกับการแข่งขันกับประชาคมอาเซียน และให้สถานประกอบการมีความรู้ เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานในประชาคมอาเซียน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดสวัสดิภาพที่ดีแก่แรงงาน รวมทั้งในเรื่องการจัดเก็บภาษี และสวัสดิการต่าง ๆ ที่แรงงานพึงจะได้รับเพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำโครงการวิจัยในเชิงคุณภาพ เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานทั่วไป ไปสู่แรงงานที่มีฝีมือ เพื่อให้แรงงานได้มีอาชีพที่มั่นคง เพิ่มรายได้ตามผลงาน และเป็นการตอบสนองต่อการขาดแคลน แรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ ซึ่งนับได้ว่าเป็นอุตสาหกรรมที่ทำรายได้จำนวนมากแก่เศรษฐกิจของประเทศไทย

2. ศึกษาปัญหาแรงงานนอกฝ่ายผลิต ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ เพื่อให้ทราบปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพการผลิตในภาพรวมของสถานประกอบการให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงขึ้น เพราะแรงงานนอกฝ่ายผลิตประกอบด้วย บุคลากรฝ่ายบริหาร ฝ่ายบุคคล ฝ่ายบัญชี ฝ่ายการตลาด ฯลฯ ซึ่งเป็นแรงงานที่ช่วยสนับสนุนให้การผลิตเกิดศักยภาพสูงขึ้น

3. พัฒนาศักยภาพพฤติกรรมการทำงานของแรงงานฝ่ายผลิตให้มีมาตรฐานสูงขึ้น เพราะพฤติกรรมการทำงานในหลาย ๆ ด้าน เช่น ความมีวินัยจะช่วยให้สถานประกอบการมีมาตรฐานการทำงานที่สร้างสรรค์ผลงานที่ดีและช่วยลดต้นทุนการผลิต



บรรณานุกรม

ชินอุทัย กาญจนะจิตร.2551.การศึกษาคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ. พิมพ์ครั้งที่ 1.กรุงเทพฯ. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

วิจิตรวาทกิจ. 2551. สถิติภาพอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ของเวียดนาม และการปรับตัวเพื่อการแข่งขันของไทย 2551.

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.2540.รายงานผลการสำรวจค่าจ้าง รายได้และชั่วโมงทำงาน พ.ศ. 2540.กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิพิธการพิมพ์จำกัด.

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ร่วมกับสำนักวิชาการบริษัทศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.2541. รายงานการศึกษาวิจัยเรื่องโครงสร้างค่าจ้างแห่งชาติ.เสนอสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.กรุงเทพมหานคร.

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.2541.การศึกษาแนวทางการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในภาคเกษตรกรรม.เสนอสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.กรุงเทพมหานคร

จ่านอง สมประสงค์ และประติษฐ์ ชาติสมบัติ.2519.เศรษฐศาสตร์แรงงาน.กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์

ณัฐพัชร ก่อประติษฐ์พงษ์.2548.วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทยกับการเพิ่มผลิตภาพ.

(online).แหล่งที่มา : www.botor.th/BOTHpmopage/DataBank/Econocond/econcond/econind/articles/1-31-2001-th-1/TFP2.pdf

นนท์ บุญเรือง.2548.ผลิตภาพแรงงานในสาขาอุตสาหกรรมการผลิตของไทย. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ ปริญญาเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บรรจง จันทมาศ.2546. การบริหารงานคุณภาพและเพิ่มผลผลิต.กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

ประติษฐ์ ชาติสมบัติ.2526.เศรษฐศาสตร์แรงงาน.กรุงเทพมหานคร : เอกสารประกอบการบรรยาย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พลภูมิ หิรัญเกษตร.2547.ผลของการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่มีต่อผลิตภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.2542.เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหาร การผลิต หน่วยที่ 1-7. (พิมพ์ครั้งที่ 22). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.

วราภรณ์ อรุณชัยวัฒน์.2549.บทบาทของผู้บริหาร ในการจัดแรงงานสัมพันธ์ที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน ของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย.กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้,2551. “สิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข.” ระบบออนไลน์ .แหล่งที่มา <http://dnfe5.nfe.go.th/ilp/42021/21-2.htm> (12 สิงหาคม 2552)./

สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้,2551. “สิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข.” ระบบออนไลน์ .แหล่งที่มา <http://dnfe5.nfe.go.th/ilp/42022/Index.htm> (5 สิงหาคม 2552)./

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.2551 “แบบวัดคุณภาพ ชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการ”. ระบบออนไลน์.แหล่งที่มา <http://www.qwlthai.com/introduce.php>. (15 สิงหาคม 2552)

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.2551 “มาตรฐานระบบ การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน.พิมพ์ครั้งที่ 1.กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์กึ่งคนส

โสภณ งามคำ (2547).คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สุมน มาลาสิทธิ์.2546.การจัดการผลิต/การดำเนินงาน.กรุงเทพมหานคร: คณะพาณิชยศาสตร์และการ บัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย บริษัทฟื่องฟ้าพรินต์ติ้ง จำกัด.

สุมาลี ตันติพลวุฒิ, สุภชาติ สุขารมณ, รศดา เวชฎาพันธ์ และสมหมาย อุดมวิทย์.2547.การศึกษาวิจัย
ผลิตภาพแรงงาน ความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างที่แท้จริงและอัตราค่าจ้าง และการเปลี่ยนแปลง
เทคโนโลยีสมัยใหม่.เสนอสำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติโดย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์.

สุมาลี ตันติพลวุฒิ และคณะ.2543. โครงการดัชนีผลิตภาพแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : รายงานการวิจัย
เสนอ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตลพบุรี.
อนุเทพ กิจประทาน.2539.ปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานในสาขาอุตสาหกรรมของประเทศไทย.
กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Hasegawa Kaoru.1996. "Labor-Management Cooperation and the Role of Management". Labor-
Management Cooperation from Labor Disputes to Cooperation (November): 23-30.

Jonathan R.W.Temple.2001. "Growth and "Wage Inequality in a dual Economy". Available:
<http://www.ecn.bris.ac.th/www/ecjrw/abstracts/wageincq.htm>, September 16,2003.

Larry P.Ritzman and Lee J.Krajewski.2005. Foundations of Operation Management.Bangkok:Pearson
Education Indochina Ltd.