



เรียนรู้เพื่อรับใช้สังคม

การศึกษาคูณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติ
ในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
A STUDY OF MIGRANT WORKER'S QUALITY OF LIFE IN
THE ECONOMY AND SOCIETY OF CLMV IN AREA
OF BANGKOK AND METROPOLITAN

ประสิทธิ์ จันสมดี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรม)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
พ.ศ. 2560

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

การศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV
ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

A STUDY OF MIGRANT WORKER'S QUALITY OF LIFE IN THE ECONOMY
AND SOCIETY OF CLMV IN AREA OF BANGKOK AND METROPOLITAN

ประสิทธิ์ จันสมติ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ตรวจสอบและอนุมัติให้

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรม)

เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2560



รองศาสตราจารย์ ดร.พงศ์ หรดาล
ประธานกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ



อาจารย์ ดร.สิทธิโชค สินรัตน์
อาจารย์ที่ปรึกษา



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุติระ ระบอบ
กรรมการ



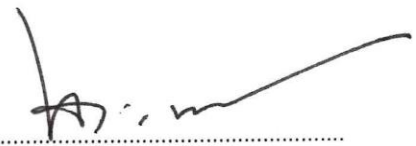
อาจารย์ ดร.สิทธิโชค สินรัตน์
กรรมการ



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุติระ ระบอบ
ประธานหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต
(การจัดการอุตสาหกรรม)



รองศาสตราจารย์อิสยา จันทรวิธานุชิต
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



อาจารย์พีระพงษ์ เอื้อสุนทรวัฒนา
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

การศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV
ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ประสิทธิ์ จันสมดี 576025

การจัดการมหาบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรม)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: สิทธิโชค สินรัตน์, Ph.D.

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามที่เก็บได้จำนวน 400 คน จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 536 คน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว, การทดสอบค่า ที-เทส

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมมีปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตมีความสำคัญมาก และปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน พบว่า ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คุณภาพชีวิตด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิตความสามารถของตนเอง คุณภาพชีวิตด้านการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และคุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีความสำคัญในระดับสุดท้าย ในส่วนของการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สัญชาติ รายได้ และระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต แรงงานต่างชาติ

**A STUDY OF MIGRANT WORKER'S QUALITY OF LIFE IN THE ECONOMY AND SOCIETY
OF CLMV IN AREA OF BANGKOK AND METROPOLITAN**

PRASIT CHANSOMDEE 576025

MASTER OF MANAGEMENT (INDUSTRIAL MANAGEMENT)

THESIS ADVISOR COMMITTEE: SITTICHOK SINRAT, Ph.D.

ABSTRACT

This thesis purpose to study the quality of life and socio-economic status of foreign migrant workers in the CLMV group living in Bangkok and metropolitan area. It is a survey research using the questionnaire. The 400 questionnaire collected from all 536 samples was a tool for collecting data. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation and one-way ANOVA, t-test.

The study indicated that quality of life indicators, physical, psychological, social relationships. Environmental overall, quality of life indicators are very important and the quality indicators, the work-related indicators, highlighted the importance of quality of work life. Secondly, quality of life, collaboration and relationships with others. Quality of life, progress and security at work. Quality of life in the development of self-development opportunities. Quality of working life is safe and healthy and the quality of life for adequate and fair compensation is important in the final level. In comparison the factors affecting the quality of life of the migrant workers in CLMV in Bangkok and its vicinity are as follows: gender, age, education, nationality, income, and duration in Thailand does not affect the quality of life and socio-economic status of foreign migrant workers in the CLMV group living in the Bangkok metropolitan area. Statistically significant at the 0.05 level

Keywords: Quality of Life, Migrant workers

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติกลุ่ม CLMV ในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือจากคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุตีระ ระบอบ ประธานหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม และอาจารย์ ดร.สิทธิโชค สิ้นรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้ความรู้ คำปรึกษา และคำแนะนำ รวมทั้งให้กำลังใจจนวิทยานิพนธ์เสร็จสมบูรณ์ รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุตีระ ระบอบ รองศาสตราจารย์ ดร.เดชาวุธ นิตยสุทธิ และคุณวารินทร์ ชยาวิวัฒน์กุล ที่ได้เสียสละเวลามาช่วยตรวจแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่และครอบครัวที่สนับสนุนและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้ศึกษา ขอขอบคุณหัวหน้าและผู้บริหารที่สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการศึกษาต่อ ขอขอบคุณผู้บริหาร บริษัท พรีเม้าพลาสติก จำกัด โดยเฉพาะ คุณวารินทร์ ชยาวิวัฒน์กุล กรรมการผู้จัดการที่ให้ความกรุณา และสนับสนุนให้ข้าพเจ้าได้มีโอกาสศึกษาจนจบหลักสูตร รวมทั้งพนักงาน 67 โรงงาน ที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำและตรวจสอบความสมบูรณ์ของวิทยานิพนธ์

และสุดท้ายขอขอบคุณรุ่นพี่ และเพื่อนสาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม ซึ่งได้เรียนด้วยกันมาเป็นเวลา 2 ปี และให้ความร่วมมือช่วยเหลือรวมทั้งเป็นกำลังใจอย่างดีและร่วมทุกข์ร่วมสุขด้วยกันตลอดมา

ประสิทธิ์ จันสมดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญแผนภูมิ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงาน	14
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของแรงงาน	24
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	29
2.5 ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงาน	31
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	37
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	39
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	41
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล	41
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	44
4.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยที่มีผลต่อการคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของ แรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	47
4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน	59
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	79
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	80
5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	81
5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	81
บรรณานุกรม	82
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก เอกสารรับรองคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย	90
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย	91
ภาคผนวก ค ตัวอย่างเครื่องมือแบบสอบถามภาษาไทย	94
ภาคผนวก ง ตัวอย่างเครื่องมือแบบสอบถามภาษากัมพูชา	102
ภาคผนวก จ ตัวอย่างเครื่องมือแบบสอบถามภาษาลาว	110
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างเครื่องมือแบบสอบถามภาษาพม่า	118
ภาคผนวก ช ตัวอย่างเครื่องมือแบบสอบถามภาษาเวียดนาม	126
ประวัติผู้เขียน	134

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนคนต่างชาติในกลุ่มประเทศอาเซียนที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร จำแนกตามประเภทลักษณะงานและสัญชาติ	3
2	จำนวนคนต่างชาติมาตรา 9 พิสูจน์สัญชาติเดิม (เมียนมา ลาว กัมพูชา) คงเหลือทั่วราชอาณาจักร	4
3	ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติกจำแนกตามภูมิภาค	39
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	44
5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	44
6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	45
7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสัญชาติ	45
8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาที่มาพักอาศัย อยู่ประเทศไทย	46
9	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยของ ครอบครัวต่อเดือน	46
10	ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาคูณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคม ของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลตอบ แบบสอบถามปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย	48
11	ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาคูณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคม ของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลตอบ แบบสอบถามปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ	49
12	ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาคูณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคม ของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลตอบ แบบสอบถามปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	50
13	ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาคูณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคม ของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลตอบแบบ สอบถามปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม	51
14	ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาคูณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคม ของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลตอบ แบบสอบถามปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
15	ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาคูณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลตอบแบบสอบถามปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	53
16	ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาคูณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลตอบแบบสอบถามปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	54
17	ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาคูณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลตอบแบบสอบถามปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	55
18	ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาคูณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลตอบแบบสอบถามปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น	56
19	ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาคูณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลตอบแบบสอบถามปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตด้านสิทธิส่วนบุคคล	57
20	ปัจจัยที่มีผลต่อการการศึกษาคูณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลด้านปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิต	58
21	ปัจจัยที่มีผลต่อการการศึกษาคูณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลด้านปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน	58
22	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	59
23	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	62
24	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษามีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
25	การวิเคราะห์สัญชาติมีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล	68
26	ปัจจัยเกี่ยวกับระยะเวลาที่มาอาศัยอยู่ประเทศไทยมีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล	71
27	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล	76

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่

หน้า

1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

37



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างมากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ประเทศไทยเปลี่ยนจากการเป็นผู้ส่งออกแรงงานมาเป็นผู้รับแรงงานมากขึ้นจึงทำให้มีการอพยพย้ายถิ่นฐานของผู้ใช้แรงงานเข้ามาเป็นจำนวนมากประกอบกับทั้งผู้เป็นนายจ้างก็ต้องการแรงงานคนเหล่านี้ด้วยเป็นจำนวนมากเช่นกันเพราะส่งผลดีหลายด้านโดยเฉพาะการลดต้นทุนทางด้านแรงงานซึ่งทำให้ในปัจจุบันมีจำนวนแรงงานต่างชาติในประเทศไทยเพิ่มขึ้นทุกเดือน โดยประเทศในกลุ่มคาบสมุทรมอินโดจีน ได้แก่ กัมพูชา ลาว พม่าและเวียดนาม หรือที่เรียกกันทั่วไปว่ากลุ่มประเทศ CLMV (Cambodia, Laos, Myanmar และ Vietnam)

จะเห็นได้ว่าการมุ่งเน้นภารกิจด้านการพัฒนาเศรษฐกิจในภูมิภาคอาเซียนเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่น่าไปสู่การย้ายถิ่นฐานของแรงงานต่างชาติทำให้เพิ่มปริมาณแรงงานต่างชาติอย่างรวดเร็วของประเทศผู้ซึ่งอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างชาติในสถานประกอบการ โดยไม่ได้ตระหนักถึงการกำหนดนโยบายหรือมาตรการป้องกันปัญหาและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ไม่มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อรองรับในแต่ละประเทศ จึงทำให้เกิดผลผลิตกระทบต่อสังคมและชุมชนที่ยอมรับแรงงานต่างชาติเข้าทำงานและอยู่อาศัยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การพัฒนารูปแบบโรงงานอุตสาหกรรม ได้ก่อให้เกิดการจ้างงานและความต้องการแรงงานจำนวนมาก ดังนั้น ผู้คนที่ทำงานอุตสาหกรรมดั้งเดิมจึงย้ายเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ส่วนอุตสาหกรรมแบบดั้งเดิมที่สำคัญ ได้แก่ ประมงทะเล ก่อสร้าง ทำสวน เป็นต้น การย้ายงานทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมดั้งเดิม โดยเฉพาะงานประเภทที่คนไทยไม่นิยมทำคือ งานประเภทที่เรียกว่า 3D คือ Dirty (สกปรก) Difficult (แสนลำบาก) และ Dangerous (เสี่ยงอันตราย) เนื่องจากแรงงานไทยมองว่าไม่คุ้มค่าเหนื่อยเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม (กุศล สุนทรธาดา. 2540 : 64)

จะเห็นได้ว่าในอุตสาหกรรมบางอย่างที่ต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก ทางเลือกที่ดีที่สุดคือ การหันมาพึ่งแรงงานต่างชาติ เพราะนายจ้างเห็นว่าแรงงานต่างชาตินั้นสามารถจ้างได้ถูกกว่าแรงงานไทย ซึ่งจะทำให้ลดต้นทุนการผลิตลงได้มากและบางครั้งแรงงานต่างชาติเหล่านั้นยังมีความอดทนในการทำงานสูงและควบคุมได้ง่ายกว่าแรงงานไทยอีกด้วย

จากการศึกษาสภาวะแรงงานและการจ้างงานของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยหรือ TDRI พบว่า สาเหตุของการจ้างแรงงานต่างชาติในประเทศไทยมี 2 ประการ คือ

1. เกิดจากการตั้งตัวของตลาดแรงงานระดับล่างโดยเฉพาะในช่วงไตรมาส 3 ในอาชีพต่าง ๆ เหล่านี้คือการเพาะปลูกเลี้ยงสัตว์ประมงผู้รับใช้ในบ้านและกรรมกรงานหนักเป็นต้นประกอบกับเหตุผลที่ธุรกิจและอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นต่าง ๆ ต้องรักษาความสามารถในการแข่งขันไว้จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างชาติเพื่อลดความตื่นตัวของตลาดแรงงานที่เกิดขึ้น

2. การเลือกทำงานของแรงงานไทยโดยเฉพาะงานประเภท 3 D คือ สกปรก (Dirty) ยากลำบาก (Difficulty) และอันตราย (Dangerous) ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งของการตื่นตัวของตลาดแรงงานระดับล่างจึงทำให้จำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวในตำแหน่งที่ว่าง เนื่องจากแรงงานไทยไม่เลือกทำงานยกตัวอย่างเช่น สาขาประมง มีชั่วโมงการทำงานประมาณ 65-70 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ซึ่งถือเป็นงานที่ยากลำบากอีกทั้งต้องดำเนินชีวิตอยู่บนเรือมากกว่าอยู่บนบกทำให้มีเวลาอยู่กับครอบครัวน้อยจึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้แรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่ยอมทำงานในภาคประมง (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ. 2550 : 2)

นอกจากนี้การที่ค่าแรงในประเทศไทยเพิ่มสูงขึ้นแต่ในขณะเดียวกันค่าแรงในประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียงบางประเทศอันได้แก่พม่าลาวและกัมพูชายังคงมีค่าแรงที่ต่ำโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือในพม่าทำให้มีแรงงานพม่าอพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยจำนวนมากเพื่อรายได้ที่ดีกว่าและหางานทำได้ไม่ยากโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานเข้มข้น (สุภางค์ จันทวานิช และคณะ. 2552 : 1) ซึ่งข้อมูลสอดคล้องกับการการศึกษาวิถีชีวิตของแรงงานพม่าในจังหวัดระนอง (ประเสริฐ รักไทยดี และคณะ. 2547 : 2-3) เพราะคำตอบจากกลุ่มตัวอย่างของแรงงานพม่าให้เหตุผลของการอพยพเข้าประเทศไทยว่าเกิดจากความลำบากในการทำมาหากินและความแร้นแค้นในพม่าโดยมีความเห็นว่าในประเทศไทยสามารถหางานทำได้ง่ายกว่าและรายได้ดีกว่าการอพยพของแรงงานพม่าจะเป็นกลุ่มประมาณไม่เกิน 50 คน และต้องมีญาติพี่น้องมาด้วย 1-2 คน โดยส่วนใหญ่จะมีเพื่อนและญาติที่อยู่ในประเทศไทยที่อพยพเข้ามาก่อนหน้านี้ช่วยหางานทำให้ช่วงที่แรงงานเหล่านี้เริ่มเข้ามาคือหลังปี พ.ศ. 2519 โดยเข้ามาแบบไม่มีบัตรอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทย

การเข้ามาจำนวนมากของแรงงานต่างชาติเหล่านี้มิใช่จะส่งผลกระทบต่อเชิงบวกและเชิงลบต่อสังคมไทยเท่านั้น ในทางตรงกันข้ามสภาพสังคมไทยที่แรงงานต่างชาติทำงานก็มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติดังกล่าวด้วย จึงเป็นสิ่งที่น่าศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่เขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล

ตารางที่ 1 จำนวนคนต่างชาติกลุ่มประเทศอาเซียนที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือที่วราชาอาณาจักรจำแนกตามประเภทลักษณะงานและสัญชาติ

คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือที่วราชาอาณาจักร								
ลำดับ	สัญชาติ	รวมทั้งหมด	ประเภทลักษณะงานกึ่งฝีมือ/ฝีมือ			ประเภทลักษณะงานไร้ฝีมือ		
			รวม	มาตรา9 (ทั่วไป)	มาตรา12 ส่งเสริม การลงทุน	รวม	มาตรา 9	
							พิสูจน์สัญชาติ	นำเข้าMOU
	รวม	1,332,133	22,368	19,358	3,010	1,309,756	1,039,064	270,701
1	เมียนมาร์	1,030,424	1,852	1,658	194	1,028,572	898,723	129,849
2	กัมพูชา	217,585	555	537	18	271,030	103,643	113,387
3	ลาว	64,318	155	127	28	64,163	36,698	27,465
4	ฟิลิปปินส์	12,951	12,951	11,972	979	-	-	-
5	มาเลเซีย	2,810	2,810	1,966	844	-	-	-
6	สิงคโปร์	1,945	1,945	1,488	457	-	-	-
7	อินโดนีเซีย	1,255	1,255	906	349	-	-	-
8	เวียดนาม	832	832	692	140	-	-	-
9	บรูไน	13	13	12	1	-	-	-

ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างชาติด้านการขนส่ง 2558.

ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2558 หน่วยนับ : ตำแหน่ง

หมายเหตุ : 1. ไม่รวมมาตรา 9 ตลอดชีพและมาตรา 13 ชนกลุ่มน้อย

2. คนต่างชาติหนึ่งคนทำงานได้มากกว่า 1 ตำแหน่ง ยกเว้น คนต่างด้าวประเภทลักษณะงานไร้ฝีมือ
3. ประเภทลักษณะงานไร้ฝีมือ อนุญาตให้ทำงานตำแหน่งกรรมกรและคนรับใช้ในบ้าน
4. ไม่รวมยอดการจดทะเบียนแรงงานต่างชาติด้านการขนส่ง One Stop Service ทั่วประเทศ

จากข้อมูลแรงงานต่างชาติดังกล่าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน จำแนกตามประเภทลักษณะงานและสัญชาติ ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2558 พบว่า แรงงานต่างชาตินอกกลุ่ม CLMV มีจำนวนมากถึง 1,313,159 คน จากจำนวนแรงงานกลุ่มประเทศอาเซียนทั้งหมด 1,332,133 คน แสดงให้เห็นว่าแรงงานกลุ่มนี้มีการอพยพย้ายถิ่นฐานของผู้ใช้แรงงานเข้ามาเป็นจำนวนมากประกอบกับทั้งผู้เป็นนายจ้างก็ต้องการแรงงานคนเหล่านี้ด้วยเป็นจำนวนมากเช่นกันเพราะส่งผลดีหลายด้านโดยเฉพาะการลดต้นทุนทางด้านแรงงาน ซึ่งทำให้ในปัจจุบันมีจำนวนแรงงานต่างชาตินในประเทศไทยเพิ่มขึ้นทุกเดือน

ตารางที่ 2 จำนวนคนต่างชาติมาตรา 9 พิสูจน์สัญชาติเดิม (เมียนมาร์ ลาว กัมพูชา) คงเหลือทั่วราชอาณาจักรจำแนกประเภทอุตสาหกรรมประเภทผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก

ประเภทกิจการ	นายจ้าง	รวมทั้งสิ้น	เมียนมาร์			ลาว			กัมพูชา		
			รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก	4,285	33,147	28,431	17,103	11,328	1,347	434	913	3,369	2,007	1,362

ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างชาติ ฝ่ายสารสนเทศ. 2558

ข้อมูล ณ เดือน ตุลาคม 2558 หน่วยนับ : คน/ตำแหน่ง

จากข้อมูลดังกล่าวพบว่า ประเภทกิจการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก มีแรงงานต่างชาติในกลุ่มประเทศ CLMV แบ่งเป็น เมียนมาร์ 28,431 คน ลาว 1,347 คน และกัมพูชา 3,369 คน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติในกลุ่มประเทศกัมพูชา ลาว เมียนมาร์และเวียดนาม ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติในกลุ่มประเทศกัมพูชา ลาว เมียนมาร์ และเวียดนาม ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. H_0 : เพศไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

H_1 : เพศส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2. H_0 : อายุไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

H_1 : อายุส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3. H_0 : ระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

H_1 : ระดับการศึกษาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4. H_0 : สัญชาติไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

H_1 : สัญชาติส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5. H_0 : ระยะเวลาที่มาอาศัยอยู่ประเทศไทยไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

H_1 : ระยะเวลาที่มาอาศัยอยู่ประเทศไทยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

6. H_0 : รายได้ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

H_1 : รายได้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตพื้นที่ การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดพื้นที่ศึกษาเฉพาะพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. ขอบเขตเนื้อหา ผู้ศึกษาเน้นศึกษาในประเด็นเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานในกลุ่มประเทศกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม
3. ขอบเขตประชากร ประชากรตัวอย่างที่จะนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือแรงงานต่างชาติในกลุ่มประเทศกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิต หมายถึง การรับรู้และความพึงพอใจในสภาพความเป็นอยู่ของตนเองในเรื่องของระดับการมีชีวิตที่ดีมีความสุขภายใต้บริบทสังคมและวัฒนธรรมที่แรงงานต่างชาติอยู่อาศัย ประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ด้าน คือ ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและด้านสิ่งแวดล้อม (องค์การอนามัยโลก WHOQOL Group. 1996 อ้างถึงใน สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล และคณะ. 2540 : 14-20)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงาน หมายถึง การพัฒนาให้พนักงานนั้น มีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี โดยพนักงานในฐานะลูกจ้างได้มีสภาพการทำงานที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสมมีความปลอดภัยได้รับผลประโยชน์และมีสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคมในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดหัวข้อในการศึกษาไว้ 6 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (วอลตัน อ้างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ. 2543) ด้านการทำงานและการสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่น (ฮิวส์ และคัมมิ่ง อ้างถึงใน บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. 2537) ด้านสิทธิส่วนบุคคล (วอลตัน อ้างถึงใน สุพรรณณี ไทยประดิษฐ์. 2546)

แรงงานต่างชาติ หมายถึง แรงงานที่มีอายุระหว่าง 20-55 ปี ในกลุ่มประเทศ กัมพูชา ลาว พม่า และเวียดนาม

อุตสาหกรรม หมายถึง อุตสาหกรรมการผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก

ปริณทล หมายถึง บริเวณภายในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ปทุมธานี และสมุทรสาคร

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติในกลุ่มประเทศ CLMV ในเขตกรุงเทพมหานครและปริณทล
2. เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการช่วยเหลือปรับปรุงคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานต่างชาติกลุ่มประเทศ CLMV
3. ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติในกลุ่มประเทศกัมพูชา ลาว เมียนมาร์ และเวียดนาม ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริณทล

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติกลุ่ม CLMV ในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำสรุปเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของแรงงาน
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.5 ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงาน
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันในแต่ละกลุ่มบุคคลวิชาชีพองค์การหรือหน่วยงาน และในปัจจุบันได้มีนักวิชาการในหลาย ๆ สาขา เช่นสาขาสังคมวิทยามานุษยวิทยาจิตวิทยาการศึกษา เศรษฐศาสตร์ ฯลฯ ได้พยายามให้ความหมายหรือคำจำกัดความของคำว่า “คุณภาพชีวิต” กันอย่างกว้างขวาง ส่วนใหญ่ความหมายจะมีความคล้ายคลึงกัน จะแตกต่างกันไปบ้างก็ในส่วนองสาขาหรือวิชานั้น ๆ เห็นว่าสำคัญ ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละบุคคลต่อเรื่องคุณภาพชีวิตจะมีมุมมองที่แตกต่างกันไปตามรูปแบบวิถีชีวิตของแต่ละบุคคล เพศ วัย ตลอดจนความแตกต่างทางการศึกษาในสาขาวิชาการต่าง ๆ และภูมิหลังทางวัฒนธรรม ซึ่งเหล่านี้มีผลต่อพื้นฐานความคิดในเรื่องคุณภาพชีวิตเช่นกัน จากการศึกษาพบว่านักวิชาการต่าง ๆ พยายามศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตกันมาก และแต่ละคนก็ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ซึ่งนักวิชาการหลายสาขาได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต และเสนอปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของคำว่า “คุณภาพชีวิต” ในทัศนะที่ต่างกันดังนี้

เบน - ซินลิน (1975 : 1-13 อ้างถึงใน วิฑูรย์ เดโซ. 2541) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า ในแง่เศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่ผู้คนส่วนใหญ่มีความสุขและมีความสุขสบายทางด้านวัตถุ คุณภาพชีวิตจึงหมายถึง การที่ผู้คนมีความสามารถที่จะทำมาหากิน มีรายได้เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในสิ่งจำเป็นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิตและมีเวลารว่างสำหรับการพักผ่อน ตลอดจนมีโอกาสที่จะนำรายได้ไปใช้สอยได้ตามความพอใจ ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่า เป็นการที่บุคคลมีทางเลือกหลากหลายในการกำหนดรูปแบบหรือวิถีชีวิต และ เออาเบท ปี ซิน, หลุยส์ อี เดวิท และคณะ (1975 : 212 อ้างถึงใน วิฑูรย์ เดโซ. 2541) อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตว่า มีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า “ความสุข” “ความผาสุก” และคำอื่น ๆ ในทำนองนั้น และเนื่องจากความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิต ยังคลุมเครือ Cherns, Davis and other จึงได้

เสนอแนวทางในการสรุปความหมายกว้าง ๆ ของคุณภาพชีวิต โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในแง่ของวัตถุ เช่น รายได้ วัย ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม
2. คุณภาพชีวิตในแง่ของจิตใจ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในสถานภาพทางสังคม ระดับของความกระตือรือร้นในการทำงานหรือกิจกรรมอื่น ๆ ในแต่ละวัน ฯลฯ
3. คุณภาพชีวิตในแง่ของความรู้สึกนึกคิดโดยรวมทั้งหมด เช่น ความรู้สึกมีความสุข ความทุกข์ หรือ ความวิตกกังวลต่าง ๆ ความคิดในการฆ่าตัวตาย ความคิดที่เกี่ยวกับอนาคตในแง่ดี ฯลฯ

อา ซี ซามา (1975 : 9-111 อ้างถึงใน วิฑูรย์ เดโช. 2541 : 11) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่าคุณภาพชีวิตเป็นความคิดรวบยอดที่สลับซับซ้อน (complex) ที่เป็นทั้งความพึงพอใจอันเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจและในด้านสังคมทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค โดยมีองค์ประกอบ 2 ประเภท คือ

1. องค์ประกอบทางกายภาพ โดยพิจารณาทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ อันมีปัจจัยทางด้านอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ

2. องค์ประกอบทางด้านสังคมและวัฒนธรรม ทั้งที่เป็นปริมาณและคุณภาพ อันมีปัจจัยทางการศึกษา รายได้ เพื่อนบ้าน การมีงานทำ การบริการทางการแพทย์ และการสาธารณสุข สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ยูเนสโก (1985 : 66 อ้างถึงใน วิฑูรย์ เดโช. 2541 : 12) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ มีความสุขความพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้นๆ โดยได้ชี้ให้เห็นว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต อันได้แก่ อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนา การศึกษา สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรที่อยู่อาศัย รายได้ ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ (อ้างถึงใน วิฑูรย์ เดโช. 2541 : 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตหมายถึง ชีวิตที่มีคุณภาพอันเป็นชีวิตที่ไม่เป็นภาระไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความเพียบพร้อมและความสามารถที่จะดำรงสถานภาพด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและค่านิยมของสังคม กับสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือปัญหาที่ซับซ้อนได้

สต็อกเดล (1972 : 6 อ้างถึงใน มาลี สบายยิ่ง. 2546 : 16) ได้อธิบายความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตไม่ได้หมายถึงการกินดีอยู่ดีทางด้านวัตถุเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องประกอบด้วย สุขภาพจิต ความสามารถในการสร้างสรรค์ ความมีศักดิ์ศรี การได้รับการยอมรับ การรู้สึกว่าเป็นที่รักของคนอื่น และการปราศจากความกลัวและความกังวลซึ่งคล้ายคลึงกับ วอลแลจ (1974 : 6 อ้างถึงใน มาลี สบายยิ่ง. 2546) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตหมายถึงองค์ประกอบทั้งหลายที่ทำให้ความพอใจแก่บุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ และ ฮาแลน (อ้างถึงใน มาลี สบายยิ่ง. 2546 : 2) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตต้องรวมถึงการที่เราสามารถแสวงหาปัจจัยและบริการต่าง ๆ นอกจากนี้ยังรวมไปถึง สุขภาพ ความคิด อารมณ์สัทธิ ความยุติธรรมทางกฎหมาย ระดับการศึกษาของคนทุกวัย และปราศจากมลภาวะจากสภาพแวดล้อม นอกจากนั้น คุณภาพชีวิตยังเกี่ยวข้องกับที่อยู่อาศัยที่ดี โอกาสในการพักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการที่มีความสัมพันธ์ที่ดี มีความรักความอบอุ่นภายในครอบครัว รวมทั้งสามารถปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม

เกษม จันทรแก้ว (2540 : 28-29) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิต (Quality of life) ในแง่ของสิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิต หมายถึง การศึกษาความเป็นอยู่ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพทางการศึกษา อนามัย และเศรษฐกิจ ตามลักษณะของสิ่งแวดล้อมทางชีวกายภาพเชื้อชาติ วัฒนธรรมและวิธีการเลี้ยงดู โดยที่คุณภาพชีวิตนั้นขึ้นอยู่กับสภาพทั่วไปของสิ่งแวดล้อมทางชีวกายภาพ บุคคลอยู่ในที่ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์ย่อมจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าบุคคลที่อยู่ในที่ขาดแคลนทรัพยากรสิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิตต้องขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ ซึ่งมีความแตกต่างกันไปแต่ละบุคคลอีกด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เป็นแนวคิดที่เป็นเป้าหมายที่พึงปรารถนาของแต่ละสังคมและเป็นองค์ประกอบในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และสุขภาพอนามัย ตลอดจนสิ่งที่อยู่ข้างใน เช่น ความรู้สึกสบายใจ ความมั่นคงปลอดภัย ความร่วมมือร่วมใจหรือความสัมพันธ์ทางสังคมของมนุษย์ และ กุหลาบ รัตนสังฆธรรม และคณะ (2535 : 10 - 11) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพเป็นอยู่ทางด้านร่างกายของมนุษย์ อารมณ์ สังคม ความคิดและจิตใจ โดยบุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย หมายถึง น้ำ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย สุขภาพอนามัยพลังงาน สิ่งอำนวยความสะดวกสบายในครอบครัวและในการประกอบอาชีพ
2. คุณภาพชีวิตด้านอารมณ์ หมายถึง การพักผ่อนหย่อนใจที่มีประโยชน์ ความชื่นชอบในศิลปวัฒนธรรม ความอบอุ่นในครอบครัวและชุมชน
3. คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาวะแวดล้อมที่บริสุทธิ์ สะอาด และเป็นระเบียบปราศจากมลภาวะทางน้ำ ดิน อากาศ และเสียง เป็นต้น มีทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต การเดินทางสะดวกสบาย
4. คุณภาพชีวิตด้านวัฒนธรรม หมายถึง โอกาสในการศึกษาและการประกอบอาชีพที่เท่าเทียมกัน ความปลอดภัยในชีวิต ความเสมอภาค ความเป็นธรรมด้านรายได้
5. คุณภาพชีวิตด้านความคิด หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในด้านต่าง ๆ และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของตนได้ การมีเป้าหมายในชีวิต
6. คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ หมายถึง การมีคุณธรรมในตัว เช่น ซื่อสัตย์สุจริต มีเมตตาช่วยเหลือเกื้อกูล กตัญญูกตเวที ความจงรักภักดีต่อชาติ ความศรัทธาในศาสนา ความเสียสละ และการละเว้นอบายมุขต่าง ๆ

สุพรรณิ ไชยอำพร และ สนิท สมัครงการ (2534 : 7) คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีความสุข ทั้งทางกายและจิตใจ ความสุขกาย คือ ได้รับตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอ เช่น การอบรมสั่งสอนจากครอบครัวอย่างดี การมีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรง การได้รับการศึกษาที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และความสุข คือ การมีความสมดุลทางด้านความเชื่อ ค่านิยมและจริยธรรม และเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตของคนไทยมีดังนี้

1. ด้านครอบครัว ประกอบด้วยความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว สิ่งแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกครอบครัว รวมถึงความสะดวกสบายในการเดินทาง

2. ด้านสังคม ประกอบด้วยความสัมพันธ์กับเพื่อน ความสะดวกสบายในการพบปะสังสรรค์
3. ด้านการงาน ประกอบด้วยความมั่นคง ความเป็นอิสระ โอกาสการแสดงความสามารถและความก้าวหน้า

4. ด้านสุขภาพอนามัย ประกอบด้วยความแข็งแรงของสุขภาพร่างกาย

5. ด้านเวลาว่างและการพักผ่อน ประกอบด้วยการใช้เวลาว่าง เล่นกีฬา ทำงานอดิเรก ชมรายการบันเทิง และการเดินทางไปพักผ่อน

6. ด้านศาสนา ประกอบด้วยความศรัทธาต่อหลักศาสนา และการปฏิบัติธรรม

7. ด้านตนเอง ประกอบด้วยความภาคภูมิใจตนเองเกี่ยวกับความสำเร็จทางชีวิตด้านการงาน การศึกษาและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

8. ด้านสาธารณสุข ประกอบด้วยการให้บริการสถานพยาบาล ความสามารถของแพทย์ และพยาบาล

9. ด้านการบริโภค ประกอบด้วยความหลากหลายของสินค้า คุณภาพสินค้า และการให้บริการ

แคมเบล (Campbell อ้างถึงใน ศศิธร นุชนาคา. 2536 : 19) เสนอว่า คุณภาพชีวิต มี 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกาย ประกอบด้วยปัจจัยด้านมลภาวะ ความหนาแน่นของประชากรและสถานที่อยู่อาศัย

2. ด้านสังคม ประกอบด้วยปัจจัยการศึกษา สุขภาพอนามัย ความเป็นอยู่ของครอบครัว

3. ด้านจิตวิทยา ประกอบด้วยความพึงพอใจ ความสำเร็จ ความผิดหวัง และความคับข้องใจ

ฮันเตอร์ (Hunter. 2539 : 17) คุณภาพชีวิต หมายถึง การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีทั้งด้านสภาพร่างกาย สภาพจิตใจ และสภาพทำงานสังคมและเศรษฐกิจ

คุณภาพชีวิตด้านสภาพร่างกาย หมายถึง อาหารโภชนาการ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย สุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำรงชีวิต และสภาพแวดล้อมที่บริสุทธิ์

1. คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ หมายถึง มีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรมในตัวเองและสังคม ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี มีเกียรติและศักดิ์ศรี ความศรัทธาเชื่อมั่น และความพึงพอใจ

2. คุณภาพชีวิตด้านสังคม หมายถึง การศึกษาและการประกอบอาชีพที่ดีและเหมาะสมมีระเบียบวินัย

ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต ของคนไทย โดยเครื่องชี้วัดจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) (คณะกรรมการอำนวยการงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน กรมพัฒนาชุมชน. 2545) มีดังนี้

1. อาหารและโภชนาการ

2. สภาพที่อยู่อาศัย

3. บริการพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมที่จำเป็น

4. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

5. การพัฒนาอาชีพ

6. การวางแผนครอบครัว

7. การมีส่วนร่วมทางสังคม

8. การมีคุณธรรม

9. การรักษาสิ่งแวดล้อม

จากคำนิยามที่นักวิชาการทั้งหลายได้กล่าวไว้ในหลาย ๆ ความหมาย พอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตที่ดี หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดีที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจเป็นความพอใจในการดำรงชีวิตและมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย อย่างไรก็ตาม การที่จะก่อให้เกิดความสุข ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากการมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตใจที่ดี ตลอดจนมีวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ทั้งในทางด้านเศรษฐกิจและสังคมนั้น ก็ต่อเมื่อบุคคลได้รับการสนองตอบต่อสิ่งที่ร่างกาย และจิตใจต้องการอย่างเพียงพอ การสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลนั้นเป็นไปตามลำดับขั้นความต้องการของบุคคล 5 ระดับ คือ ความต้องการทางด้านกายภาพความรู้สึกมั่นคง และปลอดภัย ความรู้สึกรักและเป็นเจ้าของ ความนับถือ สุนทรียภาพ และศักยภาพแห่งตน ซึ่งการที่บุคคลได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการทั้ง 5 ระดับ จะมีผลต่อการมีคุณภาพชีวิตในระดับสูงสุด แต่หากได้รับการตอบสนองความต้องการเพียงแค่ระดับใดระดับหนึ่งระดับคุณภาพชีวิตอาจลดลง และระดับคุณภาพชีวิตนี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาขึ้นอยู่กับได้รับการตอบสนองของบุคคลว่า มีความเปลี่ยนแปลงต่อการได้รับความต้องการเหล่านั้นอย่างไรบ้าง

ในสังคมปัจจุบัน การที่บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นอกจากจะต้องประกอบด้วย ปัจจัย 4 ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตโดยทั่วไป ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรคแล้ว ยังต้องประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ คือ (สุทิน สายสงวน. 2533 : 22)

1. ประชาชนในครอบครัวได้กินอาหารถูกสุขลักษณะและเพียงพอต่อความต้องการของร่างกาย
2. ประชาชนในครอบครัวมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
3. ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการสังคมขั้นพื้นฐานที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ
4. ประชาชนมีการผลิตหรือจัดหาอาหารอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ครอบครัวสามารถควบคุมช่วงเวลาและจำนวนการมีบุตรได้ตามต้องการ
6. ประชาชนมีการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น

นอกจากนี้ ทวีริสมี ธนาคม (อ้างถึงใน วิฑูรย์ เตโช. 2541 : 14) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบ หรือ ลักษณะของการมีคุณภาพชีวิต ตลอดจนลักษณะสังคมที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตได้ ดังนี้

องค์ประกอบหรือลักษณะของการมีคุณภาพชีวิต ได้แก่

1. มีอาหารที่มีคุณค่า มีกินและกินเป็น
2. มีที่อยู่อาศัยและที่ทำงานที่สะอาด สะดวก สบาย
3. มีความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว
4. มีสุขภาพดี มีพลานามัย
5. มีการศึกษา และมีโอกาสที่จะเรียนรู้
6. เป็นผู้ผลิตและบริโภคเป็น

7. มีอาชีพสุจริต
8. มีคุณธรรม และจริยธรรม
9. รู้จักหาความรู้ แก้ปัญหาและคลายทุกข์ด้วยกุศโลบาย
10. รู้จักตัดสินใจ
11. ผูกมิตรและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้
12. ขวนขวายทำในสิ่งที่มีประโยชน์
13. มีเวลาว่าง และใช้เวลาว่างพัฒนาตนเอง

เมื่อพิจารณาปัจจัยทางด้านสังคมคุณภาพชีวิตจะเกิดขึ้นได้สังคมต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. สังคมมีระเบียบวินัย มีกฎหมายที่เป็นธรรม
2. สังคมมีบริการดี ให้สวัสดิการ
3. ปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย อบายมุข
4. ธรรมชาติแวดล้อมเกื้อกูล

แคปเบล (1972 : 51 อ้างถึงใน ผจกญ เฉลิมสาร. 2546) ได้เสนอว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

ต้องมี 3 ด้านคือ

1. ด้านกายภาพ ประกอบด้วยปัจจัยด้านมลภาวะ ความหนาแน่นของประชากรและสภาพที่อยู่อาศัย
2. ด้านสังคม ประกอบด้วยปัจจัยด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย และความมั่นคงของครอบครัว
3. ด้านจิตวิทยา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ความสำเร็จ ความผิดหวังและความคับข้อง

ในชีวิต

ออแรน เค คอนดู (1985 : 66 อ้างถึงใน ผจกญ เฉลิมสาร. 2546) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. มาตรฐานความเป็นอยู่ทางด้านร่างกาย ประกอบด้วยอาหารหรือโภชนาการ สุขภาพ ที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก โรงเรียน โรงพยาบาล การสุขภาพ เป็นต้น

2. จิตใจหรืออารมณ์ ประกอบด้วยความรักหรือความเป็นเพื่อน การแต่งงานหรือการมีบุตรครอบครัว นันทนาการหรือการใช้เวลาว่าง การศึกษา ความพึงพอใจในงานและความมั่นคงสถานภาพ ความมั่นคงในวัยชรา เป็นต้น

3. ความรู้สึกนึกคิด ประกอบด้วยการมีอิสระต่อความเชื่อและการปฏิบัติตามความเชื่อของตน

ซามา (1988 : 24 อ้างถึงใน ผจกญ เฉลิมสาร. 2546) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค ดังนี้

1. มาตรฐานการครองชีพ ประกอบด้วยที่อยู่อาศัย อาหารหรือโภชนาการ สุขภาพ การศึกษาการมีงานทำ รายได้ประชาชาติ และการบริการทางสังคม

2. ภาวะประชากร ประกอบด้วยขนาดประชากร อัตราเกิด อัตราตาย การย้ายถิ่นและความหนาแน่นของประชากร

3. สังคมและวัฒนธรรม ประกอบด้วยระบบการเมืองการปกครอง ระบบสังคม และค่านิยมทางวัฒนธรรม

4. กระบวนการพัฒนา ประกอบด้วยลำดับความสำคัญของการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และการค้า

5. ทรัพยากรมนุษย์ ธรรมชาติ ทุน เทคโนโลยี

เนาวรัตน์ พลายน้อย และคณะ (มปป. : 137 อ้างถึงใน ผจกญ เฉลิมสาร. 2546) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตควรต้องมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ด้านประชากร (ขนาด ความหนาแน่น)
2. ด้านสังคม (สภาพสังคม การปกครอง วัฒนธรรมประเพณี)
3. ด้านเศรษฐกิจ (ปริมาณทรัพยากร อาชีพ รายได้)
4. ด้านบุคคล (สุขภาพอนามัย สุขภาพจิต)
5. ด้านสภาพแวดล้อม (ปราศจากมลภาวะต่างๆ)
6. ด้านเทคโนโลยีและการศึกษา (เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ)

องค์การอนามัยโลก (WHOQOL group. 1996 อ้างถึงใน สุวัฒน์ มหัตถ์นิรันดร์กุล และคณะ. 2540 : 14-20) ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตเป็น 6 ด้าน คือ ด้านร่างกายด้านจิตใจ ด้านความเป็นอิสระของบุคคล ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความเชื่อส่วนบุคคลต่อมาในปี ค.ศ. 1995 ได้รวมองค์ประกอบบางด้านเข้าด้วยกันเหลือเพียง 4 องค์ประกอบดังนี้

1. ด้านร่างกาย (Physical health) คือ การรับรู้สภาพร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน ได้แก่ การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความสุขสบายการรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกาย การรับรู้ถึงผลกระทัดในการดำเนินชีวิตประจำวัน การพักผ่อนนอนหลับการทำงาน

2. ด้านจิตใจ (Psychological health) คือ การรับรู้สภาพจิตใจของตนเอง ได้แก่ การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ การรับรู้ถึงความเชื่อด้านจิตวิญญาณ ศาสนา

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationship) คือ การรับรู้ด้านความสัมพันธ์กับตนเองกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคมการรับรู้ว่าคุณเองได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคม รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์เพศหรือการมีเพศสัมพันธ์

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment health) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณเองมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิตการรับรู้ว่าคุณอยู่ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินสถานบริการสุขภาพ บริการทางสังคม การรับรู้ว่าคุณเองมีโอกาสดังกล่าวจะได้รับข่าวสาร

จะเห็นได้ว่า หากพิจารณาถึงเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ก็ย่อมมาจากแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต (Quality of life) กล่าวคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่จะพัฒนาบุคคลให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีเวลาสำหรับการพักผ่อน มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนได้รับการปฏิบัติต่ออย่างเสมอภาค

และได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆตอบแทนจากการทำงาน ก็เพื่อให้บุคคลมีความเป็นอยู่ที่มีความสุขสบายและมีความปลอดภัยในการดำรงชีวิต หรือมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นนั่นเอง

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หรือ QWL ได้มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศให้ความสนใจ และกล่าวถึงในความหมายต่าง ๆ กัน ดังนี้

วอลตัน (1974 : 12 อ้างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ. 2543 : 17) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคำที่มีความหมายกว้างมีใช้แต่กำหนดเวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมีใช้เพียงกฎหมายค่าตอบแทนแรงงานและการรับรองการทำงาน แต่ยังมีความหมายรวมถึงความต้องการให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้น และ เดวิด (1977 : 53 อ้างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ. 2543 : 17) ได้นิยามคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมได้รวมในการทำงาน โดยเน้นมิติเกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกกลบเกลียดจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ ในการออกแบบทำงาน ส่วน บูลส์โตน (อ้างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ. 2543 : 17) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศ ที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยเน้นการเข้ามามีส่วนร่วม ในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การจึงจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ ได้หมายความรวมถึงการปรับปรุงการบริหารงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ ทั้งนี้ เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์การในทุกๆระดับได้นำเอาสติปัญญาความเชี่ยวชาญทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงาน ย่อมทำให้สมาชิกได้รับความพึงพอใจสูงซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การขึ้น เช่น การขาดงานลดลงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น ความคับข้องใจลดลง ด้าน เกรต (1979 : 76 อ้างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ. 2543 : 17) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาของปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานนั้นคือคุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงสภาพแวดล้อมการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ในชีวิตของบุคคล ส่วน ดูบริน (อ้างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ. 2543 : 17) ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึงระดับความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กร ในสิ่งสำคัญที่บุคคลต้องการโดยผ่านประสบการณ์ในการทำงานของพวกเขาในองค์กรนั้น ๆ

เดลมอนต์และเทคซาวา (อ้างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ. 2543 : 18) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างและยังไม่ชัดเจน ทั้งสองท่านได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในหลายแง่มุม ไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานผลประโยชน์และบริการความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษย์สัมพันธ์อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจ และเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุ่มที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเอียงมนุษย์ (Humanization of work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of working condition) ในประเทศฝรั่งเศส และประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส หรือการคุ้มครองแรงงาน (Worker's protection) ในประเทศสังคมนิยม หรือสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสภาพที่ทำงาน (Democratization of the workplace) ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวียหรือ "Hatarakigai" ในญี่ปุ่นซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการ หรือแนวปฏิบัติ หรือ เทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อก่อให้เกิดมีความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

ฮิว และคัมมิง (อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์. 2539) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง แนวทางที่คำนึงถึงคนงาน และองค์กรซึ่งจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประการ คือ

1. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร
2. เป็นเรื่องของการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีบทบาทในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญ ๆ

ติน ปรัชญพฤทธิ (2530 : 266 อ้างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ. 2543 : 19) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากรในแต่ละยุคสมัย

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2531 : 15 อ้างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ. 2543 : 19) ให้นิยามว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การปรับปรุงในองค์กรให้สมาชิกได้ตอบสนองความต้องการส่วนตนผ่านประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร และ พิโรสสร แดงสอาด (2532 : 18 อ้างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ. 2543 : 19) ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การพัฒนาให้บุคคลนั้น ๆ มีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีโดยคนงานในฐานะลูกจ้างได้มีสภาพสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรม และเสมอภาพในสังคมจากความหมายที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับมุมมองของนักวิชาการแต่ละคนเพราะว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงานของบุคคลในการศึกษาครั้งนี้คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงการมีสภาพชีวิตที่สามารถอยู่ได้ในสังคมอย่างมีความสุขและทำงานให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

เค เอน วาด (1970 : 63 – 67 อ้างถึงใน วิฑูรย์ เดโซ. 2541 : 15) ได้อธิบายถึงหลักสำคัญในการทำ
ให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ
คือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคล และ
หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (The principle of security) หลักความมั่นคงปลอดภัย
ในการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของคนงานที่ต้องการลดความหวาดกลัวหรือความวิตกกังวล
ต่าง ๆ อันเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ตลอดจนความก้าวหน้าในการ
ทำงาน ทั้งนี้ เพราะคนงานจะไม่สามารถเอาใจใส่ต่องานที่ทำได้เต็มที่ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคง
ปลอดภัยทั้งต่อภาวะทำงานร่างกายและภาวะทางเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือ
ความวิตกกังวลต่ออันตรายใด ๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้น นอกจากนี้ยังวิตกกังวลต่อรายได้ที่ไม่
เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ความมั่นคงในการทำงานในระยะยาว กล่าวคือ ความต้องการคุ้มครองในเรื่อง
อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำตลอดจนมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

2. หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (The principle of equity) หลักความเป็นธรรมหรือ
ความเสมอภาคเป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับ
ผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่การบริการหรือการผลิตซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่าง
ฝ่ายบริหารและคนงาน และการปันผลกำไรให้แก่ายทุนอย่างเป็นธรรมหลักการนี้จะสอดคล้องกับแนวคิด
การแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน
โดยเฉพาะจากการทุ่มเทแรงกายหรือสติปัญญาในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นการให้
ความสำคัญต่อตัวบุคคลมากกว่าจะให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความ
สนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของคนงาน และส่งเสริม
ให้คนงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงาน อันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้เป็นไปตาม
เป้าหมายขององค์กร

3. หลักปัจเจกบุคคล (The principle of individual) คนงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีพัฒนาการ ทั้ง
ในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือหรือความชำนาญงาน ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วย
ตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรทั้งหมด
มากที่สุดเท่าที่เขาต้องการ โดยให้คนงานมีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่นั้น
ได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือ สามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ ซึ่ง
ความสามารถในการตัดสินใจหรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้ จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการ
ทำงานของคนงานทั้งในแง่จิตใจและแง่วัตถุ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกายและจิตใจของคนงาน อันเป็น
การเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสุขภาพส่วนบุคคล รวมทั้งด้านสังคมในทางอ้อม ด้วย
เหตุนี้จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงานด้วย

4. หลักประชาธิปไตย (The principle of democracy) หลักประชาธิปไตยในการทำงาน เป็น
การคำนึงถึงตัวบุคคลซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ ความสนใจแต่

เฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้ สอดคล้องกับหลักสิทธิเสรีภาพของประชาชน เรื่องสิทธิในการพูดหรือการแสดงความคิดเห็นซึ่งในการทำงานจะทำได้โดยเปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมในทุก ๆ ขั้นตอนการทำงาน เพื่อรับผิดชอบต่องานของตนอย่างเต็มที่กล่าวคือ เป็นการให้โอกาสคนงานได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง มีการควบคุมและความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ ผู้ควบคุมงานหรือหัวหน้างานควรได้รับเลือกมาจากกลุ่มคนงานโดยตรงนอกจากนี้ ประชาธิปไตยให้สถานที่ทำงานยังหมายความถึง การที่คนงานควรมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสิ่งเหล่านี้ร่วมกับองค์กร กล่าวคือรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ที่ต้องนำมาใช้ในการผลิต การควบคุมเพื่อการลงทุนขององค์กรและความเข้าใจในผลผลิตที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อไป

หลักการทั้ง 4 ประการ คือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หลักความเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคลและหลักประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นระบบที่จะสามารถสร้างเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่แรงงานได้ กล่าวคือ สามารถลดความไม่พึงพอใจในการทำงานภาวะการเจ็บป่วย และเป็นหลักประกันความมั่นคงปลอดภัย ตลอดจนส่งเสริมให้มีการพัฒนาเพื่อให้แรงงานมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน อันส่งผลต่อความสามารถในการผลิตผลงานให้แก่องค์กรทั้งในแง่ของการให้บริการและการผลิตในอุตสาหกรรมนอกจากนี้ เมื่อก้าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ยังสามารถพิจารณาได้จากมิติของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น 5 มิติ คือ

1. Traditional goals หมายถึง เรื่องเกี่ยวกับมาตรฐานสภาพการทำงานทั่วไป อาทิเช่น ชั่วโมงทำงาน การพักผ่อน ลักษณะงานที่มีการคุ้มครองสวัสดิภาพเป็นพิเศษ เช่น งานอันตราย การกำหนดมาตรการเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ปริมาณงาน การจัดสวัสดิการ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน คุณภาพในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งมาตรการเหล่านี้ควรได้รับการปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานให้ดียิ่งขึ้น

2. Fair treatment at work หมายถึง การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงานซึ่งเป็นที่ต้องการของพนักงานที่จะได้รับความยุติธรรมในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาทั้งในแง่การกระทำอย่างเป็นธรรมต่อบุคคลในองค์กรและการกระทำอย่างเป็นธรรมต่อบุคคลในองค์กรและการกระทำอย่างเป็นธรรมต่อกลุ่มคนงานในสังคม เช่น ความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาโทษและมอบหมายงาน

3. Influence of decisions หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมระดมความคิด ร่วมกำหนดนโยบาย เป็นการให้โอกาสคนงานเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจร่วมการทำงานโดยการได้แสดงความคิดเห็น เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีแก่พนักงานทั้งงานทั่วไปและงานพิเศษ

4. Challenge of work content เป็นความท้าทายในงานและส่งเสริมให้คนงานมีโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน โดยการให้คนงานได้ทำงานที่มีความท้าทาย อาทิเช่น ให้คนงานมีโอกาสที่จะคิดริเริ่มเพื่อสร้างสรรค์ในการเลือกหรือกำหนดวิธีการทำงานของตนเองได้ทำงานที่มีนัย มีโอกาสก้าวหน้า ได้ทำงานที่ภาคภูมิใจ และได้ทำงานที่จะเพิ่มความสามารถของตนเองมากขึ้น

5. Work life วงจรชีวิตการทำงานเป็นอีกมิติหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ให้ความสำคัญต่อการทำงานกับช่วงชีวิตคนงาน ให้มีการผสมกลมกลืนกัน กล่าวคือ การทำงานของคนเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินไปตลอดชีวิตของคน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับครอบครัวและสังคมของคนงานด้วยเหตุนี้ทั้งสถานภาพทางสังคมและความก้าวหน้าในสายอาชีพกับวิถีชีวิตจึงต้องมีความสอดคล้องกัน มีอิสระในการทำงานอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ มีเวลาให้กับครอบครัวและเวลาส่วนตัวที่สอดคล้องกับการทำงาน

บุญเจือ วงษ์เกษม (2529 : 29 – 33) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ชีวิตหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การทำงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้โดยมีส่วนประกอบดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงานการให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของ QWL

2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณคนแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การ และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ

3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การ ไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์การ ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์การนั้น ๆ

4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงาน รวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงานและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การทำงาน

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขึ้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

นอกจากส่วนประกอบทั้ง 5 ที่กล่าวถึงแล้ว ยังมีสิ่งที่สำคัญอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีของความเป็นคนอีกด้วย

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (อ้างถึงใน สุทิน สายสงวน. 2533 : 14) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานคือการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรีเหมาะกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกต้องเอาไรต์เอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา และคณะ (2534 : 32 – 67) กล่าวว่า เป็นเรื่องที่ยังคงกันโดยทั่วไปในประเทศที่พัฒนาด้านธุรกิจและอุตสาหกรรม ดังเช่นประเทศในยุโรป และญี่ปุ่น เป็นต้น ซึ่งทั้งนี้เพราะประเทศที่มีการพัฒนาธุรกิจต่าง ๆ ล้วนให้ความสนใจต่อตัวผู้ปฏิบัติงานอันเป็นทรัพยากรสำคัญในองค์การธุรกิจในฐานะที่คนเป็นผู้ใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งเป็นผู้บริหารทุนขององค์การให้ดำเนินไปตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ และเป็นการเพิ่มผลผลิตทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ การเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคล จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารองค์การในปัจจุบันให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยมองเห็นว่า การที่ลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้น จะมีผลต่อความตั้งใจในการทำงาน เป็นการลดปัญหาการขาดงานและปัญหาอื่น ๆ ซึ่งเป็นผลดีต่อทั้ง 2 ฝ่าย คือ องค์การที่เป็นนายจ้างและลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานจากความหมายและแนวคิดดังกล่าว

คุณภาพชีวิตการทำงาน หรือ QWL มีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ ดังนี้

1. Development คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการ หรือการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วยซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2. Dignity คือการเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถหรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น การที่บุคคลใด ๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

3. Daily practice โดยที่บุคคลทั่วไปต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมง กับการทำงานในแต่ละวัน ย่อมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลรวมทั้ง การปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคลจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย ถ้าหากปรากฏว่าองค์กรนั้น ๆ ไม่มีระเบียบปฏิบัติในการทำงานที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น การประสานงานที่ดีเพื่อผลงานในแต่ละวันซึ่งต่อเนื่องไปยังผลงานในระยะยาว จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่แต่ละองค์การควรให้ความสำคัญมากด้วยเช่นกัน

ฮิวส์ และคัมมิง (อ้างถึงใน บุขยาณี จันทรเจริญสุข, 2537 : 11) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การหรือประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก (well – being) ในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผล สืบเนื่องมาจากการรับรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตจะส่งผลต่อองค์การในด้านการเพิ่มผลผลิต การเพิ่มขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วยโดย คุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ประการ ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ และมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะ และความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของ ผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรม ในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลผู้บังคับบัญชา ยอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ความสมดุลของเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดย ส่วนรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ให้กับครอบครัวมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียด จากภาวะหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าการดำเนินงานมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงาน จากความหมายต่าง ๆ ของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีความหมายกว้างขวางและคลุมเครือ ขึ้นอยู่กับมุมมองของนักวิชาการแต่ละคน ทำให้ลักษณะมิติหรือองค์ประกอบ หรือตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีมากมาย แตกต่างกันไป ซึ่งมี นักวิชาการได้ทำเสนอตัวชี้วัดที่น่าสนใจและรวบรวมไว้ได้ดังนี้

วอลตัน (อ้างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ 2543) ได้เสนอเกณฑ์ซึ่งนับได้ว่าเป็นกรอบแนวความคิดสำหรับการ วิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ ผู้ปฏิบัติได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่นอย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันทั่วไปและต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น ๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางกายภาพและด้านจิตใจ คือการที่ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานที่ไม่ต้องเสี่ยงภัยอันตราย สิ่งแวดล้อม นั้นจะต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างสะดวกสบายขึ้น

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) คืองานที่ทำอยู่ นั้นต้องเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และรวมถึงการมี โอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and security) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและ ความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ด้วย นอกจากงานจะช่วยขยายความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพในตัวเองให้มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพ ซึ่งจะทำให้เป็นที่ยอมรับของ สังคม

5. บูรณาการทางสังคม (Social integration) ลักษณะงานนั้น ๆ มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และยังหมายถึง โอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนรากฐานของระบบคุณธรรมอีกด้วย

6. ลักษณะการทำงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมาย (Constitutionalism) ซึ่งได้แก่ วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะต้องเคารพในชีวิตส่วนตัวของแต่ละคน มีความเป็นธรรมในการพิจารณาและให้ผลตอบแทนและรางวัลมากน้อยเพียงใด รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย คือ มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลมีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (The total life space) เป็นเรื่องของการปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และมีชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุลนั้นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป อันเนื่องมาจากการที่ต้อง คร่ำเคร่งอยู่กับงาน จนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) ลักษณะงานนั้น ๆ มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งของผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเหลือใช้หรือของเสีย การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคทางการตลาด เป็นต้น

เลวิน (1981 : 47 – 51 อ้างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ. 2543 : 21) ได้เสนอเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานได้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and benefits)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (Conditions of employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of work)
5. การปกครองตนเอง (Autonomy)
6. การยอมรับ (Recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with supervision)
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of resources to get work done)
10. ความอาวุโส (Seniority in employment)

เดลมอทเต้ เทคราวา (1994 : 11 อ้างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ. 2543 : 21) ได้แสดงมิติที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 มิติ คือ

1. เป้าหมายเดิม (Traditional goals) หมายถึง เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นปัญหาเข้ามามานานแล้ว เช่น เรื่องชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานที่ควรได้รับการแก้ไขเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของคนงานโดยการใช้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาในส่วนดังกล่าว

2. การได้รับความยุติธรรม (Fair treatment at work) หมายถึง ความต้องการของคนงานที่ต้องการให้มีความยุติธรรมจากจุดมองทั้งในแง่บุคคลในองค์กร และกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม

3. อิทธิพลต่อการตัดสินใจ (Influence of decisions) หมายถึง การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจอันเป็นการพัฒนาบางอย่างมาใช้เพื่อจุดประสงค์ในการลดความแตกแยกที่เนื่องมาจากการขาดอำนาจในการต่อรองของคนงาน

4. งานมีความท้าทาย (Challenge of work content) เป็นความสัมพันธ์ในอีกแง่หนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งคือโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพนั้น ๆ ของคนงานนั่นเอง

5. ชีวิตการทำงาน (Work life) ชีวิตการทำงานเป็นการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของคนงานที่เปรียบเสมือนกระบวนการที่ต้องดำเนินไปตลอดชั่วชีวิตของคน ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อครอบครัวและสังคมของคนงาน

ชาวยุชย อาจินสมาจาร (2535 : 38 – 39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 17 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมจากแบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
4. ความปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานที่มีลักษณะท้าทาย
8. ควบคุมตัวเอง งานและสถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
10. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
12. อำนาจหน้าที่ในงาน
13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
14. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
15. มีอนาคต
16. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
17. มีโอกาสเลือก ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

จากเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตของ Walton ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการบ่งบอกคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานประจำและพนักงานแรงงานรับเหมา บริษัทโออิชิ เทรดดิ้ง จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการครองชีพ คนทุกคนต้องมีรายได้ให้เพียงพอกับการดำเนินชีวิตในระดับหนึ่งตามสถานะทางสังคมของแต่ละคน และต้องมีความรู้สึกที่ดีที่มีต่อการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทน ตลอดจนสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจ ในการจ่ายค่าตอบแทนจะต้องมีโครงสร้างการจ่ายที่เหมาะสม โดยคำนึงถึง ความยุติธรรม และการที่ผู้ปฏิบัติได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับและความเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย โดยจะต้องมีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อจูงใจให้คนดีทำงานอยู่ในองค์การต่อไป

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

เป็นสิ่งแวดล้อมทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ปฏิบัติงานสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ สถานที่ทำงานมีความสะอาด ตกแต่งไว้อย่างน่าอยู่ปราศจากการรบกวนจากเสียงและกลิ่นมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และมีการป้องกันรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล

ในองค์กรต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย โดยให้มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่และสามารถใช้ทักษะความสามารถของตน

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน มีความรู้สึกที่มีต่อความเป็นไปได้ที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง การได้รับมอบหมายที่มีขอบข่ายให้รับผิดชอบมากขึ้น

5. บุรณาการด้านสังคม

เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมทั้งเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน บรรยากาศแห่งความเป็นมิตรในการทำงานไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงานแต่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน

6. ลักษณะการทำงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมาย

ในการบริหารขององค์กร ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลทุกคนในองค์การอย่างเท่าเทียมกัน ผู้ปฏิบัติงานในองค์การควรจะมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไรย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ดังนั้น การบริหารจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความคิด รวมทั้งการประพฤติดังบุคคล ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาองค์กรได้ ซึ่งถ้าหากสามารถเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กรและสามารถใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบัน ดังนั้น ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานตามนโยบาย และมีระเบียบแบบแผน

ในหน่วยงานมีความเป็นธรรม มีการยอมรับเคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน การให้รางวัล และการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

7. ความสมดุลชีวิตโดยภาพรวม

การทำงานในองค์กร เป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตมนุษย์ทุกคน การปฏิบัติงานของบุคคลจึงควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งบทบาทของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการวางแผนชีวิตในการทำงาน การแบ่งเวลา การจัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว ถ้าหากเราทุ่มเทหรืออุทิศให้กับงานหนึ่งงานใดมากเกินไปอาจทำให้งานอื่นเสียหายได้ ความรู้สึกที่มีต่อความสมดุลของช่วงเวลา สำหรับทำกิจกรรมของบุคคลทั้งด้านการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้ผ่อนคลายจากงาน มีเวลาเป็นส่วนตัวกับครอบครัว สังคมและตนเองโดยตัดแยกความกังวลจากงานได้

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ซึ่งนับเป็นเรื่องความรู้สึกที่มีต่อการทำงานที่รับผิดชอบต่อสังคมทางด้านให้บริการด้านการศึกษา และให้ความร่วมมือกับชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่นในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ อันนำมาซึ่งความภูมิใจในคุณค่าจากการทำงาน

จากการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ตัวแปรตามที่เป็นเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะใช้เกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตบางด้านเป็นตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของแรงงาน

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการหลายท่าน จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่นักวิชาการหลายท่านต่างให้ความเห็นไว้ อย่างสอดคล้องต้องกันว่า เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานความพอใจในงานช่วยส่งเสริมความรู้สึกมีคุณค่าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ สนใจ และมุ่งหวังในความสำเร็จของงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job satisfaction) ได้มีนักวิชาการให้ความหมายต่าง ๆ กันดังนี้

Davis & Newstrom (1985 : 83) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจพอใจของการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อผลประโยชน์ที่ได้รับ

กิติมา ปรีดีลภ (2532 : 321) ให้ความหมายความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจด้านต่าง ๆ ของงาน ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

หลุยส์ จาปาเทศน์ (2533 : 98) ความพึงพอใจ หมายถึงความต้องการ (Need) ได้บรรลุเป้าหมาย พฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะมีความสุข สังเกตได้จากสายตา คำพูด และการแสดงออก

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 164) กล่าวถึงเครื่องชี้วัดระดับความพึงพอใจในการทำงาน 9 ประการ คือ มีการติดต่อสื่อสารและความเข้าใจอันดีต่อกัน มีชั่วโมงการทำงานมีความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน และจากหัวหน้าหน่วยงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความศรัทธาในหัวหน้างาน มีวิธีการบริหารงานของหัวหน้างาน และมีความพึงพอใจในการทำงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจของบุคคลนั้นมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก ความพึงพอใจในงานจะนำไปสู่การเพิ่มความสนใจในงานมากขึ้น การเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น การเพิ่มผลงานในการผลิตให้สูงขึ้น ส่วนความไม่พึงพอใจในงานจะนำไปสู่การลดความสนใจในงานให้น้อยลง การสร้างความท้อถอยในการทำงานยิ่งขึ้น จะทำให้ผลงานในการผลิตตกต่ำลง จะเพิ่มจำนวนการออกจากงานให้สูงขึ้น

วิจิตร อวระกุล (2542 : 265 – 267) กล่าวถึงปัจจัยชี้วัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 14 ประการ คือ มีความต้องการของงาน มีสภาพการทำงาน มีเงินเดือน มีสิทธิหรือผลประโยชน์ที่จะได้รับ มีมิตรภาพและความร่วมมือของผู้ร่วมงาน มีสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเชื่อมั่นต่อการบริหาร มีเทคนิคความสามารถของหัวหน้างาน มีการประสิทธิผลของการบริหารงาน มีความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร มีสภาพและการยอมรับนับถือ มีความมั่นคงของงาน และความสัมพันธ์ของงาน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กร โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าสูงขึ้นจากความหมายและความสำคัญดังกล่าว

นับตั้งแต่มีการศึกษาและวิจัยเรื่องเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่เรียกว่า “Hawthorn experiment” ของ ยอร์จ เอลตัน เมโย (George elton mayo) ที่ศึกษาผลกระทบต่าง ๆ ที่มีต่องานของพนักงานในบริษัท เวสเทอร์นอีเลคทริก (Western electric company) นครชิคาโก ประเทศสหรัฐอเมริกา ในระหว่างปี ค.ศ. 1924 -1932 (สมยศ นาวีการ. 2533 : 264) ทำให้องค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างกว้างขวางเพราะผลจากการศึกษาและวิจัยของยอร์จ เอลตัน เมโย ทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนทุกระดับมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กรเป็นอย่างมาก และในปัจจุบันโดยเฉพาะในวงการการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ได้มีผู้เอาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาทำการศึกษาและวิจัยเป็นจำนวนมาก และนับวันจะมีเพิ่มขึ้นทุกที ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาและวิจัยทางด้านการบริหารบุคคลหรือพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรหรือการศึกษาวิจัยในด้านอื่น ๆ ก็ได้นำเอาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาใช้อยู่เสมอ

ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 126) ได้สรุปความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังต่อไปนี้คือ

1. การรับรู้ในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ลดการขาดงาน การลา การมาทำงานสายและการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Davis & Newstrom (1985 : 122) ได้ให้ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
2. สร้างความซื่อสัตย์ภักดีที่มีต่อองค์กร
3. เสริมสร้างวินัยที่ดี อันจะทำให้มีการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและคำสั่ง
4. ทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขัน
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจที่ดีต่อองค์กรยิ่งขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตนเอง

ชุมพล รัตน์เลิศ (2536 : 23) กล่าวถึงประโยชน์ของการสำรวจความพอใจในงาน คือการสำรวจความพอใจในงานจะช่วยให้ผู้บริหารองค์กรบริหารผู้อยู่ได้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งประโยชน์ของการสำรวจความพอใจงานสรุปได้ดังนี้

1. การค้นหาปัญหาในอนาคตขององค์กร การสำรวจความพอใจงานจะเป็นพรสวรรค์ความพอใจงานตามปัจจัยต่าง ๆ ที่ศึกษาที่ผู้บริหารและหน่วยงานตามสายบังคับบัญชาจะได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อทบทวนนโยบายองค์กรหรือจัดการพัฒนาเสริมสร้างปัจจัยที่เหมาะสมตามสนองบุคลากรให้มีความพอใจงาน

2. การค้นหาสาเหตุของการออกจากงานและการขาดงาน พฤติกรรมการออกจากงานและการขาดงานย่อมมีสาเหตุ การศึกษาความพอใจงานทำให้มีความเข้าใจถึงสาเหตุ และแก้ไขปัญหาได้ถูกจุดการคาดคะเนสาเหตุอย่างเดาสุ่มโดยไม่ศึกษาอาจจะสร้างความเสียหายต่อองค์กรได้

3. การประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงต่อทัศนคติของพนักงาน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและแผนงานขององค์กร ประการหนึ่งที่สำคัญ คือ ทัศนคติของบุคคลในองค์กรการศึกษาความพอใจงาน จะเป็นสิ่งที่สามารถหาคำตอบต่อทัศนคติของบุคลากรที่ผู้บริหารและองค์กรจะนำไปส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไข

4. การกระตุ้นการติดต่อสื่อสารและการประสานงานที่บุคลากรในองค์กรจะได้แสดงความคิดเห็น ทัศนคติ แนวทางและวิธีการของการติดต่อสื่อสารและประสานงานเพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงการรับรู้เป็นแนวทางปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนักวิจัยและนักวิชาการหลายท่านได้เสนอความคิดในเรื่องของปัจจัยที่มีผลต่อการที่บุคคล จะมีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่องานที่ทำหรือต่อองค์กรประกอบอื่น ๆ ดังนี้

สุระ ทิปโอสถ (2540 : 49) บุคคลที่อายุมากขึ้น มีแนวโน้มจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นทำให้ปรับตัวต่อการทำงานได้ดีขึ้นความคาดหวังต่อเรื่องต่าง ๆ ลดลง ประกอบกับแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานหรือหางานใหม่ก็มีน้อยและทำได้ยาก ซึ่งแตกต่างกับบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความคาดหวังต่อเรื่องต่าง ๆ สูงโอกาสที่จะเปลี่ยนงานหรือหางานใหม่ก็จะมีมากกว่าและยังปรับตัวได้ไม่เหมาะสมนัก จึงมีแนวโน้มของความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ Cherrington (1991 : 103) กล่าวถึงตัวแปรของอายุไว้เช่นกัน ระดับการทำงาน บุคคลที่มีอาชีพในระดับสูงแนวโน้มจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงด้วย ทั้งนี้ เพราะรายได้หรือเงินเดือนที่สูง สภาพการทำงานที่ดีมีความสะดวกสบาย และงานที่มีลักษณะได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ทำให้บุคคลที่ทำงานในระดับสูง หรือระดับวิชาชีพเป็นผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่ทำงานในระดับผู้ปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับ Callaham & Knudson (1986 : 50) กล่าวว่า พนักงานในระดับตำแหน่งที่สูงกว่าจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า

สมพงศ์ เกษมสิน (2536 : 403 – 407) ได้กล่าวถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการอย่างน้อย 10 ประการ ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานคือ

1. ความมั่นคงในการทำงาน
2. ความพอใจในการทำงาน
3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
4. การได้รับการยกย่องนับถือ
5. การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถ
6. การได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรม
7. ความเสมอภาคของคนในองค์กร
8. ความนุ่มนวล และความแนบเนียน ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
9. การยอมรับนับถือ
10. สภาพการทำงานดี

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 101 – 102) ได้กล่าวถึงมิติที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. งาน จะรวมถึงความพึงพอใจในด้านจิตใจ ชนิดของงาน โอกาสที่จะเรียนรู้งานความยุ่งยากของงาน ปริมาณของงาน โอกาสของความสำเร็จเมื่อปฏิบัติงานนั้น การควบคุมและการกำหนดเวลาของงาน
2. เงินเดือน ปริมาณเงินเดือนที่ได้รับ ความยุติธรรม หรือ ความเสมอภาคในการจ้างงานการให้เงินเดือน
3. การเลื่อนตำแหน่ง โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งพื้นฐานในการเลื่อนตำแหน่ง
4. การยกย่องนับถือ การยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ การวิพากษ์วิจารณ์
5. ผลประโยชน์ บำนาญ การรักษาพยาบาล การให้พักผ่อนประจำปี ค่าใช้จ่ายในการพักผ่อน

6. สภาพการทำงาน จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน เวลาพักผ่อนระหว่างการทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์การทำงาน อุณหภูมิ การระบายอากาศ ความชื้น และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

7. การนิเทศงานหรือวิธีการนิเทศงาน และอิทธิพลจากการนิเทศงาน เทคนิคของการนิเทศมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะในการบริหาร

8. เพื่อนร่วมงาน ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความเป็นเพื่อน

9. บริษัทและการจัดการ การเอาใจใส่ดูแลคนงาน เงินเดือนและนโยบาย

สมยศ นาวิการ (2533 : 50-51) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานดังนี้

ผลตอบแทน จะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน ผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จ และเป็นแหล่งที่มาของการยกย่อง พนักงานมักจะมีมุมมองผลตอบแทนว่า เป็นเครื่องสะท้อนการยกย่องของผู้บริหารต่อการมีส่วนร่วมของพวกเขาต่อองค์กร

การเลื่อนตำแหน่ง การสร้างความพอใจในงานนั้น ผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชาและให้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจะส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่องานหัวหน้างานที่คอยควบคุมบังคับบัญชาอย่างอาทรห่วงใย มักจะสร้างความพอใจในงานในหมู่คนทำงานเสมอ เพื่อนร่วมงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตร จะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจอย่างหนึ่งพนักงานต้องการโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน และไม่ชอบงานที่ทำให้พวกเขาแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานสามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้ พนักงานจะใช้เพื่อนร่วมงานเป็นกระบอกเสียงสะท้อนปัญหาของพวกเขา

สภาพแวดล้อมการทำงาน พนักงานต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพราะว่าพวกเขาต้องการความสบายทางร่างกายและสภาพแวดล้อม การทำงานจะกระทบต่อชีวิตนอกเวลาของเขาด้วย เช่น ถ้าพวกเขาต้องทำงานล่วงเวลาพวกเขาจะมีเวลาเพื่อครอบครัว เพื่อน และการพักผ่อนของพวกเขาน้อยลง

ลักษณะงาน พนักงานต้องการงานที่ทำหาย พวกเขาไม่ต้องการงานที่ไม่ต้องใช้ความคิดวันแล้ววันเล่า ลักษณะของงานที่กระทบต่อความพอใจในงานจะมีอยู่ 2 ด้าน คือ ความหมายของงานและการควบคุมวิธีการทำงาน

ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรสร้างและส่งเสริมให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สามารถทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากคำนิยามข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน เงินเดือน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน และนโยบายและการบริหารงาน ได้ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติในทางบวกต่อการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงานผลที่ตามมา ก็คือผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกตั้งใจเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรแม้ว่า จะมีอุปสรรค

มากมายเพียงใด แต่ในทางตรงกันข้ามหากปัจจัยต่าง ๆ ไม่ตอบสนองความต้องการดังกล่าว ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติในทางลบ และเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้นได้

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จินตนา บุญบงการ (2528) การทำงานต่าง ๆ ภายในองค์กรนั้นจะต้องทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้อย่างรวดเร็ว ประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุดผู้บริหารจะต้องมียุทธวิธีในการทำงานโดยการจัดสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานมี 3 ประการ คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

สภาพแวดล้อมทางกายภาพของที่ทำงาน ประกอบด้วยอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้ แสงสว่าง อุณหภูมิการถ่ายเทอากาศห้องทำงานเป็นสัดส่วนพร้อมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานรวมถึงการให้สวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น องค์กรประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี ประกอบด้วยสภาพของที่ทำงานที่ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างพร้อมมูลและทันสมัย ถ้าหากอาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม หรือขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานจะเป็นสาเหตุทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของคนงานไม่ดี

1) การจัดให้มีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ จะทำให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

- ช่วยให้งานทำได้สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น ในปริมาณที่สูงขึ้น ซึ่งเท่ากับเป็นการลดต้นทุนในการทำงานต่อหน่วยลง

- ลดความเมื่อยล้า เบื่อหน่ายของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ งานบางอย่างที่ซ้ำซากจำเจแทนที่จะให้คนทำถ้าใช้เครื่องจักรทำแทนซึ่งจะช่วยให้คนมีเวลาเหลือไปทำงานที่สร้างสรรค์ยิ่งขึ้น

- ช่วยให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยคั่นห่างสวยงามสบายตา และสบายใจ

2) การจัดสถานที่ให้เหมาะสม หลักการจัดสถานที่ทำงาน โดยทั่วไปคือหลักการจัดสรรให้ใช้พื้นที่ทุกตารางนิ้วที่มีอยู่ให้คุ้มค่าที่สุดโดยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดที่สุดด้วย ซึ่งเป็นการหาความลงตัวระหว่างเครื่องมือใช้อุปกรณ์ความคล่องตัวของ การติดต่อสื่อสารในองค์กร โดยทั่วไปหลักในการจัดสถานที่ทำงานมักคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

- การจัดการทางเดินของงานให้ลัดสั้นที่สุดในเชิงเส้นตรง

- จัดคนงานกลุ่มเดียวกัน หรืองานที่ต้องติดต่อสื่อสารกัน เช่น ถ้าอยู่ใกล้ ๆ กัน เพื่อไม่ต้องเสียเวลา และกำลังใจในการติดต่อสื่อสาร

- พื้นที่ทำงานกว้างขวางพอแก่การปฏิบัติงาน มีห้องน้ำ และห้องสุขาในจุดที่สะดวก

- จัดแยกพื้นที่ทำงานของกลุ่มงาน ที่มีลักษณะต่างกันอย่างออกจากกัน ปรับปรุงแต่ละบริเวณให้เหมาะสมกับลักษณะงาน

- ควรจัดเป็นที่ทำงานแบบโล่งกว้างเพื่อให้อากาศถ่ายเท จัดแสงสว่าง และระบบการสื่อสารหมุนเวียนงานทำได้ง่าย

- ควรคำนึงถึงความปลอดภัย และคิดถึงแผนการเปลี่ยนแปลงในอนาคตด้วยการจะวัดว่าจัดได้เหมาะสมหรือไม่ อาจวัดได้จากความสบายตาปลอดภัยจากอุบัติเหตุทั้งปวง และความภาคภูมิใจของคนงาน ในสถานที่นั้นที่สำคัญ คือ ความเต็มอกเต็มใจในการทำงานของคนงาน

- แสงและสี แสงสว่างในที่ทำงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำงาน เนื่องจากทุกคนต้องใช้สายตาตลอดเวลา จึงต้องจัดให้มีแสงสว่างที่เหมาะสม ก็คือ ช่วยรักษาคุณภาพของคนงาน เพิ่มขวัญกำลังใจโดยให้ผู้ทำงานรู้สึกสบายใจและภูมิใจในความสวยงามของสถานที่ทำงาน การเลือกใช้สีควรคำนึงถึงแสงธรรมชาติที่ได้รับเป็นหลัก แล้วควรพิจารณาแสงประดิษฐ์ช่วยเสริม อาทิ แสงธรรมชาติเข้าทางทิศเหนือจะให้แสงสีฟ้าอ่อนควรใช้กลุ่มสีสว่างสีส้ม เหลือง การเลือกใช้แสงสว่างที่เหมาะสมแล้ว ยังมีผลต่อความรู้สึกของผู้อยู่อาศัยด้วย เช่น กลุ่มสีร้อนจะให้ความรู้สึกอบอุ่น อ่อนหวาน ดังนั้น การเลือกใช้แสงสีที่เหมาะสมจะมีผลทั้งด้านจิตวิทยา และยังช่วยพรางตาให้ความรู้สึกที่ดีขึ้น เช่น ห้องที่แคบดูกว้างและโล่งขึ้น

2. สภาพแวดล้อมทางชีวเคมี

สภาพแวดล้อมทางชีวเคมี คือ บรรดาสิ่งเหลือใช้ สิ่งมีชีวิตเล็ก ๆ และสิ่งแวดล้อมทางเคมี คนทำงานอาจเข้าไปสัมผัส ถูกต้องโดยรู้ตัวและไม่รู้ตัว ในระหว่างชั่วโมงการทำงานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ เช่น แสงจากเครื่องถ่ายเอกสารมีต่อสายตา ก๊าซคาร์บอนมอนนอกไซด์จะทำให้เลือดนำออกซิเจนได้น้อยกว่าปกติ หรือสารตะกั่วทำให้เกิดโรคลอโลหิตจางและก่อให้เกิดโรคมะเร็งในเม็ดเลือด ถ้าได้รับปริมาณมาก สารพิษเหล่านี้จะออกฤทธิ์ทันที หรืออาจสะสมจนเกิดอันตรายภายหลัง ดังนั้น จึงควรหาวิธีป้องกันที่เหมาะสม และเพื่อให้ปลอดภัยจากฝุ่นควัน สารพิษ แสงที่ไม่พึงปรารถนาและอื่น ๆ ผู้บริหารในสถานที่ทำงานใกล้สิ่งเหล่านี้ควรติดตั้งเครื่องปรับอากาศหรือเครื่องฟอกอากาศ ก็จะสามารถช่วยให้สภาพการทำงานดีขึ้น

3. สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม

สภาพเศรษฐกิจและความเกี่ยวพัน ระหว่างคนที่ทำงานด้วยกันนั้นมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่น้อย ปัจจัยแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจและสังคม อาจแยกเป็นเรื่องของความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน และสวัสดิการ สภาพแวดล้อมอื่น ๆ ในองค์กร เช่น บรรยากาศประชาธิปไตย หรือเผด็จการ ค่านิยม วัฒนธรรมภายใน เป็นต้น จากสภาพเศรษฐกิจสังคมและการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วส่งผลให้คนส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงขึ้น และมาตรฐานทางสังคม ความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจสูงขึ้นตามไปด้วย ในขณะที่เดียวกันโครงสร้างองค์กร และรูปแบบในการบังคับบัญชาของราชการโดยทั่วไปยังเปลี่ยนไปไม่มากนัก ผลที่ตามมาก็คือ ผู้เข้ามาทำงานรุ่นใหม่ ๆ มักรู้สึกผิดหวังที่ต้องมาเผชิญกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ล้าหลังและมีปัญหามากกว่าภายนอกมากมาย ทำให้ยากที่ผู้ทำงานใหม่ปรับตัวได้ทันปัญหาการขาดงาน หรือความเฉื่อยชาไร้ประสิทธิภาพ หรือต่อรองเรียกร้อง ก็อาจจะเกิดขึ้นตามมาการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ทำงานร่วมกัน ทั้งในระดับแนวตั้งและแนวนอนเป็นการช่วยผ่อนคลายเป็นการแก้ปัญหาดังกล่าวได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งวิธีการก็มีตั้งแต่ส่งเสริมให้มีกิจกรรมด้านการสื่อสาร ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ให้มีกิจกรรมสังสรรค์อย่าง

เป็นกันเองจัดตั้งหน่วยงาน เจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขึ้น รับผิดชอบงานเสริมสร้างและกระชับ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรที่ต้องเริ่มก่อนอื่นใด คือ ผู้บังคับบัญชา ต้องให้การสนับสนุนงานเพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่ดี นอกจากนี้ยังต้องยอมรับเข้าใจถึงพฤติกรรมของคนที่แตกต่างกันไป ต้องให้โอกาสแก่ทุกคนในองค์กรโดยเท่าเทียมกันและไม่ไปสร้างแรงกดดันให้แก่ผู้ร่วมงานโดยไม่จำเป็น กิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้แก่สมาชิกในหน่วยงานมักใช้กิจกรรมสนทนา การสร้างสรรค์ สนทนา กีฬา รับประทานอาหารร่วมกัน เป็นต้น

นอกจากนี้ควรพิจารณาในด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วนได้แก่

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง เสียง ความร้อน
2. สิ่งแวดล้อมทางเคมี ได้แก่ สารเคมีในการทำงานซึ่งสามารถผ่านเข้าสู่ร่างกายได้
3. สิ่งแวดล้อมในการทำงานทางชีวภาพ ได้แก่ เชื้อโรค และแมลงนำโรคต่าง ๆ
4. สิ่งแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจและสังคม หมายรวมถึง สัมพันธภาพระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

เพื่อนร่วมงานและลูกน้อง รวมทั้งค่าตอบแทนและความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในระบบ

โดยปกติสิ่งเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ โดยจะมีผลกระทบต่อภาวะสุขภาพของคนงานและจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วย

2.5 ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงาน

องค์การอนามัยโลก (WHOQOL Group. 1996 อ้างถึงใน สุวัฒน์ มหัตถินันต์กุล และคณะ. 2540 : 14-20) ได้รวมองค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตให้เหลือ 4 องค์ประกอบ รวมทั้งนักวิชาการต่าง ๆ (วอลตัน อ้างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ. 2543 และ สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์. 2546), (ฮิวร์ และคัมมิ่ง อ้างถึงใน บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. 2537) ที่ได้ให้องค์ประกอบไว้ดังนี้

1. ด้านร่างกาย (Physical health) คือ การรับรู้สภาพร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน ได้แก่ การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความสุขสบาย การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกาย การรับรู้ถึงผลกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การพักผ่อนนอนหลับ การทำงานและเมื่อเจ็บป่วยมีโอกาสได้รับความสะดวกในการเข้ารับการรักษาพยาบาล เป็นต้น

2. ด้านจิตใจ (Psychological health) คือ การรับรู้สภาพจิตใจของตนเอง ได้แก่การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ การรับรู้ถึงความเชื่อด้านจิตวิญญาณ มีอิสระในการนับถือศาสนาและประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ได้ และมีความสุขและสบายใจ ไม่มีความเครียด เป็นต้น

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationship) คือ การรับรู้ด้านความสัมพันธ์กับตนเองกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าคุณค่าตนเองได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคม รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์เพศหรือการมีเพศสัมพันธ์ การมีครอบครัวที่อบอุ่น และการมีโอกาสพักผ่อน เที่ยวเตร่ในวันหยุดหรือหลังเลิกงาน เป็นต้น

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment health) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงิน สถานบริการสุขภาพ บริการทางสังคม การรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสาร การมีที่พักที่สะอาด สะดวก และมีน้ำประปา ไฟฟ้า ห้องสุขา ครบถ้วน เป็นต้น

5. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่นอย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันทั่วไปและต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น ๆ ด้วย เช่น มีรายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ นายจ้างมีความยุติธรรมในการจ่ายค่าจ้าง ไม่เอาเปรียบและได้รับสวัสดิการอื่น ๆ จากนายจ้างอย่างเหมาะสม เป็นต้น (วอลตัน อ้างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ. 2543)

6. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และด้านจิตใจ คือการที่ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานที่ไม่ต้องเสี่ยงภัยอันตราย สิ่งแวดล้อมนั้นจะต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างสะดวกสบายขึ้น เช่น ที่ทำงานมีอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุเพียงพอ ที่ทำงานมีนโยบายป้องกันอุบัติเหตุ ที่ทำงานมีความสะอาด ถูกสุขอนามัย ที่ทำงานมีกิจกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพ และมีการตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น (วอลตัน อ้างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ. 2543)

7. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ด้วย นอกจากงานจะช่วยขยายความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพในตัวเองให้มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพ ซึ่งจะทำให้เป็นที่ยอมรับของสังคม เช่น มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสการทำงานที่ใช้ความรู้ความสามารถที่มากขึ้น งานที่มีความมั่นคง และงานที่สามารถช่วยให้ความเป็นอยู่มีความมั่นคง เป็นต้น (วอลตัน อ้างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ. 2543)

8. ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Development of human capacities) คืองานที่ทำอยู่นั้นต้องเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย เช่น มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้จากการทำงาน มีโอกาสที่จะได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น มีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน มีโอกาสที่จะพัฒนาทักษะและฝีมือในการทำงาน และได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ทำ เป็นต้น (วอลตัน อ้างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ. 2543)

9. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่ทำงานมีการช่วยเหลือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันทำงานด้วยดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน ไม่มีการทะเลาะ

แบ่งแยก ที่ทำงานมีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน เช่น งานเลี้ยงสิ้นปี เป็นต้น (อิவர் และคัมมิ่ง อ้างถึงใน บุชยาณี จันทรเจริญสุข. 2537 : 11)

(10) ด้านสิทธิของพนักงาน (Employee rights) คือ การมีสิทธิในเรื่องส่วนบุคคล การมีอิสระในการพูด การแสดงความคิดเห็น การใช้สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งสิทธิที่พนักงานควรได้รับจากองค์กร ควรมีความเสมอภาคกัน มีโอกาสในการเรียกร้องสิทธิที่พึงได้จากการทำงาน เป็นต้น (Walton 1975 : 12-15 อ้างถึงใน สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์. 2546 : 12 – 14)

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มานะ สินธุชานนท์ (2534) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าระดับตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิรัฐธรรมนูญ และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ตามลำดับมี 2 ด้าน ที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเจริญงอกงามและด้านสวัสดิภาพ และด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวมตามลำดับและพบว่าที่อยู่ในระดับน้อยมีด้านเดียว ได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

สภาข้าราชการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรสามารถมองเห็นบุคลากรทุกระดับภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ทุกวิทยาเขต มีสถานภาพในสังคมที่ดี ในสถาบันที่มีความมั่นคง มีความรับผิดชอบตามหน้าที่ที่ได้รับอย่างดี การทำงานเพื่อสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ต้องอาศัยความร่วมมือเป็นกำลังหลักในการผลักดันผลงานที่ดีต่อตนเองและครอบครัวในอนาคต

ดำรง ลาผอย (2552) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทพีซีซีอิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั้ง 8 ด้าน คือ 1. ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ 5. บูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6. ธรรมนูญในองค์กร 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน 8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมดและเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

เพียงใจ สุภารี (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทแมกเนคอมพิวเตอร์ซันเทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง เรียงอันดับดังนี้ ด้านความสมดุลในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธ์ภาพในองค์กรหรือการทำงานร่วมกัน ด้านพัฒนาความสามารถ ด้านธรรมนูญในองค์กร ด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

วัฒนา ชันนรา (2552) ศึกษาผลของคุณภาพสภาพแวดล้อมต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ทำคำฮาตะ พรินซ์ชั่น(ไทยแลนด์) จำกัด พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 20-30 ปี การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและทำงานอยู่ในบริษัทมาแล้วไม่ถึง 1 ปี ในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ ผลของปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านเสียง แสง อุณหภูมิในพื้นที่การทำงานพนักงานให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ความสว่างของแสงมีผลกระทบต่อสุขภาพของสายตาของผู้ปฏิบัติงาน เสียงดัง มีผลต่อการสื่อสารในการปฏิบัติงานอุณหภูมิในที่ปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และพื้นที่ที่คับแคบอาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้

จิรเดช แต่สิน (2553) ศึกษาความพึงพอใจในผลตอบแทนของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความพึงพอใจของผลตอบแทนแต่ละด้าน พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในผลตอบแทนที่แตกต่างกันในทุกด้าน อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในผลตอบแทนไม่แตกต่างกันในทุกด้าน สภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในผลตอบแทนด้านในโอกาสความก้าวหน้า ค่าจ้าง สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ไม่แตกต่างกัน มีเพียงด้านความมั่นคงความปลอดภัยที่แตกต่างกัน

สุรัชัย ยอดแก้ว (2543) ได้ศึกษาเรื่อง “ชีวิตทางเศรษฐกิจของแรงงานที่ได้รับอัตราค่าแรงต่ำ” โดยศึกษาจากแรงงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 130 คน พบว่าแรงงานโสด สมรสที่ไม่มีบุตร สมรสที่มีบุตร 1 คน มีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย ส่วนแรงงานที่สมรสและมีบุตร 2 คนขึ้นไป มีรายได้ไม่พอสำหรับรายจ่าย และพบว่ามีแรงงาน 20 คนเท่านั้นที่มีบ้านเป็นของตนเอง นอกจากนั้นจะอาศัยอยู่ตามบ้านเช่า หอพัก หรือสถานที่บริษัทจัดให้ จากข้อมูลที่ได้ศึกษาจะเห็นได้ว่า รายได้ของแรงงานที่มาจากค่าจ้างเพียงด้านเดียวจะไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย เป็นเหตุผลสำคัญที่แรงงานต้องหารายได้เพิ่ม และพยายามตัดค่าใช้จ่ายส่วนที่ไม่จำเป็นหรือจำเป็นน้อยสุดออก ซึ่งจะพบว่ามีแรงงานบางส่วนให้บุตรไปอยู่กับพ่อแม่ที่ต่างจังหวัด

พิชิต ธารธณคุณ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง “ภาวะการณจ้างงาน รูปแบบการได้มา และผลกระทบจากการใช้แรงงานต่างชาติ” กรณีศึกษา จังหวัดชลบุรี พบว่าจังหวัดชลบุรีขาดแคลนแรงงานไม่มากนัก ในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันผู้ประกอบการต้องการแรงงานต่างชาติ สำหรับรูปแบบและวิธีการของแรงงานต่างชาติที่ผู้ประกอบการได้มาโดยจะมีนายหน้าจัดหา ชักชวนและพาแรงงานมาทำงานซึ่งผลกระทบจากการใช้แรงงานต่างชาติ โดยมีผลทำให้สามารถลดต้นทุนการผลิตลง ซึ่งผู้ประกอบการเกิดความมั่นใจในการควบคุมแรงงาน แต่การเลือกใช้แรงงานต่างชาติก็ยังมีผลให้เงินไหลออกนอกประเทศ และยังทำให้แรงงานไทยเกิดการว่างงานมากขึ้น รวมทั้งยังทำให้เกิดความวิตกกังวลเกี่ยวกับโรคติดต่อ ซึ่งสาเหตุที่แรงงานต่างชาติมาทำงานในจังหวัดชลบุรี เนื่องจากชลบุรีเป็นแหล่งงานที่สำคัญซึ่งมีแรงงานต่างชาติอาศัยอยู่แล้วเป็นจำนวนมาก โดยพบแรงงานจะเข้ามาโดยวิธีการชวนตัวมาในท้องเก็บสัมภาระใต้ท้องรถโดยสารรถบรรทุก เป็นต้น เนื่องจากว่าแรงงานต่างชาติมีความรู้สึกที่ดีกับการทำงานและนายจ้างที่ให้ความเมตตา และในการเข้ามาทำงานแรงงานยังมีเงินเหลือเก็บส่งกลับบ้านได้ แรงงานต่างชาติจึงต้องการทำงานในประเทศไทยและขอให้รัฐบาลไทยผ่อนปรนมากขึ้น

ธีระพงษ์ ฎิริปาณิก (2546) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงงานต่างด้าวอาเซียนประมงทะเล อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี” โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาสภาพการดำรงชีวิตและสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในอาเซียนประมงทะเล และความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานต่างด้าวในอาเซียนประมงทะเลกับประชาชนในท้องถิ่น ตลอดจนศึกษาถึงรูปแบบการรวมกลุ่มในการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของแรงงานต่างด้าวในอาเซียนประมงทะเล และผลกระทบจากนโยบายของรัฐในด้านสวัสดิการและการให้ความคุ้มครองที่มีผลต่อแรงงานต่างด้าวในอาเซียนประมงทะเล พร้อมทั้งข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขและให้ความช่วยเหลือแก่ภาครัฐ-ภาคเอกชน โดยทำการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและเลือกกลุ่มตัวอย่างประมาณ 10 – 15 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวในอาเซียนประมงทะเลส่วนใหญ่เป็นผู้ชายที่มีอายุระหว่าง 20 – 35 ปี มีสัญชาติพม่าและกัมพูชา ซึ่งการทำงานจะแบ่งตามประเภทของเรือ ได้แก่ เรืออวนล้อมใช้แรงงานประมาณ 10 คน เรืออวนลากใช้คนประมาณ 5 – 8 คน แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะมีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา ซึ่งทุกคนสามารถฟังและพูดภาษาไทยได้เป็นอย่างดี อาจเป็นเพราะมาทำงานและอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลานาน ส่วนใหญ่ก็ประมาณ 2 – 3 ปี โดยการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยถ้าเป็นกัมพูชา ก็จะนั่งเรือมาทางเกาะกงของประเทศและเข้าทางฝั่งจังหวัดตราด โดยจะมีนายหน้าติดต่อกับนายหน้าที่เป็นคนไทยเพื่อนำรถยนต์มารับแรงงานดังกล่าวโดยแรงงานต้องจ่ายค่านายหน้าประมาณ 3,000 – 4,000 บาท หรือบางคนก็ติดต่อกับเพื่อนที่มาอยู่ก่อนแล้ว ส่วนแรงงานที่เป็นพม่าจะเข้ามาประเทศตามแถบชายแดน อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก หรือมากับรถบรรทุกสินค้า จากนั้นก็จะส่งไปทำงานตามอาชีพที่แรงงานต้องการ เช่น ต้องการงานก่อสร้างก็ไปที่กรุงเทพฯ หรือปริมณฑล ถ้าต้องการทำอาชีพประมงก็ไป สมุทรปราการ ชลบุรี เป็นต้น ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วแรงงาน จะกู้เงินเพื่อนำมาจ่ายเป็นค่านายหน้าในการเดินทางเข้ามาทำงานในไทย โดยแรงงานจะมีรายได้ที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับปริมาณของสัตว์น้ำที่จับได้ ซึ่งแรงงานจะได้รับเงินประมาณ 3% ของรายได้จากการจับปลาแต่ละครั้ง ซึ่งรวมแล้วประมาณเดือนละ 3,000 – 4,000 บาท เนื่องจากการออกเรือแต่ละครั้งใช้เวลา 3 – 4 วัน ดังนั้นแรงงานจึงไม่ค่อยมีเงินเหลือสำหรับส่งกลับบ้าน เพราะต้องจ่ายค่าเช่าบ้านประมาณเดือนละ 1,500 บาท ที่เหลือก็ไว้ใช้จ่ายต่าง ๆ แต่สาเหตุที่แรงงานต่างด้าวยังเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากประเทศของตนนั้นหางานยากเพราะแรงงานเหล่านี้ไม่ค่อยมีความรู้ และการทำงานในไทยยังได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับประเทศของตน ซึ่งก่อนจะมาทำงานที่ประเทศไทยแรงงานมีสภาพชีวิตที่ลำบากยากจนมาก แต่พอเข้ามาทำงานในไทยได้สักระยะก็ทำให้สภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น มีเงินพอเหลือเก็บบ้าง เขาสามารถนำไปสร้างบ้านใหม่ หรือซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกสบายเข้าบ้าน เป็นต้น

กฤตยา อาชวนิจกุล (2546) ได้ศึกษาเรื่อง “สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและทิศทางการวิจัยที่พึงพิจารณา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย ฐานข้อมูลที่ใช้ศึกษา คือ รายงานวิจัยที่ทำโดยคนไทยและชาวต่างประเทศ เอกสารที่เกี่ยวข้องในเชิงทฤษฎี และค้นพบในประเทศอื่น ๆ ที่ประสบปัญหาเรื่องแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายคล้าย

กับประเทศไทย รวมถึงเอกสารรายงานของราชการ และข้อมูลที่สืบค้นจากอินเทอร์เน็ต โดยประเด็นสำคัญที่ศึกษาคือ ผลกระทบของการย้ายถิ่นข้ามชาติและการคาดประมาณจำนวนของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงนโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์คือ ผู้วิเคราะห์ได้เสนอเป็นคำถามว่า มีแรงงานลักลอบเข้ามาจากประเทศเพื่อนบ้านจำนวนเท่าไร ประเทศไทยควรมีความต้องการแรงงานระดับล่างราคาถูกหรือไม่เพราะอะไร และกระบวนการในการปรับแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมายเข้าสู่ระบบการจ้างงานอย่างถูกกฎหมายควรทำอย่างไร สังคมไทยมีความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติมากน้อยแค่ไหน และเข้าใจผลเรื่องกระทบของแรงงานข้ามชาติต่อเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านอย่างไร ตลอดจนกรอบความคิดขององค์กรรับผิดชอบงานที่เกี่ยวกับคนต่างชาติควรเป็นอย่างไร เป็นต้น

สุภา ศรีสวัสดิ์ (2550 : 48 – 50) ได้ศึกษาเรื่อง “สภาพปัญหาการดำรงชีวิตของแรงงานในสถานประกอบการแห่งหนึ่งย่านบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาปัญหาในการดำรงชีวิตของแรงงาน ในสถานประกอบการแห่งหนึ่งย่านบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ซึ่งได้มีการเก็บข้อมูลภาคสนามและใช้วิธีการศึกษาด้วยการสังเกตโดยตรง การสัมภาษณ์เจาะลึกเป็นรายบุคคลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกครั้งนี้จะใช้วิธีผสมผสานระหว่างการสัมภาษณ์แบบสนทนาอย่างไม่เป็นทางการกับการสัมภาษณ์แบบตั้งคำถามไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยกรอบแนวคิดในการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าแล้ว

ผลการศึกษาพบว่า สภาพครอบครัวของแรงงานเดิมก่อนมาทำงาน โดยส่วนใหญ่จะมาจากชนบทภาคอีสาน มีการศึกษาระดับ ป. 6 – ม. 3 ซึ่งกำลังอยู่ในวัยทำงานและมีภาระในการเลี้ยงดูครอบครัว ซึ่งประสบกับภาวะการณเป็นหนี้สิน ไม่มีทุนมากพอที่จะไปประกอบอาชีพอื่น ประกอบกับการมีความรู้ไม่พอที่จะเลือกอาชีพอื่นที่มีรายได้สูง ๆ ได้ ซึ่งการตัดสินใจเข้ามาทำงานกรุงเทพเพื่อหารายได้ส่งไปใช้หนี้และเลี้ยงดูบิดามารดา และเมื่อมาทำงานที่กรุงเทพแรงงานประสบปัญหาต่าง ๆ ได้แก่ ปัญหาด้านที่อยู่อาศัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมด้านที่ไม่ถูกสุขลักษณะ ไม่มีความปลอดภัย และเกิดการลักขโมยเป็นประจำ ในด้านความสัมพันธ์พบว่า มีปัญหาทะเลาะวิวาทกันกับเพื่อนเป็นครั้งคราวด้วยวาจา มีเพียงส่วนน้อยที่มีการชกต่อย ซึ่งสาเหตุของการเกิดความขัดแย้งทางความคิดที่ไม่ตรงกัน การเล่นการพนัน เรื่องชู้สาว และการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์จนขาดสติ ซึ่งโดยส่วนใหญ่พบว่าเป็นแรงงานชาย สำหรับปัญหาการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ส่วนใหญ่มีการดื่มทั้งหญิงและชาย โดยดื่มเพราะเพื่อนชวน และถือเป็นการสังสรรค์กับเพื่อนเพื่อความสนุกสนาน สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานหลังเลิกงาน และเพื่อเป็นการคลายความเครียดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ซึ่งจะทำให้แรงงานเกิดความสุขและหลับได้ง่ายขึ้น ส่วนปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ พบว่าแรงงานส่วนใหญ่นั้นเป็นหนี้เนื่องจากบิดามารดาอายุจวน ดังนั้น แรงงานจึงต้องหารายได้เพื่อส่งไปให้กับบิดามารดา และเกิดการแข่งขันทางด้านวัตถุนิยม เช่น ต้องการมีมือถือ สร้อยทอง หรือเพราะเล่นการพนัน เป็นต้น แรงงานส่วนใหญ่จึงจำเป็นต้องก่อหนี้เพื่อผ่อนสินค้า และอื่น ๆ ใหม่อีก จากเพื่อนที่ปล่อยเงินกู้ กู้จากนายทุนปล่อยเงินกู้นอกระบบ เพื่อนำมาใช้จ่ายหนี้เงินต้นใหม่ ปัญหาการเล่นการพนัน

พบว่า มีทั้ง ไฟ ไซโล เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทนให้กับแรงงาน ปัญหาความไม่เสมอภาคในการปฏิบัติต่อแรงงานซึ่งบางคนรู้สึกว่ามีหน้าเอาเปรียบลูกน้อง ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งอากาศร้อนและมีฝุ่นละอองรวมถึงปัญหาทางด้านสุขภาพแรงงาน ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่จะปวดตามข้อเท้า ปวดน่อง ปวดเข่า ปวดหลัง เท้าบวม ปวดศีรษะ เนื่องจากความเครียดและสภาพอากาศไม่ถ่ายเท รวมทั้งปัญหาเกี่ยวกับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานจากการใช้เครื่องจักร เป็นต้น

2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาคูณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติกลุ่ม CLMV ในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑลได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้

แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของประชากรที่ตอบแบบสอบถาม โดยมีระเบียบวิธีการวิจัยตามรายละเอียด ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ แรงงานต่างชาติในกลุ่มประเทศกัมพูชา ลาว เมียนมาร์ และเวียดนามในโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติก เขตนิคมอุตสาหกรรมกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ขึ้นทะเบียนทั้งหมดจำนวน 67 โรงงาน (โครงการพัฒนาศูนย์วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกอุตสาหกรรมพลาสติก สถาบันพลาสติก. 2557)

กลุ่มตัวอย่าง

วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างการศึกษานี้ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง คือแรงงานต่างชาติในกลุ่มประเทศกัมพูชา ลาว เมียนมาร์ และเวียดนาม ในโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติก เขตนิคมอุตสาหกรรมกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 67 โรงงาน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling : SRS) จากกลุ่มตัวอย่าง โรงงานละ 8 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 536 คน

ตารางที่ 3 ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติกจำแนกตามภูมิภาค

ลำดับ	นิคมอุตสาหกรรม	จังหวัด	จำนวน
1	นิคมอุตสาหกรรมบางปู	สมุทรปราการ	23
2	นิคมอุตสาหกรรมนวนคร	ปทุมธานี	10
3	นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง	กรุงเทพมหานคร	8
4	นิคมอุตสาหกรรมบางพลี	สมุทรปราการ	7
5	นิคมอุตสาหกรรมบางชัน	กรุงเทพมหานคร	5
6	นิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร	สมุทรสาคร	5
7	สวนอุตสาหกรรมบางกะดี	ปทุมธานี	5
8	นิคมอุตสาหกรรมเทพารักษ์	สมุทรปราการ	2
9	นิคมอุตสาหกรรมบีงโคล่	กรุงเทพมหานคร	2
รวม			67

จากตารางที่ 3 จะเห็นได้ว่ามีผู้ผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติกในเขตอุตสาหกรรม พื้นที่จังหวัด กรุงเทพมหานครและปริมณฑล คือ กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 15 โรงงาน สมุทรปราการ มีจำนวน 32 โรงงาน ปทุมธานี มีจำนวน 15 โรงงาน สมุทรสาคร มีจำนวน 5 โรงงาน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดทำโครงสร้างแบบสอบถาม

2. รวบรวมแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรแล้วนำมาพัฒนาเป็นโครงสร้างของแบบสอบถาม

3. จัดทำแบบสอบถามตามโครงสร้างที่ได้ทำการศึกษามาและนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านที่เกี่ยวข้องทั้งจากนักวิชาการ ผู้บริหารในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่ได้จัดทำขึ้นมาเทียบกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ และสอดคล้องกับปัญหาของการศึกษา การหาคุณภาพของเครื่องมือ ก่อนนำเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยจำเป็นต้องมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเสียก่อน เพื่อให้แน่ใจว่ามีคุณภาพสูง คุณภาพของเครื่องมือจะต้องมีการตรวจวัดความเที่ยงตรง พร้อมทั้งนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้เกิดความมั่นใจได้ว่าแบบสอบถามที่ใช้ศึกษา รวมถึงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ได้เตรียมไว้ให้ผู้ประกอบการตอบแบบสอบถามก่อนการทดสอบก่อนลงสนามจริง โดยมีรายละเอียดการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยดังนี้ การทดสอบความเที่ยงตรงเมื่อสร้างแบบสอบถามพร้อมนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อแก้ไขและแนะนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยกำหนดให้มี

แบบคำตอบดังนี้ ไม่สำคัญ หมายถึง ระดับคะแนนเท่ากับ -1 ไม่แน่ใจ หมายถึง ระดับคะแนนเท่ากับ 0 สำคัญ หมายถึง ระดับคะแนนเท่ากับ +1 เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านดังนี้

1. ผศ.ดร. ชูติระ ระบอบ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขา และประธานหลักสูตรการ
จัดการมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
2. รศ.ดร.เดชาวุธ นิตยสุทธิ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
3. คุณวรินทร์ ชยาวิวัฒน์กุล ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ บริษัทพรีมาพลาสติก จำกัด

4. เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิได้ทำการประเมินแล้ว ผู้วิจัยได้หาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยอาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะของคำถาม (Index of Consistency : IOC) ในการตรวจสอบโดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

N

โดย IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์

R หมายถึง คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ค่า IOC ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป จึงถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยได้ค่า IOC = 18.3

จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน

$$\text{แทนค่า } IOC = \frac{\sum R}{N} \quad IOC = \frac{55}{3} \quad N = 3$$

ICO คือ ดัชนีความสอดคล้อง = 18.3

โครงสร้างของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของแรงงานต่างชาติกลุ่มประเทศ CLMV เกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเนื้อหาในแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาค้นคว้าชีวิตด้านต่าง ๆ

- ด้านร่างกาย
- ด้านจิตใจ
- ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม
- ด้านสิ่งแวดล้อม
- ด้านการทำงาน
- ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ
- ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง
- ด้านการทำงานและการสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่น
- ด้านสิทธิส่วนบุคคล

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า มี 5 ระดับ ได้แก่

- 5 เท่ากับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 เท่ากับ เห็นด้วย
- 3 เท่ากับ ไม่แน่ใจ
- 2 เท่ากับ ไม่เห็นด้วย
- 1 เท่ากับ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถาม ในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

1. รวบรวมรายชื่อสถานประกอบการด้านพลาสติกในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จากโครงการพัฒนาศูนย์วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกอุตสาหกรรมพลาสติก สถาบันพลาสติก ตุลาคม 2557

2. แจกแบบสอบถามทั้งหมด 536 ชุด เพื่อให้ครอบคลุมกับจำนวนตัวอย่าง โดยแบบสอบถามทั้งหมดจะถูกนำไปแจกและเก็บรวบรวม ระยะเวลาตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2558 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2559 ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาจำนวน 400 ชุด และนำไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ (SPSS)

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล

ในการศึกษาครั้งนี้จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ (SPSS) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาคณะคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ในด้านต่าง ๆ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลโดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของกลุ่มตัวอย่างไว้ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2551 : 77)

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ความสำคัญอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ความสำคัญอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยายลักษณะของตัวแปรได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการลำดับความสำคัญจากคะแนนค่าเฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545)

1) การหาค่าความถี่และร้อยละ โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{ความถี่ของข้อมูล} \times 100}{\text{ความถี่รวม}}$$

2) การหาค่าเฉลี่ย

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$$

โดย \bar{x} คือ ค่าเฉลี่ย

$\sum x_i$ คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n คือ จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3) การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

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

โดย S.D. คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x_i$ คือ ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัว

$(\sum x_i)^2$ คือ ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

n คือ จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เป็นการนำผลสรุปจากการศึกษากลุ่มตัวอย่างไปอ้างอิงประชากรทั้งหมด ในการศึกษาครั้งนี้ใช้สถิติทดสอบสมมติฐาน คือ การทดสอบ F – test และ one way ANOVA



บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ และเปรียบเทียบผล โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ผลและแปรผลข้อมูลดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ผลปรากฏตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ (n = 400)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	155	38.8
หญิง	245	61.2
รวม	400	100

จากตารางที่ 4 สามารถอธิบายได้ว่า เพศของกลุ่มตัวอย่างการศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพศหญิง จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 มากกว่าเพศชาย จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุผลปรากฏตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ (n = 400)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20-25 ปี	96	24
26-30 ปี	181	45.2
31-35 ปี	64	16
36-40 ปี	48	12
40 ปีขึ้นไป	11	2.8
รวม	400	100

จากตารางที่ 5 สามารถอธิบายได้ว่า อายุของกลุ่มตัวอย่างการศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุมากที่สุดคือ อายุ 26-30 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมาคือ อายุ 20-25 ปีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24 และน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุ 36-40 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับผลการวิจัย ผลปรากฏตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา (n = 400)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่ได้รับการศึกษา	147	36.8
ประถมศึกษา	127	31.8
มัธยมศึกษา	122	30.5
ปริญญาตรี	4	1.0
รวม	400	100

จากตารางที่ 6 สามารถอธิบายได้ว่า ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างการศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดระดับการศึกษาไม่ได้รับการศึกษา จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมา ระดับการศึกษาประถมศึกษา จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 และน้อยที่สุดระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสัญชาติผลปรากฏตามตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสัญชาติ

สัญชาติ (n = 400)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กัมพูชา	121	30.3
ลาว	84	21.0
พม่า	168	42.0
เวียดนาม	27	6.8
รวม	400	100

จากตารางที่ 7 พบว่าสามารถอธิบายได้ว่า สัญชาติของกลุ่มตัวอย่างการศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่

ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสัญชาติมากที่สุดคือพม่า จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมาคือ กัมพูชา จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 และน้อยที่สุด เวียดนาม จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่มาพักอาศัยอยู่ในประเทศไทย ผลปรากฏตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาที่มาพักอาศัยอยู่ประเทศไทย

ระยะเวลาที่มาพักอาศัยอยู่ประเทศไทย (n = 400)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 6 เดือน	28	7.0
มากกว่า 6 เดือน – 1 ปี	44	11.0
มากกว่า 1-2 ปี	69	16.0
มากกว่า 2-3 ปี	96	24.0
มากกว่า 3- 4 ปี	61	15.5
มากกว่า 4 – 5 ปี	87	21.8
มากกว่า 5 ปี	19	4.8
รวม	400	100

จากตารางที่ 8 สามารถอธิบายได้ว่า ระยะเวลาที่มาพักอาศัยอยู่ประเทศไทยของกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่มาพักอาศัยอยู่ประเทศไทยมากที่สุด คือ มากกว่า 2-3 ปี มากที่สุด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 รองลงมาคือ มากกว่า 4 – 5 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 และน้อยที่สุด มากกว่า 5 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน ผลปรากฏตามตารางที่ 9

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน (n = 400)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 6,000 บาท	6	1.5
6,000 – 7,500 บาท	127	31.8
7,501 – 9,000 บาท	202	50.5
9,000 บาทขึ้นไป	65	16.3
รวม	400	100

จากตารางที่ 9 สามารถอธิบายได้ว่ารายได้ของกลุ่มตัวอย่างการศึกษาคคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน 7,501 – 9,000 บาท มากที่สุด จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2 รองลงมา 6,000 – 7,500 บาท จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 และน้อยที่สุด รายต่ำกว่า 6,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตและปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งรายข้อและโดยรวมทั้งหมดของแต่ละหัวข้อ โดยใช้ระดับเกณฑ์การแปลคะแนนของ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2551 : 77) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ความสำคัญอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ความสำคัญอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 10 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลตอบแบบสอบถามปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย

ปัจจัยชีวิต ระดับคุณภาพชีวิต	ระดับความสำคัญ						\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม			
คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย									
1. สุขภาพร่างกายแข็งแรงไม่มีโรคประจำตัว	187 (46.8)	102 (25.5)	77 (19.3)	5 (1.3)	29 (7.2)	400	4.03	1.16	มาก
2. มีความสุขความสบายในการดำรงชีวิต	266 (66.5)	87 (21.8)	35 (8.8)	8 (2.0)	4 (1.0)	400	4.51	0.81	มากที่สุด
3. เมื่อเจ็บป่วยมีโอกาสได้รับความสะดวกในการเข้ารับการรักษาพยาบาล	255 (63.7)	86 (21.5)	58 (14.5)	1 (.3)	-	400	4.49	0.74	มากที่สุด
4. มีเวลาในการนอนหลับและพักผ่อนอย่างเพียงพอ	249 (62.3)	133 (33.3)	11 (2.8)	4 (1.0)	3 (0.8)	400	4.55	0.67	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลตอบแบบสอบถามปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตด้านร่างกายอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุดในภาพรวม เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อด้านร่างกาย เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ เวลาในการนอนหลับและพักผ่อนอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.55$) มีความสุขความสบายในการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อเจ็บป่วยมีโอกาสได้รับความสะดวกในการเข้ารับการรักษาพยาบาล ($\bar{X} = 4.49$) สุขภาพร่างกายแข็งแรงไม่มีโรคประจำตัว ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ ภาพรวม ระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$)

ตารางที่ 11 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลตอบแบบสอบถามปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ

ปัจจัยชีวิต ระดับคุณภาพชีวิต	ระดับความสำคัญ						\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม			
คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ									
5. มีความรู้สึกภูมิใจในตนเอง	168 (42)	101 (25.3)	78 (19.5)	25 (6.3)	28 (7.0)	400	3.89	1.21	ปานกลาง
6. มีความสุขและสบายใจไม่มีความเครียด	203 (50.7)	97 (24.3)	80 (20.0)	9 (2.3)	11 (2.8)	400	4.18	1.00	มาก
7. มีขวัญกำลังใจในการใช้ชีวิต	142 (35.5)	175 (43.8)	70 (17.5)	13 (3.3)	-	400	4.12	.80	มาก
8. มีอิสระในการนับถือศาสนาและประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ได้	123 (30.8)	198 (49.5)	61 (15.3)	18 (4.5)	-	400	4.07	.79	มาก

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลตอบแบบสอบถามปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตด้านคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ อยู่ในระดับความสำคัญมากในภาพรวม เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ มีความสุขและสบายใจ ไม่มีความเครียด ($\bar{X} = 4.18$) มีขวัญกำลังใจในการใช้ชีวิต ($\bar{X} = 4.12$) มีอิสระในการนับถือศาสนาและประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ได้ ($\bar{X} = 4.07$) ความรู้สึกภูมิใจในตนเอง ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับ ภาพรวมระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.06$)

ตารางที่ 12 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลตอบแบบสอบถามปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

ปัจจัยชีวิต ระดับคุณภาพ ชีวิต	ระดับความสำคัญ					รวม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม									
9. ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นเช่นเพื่อน นายจ้างเมื่อมีปัญหาเดือดร้อน	222 (55.5)	109 (27.3)	64 (16.0)	5 (1.3)	-	400	4.37	.79	มากที่สุด
10. มีครอบครัวที่อบอุ่น	262 (65.5)	64 (16.0)	66 (16.5)	1 (.3)	3 (0.8)	400	4.47	.83	มากที่สุด
11. มีโอกาสพักผ่อนเที่ยวเตร่ในวันหยุดหรือหลังเลิกงาน	238 (59.5)	78 (19.5)	80 (20.0)	-	4 (1.0)	400	4.37	.86	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลตอบแบบสอบถามปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคมอยู่ในระดับความสำคัญมากในภาพรวม เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ มีครอบครัวที่อบอุ่น ($\bar{X} = 4.47$) มีโอกาสพักผ่อนเที่ยวเตร่ในวันหยุดหรือหลังเลิกงาน ($\bar{X} = 4.37$) และได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่น เช่น เพื่อน นายจ้างเมื่อมีปัญหาเดือดร้อน ($\bar{X} = 4.37$) ตามลำดับ ภาพรวมระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$)

ตารางที่ 13 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลตอบแบบสอบถามปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม

ปัจจัยชีวิต ระดับคุณภาพ ชีวิต	ระดับความสำคัญ					รวม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม									
12. ที่พักมีความสะอาดสะดวก	290 (72.5)	65 (16.3)	35 (8.8)	8 (2.0)	2 (0.5)	400	4.58	.77	มากที่สุด
13. ที่พักมีน้ำประปาไฟฟ้าห้องสุขาครบถ้วน	234 (58.5)	102 (25.5)	60 (15.0)	2 (.5)	2 (0.5)	400	4.41	.79	มากที่สุด
14. ที่พักอาศัยไม่ไกลมีความสะดวกสบายในการเดินทาง	229 (57.3)	98 (24.5)	36 (9.0)	24 (6.0)	13 (3.3)	400	4.27	1.06	มากที่สุด
15. มีโอกาสในการรับทราบข่าวสารต่างๆจากหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์เพื่อนสม่ำเสมอ	45 (13.3)	75 (18.8)	91 (22.8)	133 (33.3)	56 (14.0)	400	2.80	1.22	ปานกลาง
16. สามารถติดต่อญาติพี่น้องได้อย่างสะดวก	35 (8.8)	84 (21.0)	116 (29.0)	84 (21.0)	81 (20.3)	400	2.77	1.23	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลตอบแบบสอบถามปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับความสำคัญมากในภาพรวม เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายชื่อคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ที่พักมีความสะอาดสะดวก (\bar{X} = 4.58) ที่พักมีน้ำประปา ไฟฟ้า ห้องสุขา ครบถ้วน (\bar{X} = 4.41) ที่พักอาศัยไม่ไกลมีความสะดวกสบายในการเดินทาง (\bar{X} = 4.27) มีโอกาสในการรับทราบข่าวสารต่าง ๆ จากหนังสือพิมพ์ วิทยุ

โทรทัศน์ เพื่อน สม่่าเสมอ (\bar{X} = 2.80) และสามารถติดต่อญาติพี่น้องได้อย่างสะดวก (\bar{X} = 2.77) ตามลำดับ ภาพรวม ระดับความสำคัญมาก (\bar{X} = 3.76)

ตารางที่ 14 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลตอบแบบสอบถามปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

ปัจจัยชีวิต ระดับคุณภาพ ชีวิตด้านการ ทำงาน	ระดับความสำคัญ					รวม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม									
17. มีรายได้ที่ ได้รับเพียงพอกับ ค่าใช้จ่าย	64 (16.0)	91 (22.8)	104 (26.0)	57 (14.2)	84 (21.0)	400	2.99	1.36	ปานกลาง
18. มีรายได้ที่ ได้รับเหมาะสม กับการทำงาน	142 (35.5)	130 (32.5)	74 (18.5)	37 (9.3)	17 (4.3)	400	3.86	1.12	มาก
19. นายจ้างมี ความยุติธรรมใน การจ่ายค่าจ้าง ไม่เอาเปรียบ	132 (33.0)	136 (34.0)	109 (27.3)	14 (3.5)	9 (2.3)	400	3.92	.97	มาก

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลตอบแบบสอบถามปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตด้านสิ่งการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับความสำคัญมากในภาพรวม เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อคุณภาพชีวิตด้านสิ่งการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ นายจ้างมีความยุติธรรมในการจ่ายค่าจ้าง ไม่เอาเปรียบ (\bar{X} = 3.92) มีรายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับการทำงาน (\bar{X} = 3.86) มีรายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย (\bar{X} = 2.99) ตามลำดับ ภาพรวมระดับความสำคัญมาก (\bar{X} = 3.77)

ตารางที่ 15 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลตอบแบบสอบถามปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ปัจจัยชีวิต ระดับคุณภาพชีวิต	ระดับความสำคัญ					รวม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ									
20. ได้รับสวัสดิการ อื่นๆจากนายจ้างอย่าง เหมาะสม เช่น อาหาร ที่พัก ชุดทำงาน	231 (57.8)	91 (22.8)	64 (16.0)	7 (1.8)	7 (1.8)	400	4.33	.92	มากที่สุด
21. ที่ทำงานมีอุปกรณ์ ป้องกันอุบัติเหตุ เพียงพอ	95 (23.8)	122 (30.5)	129 (32.3)	11 (2.8)	43 (10.8)	400	3.54	1.19	มาก
22. ที่ทำงานมีนโยบาย ป้องกันอุบัติเหตุ	201 (50.3)	97 (24.3)	86 (21.5)	12 (3.0)	4 (1.0)	400	4.20	0.94	มาก
23. ที่ทำงานมีความ สะอาดถูกสุขอนามัย	232 (58.1)	107 (26.8)	52 (13.0)	3 (0.8)	6 (1.5)	400	4.39	0.85	มากที่สุด
24. ที่ทำงานมี กิจกรรมด้านการ ส่งเสริมสุขภาพเช่น ตรวจโรค	103 (25.8)	118 (29.5)	129 (32.3)	18 (4.5)	32 (8.0)	400	3.60	1.15	มาก
25. ที่ทำงานมีการ ตรวจสุขภาพประจำปี	142 (35.5)	113 (28.2)	118 (29.5)	25 (6.3)	2 (0.5)	400	3.92	0.97	มาก

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลตอบแบบสอบถามปัจจัยชีวิตคุณภาพด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับความสำคัญมากในภาพรวม เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ที่ทำงานมีความสะอาด ถูกสุขอนามัย ($\bar{X} = 4.39$) ได้รับสวัสดิการอื่น ๆ จากนายจ้างอย่างเหมาะสม เช่น อาหาร ที่พัก ชุดทำงาน ($\bar{X} = 4.33$) ที่ทำงานมีนโยบายป้องกันอุบัติเหตุ ($\bar{X} = 4.20$) ที่ทำงานมีการตรวจสุขภาพประจำปี ($\bar{X} = 3.92$) ที่ทำงานมีกิจกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพ เช่น ตรวจโรค ($\bar{X} = 3.60$) ที่ทำงานมีอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุเพียงพอ ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ ภาพรวม ระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.92$)

ตารางที่ 16 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลตอบแบบสอบถามปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ปัจจัยชีวิต ระดับคุณภาพชีวิต	ระดับความสำคัญ					รวม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน									
26. มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้า	207 (51.7)	132 (33.0)	50 (12.5)	10 (2.5)	1 (0.3)	400	4.34	0.80	มากที่สุด
27. มีโอกาสในการทำงานที่ใช้ความรู้ความสามารถที่มากขึ้น	133 (33.3)	156 (39.0)	108 (27.0)	2 (0.5)	1 (0.3)	400	4.05	0.80	มาก
28. งานที่ทำมีความมั่นคง	223 (55.8)	140 (35.0)	32 (8.0)	2 (0.5)	3 (0.8)	400	4.45	0.72	มากที่สุด
29. งานที่สามารถช่วยให้ความเป็นอยู่ของท่านและครอบครัวมีความมั่นคง	85 (21.3)	127 (31.8)	143 (35.8)	27 (6.8)	18 (4.5)	400	3.59	1.03	มาก

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลตอบแบบสอบถามปัจจัยชีวิตคุณภาพด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับความสำคัญมากในภาพรวม เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ งานที่ทำมีความมั่นคง (\bar{X} = 4.45) มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้า (\bar{X} = 4.34) มีโอกาสในการทำงานที่ใช้ความรู้ความสามารถที่มากขึ้น (\bar{X} = 4.05) งานที่สามารถช่วยให้ความเป็นอยู่ของท่านและครอบครัวมีความมั่นคง (\bar{X} = 3.59) ตามลำดับ ภาพรวมระดับความสำคัญมาก (\bar{X} = 4.10)

ตารางที่ 17 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลตอบแบบสอบถามปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

ปัจจัยชีวิต ระดับคุณภาพ ชีวิต	ระดับความสำคัญ					รวม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง									
30. มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้จากการทำงาน	169 (42.3)	151 (37.8)	56 (14.0)	20 (5.0)	4 (1.0)	400	4.15	0.91	มาก
31. มีโอกาสที่จะได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น	173 (43.3)	106 (26.5)	77 (19.3)	23 (5.8)	21 (5.3)	400	3.97	1.15	มาก
32. มีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน	121 (30.3)	106 (26.5)	115 (28.7)	35 (8.8)	23 (5.8)	400	3.67	1.16	มาก
33. มีโอกาสที่จะพัฒนาทักษะและฝีมือในการทำงาน	117 (29.3)	205 (51.2)	63 (15.8)	13 (3.3)	2 (0.5)	400	4.06	0.79	มาก
34. ได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ทำ	196 (49.0)	105 (26.3)	62 (15.5)	6 (1.5)	31 (7.8)	400	4.07	1.18	มาก

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลตอบแบบสอบถามปัจจัยชีวิตคุณภาพด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับความสำคัญมากในภาพรวม เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อคุณภาพชีวิตด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้จากการทำงาน ($\bar{X} = 4.15$) มีได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.07$) มีโอกาสที่จะพัฒนาทักษะและฝีมือในการทำงาน ($\bar{X} = 4.06$) และมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 3.97$) ตามลำดับ ภาพรวม ระดับความสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$)

ตารางที่ 18 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลตอบแบบสอบถามปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น

ปัจจัยชีวิต ระดับคุณภาพชีวิต	ระดับความสำคัญ					รวม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น									
35. ที่ทำงานมีการช่วยเหลือและไว้วางใจซึ่งกันและกันร่วมมือกันทำงานด้วยดี	232 (58.0)	104 (26.0)	45 (11.3)	13 (3.3)	6 (1.5)	400	4.36	0.91	มากที่สุด
36. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคนไม่มีการทะเลาะแบ่งแยก	211 (52.8)	156 (39.0)	28 (7.0)	2 (0.5)	3 (0.8)	400	4.43	0.71	มากที่สุด
37. ที่ทำงานมีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน เช่น งานเลี้ยงสิ้นปี	102 (25.5)	145 (36.3)	83 (20.8)	26 (6.5)	44 (11.0)	400	3.59	1.24	มาก

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลตอบแบบสอบถามปัจจัยชีวิตคุณภาพด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับความสำคัญมากในภาพรวม เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อคุณภาพชีวิตด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคนไม่มีการทะเลาะแบ่งแยก ($\bar{X} = 4.43$) ที่ทำงานมีการช่วยเหลือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันทำงานด้วยดี ($\bar{X} = 4.36$) และที่ทำงานมีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน เช่น งานเลี้ยงสิ้นปี งานเลี้ยงวันสงกรานต์ การแข่งขันกีฬา ฯลฯ ($\bar{X} = 3.59$) ตามลำดับภาพรวม ระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.12$)

ตารางที่ 19 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลตอบแบบสอบถามปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตด้านสิทธิส่วนบุคคล

ปัจจัยชีวิต ระดับคุณภาพชีวิต	ระดับความสำคัญ					รวม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านสิทธิส่วนบุคคล									
38. มีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	169 (42.3)	164 (41.0)	47 (11.8)	11 (2.8)	9 (2.3)	400	4.18	0.04	มาก
39. มีอิสระในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย	185 (46.3)	106 (26.5)	56 (14.0)	23 (5.8)	30 (7.5)	400	3.98	0.06	มาก
40. มีความเป็นส่วนตัวในการดำเนินชีวิต นายจ้างไม่ละเมิดความเป็นส่วนตัวเช่น ค่าตอบแทน	154 (38.5)	98 (24.5)	96 (24.0)	40 (10.0)	12 (3.0)	400	3.68	0.05	มาก
41. มีโอกาสในการเรียกร้องสิทธิที่พึงได้จากการทำงาน	137 (34.3)	202 (50.5)	54 (13.5)	6 (1.5)	1 (0.3)	400	4.17	0.03	มาก

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลตอบแบบสอบถามปัจจัยชีวิตคุณภาพด้านสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับความสำคัญมากในภาพรวม เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อคุณภาพชีวิตด้านสิทธิส่วนบุคคล เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้มีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.18$) มีโอกาสในการเรียกร้องสิทธิที่พึงได้จากการทำงาน ($\bar{X} = 4.17$) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน ไม่มีการทะเลาะแบ่งแยกมีอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.98$) และที่มีอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.68$) ตามลำดับภาพรวม ระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$)

ตารางที่ 20 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลด้านปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิต

ปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิต	จำนวน	\bar{x}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ
คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย	400	4.39	0.41	มากที่สุด	2
คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ	400	4.06	0.50	มาก	3
คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	400	4.40	0.56	มากที่สุด	1
คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม	400	3.76	0.51	มาก	4

จากการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมีความสำคัญที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.40 รองลงมาเป็นปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ย 4.39 คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ย 4.06 และคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 3.76 มีความสำคัญในระดับสุดท้าย ตามลำดับ ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 21 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลด้านปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน

ปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน	จำนวน	\bar{x}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	400	3.77	0.50	มาก	6
การทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	400	3.92	0.54	มาก	5
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	400	4.10	0.39	มาก	3
โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	400	3.98	0.47	มาก	4
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น	400	4.12	0.56	มาก	2
สิทธิส่วนบุคคล	400	4.25	0.43	มากที่สุด	1

จากการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลพบว่าปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตด้านสิทธิส่วนบุคคลมีความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมาเป็นปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 4.12 คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.10 คุณภาพชีวิตด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.98 คุณภาพชีวิตด้านการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.92 และคุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.77 มีความสำคัญในระดับสุดท้าย ตามลำดับดังตารางที่ 21

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานเพื่อศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาตินในกลุ่มประเทศกัมพูชา ลาว เมียนมาร์ และเวียดนาม ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ใช้สถิติ F- Test สมมติฐานข้อที่ 2 – 6 ใช้สถิติ Oneway ANOVA (F test) เพื่อวัดระดับสัมพันธ์ของตัวแปร โดยกำหนดค่านัยสำคัญของการคำนวณเป็น 0.05 หากค่านัยสำคัญจากการคำนวณน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่ตั้งไว้จะปฏิเสธสมมติฐานหลักว่าเป็นจริง แต่ถ้าค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มากกว่าค่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ก็จะยอมรับสมมติฐานหลักซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยเกี่ยวกับเพศมีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ เพศ

ตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล

H_0 : เพศไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

H_1 : เพศส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล

ปัจจัยชีวิต	เพศ	(\bar{X})	S.D.	t-test	Sig.
ปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิต					
ด้านร่างกาย	ชาย	4.3919	.42451	-.116	.576
	หญิง	4.3969	.41469	-.116	
ด้านจิตใจ	ชาย	4.0661	.52229	.113	.788
	หญิง	4.0602	.50020	.112	
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	ชาย	4.3856	.58629	-.466	.369
	หญิง	4.4129	.55553	-.460	
ด้านสิ่งแวดล้อม	ชาย	3.7548	.48379	-.329	.203
	หญิง	3.7722	.53520	-.336	
ปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน					
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ชาย	3.7581	.47282	-.477	.141
	หญิง	3.7827	.51955	-.487	

ปัจจัยชีวิต	เพศ	(\bar{X})	S.D.	t-test	Sig.
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ชาย	3.9532	.51120	.714	.324
	หญิง	3.9131	.56713	.731	
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ชาย	4.1597	.35342	2.307	.026
	หญิง	4.0663	.41789	2.395	
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	ชาย	3.9677	.48962	-.508	.150
	หญิง	3.9927	.47021	-.503	
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น	ชาย	4.1161	.57182	-.199	.502
	หญิง	4.1279	.58047	-.199	
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	ชาย	4.2661	.44015	.405	.499
	หญิง	4.2480	.43537	.404	

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

จากตารางที่ 22 การวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับเพศ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล ผลการวิเคราะห์ พบว่า

ด้านร่างกาย มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .576 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธ สมมติฐานรอง หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

ด้านจิตใจ มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .788 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธ สมมติฐานรอง หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .369 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธ สมมติฐานรอง หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .203 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธ สมมติฐานรอง หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .141 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธ สมมติฐานรอง หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .324 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธ สมมติฐานรอง หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .026 มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลักและยอมรับสมมติฐานรอง หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลแตกต่างกัน

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .150 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธ สมมติฐานรอง หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .502 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธ สมมติฐานรอง หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

ด้านสิทธิส่วนบุคคลมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .499 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธ สมมติฐานรอง หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับอายุมีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ อายุ

ตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล

H_0 : อายุไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

H_1 : อายุส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุมีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ปัจจัยชีวิต	อายุ	(\bar{X})	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิต					
ด้านร่างกาย	20-25 ปี	4.4453	.37028	1.149	.333
	26-30 ปี	4.3895	.44200		
	31-35 ปี	4.3398	.45287		
	36-40 ปี	4.4271	.37530		
	40 ปีขึ้นไป	4.2273	.34378		
ด้านจิตใจ	20-25 ปี	4.1172	.55719	.578	.679
	26-30 ปี	4.0525	.49442		
	31-35 ปี	3.9961	.46396		
	36-40 ปี	4.0781	.54616		
	40 ปีขึ้นไป	4.0682	.37234		
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	20-25 ปี	4.4947	.46855	5.035	.001
	26-30 ปี	4.4339	.55739		
	31-35 ปี	4.1429	.72268		
	36-40 ปี	4.3750	.47453		
	40 ปีขึ้นไป	4.6970	.43345		
ด้านสิ่งแวดล้อม	20-25 ปี	3.7917	.48464	1.592	.176
	26-30 ปี	3.7160	.54530		
	31-35 ปี	3.7531	.45179		
	36-40 ปี	3.9208	.54381		
	40 ปีขึ้นไป	3.7455	.41076		
ปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน					
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	20-25 ปี	3.7682	.42340	.833	.505
	26-30 ปี	3.7818	.52310		
	31-35 ปี	3.6953	.59673		
	36-40 ปี	3.8125	.44513		
	40 ปีขึ้นไป	3.9545	.38435		

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ปัจจัยชีวิต	อายุ	(\bar{X})	S.D.	F	Sig.
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	20-25 ปี	3.9000	.54212	.277	.893
	26-30 ปี	3.9311	.53579		
	31-35 ปี	3.9873	.55285		
	36-40 ปี	3.9083	.62699		
	40 ปีขึ้นไป	3.8909	.35058		
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	20-25 ปี	3.9125	.51814	1.312	.265
	26-30 ปี	4.0155	.46593		
	31-35 ปี	3.9281	.44702		
	36-40 ปี	4.0542	.47890		
	40 ปีขึ้นไป	4.0727	.42212		
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น	20-25 ปี	4.1806	.59808	2.880	.023
	26-30 ปี	4.1418	.55011		
	31-35 ปี	4.0469	.59648		
	36-40 ปี	4.1597	.42382		
	40 ปีขึ้นไป	3.6061	.97546		
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	20-25 ปี	4.2266	.50273	.221	.927
	26-30 ปี	4.2638	.41309		
	31-35 ปี	4.2422	.44313		
	36-40 ปี	4.2917	.41041		
	40 ปีขึ้นไป	4.2727	.30526		

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 การวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับอายุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล ผลการวิเคราะห์พบว่า

ด้านร่างกายมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .333 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธ สมมติฐานรอง หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยเกี่ยวกับระดับการศึกษามีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ ระดับการศึกษา

ตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

H_0 : ระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

H_1 : ระดับการศึกษาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ปัจจัยชีวิต	ระดับการศึกษา	(\bar{X})	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิต					
ด้านร่างกาย	ไม่ได้รับการศึกษา	4.3588	.44574	.760	.517
	ประถมศึกษา	4.4193	.38432		
	มัธยมศึกษา	4.4078	.42177		
	ปริญญาตรี	4.5625	.23936		
ด้านจิตใจ	ไม่ได้รับการศึกษา	4.0867	.50820	1.258	.289
	ประถมศึกษา	3.9921	.48789		
	มัธยมศึกษา	4.1025	.53082		
	ปริญญาตรี	4.1875	.31458		
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	ไม่ได้รับการศึกษา	4.2867	.64471	5.088	.002
	ประถมศึกษา	4.3858	.57340		
	มัธยมศึกษา	4.5464	.42222		
	ปริญญาตรี	4.6667	.27217		
ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่ได้รับการศึกษา	3.5973	.50963	8.961	.000
	ประถมศึกษา	3.8882	.47985		
	มัธยมศึกษา	3.8377	.50801		
	ปริญญาตรี	3.8500	.59722		

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ปัจจัยชีวิต	ระดับการศึกษา	(\bar{X})	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน					
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ไม่ได้รับการศึกษา	3.7415	.50715	.806	.491
	ประถมศึกษา	3.8071	.48611		
	มัธยมศึกษา	3.7848	.50444		
	ปริญญาตรี	3.5000	.73598		
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ไม่ได้รับการศึกษา	3.9767	.57320	1.529	.206
	ประถมศึกษา	3.8992	.48526		
	มัธยมศึกษา	3.8876	.57381		
	ปริญญาตรี	4.3500	.19149		
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ไม่ได้รับการศึกษา	4.1480	.36045	1.633	.181
	ประถมศึกษา	4.0768	.41008		
	มัธยมศึกษา	4.0840	.42228		
	ปริญญาตรี	3.8125	.23936		
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	ไม่ได้รับการศึกษา	4.0163	.45602	3.094	.027
	ประถมศึกษา	3.9858	.48546		
	มัธยมศึกษา	3.9623	.48606		
	ปริญญาตรี	3.3000	.25820		
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น	ไม่ได้รับการศึกษา	4.1224	.57614	.075	.973
	ประถมศึกษา	4.1155	.57793		
	มัธยมศึกษา	4.1284	.58830		
	ปริญญาตรี	4.2500	.16667		
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	ไม่ได้รับการศึกษา	4.1939	.46153	1.637	.180
	ประถมศึกษา	4.2776	.42167		
	มัธยมศึกษา	4.3012	.41278		
	ปริญญาตรี	4.3750	.59512		

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 ปัจจัยเกี่ยวกับระดับการศึกษามีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล ผลการวิเคราะห์พบว่า

ด้านร่างกาย มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .517 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธสมมติฐานรองหมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อ

แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .180 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธ สมมติฐานรอง หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยเกี่ยวกับสัญชาติมีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ สัญชาติ

ตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล

H_0 : สัญชาติไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

H_1 : สัญชาติส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์สัญชาติมีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล

ปัจจัยชีวิต	สัญชาติ	(\bar{X})	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิต					
ด้านร่างกาย	กัมพูชา	4.3720	.41581	.443	.722
	ลาว	4.4256	.38374		
	พม่า	4.3946	.43750		
	เวียดนาม	4.4444	.45644		
ด้านจิตใจ	กัมพูชา	4.1042	.52084	.668	.572
	ลาว	4.0357	.49871		
	พม่า	4.0351	.50755		
	เวียดนาม	4.0093	.46761		
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	กัมพูชา	4.3611	.63121	1.448	.228
	ลาว	4.4921	.51086		
	พม่า	4.4237	.50948		
	เวียดนาม	4.2821	.53076		

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ปัจจัยชีวิต	สัญชาติ	(\bar{X})	S.D.	F	Sig.
ด้านสิ่งแวดล้อม	กัมพูชา	3.7821	.49128	.446	.721
	ลาว	3.7214	.55015		
	พม่า	3.7570	.51264		
	เวียดนาม	3.8370	.57656		
ปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน					
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	กัมพูชา	3.8259	.46731	1.223	.301
	ลาว	3.7113	.48080		
	พม่า	3.7562	.53954		
	เวียดนาม	3.7130	.58303		
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	กัมพูชา	3.9298	.55420	.340	.797
	ลาว	3.8795	.61123		
	พม่า	3.9567	.48102		
	เวียดนาม	3.9481	.57269		
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	กัมพูชา	4.0982	.39744	2.089	.101
	ลาว	4.0506	.40289		
	พม่า	4.1074	.40547		
	เวียดนาม	4.2685	.28526		
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น	กัมพูชา	4.1667	.47980	.687	.560
	ลาว	4.0952	.70866		
	พม่า	4.1047	.59166		
	เวียดนาม	4.0247	.61273		
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	กัมพูชา	4.2649	.46405	.546	.651
	ลาว	4.2440	.40512		
	พม่า	4.2293	.42889		
	เวียดนาม	4.3426	.39921		

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 ปัจจัยเกี่ยวกับสัญชาติ มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินอกกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ผลการวิเคราะห์ พบว่า

ด้านร่างกาย มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .722 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธ สมมติฐานรอง หมายความว่า สัญชาติที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิต

กันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .651 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธ สมมติฐาน รองหมายความว่า สัญชาติที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยเกี่ยวกับระยะเวลาที่มาอาศัยอยู่ประเทศไทยมีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ ระยะเวลาที่มาอาศัยอยู่ประเทศไทย

ตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล

H_0 : ระยะเวลาที่มาอาศัยอยู่ประเทศไทยไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

H_1 : ระยะเวลาที่มาอาศัยอยู่ประเทศไทยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 26 ปัจจัยเกี่ยวกับระยะเวลาที่มาอาศัยอยู่ประเทศไทยมีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล

ปัจจัยชีวิต	ระยะเวลาที่มาอาศัยอยู่ประเทศไทย	(\bar{X})	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิต					
ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 6 เดือน	4.5357	.29435	1.002	.424
	มากกว่า 6 เดือน - 1 ปี	4.4261	.39832		
	มากกว่า 1-2 ปี	4.3984	.32342		
	มากกว่า 2-3 ปี	4.4063	.43867		
	มากกว่า 3- 4 ปี	4.3427	.47743		
	มากกว่า 4 - 5 ปี	4.3448	.44825		
	มากกว่า 5 ปี	4.4474	.43763		
ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 6 เดือน	4.1161	.58722	.268	.952
	มากกว่า 6 เดือน - 1 ปี	4.0000	.51433		
	มากกว่า 1-2 ปี	4.0938	.57130		
	มากกว่า 2-3 ปี	4.0625	.49204		
	มากกว่า 3- 4 ปี	4.0403	.48585		
	มากกว่า 4 - 5 ปี	4.0805	.50217		
	มากกว่า 5 ปี	4.0132	.35818		

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ปัจจัยชีวิต	ระยะเวลาที่มาอาศัย อยู่ประเทศไทย	(\bar{X})	S.D.	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ทาง สังคม	ต่ำกว่า 6 เดือน	4.3214	.67575	1.778	.102
	มากกว่า 6 เดือน - 1 ปี	4.2803	.62234		
	มากกว่า 1-2 ปี	4.4140	.48167		
	มากกว่า 2-3 ปี	4.4947	.56465		
	มากกว่า 3- 4 ปี	4.5082	.50774		
	มากกว่า 4 - 5 ปี	4.3525	.57140		
	มากกว่า 5 ปี	4.1930	.62178		
ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 6 เดือน	3.7071	.48833	.268	.952
	มากกว่า 6 เดือน - 1 ปี	3.7091	.55314		
	มากกว่า 1-2 ปี	3.7969	.60840		
	มากกว่า 2-3 ปี	3.7917	.53816		
	มากกว่า 3- 4 ปี	3.7387	.42786		
	มากกว่า 4 - 5 ปี	3.7816	.46619		
	มากกว่า 5 ปี	3.7579	.53987		
ปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน					
ด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม	ต่ำกว่า 6 เดือน	3.8036	.48761	1.161	.326
	มากกว่า 6 เดือน - 1 ปี	3.8409	.51175		
	มากกว่า 1-2 ปี	3.8242	.53578		
	มากกว่า 2-3 ปี	3.8099	.46559		
	มากกว่า 3- 4 ปี	3.7621	.47354		
	มากกว่า 4 - 5 ปี	3.6552	.50756		
	มากกว่า 5 ปี	3.7895	.59665		
ด้านสภาพการทำงานที่มี ความปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	ต่ำกว่า 6 เดือน	3.8071	.56695	.975	.442
	มากกว่า 6 เดือน - 1 ปี	3.8136	.57449		
	มากกว่า 1-2 ปี	3.9406	.48032		
	มากกว่า 2-3 ปี	3.9043	.53258		
	มากกว่า 3- 4 ปี	3.9581	.55885		

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ปัจจัยชีวิต	ระยะเวลาที่มาอาศัย อยู่ประเทศไทย	(\bar{X})	S.D.	F	Sig.
	มากกว่า 4 – 5 ปี	4.0046	.56402		
	มากกว่า 5 ปี	4.0105	.59432		
ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	ต่ำกว่า 6 เดือน	4.0446	.37917		
	มากกว่า 6 เดือน – 1 ปี	4.0682	.45865		
	มากกว่า 1-2 ปี	4.1367	.44750		
	มากกว่า 2-3 ปี	4.1016	.41924	.392	.884
	มากกว่า 3- 4 ปี	4.1250	.34697		
	มากกว่า 4 – 5 ปี	4.0833	.36502		
	มากกว่า 5 ปี	4.1711	.26422		
ด้านโอกาสในการพัฒนา ขีดความสามารถของ ตนเอง	ต่ำกว่า 6 เดือน	3.9714	.57016		
	มากกว่า 6 เดือน – 1 ปี	4.0773	.45488		
	มากกว่า 1-2 ปี	3.9187	.47772		
	มากกว่า 2-3 ปี	3.9229	.47980	1.049	.393
	มากกว่า 3- 4 ปี	3.9774	.44956		
	มากกว่า 4 – 5 ปี	4.0345	.47857		
	มากกว่า 5 ปี	4.0842	.44380		
ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับ ผู้อื่น	ต่ำกว่า 6 เดือน	4.2024	.38851		
	มากกว่า 6 เดือน – 1 ปี	4.1136	.54722		
	มากกว่า 1-2 ปี	4.0521	.60631		
	มากกว่า 2-3 ปี	4.1250	.52594	.274	.949
	มากกว่า 3- 4 ปี	4.1344	.63722		
	มากกว่า 4 – 5 ปี	4.1379	.61538		
	มากกว่า 5 ปี	4.1579	.67922		
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	ต่ำกว่า 6 เดือน	4.2857	.45498		
	มากกว่า 6 เดือน – 1 ปี	4.2784	.48289		
	มากกว่า 1-2 ปี	4.2148	.45832	1.030	.405
	มากกว่า 2-3 ปี	4.3385	.40062		

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ปัจจัยชีวิต	ระยะเวลาที่มาอาศัย อยู่ประเทศไทย	(\bar{X})	S.D.	F	Sig.
	มากกว่า 3- 4 ปี	4.2016	.40701		
	มากกว่า 4-5ปี	4.2241	.48079		
	มากกว่า 5 ปี	4.1842	.21798		

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 ปัจจัยเกี่ยวกับระยะเวลาที่มาอาศัยอยู่ประเทศไทยมีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑลผลการวิเคราะห์ พบว่า

ด้านร่างกายมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .424 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธ สมมติฐานรอง หมายความว่า ระยะเวลาที่มาอาศัยอยู่ประเทศไทยที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

ด้านจิตใจ มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .952 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธ สมมติฐานรอง หมายความว่า ระยะเวลาที่มาอาศัยอยู่ประเทศไทยที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .102 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธ สมมติฐานรอง หมายความว่า ระยะเวลาที่มาอาศัยอยู่ประเทศไทยที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .952 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธ สมมติฐานรอง หมายความว่า ระยะเวลาที่มาอาศัยอยู่ประเทศไทยที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .326 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธ สมมติฐานรองหมายความว่า ระยะเวลาที่มาอาศัยอยู่ประเทศไทยที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .442 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธ สมมติฐานรอง หมายความว่า ระยะเวลาที่มา

อาศัยอยู่ประเทศไทยที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .884 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธ สมมติฐานรอง หมายความว่า ระยะเวลาที่มาอาศัยอยู่ประเทศไทยที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .393 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธ สมมติฐานรอง หมายความว่า ระยะเวลาที่มาอาศัยอยู่ประเทศไทยที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .949 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธ สมมติฐานรอง หมายความว่า ระยะเวลาที่มาอาศัยอยู่ประเทศไทยที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .405 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธ สมมติฐานรอง หมายความว่า ระยะเวลาที่มาอาศัยอยู่ประเทศไทยที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 6 ปัจจัยเกี่ยวกับรายได้ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ รายได้

ตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล

H_0 : รายได้ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

H_1 : รายได้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ และสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ปัจจัยชีวิต	รายได้	(\bar{X})	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิต					
ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 6,000 บาท	4.6667	.25820	3.090	.027
	6,000 – 7,500 บาท	4.3760	.40931		
	7,501 – 9,000 บาท	4.4344	.40714		
	9,000 บาทขึ้นไป	4.2846	.45689		
ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 6,000 บาท	3.7917	.43060	4.504	.004
	6,000 – 7,500 บาท	3.9764	.53400		
	7,501 – 9,000 บาท	4.0681	.50249		
	9,000 บาทขึ้นไป	4.2385	.43398		
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	ต่ำกว่า 6,000 บาท	4.2222	.62063	.727	.536
	6,000 – 7,500 บาท	4.3622	.59097		
	7,501 – 9,000 บาท	4.4395	.55957		
	9,000 บาทขึ้นไป	4.3817	.53933		
ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 6,000 บาท	3.6333	.51251	5.910	.001
	6,000 – 7,500 บาท	3.6472	.50235		
	7,501 – 9,000 บาท	3.8703	.52177		
	9,000 บาทขึ้นไป	3.6831	.46083		
ปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน					
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ต่ำกว่า 6,000 บาท	3.6667	.64550	.150	.930
	6,000 – 7,500 บาท	3.7677	.50609		
	7,501 – 9,000 บาท	3.7847	.49879		
	9,000 บาทขึ้นไป	3.7577	.49798		
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ต่ำกว่า 6,000 บาท	3.8333	.96678	1.543	.203
	6,000 – 7,500 บาท	3.9381	.54286		
	7,501 – 9,000 บาท	3.9662	.48995		
	9,000 บาทขึ้นไป	3.8031	.65431		

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ปัจจัยชีวิต	รายได้	(\bar{X})	S.D.	F	Sig.
ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	ต่ำกว่า 6,000 บาท	4.2917	.43060	.948	.417
	6,000 – 7,500 บาท	4.0886	.40154		
	7,501 – 9,000 บาท	4.0891	.39679		
	9,000 บาทขึ้นไป	4.1538	.38195		
ด้านโอกาสในการพัฒนา ขีดความสามารถของ ตนเอง	ต่ำกว่า 6,000 บาท	4.0333	.38816	.747	.525
	6,000 – 7,500 บาท	4.0252	.45634		
	7,501 – 9,000 บาท	3.9752	.46828		
	9,000 บาทขึ้นไป	3.9200	.54977		
ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับผู้อื่น	ต่ำกว่า 6,000 บาท	4.2222	.40369	.729	.535
	6,000 – 7,500 บาท	4.0945	.58478		
	7,501 – 9,000 บาท	4.1601	.55858		
	9,000 บาทขึ้นไป	4.0564	.62796		
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	ต่ำกว่า 6,000 บาท	4.0417	.43060	.934	.424
	6,000 – 7,500 บาท	4.2953	.43349		
	7,501 – 9,000 บาท	4.2413	.44845		
	9,000 บาทขึ้นไป	4.2385	.40608		

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 ปัจจัยเกี่ยวกับรายได้ มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล ผลการวิเคราะห์ พบว่า

ด้านร่างกาย มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .027 มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลักและยอมรับสมมติฐานรอง หมายความว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑลแตกต่างกัน

ด้านจิตใจ มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .004 มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลักและยอมรับสมมติฐานรอง หมายความว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑลแตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .536 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธ สมมติฐานรอง หมายความว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อ

คุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .001 มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลักและยอมรับสมมติฐานรอง หมายความว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑลแตกต่างกัน

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .930 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธ สมมติฐานรอง หมายความว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .203 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธ สมมติฐานรอง หมายความว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .417 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธ สมมติฐานรอง หมายความว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .525 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธ สมมติฐานรอง หมายความว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .535 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธ สมมติฐานรอง หมายความว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .424 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธ สมมติฐานรอง หมายความว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา “การศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาตินในกลุ่มประเทศกัมพูชา ลาว เมียนมาร์ และเวียดนาม ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลและเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาตินในกลุ่มประเทศกัมพูชา ลาว เมียนมาร์ และเวียดนาม ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตามตัวแปรต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สัญชาติ รายได้ เป็นต้น

ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานต่างชาตินในกลุ่มประเทศกัมพูชา ลาว เมียนมาร์ และเวียดนาม ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเก็บข้อมูลมาได้ 400 ชุดโดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ระยะเวลาที่มาอยู่ในประเทศไทย รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 41 ข้อ ผู้วิจัยใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติค่าเฉลี่ย (X) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การคำนวณหา ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA), การทดสอบค่า (t-test)

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษา การศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาลักษณะข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายและเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 26 – 30 ปี รองลงมาคือ ช่วงอายุ 20-25 ปี แรงงานต่างชาตินส่วนใหญ่ไม่ได้รับการศึกษา สามในสี่เป็นแรงงานชาวพม่า รองมาเป็นชาวกัมพูชา อาศัยอยู่ในประเทศไทยมากกว่า 2-3 ปี ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7,501 – 9,000 บาท

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลตอบแบบสอบถามปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิต พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมีความสำคัญที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.40 รองลงมา เป็นปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ย 4.39 คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ย 4.06 และคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 3.76 มีความสำคัญในระดับสุดท้าย และปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตด้านสิทธิ

ส่วนบุคคลมีความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมาเป็นปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 4.12 คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.10 คุณภาพชีวิตด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.98 คุณภาพชีวิตด้านการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.92 และคุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.77 มีความสำคัญในระดับสุดท้าย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ดังนี้

จากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลตอบแบบสอบถาม ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงเนื่องจากเพศหญิงเข้ามาทำงานมากกว่าเพศชายอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 26 – 30 ปี ส่วนใหญ่เป็นแรงงานชาวพม่าที่เข้ามาทำงานแล้วไม่ได้รับการศึกษา มีรายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือนเพียงพอกับรายจ่าย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา “ชีวิตทำงานเศรษฐกิจของแรงงานที่ได้รับอัตราค่าแรงต่ำ” ของ สุรัชชัย ยอดแก้ว (2543)

ปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ องค์การอนามัยโลก (WHOQOL Group 1996 อ้างถึงใน สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล และคณะ. 2540 : 14-20) ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตเป็น 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติ ยังซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด (วอลตัน อ้างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ. 2543) ในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านก้าวหน้า ปลอดภัยมั่นคงในงาน และด้านความพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ต่อมาด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ (ฮิวส์และคัมมิ่ง อ้างถึงใน บุษยามณี จันท์เจริญสุข. 2537 : 11) และปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติ สอดคล้องกับแนวคิดของ (Walton 1975 : 12-15. อ้างถึงใน สุพรรณณี ไทยประดิษฐ์. 2546 : 12-14) ด้านสิทธิส่วนบุคคล

5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ของนักศึกษามหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสมุทรปราการ ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สัญชาติ ระยะเวลาที่มาอาศัยอยู่ในประเทศไทยอาจต้องมีการจัดการอบรมเพิ่มความรู้ในการทำงานให้กับแรงงานต่างชาติในทุก ๆ เดือน เพื่อส่งผลให้แรงงานมีความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นและยังเป็นการสร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะและมีมือในการทำงานซึ่งจะเป็นผลดีกับองค์กรในการพัฒนาแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ให้มีคุณภาพเท่าเทียมกับแรงงานไทยและมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้นอีกด้วย อันเป็นผลทำให้แรงงานเหล่านี้มีใจรักภักดีและอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน

5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม สำหรับแรงงานต่างชาตินอกเหนือจากกลุ่ม CLMV
2. ควรศึกษาปัจจัยชี้วัดระดับคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

บรรณานุกรม

- กุศล สุนทรธาดา. (2540) **แรงงานสัมพันธ์และการจัดการธุรกิจ อุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2546) **สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและทิศทางการวิจัยที่พึงพิจารณา**. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เกษม จันทร์แก้ว. (2540) **วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม**. กรุงเทพมหานคร : อักษรสยาม.
- กฤษดา รัตนสังธรรม และคณะ. (2535) **การพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมในวิธีการดำเนินงานวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์จำเป็นพื้นฐานในระดับหมู่บ้าน**. กรุงเทพมหานคร : โครงการมหาวิทยาลัย โครงการนำพระทัยจากในหลวงเพื่อพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- กิติมา ปรีดีดีลิก. (2532) **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร : อักษรวิพัฒน์.
- เกรต (1979) อ้างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ. (2543) **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา) ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545) **การวิเคราะห์ทางสถิติ : สำหรับการบริหารและวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการอำนวยการงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน. (2546) **รายงานคุณภาพชีวิตของคนไทย**. จากข้อมูลความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (จปฐ.) ปี 2545. กรุงเทพมหานคร : กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- แคมเบล อ้างถึงใน ศศิธร นุชนาคา. (2536) **การศึกษาคุณภาพชีวิตขั้นพื้นฐานของพนักงานขับรถประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (สาขาประชากรศึกษา) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เค เอน วาด (1970) อ้างถึงใน วิฑูรย์ เดโซ. (2541) **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจศึกษากรณี ข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง**. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- คมกริช รัตนคร. (2541) **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (สาขาบริหารการศึกษา) ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แคปเบล (1972) อ้างถึงใน ผจัญ เฉลิมสาร. (2546) **คุณภาพชีวิตการทำงาน**. [ออนไลน์] แหล่งที่มา : http://www.demingnet.com/article/ftpi_magazine/product/qwl.htm (1 มกราคม 2554)
- จินตนา บุญบงการ. (2528) **สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร : วิทย์พัฒน์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จิระเดช แต่สิน.(2553) ความพึงพอใจในผลตอบแทนของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ปทุมธานี : คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เฉลิมศักดิ์ แห่งมงาม. (2535) ปัญหาแรงงานต่างชาติ : ศึกษากรณีกะเหรียญหลบหนีเข้าเมือง อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2535) พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : เทพนิมิตการพิมพ์.
- ชุมพล รัตน์เลิศลบ. (2536) ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการโยสํานักการศึกษาธิการ อำเภอเขตการศึกษา 8. การค้นคว้าแบบอิสระ เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชามา (1988) อ้างถึงใน ผจกญ เฉลิมสาร. (2546) คุณภาพชีวิตการทำงาน. [ออนไลน์] แหล่งที่มา : http://www.demingnet.com/article/ftpi_magazine/product/gwl.htm. (1 มกราคม 2554)
- ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์. (2526) คุณภาพชีวิตในประชากรศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณมนุชยศาสตร์และสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ดำรง อุดมไพจิตรกุล และคณะ. (2543) การศึกษาบทบาทองค์กรพัฒนาเอกชนในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในแหล่งชุมชนแออัดในเขตกรุงเทพฯ. กรุงเทพมหานคร : พัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- เดวิด (1977) อ้างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ. (2543) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา) ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดูบริน อ้างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ. (2543) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความ ทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา) ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เดลมอนเต้ และ เทคซาวา อ้างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ. (2543) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต การทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา) ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดำรง ลาฟอย. (2552) คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พรีโซซอีเลคตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด. วิทยานิพนธ์ ปทุมธานี : คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2530) ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร : ศึกษากรณี ข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร. เอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนาองค์กร หน่วยที่ 4 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ติน ประชัญพฤทธิ (2530) อ้างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ. (2543) **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา) ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ติน ประชัญพฤทธิ อ้างถึงใน สุทิน สายสงวน. (2533) **ปัจจัยการศึกษาที่มีต่ออิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเขตอำเภอในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- ทวีรัสมิ ธนาคม อ้างถึงใน วิฑูรย์ เดโซ. (2541) **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.**
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา และคณะ. (2534) **ความสนใจและความเข้าใจของผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐบาลและภาคเอกชนต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.**
- ทวีศรี กรีทอง. (2530) **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ (สาขาวิชาบริหารการพยาบาล) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529) **พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551) **การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร : วี อินเตอร์ พรินท์.**
- ธีระพงษ์ ภูริปาณิก. (2546) **กรณีศึกษา กลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรมแรงงานต่างด้าวอาชีพประมงทะเล อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.**
- นัยนา มั่งคั่ง. (2540) **ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความพึงพอใจในกาปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในจังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- เนาวรัตน์ พลายน้อย และคณะ. (มปป.) อ้างถึงใน ผจญ เฉลิมสาร. (2546) “คุณภาพชีวิตการทำงาน” [ออนไลน์] แหล่งที่มา : http://www.demingnet.com/article/ftpi_magazine/product/qwl.htm. (1 มกราคม 2554)
- เบน – ซินลิน. (1975) อ้างถึงใน วิฑูรย์ เดโซ. (2541) **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.**

บรรณานุกรม (ต่อ)

- บุลส์โตน อ่างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ. (2543) **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา) ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2529) "คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลิต" **วารสารเพิ่มผลผลิต.** 26 (ธันวาคม 2529 – มกราคม 2530) หน้า 29 – 33.
- บุษยามณี จันทร์เจริญสุข. (2537) **การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพมหานคร : คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- ประเสริฐ รักไทยดี และคณะ. (2547) **การศึกษาวิถีชีวิตของแรงงานพม่าในจังหวัดระนอง. กรุงเทพมหานคร : คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532) **จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซท.**
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540) **คุณภาพชีวิตการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : โปรดักทีวิตีเวิร์ด.**
- เพียงใจ สุภาวี. (2552) **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท แมกเนคอมพ์พีริซิชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ปทุมธานี : คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- พิชิต ธารธณคุณ. (2544) **ภาวะการจ้างงาน รูปแบบการได้มาและผลกระทบจากการใช้แรงงานต่างชาติ ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ไพโรสรวง แดงสอาด. (2532) อ่างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ. (2543) **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา) ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- มานะ สิ้นธวงษานนท์. (2534) **คุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ. (2550) **รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาความต้องการแรงงานที่แท้จริงและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตร ประมงกิจการต่อเนื่องจากประมงและก่อสร้าง. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.**
- ยูเนสโก (1985) อ่างถึงใน วิฑูรย์ เดโช. (2541) **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.**

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เลวิน (1981) อ้างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ. (2543) **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา) ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ลัดดา บุญมาเลิศ. (2543) **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ (สาขาการบริหารการศึกษา) ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- วอลแลจ (1974) อ้างถึงใน มาลี สบายยิ่ง. (2546) "ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต". [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <http://www.classroom.psu.ac.th>. (27 ธันวาคม 2557)
- วอลตัน (1974) อ้างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ. (2543) **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา) ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- วิฑูรย์ เดโช. (2541) **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย.**
- วิจิตร อวาทกุล. (2542) **เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์.**
- วัฒนา ชันนรา. (2552). **ผลของสภาพสภาพแวดล้อมต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ทาคาฮาระ พรินซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์ ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- สุภา ศรีสวัสดิ์. (2550) **สภาพปัญหาการดำรงชีวิตของแรงงานในสถานประกอบการแห่งหนึ่ง ย่านบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- สุภางค์ จันทวานิช และคณะ. (2552) **การพัฒนาสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย. กรุงเทพมหานคร : ศรีบูรณาคอมพิวเตอร์การพิมพ์.**
- สุรัช ยอดแก้ว. (2544) **ชีวิตทางเศรษฐกิจของแรงงานที่ได้รับอัตราค่าแรงขั้นต่ำในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- สุพรรณิ ไชยอำพร และสนิท สมักรการ. (2534) **คุณภาพชีวิตของคนไทยเปรียบเทียบระหว่างเมืองกับชนบท. กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- สุทิน สายสงวน. (2533) **ปัจจัยการศึกษาที่มีต่ออิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเขตอำเภอในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สิทธิโชค วรรณสุนติกุล. (2531) อ้างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ. (2543) **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา) ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- สุภา ศรีสวัสดิ์. (2550) **สภาพปัญหาการดำรงชีวิตของแรงงานในสถานประกอบการแห่งหนึ่งย่านบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- สมยศ นาวิการ. (2533) **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2536) **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.**
- สุระ หีบโอสถ. (2540) **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารโครงการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาอุตสาหกรรมศึกษา) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล และคณะ. (2540) **เปรียบเทียบแบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก ชุด 100 ตัวชี้วัดและ 26 ตัวชี้วัด. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงสาธารณสุข.**
- สุรัช ยอดแก้ว. (2544). **ชีวิตทางเศรษฐกิจของแรงงานที่ได้รับอัตราค่าแรงขั้นต่ำในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- สภาข้าราชการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2550) **ระบบออนไลน์. [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <http://www.pscdb.ku.ac.th/history.htm>. (12 พฤศจิกายน 2559)**
- สต็อกเดล. (1972) อ้างถึงใน มาลี สบายยิ่ง. (2546) **ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <http://www.classroom.psu.ac.th>. (27 ธันวาคม 2557)**
- สำนักบริหารแรงงานต่างชาติ. (2558) **แนวปฏิบัติการพิสูจน์สัญชาติและการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย. ฝ่ายสารสนเทศ ตุลาคม.**
- หลุย จำปาเทศน์. (2533) **จิตวิทยาสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- อภิชัย พันธเสน. (2540) “**วิกฤติการณ์ความยากจน และทางออก**”. **วิถีทรรศน์. 9 (4) หน้า158-159.**
- เอาเบท บี ซิน, หลุยส์ อี เดวิท และคณะ (1975) อ้างถึงใน วิฑูรย์ เดโซ. (2541) **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการใน จังหวัดระนอง. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.**
- อา ซี ซามา (1975) อ้างถึงใน วิฑูรย์ เดโซ. (2541) **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.**

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ออแรน เค คอนดู (1985) อ้างถึงใน ผงูญ เฉลิมสาร. (2546) **คุณภาพชีวิตการทำงาน**. [ออนไลน์]
แหล่งที่มา : http://www.demingnet.com/article/ftpi_magazine/product/qwl.htm.
(1 มกราคม 2554)
- องค์การอนามัยโลก (1996) อ้างถึงใน สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล และคณะ. (2540) **เปรียบเทียบแบบวัด
คุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุด 100 ตัวชี้วัด และ 26 ตัวชี้วัด**. เชียงใหม่ :
โรงพยาบาลสวนปรุง.
- ฮิวและคัมมิ่ง (1985) อ้างถึงใน บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. (2537) **การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ**. วิทยานิพนธ์
ศศ.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฮิวและคัมมิ่ง (1985) อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์. (2539) **การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน**. ในเอกสาร
การสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์กร. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เฮอร์เบิร์ต (1974) อ้างถึงใน คมกริช รัตนคร. (2541) **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ
ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา) ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฮาแลน อ้างถึงใน มาลี สบายยิ่ง. (2546) **ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต**. [ออนไลน์] แหล่งที่มา :
<http://www.classroom.psu.ac.th>. (27 ธันวาคม 2557)
- Cherrington, D. (1991) **Organizational Behavior : The management of individual
and organizational performance**. N.I.S. Foundation : University of Nijmegen Netherlands.
- Callahan, R., Fleenoroun, P.C., & Knudson, H.R. (1986) **Understanding Organizational
Behavior**. London : Charles F. Merrill.
- Davis, K. and J. Newstrom. (1985) **Human Behavior at Work : Organizational Behavior**.
New York : McGraw-Hill.
- Hunter. (1982 February) "Adult Day Care: Promotion Quality of Life The Elderly".
Journal of Gerontological Nursing. (XV III). Page 17-20.
- Walton, R. E. (1973) "Quality of working life : What is it ?" **Slone Management Review**. 15 page 12-18.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เอกสารรับรองคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย



เรียนรูเพื่อรับใช้สังคม

เอกสารรับรอง

(Certificate of Exemption)

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

วันที่ 23 พฤษภาคม 2560

ชื่อเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV
ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ชื่อนักวิจัย/หัวหน้าโครงการ นายประสิทธิ์ จันสมดี
คณะวิชา/หลักสูตร หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การจัดการอุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ขอรับรองว่า งานวิจัยดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบโดยสอดคล้องกับประกาศ
เขตซึ่งก็ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ลงนาม

(รองศาสตราจารย์ ดร.จริยาวัตร คมพยัคฆ์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

วันที่รับรอง

วันที่ 23 พฤษภาคม 2560

เลขที่รับรอง

อ.531/2560

วันที่ให้การรับรอง: 23 พฤษภาคม 2560

วันหมดอายุใบรับรอง: 22 พฤษภาคม 2562

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย



เรียนผู้เกี่ยวข้อง

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
HUACHIEW CHALERMPRAKIET UNIVERSITY
๒๕/๒๒ ถนนลาดพร้าว กม. ที่ ๒ แขวงจตุจักร กรุงเทพฯ 10๑๔๐
15/18 Bangko-Trip Road, Km. 18, Bangkoe District, Samutprakarn 10540, THAILAND
โทร. ๐-๒๖๑๒-๕๙๐๐-๗๓ โทรสาร ๐-๒๖๑๒-๕๙๒๗ โทร. (๐๒๖)๑๑๒-๕๙๐๐-๗๓ Fax. (๐๒๖) ๑๑๒-๕๙๒๗
<http://www.hcu.ac.th>

พพ.กท.016

ที่ มอก.0103/ว.1๕๙1

17 กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย
เรียน คุณวารินทร์ ขยาวีวัฒน์กุล
กรรมการผู้จัดการ บริษัท พรีเม้าพลาสติก จำกัด

ด้วย นายประสิทธิ์ จันสมดี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ อยู่ระหว่างการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล" เพื่อนำไปเป็นหลักฐานประกอบในวิทยานิพนธ์

หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจเครื่องมือวิจัยแบบสอบถามและ/หรือแบบสัมภาษณ์ ตามที่แนบมาพร้อมนี้ จักขอบคุณยิ่ง

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมโปรดติดต่อ นายประสิทธิ์ จันสมดี ที่หมายเลขโทรศัพท์ 098-9947354

ขอแสดงความนับถือ

อาจารย์นิตยา สัมไพศาล

รองคณบดี ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ

โทร. 0 - 2312 - 6300 ต่อ 1484,1507 (อาจารย์ ดร.สิทธิโชค สิ้นรัตน์)

โทรสาร. 0 - 2312 - 6409



เปิดรับเรื่องให้ทัน

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

บันทึกข้อความ

หน่วยงาน คณะบริหารธุรกิจ

โทร. 1484,1514

ที่ มอก.0103/ว.1๙1

วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เดชาวุธ นิตยสุทธิ

ด้วย นายประสิทธิ์ จันทสมิตี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ อยู่ระหว่างการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล" เพื่อนำไปเป็นหลักฐานประกอบในวิทยานิพนธ์

จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยแบบสอบถามและ/หรือแบบสัมภาษณ์ ตามที่แนบมาพร้อมนี้ จักขอบคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(อาจารย์นิตยา สิมไพศาล)

รองคณบดี ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ



เชิญติดต่อรับใช้สังคม

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

บันทึกข้อความ

หน่วยงาน คณะบริหารธุรกิจ

โทร. 1484,1514

ที่ มฉก.0103/ว.1๕๓

วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขออนุญาตตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดิระ ระบอบ

ด้วย นายประสิทธิ์ จันสมดี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ อยู่ระหว่างการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล" เพื่อนำไปเป็นหลักฐานประกอบในวิทยานิพนธ์

จึงใคร่ขออนุญาตจากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยแบบสอบถามและ/หรือแบบสัมภาษณ์ ตามที่แนบมาพร้อมนี้ จักขอบคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(อาจารย์นิตยา สิมไพศาล)

รองคณบดี ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างเครื่องมือแบบสอบถามภาษาไทย

เรื่อง : การศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผู้ศึกษา นาย ประสิทธิ์ จันสมดี
 นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ ภาควิชาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ประกอบการศึกษาปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มีวัตถุประสงค์ที่จะค้นคว้า และวิเคราะห์ผลเชิงใคร่ของความร่วมมือจากทุกท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ด้วย

แบบสอบถามมี 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

แบบสอบถาม

เรื่อง : การศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติในกลุ่มประเทศกัมพูชา ลาว เมียนมาร์ และเวียดนาม ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติในกลุ่มประเทศกัมพูชา ลาว เมียนมาร์ และเวียดนาม ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

คำแนะนำ : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าคำตอบที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกหรือเติมข้อความลงในช่อง ตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

- () 1) ชาย () 2) หญิง

2. อายุ

- () 1) 20 – 25 ปี () 2) 26 – 30 ปี
 () 3) 31 – 35 ปี () 4) 36 – 40 ปี
 () 5) 40 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- () 1) ไม่ได้ รับการศึกษา () 3) มัธยมศึกษา
 () 2) ประถมศึกษา () 4) ปริญญาตรี
 () 5) อื่นๆ.....

4. สัญชาติ

- () 1) กัมพูชา () 2) ลาว
 () 3) พม่า () 4) เวียดนาม

5. ระยะเวลาที่มาอาศัยอยู่ในประเทศไทย

- () 1) ต่ำกว่า 6 เดือน () 2) มากกว่า 6 เดือน-1 ปี
 () 3) มากกว่า 1 - 2 ปี () 4) มากกว่า 2 - 3 ปี
 () 5) มากกว่า 3 - 4 ปี () 6) มากกว่า 4 - 5 ปี
 () 7) มากกว่า 5 ปี

6. รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน

- () 1) ต่ำกว่า 6,000 บาท () 2) 6,001 - 7,500 บาท
 () 3) 7,501 - 9,000 บาท () 4) 9,000 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด 5 = ความสำคัญมากที่สุด, 4 = ความสำคัญมาก, 3 = ความสำคัญปานกลาง, 2 = ความสำคัญน้อย, 1 = ความสำคัญน้อยที่สุด

ปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิต		ระดับคุณภาพชีวิต					ค่า IOC
		5	4	3	2	1	
คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย							
1	สุขภาพร่างกายแข็งแรงไม่มีโรคประจำตัว						
2	มีความสุขความสบายในการดำรงชีวิต						
3	เมื่อเจ็บป่วยมีโอกาสได้รับความสะดวกในการเข้ารับการรักษาพยาบาล						
4	มีเวลาในการนอนหลับและพักผ่อนอย่างเพียงพอ						
คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ							
5	มีความรู้สึกภูมิใจในตนเอง						
6	มีความสุขและสบายใจไม่มีความเครียด						
7	มีขวัญกำลังใจในการสู้ชีวิต						
8	มีอิสระในการนับถือศาสนาและประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ได้						
คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม							
9	ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นเช่นเพื่อนนายจ้างเมื่อมีปัญหาเดือดร้อน						
10	มีครอบครัวที่อบอุ่น						
11	มีโอกาสพักผ่อนเที่ยวเตร่ในวันหยุดหรือหลังเลิกงาน						
คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม							
12	ที่พักมีความสะอาดสะดวก						
13	ที่พักมีน้ำประปาไฟฟ้าห้องสุขาครบถ้วน						
14	ที่พักอาศัยไม่ไกลมีความสะดวกสบายในการเดินทาง						

ปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน		ระดับคุณภาพชีวิต					ค่า IOC
		5	4	3	2	1	
15	มีโอกาสในการรับทราบข่าวสารต่างๆจากหนังสือพิมพ์ วิทยุโทรทัศน์เพื่อนสม่ำเสมอ						
16	สามารถติดต่อญาติพี่น้องได้อย่างสะดวก						
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม							
17	มีรายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย						
18	มีรายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ						
19	นายจ้างมีความยุติธรรมในการจ่ายค่าจ้างไม่เอาเปรียบ						
20	ได้รับสวัสดิการอื่นๆจากนายจ้างอย่างเหมาะสม เช่นอาหารที่พักชุดทำงาน						
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ							
21	ที่ทำงานมีอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุเพียงพอ						
22	ที่ทำงานมีนโยบายป้องกันอุบัติเหตุ						
23	ที่ทำงานมีความสะอาดถูกสุขอนามัย						
24	ที่ทำงานมีกิจกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพ เช่นตรวจโรค						
25	ที่ทำงานมีการตรวจสุขภาพประจำปี						
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน							
26	มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเช่นเป็นหัวหน้า						
27	มีโอกาสในการทำงานที่ใช้ความรู้ความสามารถที่มากขึ้น						
28	งานที่ทำมีความมั่นคง						
29	งานที่สามารถช่วยให้ความเป็นอยู่ของท่านและครอบครัวมีความมั่นคง						
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง							
30	มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้จากการทำงาน						
31	มีโอกาสที่จะได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น						
32	มีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน						

ปัจจัยชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน		ระดับคุณภาพชีวิต					ค่า IOC
		5	4	3	2	1	
33	มีโอกาที่จะพัฒนาทักษะและฝีมือในการทำงาน						
34	ได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ทำ						
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น							
35	ที่ทำงานมีการช่วยเหลือและไว้วางใจซึ่งกันและกันร่วมมือกันทำงานด้วยดี						
36	มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคนไม่มีการทะเลาะแบ่งแยก						
37	ที่ทำงานมีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานเช่นงานเลี้ยงสิ้นปีงานเลี้ยงวันสงกรานต์การแข่งขันกีฬา ฯลฯ						
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล							
38	มีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นในการทำงาน						
39	มีอิสระในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย						
40	มีความเป็นส่วนตัวในการดำเนินชีวิตนายจ้างไม่ละเมิดความเป็นส่วนตัวเช่นค่าตอบแทนค่ารักษาพยาบาลวันหยุด						
41	มีโอกาสในการเรียกร้องสิทธิที่พึงได้จากการทำงาน						

หนังสือขอความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

ทำที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อโครงการ การศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV
ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ชื่อผู้วิจัย นายประสิทธิ์ จันสมดี

ที่อยู่ติดต่อ 99/9 หมู่ 1 ถนนเทพารักษ์ กม.22 ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง
จังหวัดสมุทรปราการ 10540

โทรศัพท์ 098-994-7354

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ประกอบการศึกษาปริญญาโท
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียว
เฉลิมพระเกียรติ ผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จึงใคร่ขอความกรุณาให้
ท่านพิจารณาตอบตามความรู้สึกของท่านให้มากที่สุด โดยข้อมูลและคำตอบทั้งหมดจะถูกปกปิดเป็น
ความลับ และ จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลการศึกษาคั้งนี้โดยออกมาเป็นภาพรวมของการวิจัยเท่านั้น
จึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบหรือหน่วยงานของผู้ตอบ เนื่องจากไม่สามารถนำมาสืบค้นเจาะจงหาผู้ตอบ
ได้ ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามข้อใดข้อหนึ่ง หากท่านไม่สบายใจหรืออึดอัดที่จะตอบคำถามนั้น หรือไม่
ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเลยก็ได้ โดยไม่มีผลกระทบต่อการทำงานใดๆของท่านโดยแบบสอบถามมี 2
ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาคคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงาน
ต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ขอขอบพระคุณที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ลงชื่อ.....นาย ประสิทธิ์ จันสมดี.....

ลงชื่อ.....

(.....นาย ประสิทธิ์ จันสมดี.....)

(.....)

ผู้วิจัยหลัก

ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

ทำที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อโครงการวิจัย การศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV
 ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล
 ชื่อผู้วิจัย นายประสิทธิ์ จันสมดี
 สถานที่ติดต่อ 99/9 หมู่ 1 ถนนเทพารักษ์ กม.22 ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง
 จังหวัดสมุทรปราการ 10540

โทรศัพท์ (ที่ทำงาน) : 02-315-2755 ต่อ 314

โทรศัพท์มือถือ : 098-994-7354

E-mail : sit04102523@gmail.com

ข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับที่มาและวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย รายละเอียดขั้นตอนต่าง ๆ ที่จะต้องปฏิบัติหรือได้รับการปฏิบัติ ความเสี่ยง/อันตราย และประโยชน์ซึ่งจะเกิดขึ้นจากการวิจัยเรื่องนี้ โดยได้อ่านรายละเอียดในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยโดยตลอด และได้รับคำอธิบายจากผู้วิจัยจนเข้าใจเป็นอย่างดีแล้ว

ข้าพเจ้าจึงสมัครใจเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ตามที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย โดยข้าพเจ้ายินยอม ตอบแบบสอบถาม

ข้าพเจ้ามีสิทธิถอนตัวออกจากกรวิจัยเมื่อใดก็ได้ตามความประสงค์ โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล ซึ่งการถอนตัวออกจากกรวิจัยนั้น จะไม่มีผลกระทบในทางใด ๆ ต่อข้าพเจ้าทั้งสิ้น

ข้าพเจ้าได้รับคำรับรองว่า ผู้วิจัยจะปฏิบัติต่อข้าพเจ้าตามข้อมูลที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และข้อมูลใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้าพเจ้า ผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยจะนำเสนอข้อมูลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่มีข้อมูลใดในการรายงานที่จะนำไปสู่การระบุตัวข้าพเจ้า

หากข้าพเจ้าไม่ได้รับการปฏิบัติตรงตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย ข้าพเจ้าสามารถร้องเรียนได้ที่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน

ข้าพเจ้าได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน ทั้งนี้ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และสำเนาหนังสือแสดงความยินยอมไว้แล้ว

ลงชื่อ.....นาย ประสิทธิ์ จันสมดี.....

ลงชื่อ.....

(.....นาย ประสิทธิ์ จันสมดี.....)

(.....)

ผู้วิจัยหลัก

ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

เลขที่ ประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

ข้าพเจ้า ซึ่งได้ลงนามท้ายหนังสือนี้ ขอแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

ชื่อโครงการวิจัย การศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV

ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ชื่อผู้วิจัย นายประสิทธิ์ จันสมดี

สถานที่ติดต่อ 99/9 หมู่ 1 ถนนเทพารักษ์ กม.22 ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง

จังหวัดสมุทรปราการ 10540

โทรศัพท์ (ที่ทำงาน) : 02-315-2755 ต่อ 314

โทรศัพท์มือถือ : 098-994-7354

E-mail : sit04102523@gmail.com

1.ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมในการวิจัยก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการวิจัย มีความจำเป็นที่ท่านควรทำความเข้าใจว่างานวิจัยนี้ทำเพราะเหตุใด และเกี่ยวข้องกับอะไร กรุณาใช้เวลาในการอ่านข้อมูลต่อไปนี้อย่างละเอียดรอบคอบ และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมหรือข้อมูลที่ไม่ชัดเจนได้ตลอดเวลา

2.โครงการนี้เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาตินในกลุ่มประเทศกัมพูชา ลาว เมียนมาร์ และเวียดนาม ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3.2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานต่างชาตินกลุ่ม CLMV พบในการทำงาน และการดำรงชีวิต

4. รายละเอียดของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานต่างชาตินในกลุ่มประเทศกัมพูชา ลาว เมียนมาร์ และเวียดนาม ในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ขึ้นทะเบียนทั้งหมด จำนวน 67 โรงงาน (โครงการพัฒนาศูนย์วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกอุตสาหกรรมพลาสติก สถาบันพลาสติก . ตุลาคม 2557)

ภาคผนวก ง

ตัวอย่างเครื่องมือแบบสอบถามภาษากัมพูชา

ប្រធានបទ: គុណភាពនៃជីវិត, ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមនៃកម្មករបរទេសនៅក្នុងក្រុម CLMV ដែលរស់នៅក្នុងស្រុកនិងក្រុង។

ការសិក្សានេះ: លោកចាន់គីគុណសម្បត្តិល្អ

និស្សិតអនុបណ្ឌិត: រដ្ឋបាលនាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងឧស្សាហកម្មដើម្បីបញ្ចប់

ការពន្យល់

ការស្ទង់មតិនេះ បានរចនាឡើងដើម្បីនាំមកនូវព័ត៌មានទាក់ទងនឹងការប្រយោជន៍ពីសញ្ញាបត្រអនុបណ្ឌិតផ្នែកគ្រប់គ្រងដើម្បីបញ្ចប់គោល
បំណងគឺដើម្បីស្រាវជ្រាវលទ្ធផលនៃការវិភាគហើយដូច្នេះកិច្ចសហប្រតិបត្តិការពីគ្រប់អ្នកទេដើម្បីបំពេញកម្រងសំណួរដែលបាននិយាយការពិត
សំណួរទាំងអស់។ចំពោះការសិក្សាបន្ទាប់ ពរបស់អ្នកនឹងត្រូវបានរក្សាជាសម្ងាត់។ដូច្នេះសូមអរគុណអ្នកខ្លាំងណាស់សម្រាប់ការចូលរួមនៅទីនេះផង
ដែរ។សំណួរនេះមានពីរផ្នែក:

ផ្នែកទី 1: ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃអ្នកឆ្លើយសំណួរបាន។

ផ្នែកទី 2 កត្តាដែលប៉ះពាល់ដល់គុណភាពនៃជីវិត, សេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គម។ កម្មករបរទេសនៅក្នុងក្រុម CLMV ដែលរស់នៅ
ក្នុងស្រុកនិងក្រុង។



សំណួរ

ការអប់រំ, គុណភាពនៃជីវិត, ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមនៃកម្មករបរទេសនៅក្នុងក្រុម CLMV ដែលរស់នៅក្នុងស្រុកនិងក្រុង។

គោលដៅ

1. ដើម្បីសិក្សាគុណភាពនៃជីវិតរបស់ជនចំណាកស្រុកធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាឡើយ៉ាងម៉ែម៉ា និងរៀនសូត្រនៅក្នុងទីក្រុងបាងកកនិងតំបន់ជុំវិញប្រាសាទ។

2. ដើម្បីសិក្សាឧបសគ្គដើម្បីឱ្យពលករបរទេសក្នុងកិច្ចការក្រុម CLMV និងជីវភាព។

សេចក្តីណែនាំ: ✓ សូមសម្គាល់ការឆ្លើយតបទំព័រប្រអប់ () ទៅនឹងសំណួររួចពេញក្នុងប្រអប់។ ជាការពិត

ផ្នែកទី 1: ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃអ្នកឆ្លើយសំណួរបាន។

1. ការរួមភេទ

- () 1) បុរសម្នាក់
- () 2) ស្ត្រី

2. អាយុ

- () 1) 20 – 25 ឆ្នាំ
- () 2) 26 – 30 ឆ្នាំ
- () 3) 31 – 35 ឆ្នាំ
- () 4) 36 – 40 ឆ្នាំ
- () 5) 40ឆ្នាំឡើងលើ

3. ការអប់រំ.

- () 1) គ្មានការអប់រំ
- () 2) ការអប់រំបឋមសិក្សា
- () 3) មធ្យមសិក្សា
- () 4) បរិញ្ញាបត្រ
- () 5) ផ្សេងទៀត.....

4. សញ្ជាតិ

- () 1) កម្ពុជា
- () 2) ប្រទេសឡាវ
- () 3) ប្រទេសភូមា
- () 4) វៀតណាម

5. សាសនា

- () 1) ព្រះពុទ្ធ
- () 2) ព្រះគ្រិស្ត
- () 3) សាសនាអ៊ីស្លាម
- () 4) ផ្សេងទៀត.....

6. ពេលវេលាដើម្បីរស់នៅក្នុងប្រទេសថៃ។

- () 1) នៅក្រោម 6 ខែ
- () 2) ជាង 6 ខែ -1 ឆ្នាំ
- () 3) លើសពី 1-2 ឆ្នាំ
- () 4) លើសពី 2-3 ឆ្នាំ
- () 5) លើសពី 3 - 4 ឆ្នាំ
- () 6) លើសពី 4 - 5 ឆ្នាំ
- () 7) លើសពី 5 ឆ្នាំ

7. ជាមធ្យមនៃប្រាក់ចំណូលគ្រួសារដែលក្នុងមួយខែ។

- () 1) តិចជាង 6.000 បាត
- () 2) 6,001 - 7,500 បាត
- () 3) 7,501 - 9,000 បាត
- () 4) 9,000 បាតឡើងលើ

ផ្នែកទី 2 កត្តាដែលប៉ះពាល់ដល់គុណភាពនៃជីវិត, ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមនៃកម្មកររបរទេសនៅក្នុងក្រុម CLMV ដែលរស់នៅក្នុងស្រុក បាងកក។

✓ សូមសម្គាល់ប្រអប់ដែលត្រូវគ្នាទៅនឹងគំនិតរបស់អ្នកសំខាន់បំផុត 5 = បំផុត 4 = សារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់, 3 = សំខាន់មធ្យម 2 = មិនសូវសំខាន់ 1 យ៉ាងហោចណាស់ = សំខាន់។

សូចនាករនៃគុណភាពនៃជីវិត		គុណភាពនៃជីវិត					តំលៃ IOC
		5	4	3	2	1	
សុខុមាលភាពរាងកាយ							
1	មានសុខភាពល្អ, គ្មានជំងឺរ៉ាំរ៉ៃ						
2	ជីវិតសប្បាយរីករាយនិងមានផ្លាស្រាសភាព។						
3	នៅពេលដែលជំងឺបានភាពងាយស្រួលនៃការថែទាំសុខភាពនេះ។						
4	ពេលវេលាដើម្បីគេងឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់។						
សុខុមាលភាពផ្លូវចិត្ត							
5	មានអារម្មណ៍ខ្លាំងឯងគឺជាការ						
6	សេចក្តីអំណរនិងភាពងាយស្រួលភាពតានតឹង។						
7	ទឹកចិត្តនៃជីវិត						
8	សេរីភាពនៃការជួបប្រជុំគ្នាសាសនាសកម្មភាព។						
គុណភាពនៃជីវិតនិងទំនាក់ទំនងសង្គម។							
9	ទទួលបានជំនួយពីអ្នកដទៃទៀត, ដូចជាមិត្តភក្តិនិយោជកស្រែកម្ចី។						
10	ក្រុមគ្រួសារ						
11	ថ្ងៃឈប់សម្រាកក្នុងបន្ទប់បន្ថយការព្យាបាលពីបន្ទប់ពិការភារ។						
គុណភាពបរិស្ថាននៃជីវិត							
12	ការស្នាក់នៅស្អាតមានភាពងាយស្រួល						
13	អចលនទ្រព្យជាមួយនិងការផ្គត់ផ្គង់ទឹកភ្លៀងបង្គន់ពេញលេញ។						
14	លំនៅដ្ឋានមិនឆ្ងាយ មានការល្អឯលោមគឺមាននៅក្នុងការធ្វើដំណើរ។						
15	ឱកាសដើម្បីទទួលបានដើម្បីដឹងថាដំណឹងនេះ។ មិត្តភក្តិជាទៀងទាត់នៅក្នុងកាសែត, វីឡូ, ទូរទស្សន៍។						

ល.រ	សូចនាករនៃគុណភាពនៃជីវិត	គុណភាពនៃជីវិត					គំរូ IOC
		5	4	3	2	1	
16	សាច់ញាតិអាចទាក់ទងយ៉ាងងាយស្រួល។						
គុណភាពនៃជីវិតការងារក្នុងការទទួលបានសំណងសមរម្យនិងការបោកប្រាស់។							
17	ប្រាក់ចំណូលបានគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបំពេញតាមការចំណាយ។						
18	បានទទួលបានសិទ្ធិក្នុងការធ្វើការ។						
19	និយោជកត្រូវបង់ប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យមិនត្រូវបានកេងប្រវ័ញ្ច។						
20	ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត និយោជកដូចជាអាហារជំរកធ្វើការបានត្រឹមត្រូវ។						
គុណភាពនៃជីវិតការងារនិងធ្វើការលក្ខខណ្ឌសុវត្ថិភាពនិងមានសុខភាពល្អមាន។							
21	ធ្វើការជាមួយឧបករណ៍សុវត្ថិភាពគ្រប់គ្រាន់។						
22	គោលនយោបាយការបង្ការគ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍នៅកន្លែងការងារ						
23	ការងារនេះគឺស្អាតនិងមានអនាម័យ។						
24	សកម្មភាពលើកកម្ពស់សុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការពិនិត្យបែបនេះ។						
25	ធ្វើការជាមួយនឹងពិនិត្យសុខភាពប្រចាំឆ្នាំ។						
គុណភាពនៃជីវិតការងារនិងស្ថេរភាពការងារ។							
26	ទំនងជាដើម្បីផ្តល់ទិដ្ឋភាពជាមុខតំណែងខ្ពស់ជាប្រធាន។						
27	មានឱកាសដើម្បីប្រើជំនាញរបស់ខ្លួនជាច្រើនទៀត។						
28	ស្ថេរភាពការងារ						
29	ការងារដែលបានធ្វើដើម្បីជួយដល់សុខុមាលភាពរបស់អ្នកនិងក្រុមគ្រួសារអ្នកមានសុវត្ថិភាព។						
គុណភាពនៃជីវិតការងារនិងឱកាសដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ខ្លួនផ្ទាល់។							
30	ឱកាសមួយដើម្បីទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីបង្កើនចំណេះដឹងរបស់ខ្លួននៃការងារនេះ។						
31	ឱកាសទទួលបានការអប់រំខ្ពស់ជាងមុនទៅ។						
32	សេរីភាពក្នុងការប្រើចំណេះដឹងនិងជំនាញរបស់ពួកគេនៅក្នុងកន្លែងការងារ។						
33	ឱកាសដើម្បីអភិវឌ្ឍជំនាញនិងការងារសិប្បកម្មរបស់ខ្លួន។						
34	ណែនាំអំពីការងារដែលបានធ្វើ។						

សូចនាករនៃគុណភាពនៃជីវិត	គុណភាពនៃជីវិត					គំរូ IOC
	5	4	3	2	1	
គុណភាពនៃជីវិតការងារនៃការសហការនិងទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកដទៃ។						
35	ធ្វើការជាមួយការគាំទ្រនិងការជឿទុកចិត្តគ្នាទៅវិញទៅមក។ សហការជាមួយ					
36	ការទំនាក់ទំនងល្អជាមួយនិងមិត្តរួមការងាររបស់អ្នក។ គ្មានការជិសអើងគ្នាការរំខាន					
37	ការងារនេះបានជម្រុញទំនាក់ទំនងល្អជាមួយមិត្តរួមការងារដូចជាគណបក្សចុងឆ្នាំនេះ។ ទិវាពិធីបុណ្យ ព្រឹត្តិការណ៍កីឡា, ល					
គុណភាពនៃជីវិតការងារនិងសិទ្ធិផ្ទាល់ខ្លួន។						
38	មានសិទ្ធិធ្វើការអត្ថប្រយោជន៍លើការងារនេះ។					
39	សេរីភាពដើម្បីអនុវត្តក្នុងវិសាលភាពនៃកិច្ចការនេះ។					
40	មានរបៀបរស់នៅជាលក្ខណៈឯកជនមួយ។ និយោជកមិនបានរំលោភលើសិទ្ធិឯកជនដូចជាសំណងសម្រាប់ការចំណាយផ្ទះសំបែក, ថ្លៃឈប់សម្រាក។					
41	ឱកាសនេះដើម្បីអះអាងការទទួលបានពីការងារ។					

យល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដើម្បីចូលរួមក្នុងការស្រាវជ្រាវ។

តើ

កាលបរិច្ឆេទ ខែ..... វ.ស.

ឈ្មោះគម្រោង គុណភាពនៃជីវិត, ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមនៃកម្មករបរទេសនៅក្នុងវិស័យនេះ។

អ្នកស្រាវជ្រាវ CLMV ដែលរស់នៅក្នុងទីក្រុងបាងកកនិងតំបន់ជុំវិញប្រាសាទ។

អាសយដ្ឋានទំនាក់ទំនង លោកចាន់គីគុណសម្បត្តិល្អ

ទូរស័ព្ទ 99/9 Moo 1 គីឡូម៉ែត្រ satyr 22 សៅថោង Bang បាន Tambon សៅថុង។

ទូរស័ព្ទ ក្រុងបាងកក 10540

ទូរស័ព្ទ 098-994-7354

ការពន្យល់

ការស្ទង់មតិនេះ បានរចនាឡើងដើម្បីនាំមកនូវព័ត៌មានទាញយកប្រយោជន៍ពីចៅហ្វាយ។ អនុបណ្ឌិតកម្មវិធីគ្រប់គ្រងគ្រប់គ្រងឧស្សាហកម្ម
 រដ្ឋបាលដើម្បីបញ្ចប់ការស្រាវជ្រាវគឺជាការចាំបាច់ក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យដោយប្រើកម្រងសំណួរ។ ខ្ញុំនឹងសួរអ្នកឱ្យពិចារណាដោយផ្អែកលើអារម្មណ៍
 របស់អ្នកជាច្រើនដូចជាអាចធ្វើទៅបាន។ ព័ត៌មាននិងចម្លើយនឹងត្រូវបានរក្សាជាសម្ងាត់។ ហើយនឹងត្រូវបានប្រើដើម្បីវិភាគលទ្ធផលនៃការសិក្សានេះ
 ចេញដោយការរួមបញ្ចូលនៃការស្រាវជ្រាវប៉ុណ្ណោះ។ នេះមានឥទ្ធិពលលើអ្នកឆ្លើយតបណាមួយនៃទីភ្នាក់ងារទាំងនោះទេ។ ដោយសារតែអ្នកមិន
 អាចត្រូវបានស្វែងរកពិសេសសម្រាប់ចម្លើយមួយ។ អ្នកមានសិទ្ធិមិនឆ្លើយសំណួរទាំងនេះ។ ប្រសិនបើអ្នកមានអារម្មណ៍ថាមិនស្រួលឬកន្លែងពិបាក
 ឆ្លើយសំណួរនោះ។ មិនបានឆ្លើយតបទាំងអស់នៅទាំងអស់។ ដោយមិនប៉ះពាល់ប្រតិបត្តិការណាមួយនៃអ្នក។ សំណួរនេះមានពីរផ្នែក:

ផ្នែកទី 1: ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃពលករបរទេសក្នុង CLMV លើកនេះ។

ផ្នែកទី 2 កត្តាដែលប៉ះពាល់ដល់គុណភាពនៃជីវិត, ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមនៃកម្មករបរទេសនៅក្នុងក្រុម CLMV ដែលរស់នៅ
 ក្នុងតំបន់ក្រុងនេះ។

សូមអរគុណចំពោះការយកពេលវេលាដើម្បីឆ្លើយសំណួរនេះ។

ឈ្មោះ:....MR. PRASIT CHANSOMDEE.....

ឈ្មោះ:.....

(....MR. PRASIT CHANSOMDEE...)

(.....)

ស៊ើបអង្កេតនាយក

អ្នកទាំងនោះបានចូលរួមនៅក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ។

យល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដើម្បីចូលរួមក្នុងការស្រាវជ្រាវ។

តើ

កាលបរិច្ឆេទ ខែ..... វ.ស.

ឈ្មោះគម្រោង គុណភាពនៃជីវិត, ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមនៃកម្មករបរទេសនៅក្នុងវិស័យនេះ។

អ្នកស្រាវជ្រាវ CLMV ដែលរស់នៅក្នុងទីក្រុងបាងកកនិងតំបន់ជុំវិញប្រាសាទ។

អាសយដ្ឋានទំនាក់ទំនង លោកចាន់គីគុណសម្បត្តិល្អ

ទូរស័ព្ទ (ការងារ) 99/9 Moo 1 គីឡូម៉ែត្រ satyr 22 សៅថោង Bang បាន Tambon សៅថុង។

E-mail ក្រុងបាងកក 10540

ទូរស័ព្ទ : 02-315-2755 នៅលើ 314 ទូរស័ព្ទ : 098-994-7354

E-mail sit04102523@gmail.com

ទទួលបានដើម្បីដឹងបន្ថែមទៀតអំពីប្រភពដើមនិងគោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ។ លម្អិតអំពីជំហានដែលត្រូវអនុវត្តតាមប្រការព្យាបាល។

ហានិភ័យ / គ្រោះថ្នាក់ និងអត្ថប្រយោជន៍ដែលនឹងបណ្តាលមកពីការស្រាវជ្រាវនេះ។ សេចក្តីលម្អិតនៅក្នុងឯកសារសន្និសីទដោយអ្នកចូលរួម។ និង

ទទួលបានការពន្យល់ពីអ្នកស្រាវជ្រាវមួយ។ ខ្ញុំយល់ច្បាស់ណាស់

ដូច្នេះខ្ញុំបានស្ម័គ្រចិត្តចូលរួមក្នុងគម្រោងនេះ។ ដូចមានចែងក្នុងឯកសារសន្និសីទនេះអ្នកចូលរួមនៃការស្រាវជ្រាវ។ ខ្ញុំយល់ស្របនឹង

ឆ្លើយសំណួរបាន

ខ្ញុំមានសិទ្ធិក្នុងការដកខ្លួនចេញពីការសិក្សានេះនៅពេលណាមួយនៅលើសំណើនេះ។ ដោយគ្មានមូលហេតុការដកចេញពីការសិក្សា

នេះ។ នឹងមិនត្រូវបានរងផលប៉ះពាល់ក្នុងវិធីណាមួយទាំងអស់មកខ្ញុំ។

ខ្ញុំបានរកឃើញថាអ្នកស្រាវជ្រាវបាននឹងព្យាបាលខ្ញុំតាមពេទ្យដែលបានក្នុងឯកសារសន្និសីទ, ចូលរួម, និងព័ត៌មានណាមួយទាក់ទងទៅនឹង

ឱ្យខ្ញុំការស្រាវជ្រាវនេះនឹងត្រូវបានរក្សាជាសម្ងាត់។ ការស្រាវជ្រាវនេះគឺគ្រាន់តែជារូបថតបច្ចុប្បន្នមួយ។ មិនមានអ្វីនៅក្នុងរបាយការណ៍ដែលអាចនាំឱ្យ

មានការកំណត់អត្តសញ្ញាណពួកគេទេ។

ប្រសិនបើខ្ញុំមិនបានសម្តែងយ៉ាងពិតប្រាកដដូចដែលមានចែងក្នុងឯកសារសន្និសីទនេះអ្នកចូលរួមនៃការស្រាវជ្រាវ។ ខ្ញុំមិនអាចប្តឹងតវ៉ា

ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃក្រុមសីលធម៌។

ខ្ញុំបានចុះហត្ថលេខាលើវត្តមានរបស់សាក្សីទោះជាយ៉ាងណា, ខ្ញុំបានទទួលច្បាប់ចម្លងនៃអ្នកចូលរួមសេចក្តីថ្លែងការណ៍នេះ។ និងច្បាប់

ចម្លងនៃលិខិតនៃការយល់ព្រមដោយអចលនទ្រព្យនេះ។

ឈ្មោះ.....MR. PRASIT CHANSOMDEE.....

(...MR. PRASIT CHANSOMD.....)

ស៊ើបអង្កេតនាយក

ឈ្មោះ.....

(.....)

អ្នកទាំងនោះបានចូលរួមនៅក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ។

ទិន្នន័យសម្រាប់ក្រុមប្រជាជនដែលត្រូវបានចូលរួមនៅក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ។

លេខ គំរូឬការចូលរួមក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ។

យើងដែលបានចុះហត្ថលេខាលើសៀវភៅ។ របស់អ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សានេះ។

ឈ្មោះគម្រោង

គុណភាពនៃជីវិត, ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមនៃកម្មករបរទេសនៅក្នុងវិស័យនេះ។

CLMV ដែលរស់នៅក្នុងទីក្រុងបាងកកនិងតំបន់ជុំវិញប្រាសាទ។

អ្នកស្រាវជ្រាវ

លោកបាទគីគុណសម្បត្តិល្អ

អាសយដ្ឋានទំនាក់ទំនង

99/9 Moo 1 គីឡូម៉ែត្រ satyr 22 សៅថោង Bang បាន Tambon សៅថុង។

ក្រុងបាងកក 10540

ទូរស័ព្ទ (ការងារ)

02-315-2755 នៅលើ 314 ទូរស័ព្ទ : 098-994-7354

E-mail

sit04102523@gmail.com

1. អញ្ជើញអ្នកឱ្យចូលរួមនៅក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះមុនពេលដែលអ្នកសម្រេចចិត្តក្នុងការចូលរួមក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ។ វាជាការចាំបាច់ដែលអ្នកយល់ថាការស្រាវជ្រាវនេះត្រូវបានធ្វើឡើង។ ហេតុអ្វី? និងអ្វីដែលពាក់ព័ន្ធសូមយកពេលវេលាដើម្បីអានដូចខាងក្រោមដោយប្រុងប្រយ័ត្ន។ និងសម្រាប់បន្ថែមប្រពនោះគឺមិនច្បាស់លាស់នៅពេលនោះ។

2. គម្រោងនេះមានជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងគុណភាពនៃជីវិត, ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមនៃកម្មករបរទេសនៅក្នុងក្រុម CLMV នៅទីក្រុងបាងកកនិងដែលរស់នៅតំបន់ជុំវិញប្រាសាទ។

3. គោលបំណងស្រាវជ្រាវ

3.1. ដើម្បីវាយតម្លៃគុណភាពនៃជីវិតរបស់ពលករបរទេសដែលធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

ឡូរីមីយ៉ាន់ម៉ា និងវៀតណាមនៅក្នុងទីក្រុងបាងកកនិងតំបន់ជុំវិញប្រាសាទ។

3.2. ដើម្បីសិក្សាឧបសគ្គដល់កម្មករបរទេសដែលធ្វើការនៅក្នុងក្រុម CLMV លើកនេះ។ និងជីវភាព

4. សេចក្តីលម្អិតនៃប្រជាសាស្ត្រ, ឬអ្នកដែលត្រូវបានចូលរួមនៅក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ។

គំរូនេះមានពលករបរទេសនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាឡូរីមីយ៉ាន់ម៉ា និងវៀតណាមនៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ។ តំបន់ខេត្តក្រុងដែល

បានចុះបញ្ជីឧស្សាហកម្មរវាងច្រក 67 សរុបចំនួនមួយ។ (គម្រោងវិភាគឧស្សាហកម្មផ្តាសាយការយល់ដឹង។ វិទ្យាស្ថានបាស៊ិក, ខែតុលា 2557)

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างเครื่องมือแบบสอบถามภาษาลาว

ເລື່ອງ: ຄຸນນະພາບຂອງຊີວິດໃນເສດຖະກິດໄດ້ແລະສະມາຄົມຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ຕ່າງປະເທດໃນ CLMV ທີ່ຢູ່ອາໄສຂອງພື້ນທີ່ບາງກອກແລະປະລິມົນທົນ

ການສຶກສາທ່ານປະສິດທິຈັນສົມດີ
ນັກສຶກສາປະລິນຍາໂທການບໍລິຫານກົມຄຸ້ມຄອງອຸດສາຫະກຳ
ວິທະຍາໄລมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ຄໍາອະທິບາຍ

ການສໍາຫຼວດນີ້ອອກແບບມາເພື່ອນໍາເອົາຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ຈະໃຊ້ເວລາ ປະໂຫຍດຂອງປະລິນຍາຕົນສະບັບໃນການຄຸ້ມຄອງວິທະຍາໄລหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ຈຸດປະສົງແມ່ນເພື່ອຄົ້ນຄ້ວາແລະການວິເຄາະແມ່ນໃຜຮ່ວມມືຂອງຜູ້ຕອບແບບ ສອບທັງຫມົດທີ່ຈະຕອບຄໍາຖາມທັງຫມົດຕາມຄວາມເປັນຈິງສໍາລັບວິຊາການຕໍ່ໄປ ຂໍ້ມູນຂອງທ່ານຈະຖືກເກັບຮັກສາໄວ້ເປັນຄວາມລັບ. ດັ່ງນັ້ນຂໍຂອບໃຈທ່ານຫຼາຍຫຼາຍ ສໍາລັບການມາທີ່ນີ້, ເຊັ່ນດຽວກັນ

ແບບສອບຖາມມີ 2 ສ່ວນແມ່ນ

ສ່ວນ1 ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບ

ສ່ວນ2 ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບບັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄຸນນະພາບຂອງຊີວິດ, ເສດຖະກິດ ແລະສັງຄົມຂອງພະນັກງານຕ່າງປະເທດໃນ CLMV ທີ່ຢູ່ອາໄສຂອງພື້ນທີ່ບາງກອກແລະ ປະລິມົນທົນ

ແບບສອບຖາມ

ເລື່ອງ : ຄຸນນະພາບຂອງຊີວິດໃນເສດຖະກິດໄດ້ແລະສະມາຄົມຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ຕ່າງ ປ ະ ເ ທ ດ ໃ ນ CLMV ທີ່ ຢູ່ ອາ ໄ ສ ຂ ອ ງ ພື້ ນ ທີ່ ບາງກອກແລະປະລິມົນທົນ

ຈຸດປະສົງ

1. ການສຶກສາຄຸນນະພາບຂອງຊີວິດຂອງພະນັກງານຕ່າງປະເທດໃນການ ເຮັດວຽກຢູ່ໃນກຸ່ມກຳປູເຈຍ, ລາວ, ມຽນມາແລະຫວຽດນາມທີ່ຢູ່ອາໄສຂອງພື້ນທີ່ ບາງກອກແລະປະລິມົນທົນ
2. ການສຶກສາບັນຫາແລະອຸປະສັກທີ່ອອກແຮງງານຕ່າງປະເທດໄດ້ CLMV ປະສົບການຂອງການເຮັດວຽກແລະດຳລົງຊີວິດ

ຄຳແນະນຳ: ກະລຸນາຫມາຍຕົກ✓ ລງໃນຊ່ອງ() ຫນ້າຄຳຕອບການຕອບແບບສອບ ຖາມເລືອກຫລືບ້ອນຂໍ້ຄວາມໃສ່ໃນບ່ອງໄດ້.....ຕົວຈິງ

ສ່ວນ1 ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບ

1. ເພດ

- () 1) ຜູ້ຊາຍ
- () 2) ແມ່ຍິງ

2. ອາຍຸ

- () 1) 20 – 25 ປີ
- () 2) 26 – 30 ປີ
- () 3) 31 - 35 ປີ
- () 4) 36 – 40 ປີ
- () 5) 40 ເຖິງ

3. ການສຶກສາ

- () 1) ບໍ່ໄດ້ຮັບການສຶກສາ
- () 2) ການສຶກສາປະຖົມ
- () 3) ການສຶກສາມັດທະຍົມ
- () 4) ປະລິນຍາຕີ
- () 5) ອື່ນໆ.....

4. ສັນຊາດ

- () 1) ກຳປູເຈຍ
- () 2) ລາວ
- () 3) ມຽນມາ
- () 4) ຫວຽດນາມ

5. ເວລາທີ່ຈະອາໄສຢູ່ໃນປະເທດໄທ

- () 1) ພາຍໃຕ້ການ 6 ເດືອນ
- () 2) ຫຼາຍກ່ວາ 6 ເດືອນ -1 ປີ
- () 3) ຫຼາຍກ່ວາ 1 - 2 ປີ
- () 4) ຫຼາຍກ່ວາ 2 - 3 ປີ
- () 5) ຫຼາຍກ່ວາ 3 - 4 ປີ
- () 6) ຫຼາຍກ່ວາ 4 - 5 ປີ
- () 7) ຫຼາຍກ່ວາ 5 ປີ

6. ລາຍຮັບສະເລ່ຍຂອງຄອບຄົວຕໍ່ເດືອນ.

- () 1) ຕໍ່າກວ່າ 6,000 ບາດ
- () 2) 6,001 - 7,500 ບາດ
- () 3) 7,501 - 9,000 ບາດ
- () 4) 9,000 ບາດຫຼືຫຼາຍກວ່ານັ້ນ

ສ່ວນ 2 ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບບັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄຸນນະພາບຂອງຊີວິດເສດຖະກິດແລະສັງຄົມຂອງພະນັກງານຕ່າງປະເທດໃນ CLMV

ທີ່ຢູ່ອາໄສຂອງພື້ນທີ່ບາງກອກແລະປະລິມົນທົນກະລຸນາຫມາຍຢູ່ໃນປ່ອງທີ່ສອດຄ້ອງກັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງທ່ານຫຼາຍທີ່ສຸດ 5 = ສໍາຄັນທີ່ສຸດ 4 = ສໍາຄັນທີ່ສຸດ 3 = ຄວາມສໍາຄັນບານກາງ 2 = ສໍາຄັນຫນ້ອຍ 1 = ສໍາຄັນຫນ້ອຍ

ຕົວຊີ້ວັດຄຸນນະພາບຂອງຊີວິດ		ຄຸນນະພາບຂອງຊີວິດ					ຄ່າ IOC
		5	4	3	2	1	
ສະຫວັດດີພາບທາງດ້ານຮ່າງກາຍ							
1	ສຸຂະພາບດີບໍ່ມີພະຍາດມາແຕ່ກໍາເນີດ						
2	ສະບາຍດີແລະສະດວກສະບາຍຂອງຊີວິດ						
3	ໃນເວລາທີ່ເຈັບປັ້ນໄດ້ງ່າຍທີ່ຂ້ອນຂ້າງທີ່ຈະໄດ້ຮັບປິ່ນປົວພະຍາດນາງພະຍາບານ						
4	ມັນເປັນເວລາທີ່ຈະນອນແລະພັກຜ່ອນຢ່າງພຽງພໍ						
ສະຫວັດດີພາບທາງຈິດໃຈ							
5	ມີຄວາມຮູ້ສຶກຂອງຕົນເອງເປັນ						
6	ສະບາຍດີແລະສະບາຍໃຈຄວາມກົດດັນທີ່ບໍ່ມີ						
7	ມີກໍາລັງໃຈໃນຊີວິດ.						
8	ອິດສະລະພາບຂອງສາສະຫນາແລະການປະກອບກິດຈະກຳ						
ຄຸນນະພາບຂອງຊີວິດແລະການພົວພັນສັງຄົມ							
9	ຮັບການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກຜູ້ອື່ນ, ເຊັ່ນ: ຫມູ່ເພື່ອນ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານໄດ້ເດືອດຮ້ອນບັນຫາ						
10	ມີຄອບຄົວທີ່ອົບອຸ່ນ						
11	ມີວັນພັກຫລືຜ່ອນຄາຍວາງສາຍອອກຫຼັງຈາກການເຮັດວຽກ.						
ຄຸນນະພາບຊີວິດຂ້າງສິ່ງແວດລ້ອມ							
12	ທີ່ພັກແມ່ນສະອາດ, ສະດວກ						

ຕົວຊີ້ວັດຄຸນນະພາບຂອງຊີວິດ		ຄຸນນະພາບຂອງຊີວິດ					ຄ່າ IOC
		5	4	3	2	1	
13	ຄຸນສົມບັດກັບການສະຫນອງນໍ້າ, ໄຟຟ້າ, ຫ້ອງນໍ້າທີ່ສົມບູນ.						
14	ທີ່ຢູ່ອາໄສບໍ່ໄກມີຄວາມສະດວກໃນການເດີນທາງ						
15	ມີໂອກາດທີ່ຈະໄດ້ຮັບຮູ້ຂ່າວສານ. ຈາກຫນັງສືພິມ, ວິທະຍຸໂທລະທັດເພື່ອນເປັນປົກກະຕິ						
16	ພື້ນຖານສາມາດຕິດຕໍ່ໄດ້ຢ່າງງ່າຍດາຍ						
ຄຸນນະພາບຂອງຊີວິດການເຮັດວຽກໃນການໄດ້ຮັບການຊົດເຊີຍທີ່ພຽງພໍແລະບໍ່ຍຸຕິທໍາ							
17	ລາຍໄດ້ພຽງພໍທີ່ຈະຕອບສະຫນອງຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໄດ້						
18	ໄດ້ຮັບສິດທິໃນການເຮັດວຽກ						
19	ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງໄດ້ຈ່າຍຄ່າແຮງງານຍຸຕິທໍາ, ບໍ່ຊຸດຮິດ						
20	ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດອື່ນໆຜູ້ໃຊ້ແຮງງານເຊັ່ນ: ອາຫານ, ທີ່ພັກອາໄສ, ເຮັດວຽກຢ່າງຖືກຕ້ອງ						
ຄຸນນະພາບຂອງສະພາບຊີວິດການເຮັດວຽກແລະການເຮັດວຽກແມ່ນມີຄວາມປອດໄພແລະສຸຂະພາບ							
21	ການເຮັດວຽກກັບອຸປະກອນຄວາມປອດໄພພຽງພໍ						
22	ນະໂຍບາຍການປ້ອງກັນອຸປະຕິເຫດທີ່ເຮັດວຽກ						
23	ການເຮັດວຽກແມ່ນສະອາດແລະອະນາໄມ						
24	ກິດຈະກຳການສົ່ງເສີມສຸຂະພາບທີ່ເຮັດວຽກກວດສອບດັ່ງກ່າວ						
25	ການເຮັດວຽກກັບການກວດສອບສຸຂະພາບປະຈຳປີ						
ຄຸນນະພາບຂອງຊີວິດການເຮັດວຽກແລະຄວາມຄືບໜ້າຂອງວຽກເຮັດງານທຳທີ່ຫມັ້ນຄົງ							
26	ມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະຍ້າຍຕໍາແຫນ່ງທີ່ສູງຂຶ້ນເຊັ່ນ: ຫົວໜ້າ						

ຕົວຊີ້ວັດຄຸນນະພາບຂອງຊີວິດ		ຄຸນນະພາບຂອງຊີວິດ					ຄ່າ IOC
		5	4	3	2	1	
27	ມີໂອກາດທີ່ຈະນຳໃຊ້ຄວາມສາມາດຂອງເຂົາເຈົ້າຫຼາຍແມ່ນ						
28	ສະຖຽນລະພາບ						
29	ການເຮັດວຽກເຮັດໄດ້ເພື່ອຊ່ວຍສະຫວັດດີພາບຂອງທ່ານແລະຄອບຄົວຂອງທ່ານທີ່ເຊື່ອຖືໄດ້						
ຄຸນນະພາບຂອງຊີວິດການເຮັດວຽກແລະໂອກາດທີ່ຈະພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງຕົນເອງຂອງເຂົາເຈົ້າ							
30	ໂອກາດທີ່ຈະໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມເພື່ອເພີ່ມຄວາມຮູ້ຂອງເຂົາເຈົ້າຂອງການເຮັດວຽກໄດ້						
31	ໂອກາດທີ່ຈະໄດ້ຮັບການສຶກສາທີ່ສູງຂຶ້ນ						
32	ສິດເສລີພາບໃນການນຳໃຊ້ຄວາມຮູ້ແລະທັກສະຂອງເຂົາເຈົ້າໃນການເຮັດວຽກ						
33	ໂອກາດທີ່ຈະພັດທະນາທັກສະແລະການເຮັດວຽກຫັດຖະກຳຂອງເຂົາເຈົ້າ						
34	ໃຫ້ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບວຽກງານເຮັດໄດ້						
ຄຸນນະພາບຂອງຊີວິດການເຮັດວຽກຂອງການຮ່ວມມືແລະການພົວພັນກັບຄົນອື່ນ							
35	ການເຮັດວຽກກັບສະຫນັບສະຫນູນແລະໄວ້ວາງໃຈເຊິ່ງກັນແລະກັນ. ເຮັດວຽກຮ່ວມກັບ						
36	ຄວາມສຳພັນທີ່ດີກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ						
37	ການເຮັດວຽກໄດ້ສະຫນັບສະຫນູນສາຍພົວພັນທີ່ດີກັບເພື່ອນຮ່ວມງານເຊັ່ນພັກທ້າຍປີກິລາ						
ຄຸນນະພາບຂອງຊີວິດການເຮັດວຽກແລະສິດທິສ່ວນບຸກຄົນ							
38	ມີສິດທິໃນການສະແດງຄວາມເຫັນກ່ຽວກັບວຽກງານ						
39	ສິດເສລີພາບໃນການປະຕິບັດພາຍໃນຂອບເຂດຂອງການມອບຫມາຍໄດ້						
40	ມີວິຖີຊີວິດສ່ວນຕົວແມ່ນ. ນາຍຈ້າງບໍ່ໄດ້ລະເມີດຄວາມເປັນສ່ວນຕົວ, ເຊັ່ນ: ການຊົດເຊີຍສຳລັບຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທາງການແພດ, ວັນພັກ						
41	ໄດ້ມີໂອກາດທີ່ຈະຂໍສິນໄຫມຊົດເຊີຍຈາກການເຮັດວຽກ						

ຫນັງສືຍິນຍອມເຂົ້າຮ່ວມໃນການຄົ້ນຄວ້າ.

ທຳທີ່.....

ວັນທີ່.....ເດືອນ.....ພ.ສ.....

ຫົວຂໍ້ຄົ້ນຄວ້າຄຸນນະພາບຂອງຊີວິດໃນເສດຖະກິດໄດ້ແລະສະມາຄົມ
ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານຕ່າງປະເທດໃນCLMVທີ່ຢູ່ອາໄສຂອງ
ພື້ນທີ່ບາງກອກແລະປະລິມົນທົນ
ນັກວິໄຈ ທ່ານປະສິດທິຈັນສົມດີ
ຕິດຕໍ່ທີ່ຢູ່ 99/9 Moo 1ຖະຫນົນສີນະຄະລິນKm.22ຕຳບົນບາງເສົາທົງ
ເມືອງບາງເສົາທົງແຂວງສະມຸດປາການ 10540

ໂທລະສັບ098-994-7354

ຄຳອະທິບາຍ

ການສຳຫຼວດນີ້ການກະກຽມຂໍ້ມູນຂ່າວສານເພື່ອໃຊ້ປະໂຫຍດສຶກສາທິການປະລິນຍາ
ໂທດົນສະບັບຂອງໂຄງການການຄຸ້ມຄອງອຸດສາຫະກຳການບໍລິຫານคณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ຄົ້ນຄວ້າເປັນສິ່ງຈຳເປັນເພື່ອເກັບກຳຂໍ້ມູນການນຳໃຊ້
ແບບສອບຖາມຂ້າພະເຈົ້າຈະຮ້ອງຂໍໃຫ້ທ່ານພິຈາລະນາຂຶ້ນຢູ່ກັບຄວາມຮູ້ສຶກຂອງທ່ານໃຫ້
ຫຼາຍເທົ່າທີ່ເປັນໄປໄດ້ຂໍ້ມູນແລະຄຳຕອບຈະເປັນຄວາມລັບແລະຈະຖືກນຳໃຊ້ເພື່ອວິເຄາະ
ຜົນໄດ້ຮັບຂອງການສຶກສານີ້ອອກອະນຸຍາດໃຫ້ຄົ້ນຄວ້າເທົ່ານັ້ນມີຜົນກະທົບກ່ຽວກັບຈຳ
ເລີຍຫຼືຂອງອົງການຈັດຕັ້ງເຫຼົ່ານັ້ນເນື່ອງຈາກວ່າທ່ານບໍ່ສາມາດໄດ້ຮັບການຄົ້ນສະເພາະສຳ
ລັບຄຳຕອບທ່ານມີສິດທິໃນການທີ່ຈະບໍ່ຕອບຄຳຖາມບໍ່ວ່າຈະຖ້າຫາກວ່າທ່ານມີຄວາມຮູ້ສຶກ
ບໍ່ສະດວກຫຼືອິດອັດໃຈທີ່ຕອບຄຳຖາມນັ້ນ. ບໍ່ຕອບແບບສອບຖາມທັງຫມົດທີ່ທັງຫມົດໂດຍ
ບໍ່ມີການຜົນກະທົບຕໍ່ການດຳເນີນການໃດໆຂອງທ່ານ. ແບບສອບຖາມມີສອງພາກສ່ວນ

ສ່ວນ1 ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບ

ສ່ວນ2 ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບບັດໃຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄຸນນະພາບຂອງຊີວິດ,

ເສດຖະກິດແລະສັງຄົມຂອງພະນັກງານຕ່າງປະເທດໃນCLMVທີ່ຢູ່ອາໄສຂອງພື້ນທີ່ບາງກອກ
ແລະປະລິມົນທົນ

ຂໍຂອບໃຈທ່ານສຳລັບການກິນທີ່ໃຊ້ເວລາໃນການຕອບແບບສອບຖາມ

ຂຽນ.ທ່ານປະສິດທິຈັນສົມດີ...

ຂຽນ.....

(ທ່ານປະສິດທິຈັນສົມດີ..)

(.....)

ນັກວິໄຈ

ຜູ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງໃນການຄົ້ນຄວ້າ

ໃຫ້ຂໍ້ມູນທີ່ຈະເຂົ້າຮ່ວມໃນການຄົ້ນຄວ້າ

ທ່ານທີ່.....

ວັນທີ່.....ເດືອນ.....ພ.ສ.....

ຫົວຂໍ້ຄົ້ນຄວ້າຄຸນນະພາບຂອງຊີວິດໃນເສດຖະກິດໄດ້ແລະສະມາຄົມຂອງຜູ້ອອກແຮງງານຕ່າງປະເທດໃນ CLMV ທີ່ຢູ່ອາໄສຂອງຜູ້ທີ່ບາງກອກແລະປະລິມົນທົນ

ນັກວິໄຈທ່ານປະສິດທິຈັນສົມດີ

ຕິດຕໍ່ທີ່ຢູ່ 99/9 Moo 1 ຖະໜົນສີນະຄະລິນ Km.22 ຕໍາບົນບາງເສົາທົງເມືອງບາງເສົາທົງແຂວງສະມຸດປາການ 10540

ໂທລະສັບ (ການເຮັດວຽກ): 02-315-2755 ກັບ 314 ໂທລະສັບມືຖື: 098-994-7354

E-mail : sit04102523@gmail.com

ໄດ້ຮັບຮູ້ເພີ່ມເຕີມກ່ຽວກັບການກຳເນີດແລະຈຸດປະສົງຂອງການຄົ້ນຄວ້າຂັ້ນຕອນລະອຽດຮັບການປຶ້ມປົວຫລືບໍ່ຮັບການປຶ້ມປົວຄວາມສ່ຽງ / ອັນຕະລາຍແລະຜົນປະໂຫຍດທີ່ເປັນຜົນມາຈາກການຄົ້ນຄວ້ານີ້ການລາຍລະອຽດເອກະສານສະຫຼຸບໂດຍຫຍໍ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຕະຫຼອດແລະໄດ້ຮັບຄຳອະທິບາຍຈາກນັກຄົ້ນຄວ້າໄດ້ ຂ້າພະເຈົ້າເຂົ້າໃຈດີຫຼາຍ

ດັ່ງນັ້ນຂ້າພະເຈົ້າອາສາສະຫມັກທີ່ຈະເຂົ້າຮ່ວມໃນໂຄງການນີ້ ດັ່ງທີ່ໄດ້ກ່າວໃນເອກະສານສະຫຼຸບໂດຍຫຍໍ້, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຂອງການສຶກສາຂ້າພະເຈົ້າຕົກລົງເຫັນດີກັບຜູ້ຕອບແບບສອບ

ຂ້າພະເຈົ້າມີສິດທີ່ຈະຖອນຕົວອອກຈາກການສຶກສາຕະຫຼອດເວລາເມື່ອທ່ານຮ້ອງຂໍບໍ່ມີເຫດຜົນການຖອນເງິນຈາກການສຶກສາຈະບໍ່ໄດ້ຮັບການຮັບຜົນກະທົບໃນວິທີການໃດທີ່ທັງຫມົດທີ່ຈະຂ້າພະເຈົ້າ

ຂ້າພະເຈົ້າມີຮັບການຮັບຮອງວ່າຄົ້ນຄວ້າຈະປະຕິບັດຕາມອີງຕາມການຂໍ້ມູນຂ່າວສານຂອງຂ້າພະເຈົ້າລະບຸໄວ້ໃນເອກະສານສະຫຼຸບໂດຍຫຍໍ້ໄດ້, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຂອງການສຶກສາແລະຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຂ້າພະເຈົ້າການຄົ້ນຄວ້າຈະໄດ້ຮັບການເກັບຮັກສາໄວ້ເປັນຄວາມລັບການຄົ້ນຄວ້າໃນປະຈຸບັນແມ່ນພຽງແຕ່ພາບຖ່າຍບໍ່ມີຫຍັງໃນບົດລາຍງານທີ່ສາມາດນຳໄປສູ່ການລະບຸພວກເຂົາແມ່ນ ຖ້າຫາກວ່າທ່ານບໍ່ໄດ້ຮັບການປຶ້ມປົວແທ້ລະບຸໄວ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນການຄົ້ນຄວ້າເອກະສານສະຫຼຸບໂດຍຫຍໍ້ຂ້າພະເຈົ້າສາມາດເຮັດໃຫ້ຄຳຮ້ອງທຸກໄປຍັງຄະນະກຳມະຈັນຍາບັນເປັນ

ຂ້າພະເຈົ້າໄດ້ລົງນາມໃນທີ່ປະທັບຂອງພະຍານຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຂ້າພະເຈົ້າໄດ້ຮັບສຳນືກຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມການໄດ້ແລະສຳນືກຂອງຈິດຫມາຍສະບັບຂອງການຍິນຍອມໂດຍຄຸນສົມບັດໄດ້

ຂຽນ..ທ່ານ ປະສິດທິ ຈັນສົມດີ...

ຂຽນ.....

(..ທ່ານ ປະສິດທິ ຈັນສົມດີ...)

(.....)

ນັກວິໄຈ

ຜູ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງໃນການຄົ້ນຄວ້າ

ຂໍ້ມູນສໍາລັບກຸ່ມປະຊາກອນທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຄົ້ນຄວ້າ

ເລກທີຕົວຢ່າງທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຄົ້ນຄວ້າ
ຂ້າພະເຈົ້າເຊິ່ງໄດ້ລົງນາມໃນຕອນທ້າຍຂອງຫນັງສືນີ້ຍິນຍອມເຫັນດີຂອງທ່ານຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ
ຫົວຂໍ້ຄົ້ນຄວ້າຄຸນນະພາບຂອງຊີວິດໃນເສດຖະກິດໄດ້ແລະສະມາຄົມຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ
ຕ່າງປະເທດໃນ CLMV ທີ່ຢູ່ອາໄສຂອງພື້ນທີ່ບາງກອກແລະປະລິມົນທົນ

ນັກວິໄຈ ທ່ານປະສິດທິຈັນສົມດີ
ຕິດຕໍ່ທີ່ຢູ່ 99/9 Moo 1 ຖະຫນົນສີນະຄະລິນ Km.22 ຕໍາບົນບາງເສົາທົງເມືອງບາງເສົາທົງ
ແຂວງສະມຸດປາການ 10540

ໂທລະສັບ (ການເຮັດວຽກ): 02-315-2755 ກັບ314ໂທລະສັບມືຖື: 098-994-7354

E-mail : sit04102523@gmail.com

1. ເຊື້ອເຊີນໃຫ້ທ່ານເຂົ້າຮ່ວມໃນການຄົ້ນຄວ້າກ່ອນທີ່ທ່ານຈະຕັດສິນໃຈເຂົ້າຮ່ວມໃນ
ການຄົ້ນຄວ້າມັນແມ່ນແນະນໍາໃຫ້ທ່ານເຂົ້າໃຈວ່າການຄົ້ນຄວ້ານີ້ແມ່ນໄດ້ເປັນຫຍັງແລະສິ່ງ
ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກະລຸນາໃຊ້ເວລາເວລາທີ່ຈະອ່ານຂໍ້ມູນຂ່າວສານດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້ຢ່າງລະອຽດແລະສໍາ
ລັບຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມ, ຫຼືຂໍ້ມູນທີ່ບໍ່ຊັດເຈນຢູ່ໃນທີ່ໃຊ້ເວລາໄດ້

2. ໂຄງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຄຸນນະພາບຂອງຊີວິດໃນເສດຖະກິດໄດ້ແລະສະມາຄົມຂອງ
ຜູ້ອອກແຮງງານຕ່າງປະເທດໃນCLMVທີ່ຢູ່ອາໄສຂອງພື້ນທີ່ບາງກອກແລະປະລິມົນທົນ

3. ວັດຖຸປະສົງຄົ້ນຄວ້າ

- 3.1. ການສຶກສາຄຸນນະພາບຂອງຊີວິດໃນເສດຖະກິດໄດ້ແລະສະມາຄົມຂອງ
ຜູ້ອອກແຮງງານຕ່າງປະເທດໃນກໍາປູເຈຍ ລາວ, ມຽນມາແລະ
ຫວຽດນາມທີ່ຢູ່ອາໄສຂອງພື້ນທີ່ບາງກອກແລະປະລິມົນທົນ
- 3.2. ການສຶກສາອຸປະສັກໄດ້ໃຫ້ພະນັກງານຕ່າງປະເທດເຮັດວຽກຢູ່ໃນ
ກຸ່ມ CLMV ແລະດໍາລົງຊີວິດ

4. ລາຍລະອຽດຂອງປະຊາກອນຫລືຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຄົ້ນຄວ້າ ຕົວຢ່າງແມ່ນ
ພະນັກງານຕ່າງປະເທດໃນກໍາປູເຈຍ, ລາວ, ມຽນມາແລະຫວຽດນາມອຸດສາຫະກໍາພື້ນທີ່ອຸດ
ສາຫະກໍາແລະປະລິມົນແຂວງໄດ້ລົງທະບຽນຈໍານວນທັງຫມົດຂອງ67ໂຮງງານຜະລິດ
(ໂຄງການການວິເຄາະຂໍ້ມູນພລາສຕິກອຸດສາຫະກໍາ. ສະຖາບັນລາສຕິກ, ຕຸລາ2557)

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างเครื่องมือแบบสอบถามภาษาเมียนมาร์

မေးခွန်းပုံစံ

အကြောင်းအရာ အသက်တာ၏အရည်အသွေး, ခရိုင်နှင့်မြို့တော်တုဂျနထေရီဂျသု CLMV အုပ်စုတွင်နိုင်ငံခြားအလုပ်သမားစီးပွားရေးနှင့်လူမှုရေးအခြေအနေများ။

လေ့လာမှု MR. PRASIT CHANSOMDEE
MBA ဘွဲ့ရကျောင်းသားများကိုအုပ်ချုပ်ရေးစက်မှုဇုန်စီမံခန့်ခွဲရေးဦးစီးဌာန Huachiew Chalermprakiet University.

ရှင်းပြချက်

ဤသည်မှာစစ်တမ်းစီမံခန့်ခွဲမှုအတွက်မဟာဘွဲ့၏အားသာချက်ယူသတင်းအချက်အလက်ကိုရောက်စေဖို့ဒီဇိုင်းရေးဆွဲ။ ကောက်ချက်ချရန်ရည်ရွယ်ချက်မှာသုတေသနရန်ဖြစ်ပါသည်။ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းနှင့်သင်ဥှိရှိသမျှအနေဖြင့်သို့ဖြစ်။ အဘယ်သူမျှမပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု၏ရလဒ်များကိုမှန်အပေါ်ဌာတို့သမေးခွန်းများကိုမေးခွန်းလွှာဖြည့်စွက်ရန်။ လာမယ့်ပညာသင်နှစ်များအတွက်သင့်ရဲ့အချက်အလက်တွေကိုလျှို့ဝှက်သိမ်းဆည်းထားပါလိမ့်မည်။ ဒါကြောင့်လည်းဒီမှာလာမယ့်အဘို့အလွန်ကျေးဇူးတင်ပါတယ်။

- အဆိုပါမေးမြန်းချက်ကိုအပိုင်းနှစ်ပိုင်းရှိပါတယ်:
- အပိုင်း1: ဖြေဆိုသူခြုံငုံသုံးသပ်ချက်။
- အပိုင်း2စီးပွားရေးနှင့်လူမှုရေးဘဝအရည်အသွေးကိုထိခိုက်စေသည်ဟုအချက်များအပေါ် ဒေတာကို။ ခရိုင်နှင့်မြို့တော်တုဂျနထေရီဂျသု CLMV အုပ်စုတွင်နိုင်ငံခြားအလုပ်သမား။

မေးခွန်းပု

အကြောင်းအရာ အသက်တာ၏အရည်အသွေး၊ ခရိုင်နှင့်မြို့တော်တုဂျနထေရီဂျသု CLMV အုပ်စုတွင်နိုင်ငံခြားအလုပ်သမားစီးပွားရေးနှင့်လူမှုရေးအခြေအနေများ။

ရည်ရွယ်ချက်

1. ဘန်ကောက်မှာရှိတဲ့ကမ္ဘောဒီးယား၊ လာအို၊ မြန်မာနှင့်ဗီယက်နမ်၏နိုင်ငံများရှိရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်အသက်တာ၏အရည်အသွေးနှင့်၎င်း၏အနီးအနားလေ့လာရန်။

2. CLMV အုပ်စုကိုအလုပ်နှင့်အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအတွက်နိုင်ငံခြားအလုပ်သမားဖွဲ့အစားအဆီတွေကိုလေ့လာရန်။

ညွှန်ကြားချက်များ: အမေးခွန်းလွှာမှ ✓ သေတ္တာထဲတွင် () စာမျက်နှာတို့ပြန်မှုကိုမှတ်သားဒါမှမဟုတ်သေတ္တာထဲမှာဖြည့်ပေးပါ။ တကယ်တော့

အပိုင်း 1: ဖြေဆိုသူခြုံငုံသုံးသပ်ချက်။

1. လိင်

- () 1) အမျိုးသားများ
- () 2) အမျိုးသမီးတွေ။

2. ခေတ်

- () 1) 20-25 နှစ်က
- () 2) 26-30 နှစ်က။
- () 3) 31-35 နှစ်က
- () 4) 36-40 နှစ်က။
- () 5) 40 နှစ်ရှိပြီ။

3. ပညာရေး

- () 1) ကိုလေ့လာရသေးပါ။
- () 2) မူလတန်း
- () 3) အထက်တန်းကျောင်း။
- () 4) ဒီဂရီ
- () 5) အခြား:

4. နိုင်ငံသား

- () 1) ကမ္ဘောဒီးယား
- () 2) လာအို
- () 3) မြန်မာ
- () 4) ဗီယက်နမ်။

5. ထိုင်းနိုင်ငံအတွက်အသက်ရှင်ဖို့အချိန်။

- () 1) ထက်နည်းလေ
- () 2) ကျော်ကိုလေ-1 နှစ်ကပါ။
- () 3) 1-2 ကျော်အနှစ်
- () 4) 2-3 နှစ်အတွင်း။
- () 5) 3-4 ကျော်အနှစ်
- () 6) 4-5 နှစ်အတွင်း။
- () 7) 5 နှစ်ကျော်

6. တစ်လလျှင်တစ်မိသားစုများအတွက်ပျမ်းမျှဝင်ငွေ။

- () 1) ထက်လျော့နည်း 6000 ဘတ်
- () 2) 6001-7500 ဘတ်ငွေ။
- () 3) 7501-9000 ဘတ်ငွေ
- () 4) 9000 ဘတ်။

အပိုင်း 2 အသက်တာ၏အရည်အသွေးကိုထိခိုက်စေသည်ဟုအချက်များ၊
ခရိုင်နှင့်မြို့တော်တိုင်းရင်းသားအဖွဲ့အစည်းများအပေါ်ပြန်ကြားရေး။

ကျေးဇူးပြု ထည့်သွင်းပါ ✓ အရှိဆုံးသင့်ရဲ့မှတ်ချက်များကိုလိုက်ဖက်မယ့်ထဲမှာ။ 5 = အရေးအပါဆုံး၊ 4 = အလွန်အရေးကြီးသော၊ 3 = အတန်အသင့်အရေးကြီးသော၊ 2 = လျော့နည်းအရေးကြီးသော၊ 1 = အနည်းဆုံးအရေးကြီးသော

အသက်တာ၏အရည်အသွေးညွှန်းကိန်း	ဘဝ၏အရည်အသွေး					အဆိုပါ IOC
	5	4	3	2	1	
ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာသာယာဝပြောရေး						
1	အဘယ်သူမျှမနောက်ခံရောဂါနှင့်အတူကျန်းမာသန်စွမ်း					
2	မင်္ဂလာများနှင့်အဆင်ပြေဘဝ။					
3	ဘယ်အချိန်မှာနာမကျန်းကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုလက်လှမ်းမီ၏လွယ်ကူခြင်းဖြစ်ခဲ့သည်။					
4	ဒါဟာအိပ်ပျော်ဖို့အချိန်နှင့်လုံလောက်သောကြွင်းစေ့အရာပါပဲ။					
စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာသာယာဝပြောရေး						
5	ကိုယ့်ကိုယ်ကိုတစ်ခုသဘောမျိုးရှိပါတယ်					
6	မင်္ဂလာနှင့်ငြိမ်ဝပ် အဘယ်သူမျှမစိတ်ဖိစီးမှုကို					
7	အသက်တာ၏စိတ်ဓာတ်					
8	ဘာသာရေးနှင့်စည်းဝေးပွဲကိုလှုပ်ရှားမှုများကိုလွတ်လပ်စွာ။					
ဘဝနှင့်လူမှုရေးဆက်ဆံရေး၏အရည်အသွေး။						
9	ထိုကဲ့သို့သောမိတ်ဆွေအဖြစ်အခြားသူများထံမှအကူအညီကိုရယူပါ၊ အလုပ်ရှင်ပြဿနာသွင်းဆဲပါပြီ။					
10	တစ်ဦးကမိသားစု					
11	အေးအေးဆေးဆေးအားလပ်ရက်သို့မဟုတ်အလုပ်အကြီးအထဲကချိတ်ဆွဲထားတယ်။					
အသက်တာ၏သဘာဝတဝန်းကျင်အရည်အသွေးမြင့်						
12	နေရာထိုင်ခင်းအဆင်ပြေစင်ကြယ်၏					
13	ရေပေးဝေရေး၊ လျှပ်စစ်ဓာတ်အား၊ ပြည့်စုံအိမ်သာနှင့်အတူအိမ်ခြံမြေ။					
14	နေအိမ်သို့မနီးမဝေး နှစ်သိမ့်ခရီးသွားအတွက်ရှိပါသည်။					
15	သတင်းကိုသိရဖို့တစ်ဦးကအခွင့်အလမ်း။ မှန်မှန်သတင်းစာများအတွက်သူငယ်ချင်းများ၊ ရေဒီယို၊ တီဗီ					

အသက်တာ၏အရည်အသွေးညွှန်းကိန်း		ဘဝ၏အရည်အသွေး					အဆိုပါ IOC
		5	4	3	2	1	
16	ဆွေမျိုးသားချင်းများကအလွယ်တကူဆက်သွယ်နိုင်သည်။						
အလုပ်ခွင်ထဲမှာအသက်တာ၏အရည်အသွေးညွှန်းကိန်း။							
17	ဝင်ငွေကုန်ကျစရိတ်တွေ့ဆုံရန်လုံလောက်သောခွဲငှါပြု။						
18	အလုပ်လုပ်ခွင့်ရရှိခဲ့သည်ပါပြီ။						
19	အလုပ်ရှင်များကိုခေါင်းပုံဖြတ်မရ၊ တစ်ဦးမျှတသောလုပ်အားခပေးချေရန်ရှိသည်။						
20	သည်အခြားအကျိုးကျေးဇူးများကိုရယူလိုက်ပါထိုကဲ့သို့သောအစားအစာ၊ အမိုးအကာ၊အဖြစ်အလုပ်ရှင်များစနစ်တကျအလုပ်လုပ်ကြသည်။						
အလုပ်လုပ်အသက်တာ၏အရည်အသွေးနှင့်ပပြောဆိုခြင်းအခြေအနေများလုံခြုံပြီးကျန်းကျန်းမာမာရှိပါတယ်။							
21	လုံလောက်သောဘေးကင်းလုံခြုံရေးကိရိယာများနှင့်အလုပ်လုပ်။						
22	အလုပ်ခွင်မတော်တဆထိခိုက်မှုကြိုတင်ကာကွယ်ရေးမူဝါဒက						
23	အဆိုပါအလုပ်သန့်ရှင်းသောကျန်းမာရေးဖြစ်ပါတယ်။						
24	အလုပ်ခွင်ကျန်းမာရေးပြောဆိုခြင်းလှုပ်ရှားမှုများကိုထိုကဲ့သို့သောစာမေးပွဲ။						
25	နှစ်စဉ်ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးမှုများနှင့်အလုပ်လုပ်။						
အသက်တာ၏အရည်အသွေး တိုးတက်မှုနှင့်အလုပ်အကိုင်တည်ငြိမ်မှုအလုပ်လုပ်ကြသည်။							
26	ထိုကဲ့သို့သောအကြီးအကဲအဖြစ်ပိုမိုမြင့်မားရာထူးရွှေ့ဖို့ဖွယ်ရှိသည်။						
27	ပိုပြီးသူတို့ရဲ့ကျွမ်းကျင်မှုသုံးစွဲဖို့အခွင့်အလမ်းရှိပါတယ်။						
28	ယောဘသည်တည်ငြိမ်ရေး						
29	အဆိုပါအလုပ်သင်နှင့်သင့်မိသားစုလုံခြုံ၏သုခချမ်းသာကိုကူညီပြုသည်။						
အလုပ်လုပ်အသက်တာ၏အရည်အသွေးနှင့်မိမိတို့ကိုယ်ပိုင်စွမ်းရည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ဖို့အခွင့်အလမ်း။							
30	အလုပ်၏သူတို့ရဲ့အသိပညာတိုးပွားစေဖို့ပြောဆိုခြင်းလက်ခံရရှိရန်တစ်ဦးကအခွင့်အလမ်း						
31	အဆင့်မြင့်ပညာရေးကိုလက်ခံရရှိရန်အခွင့်အလမ်း						

အသက်တာ၏အရည်အသွေးညွှန်းကိန်း		ဘဝ၏အရည်အသွေး					အဆိုပါ IOC
		5	4	3	2	1	
32	အလုပ်ခွင်၌မိမိတို့အသိပညာနှင့်ကျွမ်းကျင်မှုသုံးစွဲ ဖို့လွတ်လပ်ခွင့်။						
33	သူတို့ရဲ့ကျွမ်းကျင်မှုနှင့်ယာဉ်အလုပ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် ဖို့အခွင့်အလမ်း။						
34	ပြုအလုပ်အကြောင်းကိုအကြံပေးခဲ့သည်။						
ပူးပေါင်းနှင့်အခြားသူများနှင့်အတူဆက်ဆံရေး၏အလုပ်အဖွဲ့ဘဝ၏အရည်အသွေး။							
35	ပံ့ပိုးမှုဖြင့်အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းနှင့်တစ်ဦးချင်းစီက တခြားခိုလှုံပါ၏။ ပူးပေါင်းနှင့်အတူ						
36	သင့်ရဲ့လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေနဲ့တစ်ဦးကဆကျဆံ ေးကောသုံး။အဘယ်သူမျှမပြောဆိုခြင်းခွဲခြားဆ က်ဆံမှု						
37	အဆိုပါအလုပ်ထိုကဲ့သို့သောနှစ်ကုန်ပါတီအဖြစ် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့်အတူကောင်းသောဆက် ဆံရေးများတိုးပွားလာကြလျက်ရှိသည်။ ထိုပွဲကိုခံနေ့ ပြောဆိုခြင်းဖြစ်ရပ်များ, etc						
အလုပ်အသက်တာ၏အရည်အသွေးနှင့်ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအခွင့်အရေးများ။							
38	အလုပ်အပေါ် မှတ်ချက်ပေးရန်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။						
39	တာဝန်ကို၏နယ်ပယ်အတွင်း၌လေ့ကျင့်ဖို့လွတ်လ ပ်မှုကို။						
40	အသက်ရှိသည်ဖို့လွတ်လပ်ခွင့်။အလုပ်ရှင်ထိုကဲ့သို့ သောဆေးဝါးကုသမှုကုန်ကျစရိတ်များအတွက် လျော်ကြေးငွေအားလပ်ရက်အဖြစ်၊ ကိုယ်ရေးလုံခြုံမှုချိုးဖောက်ခဲ့ပါဘူး။						
41	ပြောဆိုခြင်းကနေပိုင်ခွင့်တောင်းဆိုဖို့အခွင့်အလမ်းရှိ သည်ဖို့လွတ်လပ်ခွင့်။						

သုတေသနတွင်ပါဝင်ရန်ရေးသားထားသောသဘောတူညီချက်။

လုပ်ပါ

နေ့စွဲ လ။ကတည်းက

စီမံကိန်း၏အမည်ဖြင့် အသက်တာ၏အရည်အသွေး၊
ကဏ္ဍအတွက်နိုင်ငံခြားအလုပ်သမားစီးပွားရေးနှင့်လူမှုရေးအခြေအနေများ။
ဘန်ကောက်နှင့်၎င်း၏အနီးအနားတုဂျနထေဝီဂျ CLMV။

သုတေသီ MR. PRASIT CHANSOMDEE

ဆက်သွယ်ရန်လိပ်စာ99/9 Moo 1 satyr ကီလိုမီတာ 22 Tambon စဝ် Thongဘန်စဝ် Thong။ဘန်ကောက်
10540

ໂທနံပါတ် 098-994-7354

ရှင်းပြချက်

ဤသည်မှာစစ်တမ်းသင်၏အားသာချက်ယူဒေတာကိုရောက်စေဖို့ဒီဇိုင်းရေးဆွဲ။ပြောဆိုခြင်းအစီအစဉ်၏အရှင်ဘုရားစီမံခန့်ခွဲမှုစက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းရှင်များအုပ်ချုပ်ရေးကောက်ချက်ချရန်သုတေသနမေးခွန်းသုံးပြီးဒေတာကိုစုဆောင်းရန်လိုအပ်ပေသည်။ငါတတ်နိုင်သမျှသင့်ရဲ့ကိုယ်ရေးလုံခြုံမှုအပေါ် အခြေခံပြီးစဉ်းစားရန်သင်မေးလိမ့်မယ်။အဆိုပါအချက်အလက်များနှင့်အဖြေကိုလျှို့ဝှက်ဖြစ်လိမ့်မည်သာသုတေသနပေါင်းစပ်ခြင်းဖြင့်ဤလေ့လာမှု၏ရလဒ်များကိုမှထွက်ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာဖို့အသုံးပြုလိမ့်မည်။ဒါကတုံ့ပြန်သို့မဟုတ်သတိအားအေဂျင်စီများမဆိုအပေါ် အဘယ်သူမျှမသက်ရောက်ခဲ့ရသည်။သငျသညျအထူးအဖြေတစ်ခုကိုရှာဖွေမရန်ငျသောကော့ငျဖွဲ့စုသညျ။သငျသညျဖြစ်စေမေးခွန်းများကိုဖြေဆိုဖို့မပိုင်ခွင့်ရှိသည်။သငျသညျထိုမေးခွန်းကိုဖြေဆိုရန်မသက်မသာသို့မဟုတ်အဆင်မပြေခံစားရလျှင်။အားလုံးကတော့မှာအားလုံးဖြေဆိုသူ။သငျသညျမဆို၏စစ်ဆင်ရေးထိခိုက်ခြင်းမရှိဘဲ။ အဆိုပါမေးခွန်းလွှာအပိုင်းနှစ်ပိုင်းရှိပါတယ်။

- အပိုင်း 1: CLMV အတွက်နိုင်ငံခြားအလုပ်သမားဒေတာကို။
- အပိုင်း2:အသက်တာ၏အရည်အသွေးကိုထိခိုက်စေသည်ဟုအချက်များပေါ် တွင်ဒေတာကို,အCLMVအုပ်စုတွင်နိုင်ငံခြားအလုပ်သမားစီးပွားရေးနှင့်လူမှုရေးအခြေအနေများဘန်ကောက်မှာရှိတဲ့ဒေသတွင်း၌နေထိုင်ခဲ့တယ်။

မေးခွန်းလွှာဖြေဆိုရန်အချိန်ကိုယူပြီးအတွက်ကျေးဇူးတင်ပါသည်။

အမှတ်လက္ခဏာ...MR.PRASIT CHANSOMDEE...
(MR.PRASIT CHANSOMDEE)
ကျောင်းအုပ်ကြီးသုတေသ

အမှတ်လက္ခဏာ.....
(.....)
နသုတေသနတွင်ပါဝင်ပတ်သက်သူများသည်။

သုတေသနတွင်ပါဝင်ရန်အကြောင်းကြားကိုယ်ရေးလုံခြုံမှု။

လုပ်ပါ
နေ့စွဲ လ။ကတည်းက

စီမံကိန်း၏အမည်ဖြင့် အသက်တာ၏အရည်အသွေး၊
ကဏ္ဍအတွက်နိုင်ငံခြားအလုပ်သမားစီးပွားရေးနှင့်လူမှုရေးအခြေအနေများ။
ဘန်ကောက်နှင့်၎င်း၏အနီးအနားတုဂျနထေဝီဂျ CLMV။

သုတေသီ MR. PRASIT CHANSOMDEE
ဆက်သွယ်ရန်လိပ်စာ 99/9 Moo 1 satyrကီလိုမီတာ22 Tambon
စဝ်Thongဘန်စဝ်Thong။ဘန်ကောက်10540
ဖုန်း (အလုပ်): 314 02-315-2755 နှုန်းမိုဘိုင်း: 098-994-7354 ။
E-mail : sit04102523@gmail.com

သုတေသန၏မူလအစနှင့်ရည်ရွယ်ချက်အကြောင်းပိုမိုသိရန်ရယူပါ။နောက်တော်သို့လိုက်သို့မဟုတ်
ကုသရမည်ဖြစ်သည်သောခြေလှမ်းများအသေးစိတ်ဖော်ပြထားသည်။ကိုယ်ရေးလုံခြုံမှု/အန္တရာယ်နှင့်ကြို
သုတေသနကနေဖြစ်ပေါ်လာစေမည်ဖြစ်သောအကျိုးကျေးဇူးများ။သင်တန်းသားများကိုအားဖြင့်ရှင်းလင်း
းစာရွက်စာတမ်းအတွက်အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို။ထိုအခါသုတေသီတစ်ဦးထံမှရှင်းပြချက်အ
ရ။ငါကောင်းကောင်းနားလည်

ဒါနဲ့ကျွန်ုပ်တို့စီမံကိန်းများတွင်ပါဝင်ရန်ဆန္ဒအလျောက်။အဖြစ်လေ့လာမှု၏သင်တန်းသားများရှင်းလင်း
စာရွက်စာတမ်းများတွင်ဖော်ပြထားသည်။ငါဖြေဆိုသူနှင့်အတူသဘောတူ
ကျွန်ုပ်တို့ကိုယ်ရေးလုံခြုံမှုအပေါ်မှာအခြေချမရှေးလေ့လာမှုကနေဆုတ်ခွဲပိုင်ခွင့်ရှိသည်။အကြောင်းပြချက်
မပါဘဲလေ့လာမှုကနေဆုတ်ခွာ။မှာအားလုံးငါ့ထံသို့မဆိုလမ်းအတွက်ထိခိုက်မည်မဟုတ်ပါ။

ငါကော့ငှားတော့အဆိုပါသုတေသီများရှင်းလင်းစာရွက်စာတမ်းအပါဝင်သူကို၎င်းတင်ပြချက်နှင့်
ဆက်စပ်သောမည်သည့်ဒေတာကိုအတွက်ထောက်ပံ့ပေးဒေတာကိုအတိုငှားအကြံပေးမှုပျက်ဆုံးပါလိမ့်
မယ်။အဆိုပါသုတေသနကိုယ်ရေးလုံခြုံမှုသိမ်းဆည်းထားပါလိမ့်မည်။ပစ္စုပန်ဒေတာကိုတစ်ခုသာလျှပ်တစ်
ပြက်ဖြစ်ပါတယ်။သူတို့ကိုပြောဆိုခြင်းဖို့ဦးဆောင်လမ်းပြနိုင်သောအစီရင်ခံစာတွင်ဘာမျှရှိပါသည်။

ငါရှင်းလင်းစာရွက်စာတမ်းတွင်ဖော်ပြထားအတိအကျအဖြစ်လေ့လာမှု၏သင်တန်းသားများကိုပြော
ပြောဆိုခြင်းခွဲကြပြီမဟုတ်ပါ။ငါကျင့်ဝတ်ကော်မတီသို့တိုင်ကြားချက်စေနိုင်သည်။

ငါ၏သက်သေများ၏ရှေ့မှောက်တွင်လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြပါပြီ။သို့သော်လည်းအကြံပေးမှုပျက်ဆုံးသဖ
င်ပြချက်သင်တန်းသားများကိုတစ်ဦးမိတ္တူလက်ခံရရှိပါပြီ။ထိုအခါပိုင်ဆိုင်မှုအားဖြင့်သဘောတူညီခကြ
၏အကွရာများ၏မိတ္တူ။

အမှတ်လက္ခဏာ...MR.PRASIT CHANSOMDEE... အမှတ်လက္ခဏာ.....
(MR.PRASIT CHANSOMDEE) (.....)
ကျောင်းအုပ်ကြီးသုတေသ သုတေသနတွင်ပါဝင်ပတ်သက်သူများသည်။

သုတေသနတွင်ပါဝင်ပတ်သက်သူလူဦးရေအုပ်စုများအတွက်ဒေတာကိုဒေတာ။

အမှတ် နမူနာဒါမှမဟုတ်သုတေသနတွင်ပါဝင်ရန်။

စာအုပ်လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြသူကျွန်တော်တို့သည်။ ဥစ္စာလေ့လာမှုမှာပါဝင်ခဲ့။

စီမံကိန်း၏အမည်ဖြင့် အသက်တာ၏အရည်အသွေး၊

ကဏ္ဍအတွက်နိုင်ငံခြားအလုပ်သမားစီးပွားရေးနှင့်လူမှုရေးအခြေအနေများ။

ဘန်ကောက်နှင့်၎င်း၏အနီးအနားတိုင်းဒေသ CLMV ။

သုတေသီ MR. PRASIT CHANSOMDEE

ဆက်သွယ်ရန်လိပ်စာ 99/9 Moo 1 satyr ကီလိုမီတာ 22 Tambon စဝ် Thong ဘန်စဝ် Thong ။ ဘန်ကောက် 10540

ဖုန်း (အလုပ်): 314 02-315-2755 နှင့် မိုဘိုင်း: 098-994-7354 ။

E-mail : sit04102523@gmail.com

1. သင်သုတေသနတွင်ပါဝင်ရန်ဆုံးဖြတ်ရှေ့တော်၌ထိုသုတေသနတွင်ပါဝင်ရန်ရန်သင့်အားဖိတျချေထား။ ဒါဟာသင်ကြိုသုတေသနလုပ်ငန်း။ အဘယ်ကြောင့်ဖန်ဆင်းကြောင်းနားလည်အလွန်အရေးကြီးသည်ဖြစ်သနည်းနှင့် ဆက်စပ်ဘာမှအောက်ပါအချက်အလက်တွေကိုဂရုတစိုက်ဖတ်ရှုဖို့အချိန်ယူပါ။ နှင့်သတင်းအချက်အလက်များပိုမိုဒါမှမဟုတ်အချိန်မှာရှင်းရှင်းလင်းလင်းမသိရပါဘူးကြောင်းဒေတာကိုသည်။

2. ကြိုစီမံကိန်းဘန်ကောက်နှင့်၎င်း၏အနီးအနားမှာရှိတဲ့နေထိုင်သူ CLMV အုပ်စုတွင်နိုင်ငံခြားအလုပ်သမားစီးပွားရေးနှင့်လူမှုရေးအခြေအနေများအသက်တာ၏အရည်အသွေးကိုပါဝင်သည်။

3. သုတေသန၏ရည်ရွယ်ချက်မှာ

3.1 ကမ္ဘောဒီးယားအတွက်နိုင်ငံခြားအလုပ်သမားအလုပ်လုပ်အသက်တာ၏အရည်အသွေးကိုလ

ော့လာနိုင်ရန်အတွက်။ လာအို၊ မြန်မာနှင့်ဗီယက်နမ်ဘန်ကောက်မြို့နှင့်၎င်း၏အနီးအနား။

3.2 အဆိုပါ CLMV အုပ်စုတွင်ပြောဆိုခြင်းနိုင်ငံခြားအလုပ်သမားမှအ

တားအဆီးလေ့လာရန်။ နှင့်အသက်မွေးမှု

4. အသက်အပိုင်းအခြား၏အသေးစိတ်၊ ဒါမှမဟုတ်သူသုတေသနတွင်ပါဝင်ပတ်သက်နေကြသည်။

အဆိုပါနမူနာစက်မှုလုပ်ငန်းအတွက်ကမ္ဘောဒီးယား၊ လာအို၊ မြန်မာနှင့်ဗီယက်နမ်အတွက်နိုင်ငံခြားအလုပ်သမားဖြစ်ကြသည်။ စက်မှုဇုန်ရေယာမြို့တော်ပြည်နယ်၊ အပင်စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းရှင်များဒေတာကိုခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း ဖွံ့ဖြိုးရေးစင်တာတွင်စုစုပေါင်းမှတ်ပုံတင်။ ပလတ်စတစ်အင်စတီကျုအောက်တိုဘာလ 2557

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างแบบสอบถามภาษาเวียดนาม

đề tài : nghiên cứu chất lượng cuộc sống kinh tế và xã hội của lao động ngoại quốc nhóm CRMV nhấn mạnh vấn đề trong khu vực Bangkok và chu vi.

Nghiên cứu: Ông Chan là một thành tựu vĩ đại

Sinh viên MBA Quản trị ở Quản lý công nghiệp Chiew danh dự trường đại học.

Giải thích

câu hỏi điều này chuẩn bị vì chi dữ liệu dùng để trợ giúp nghiên cứu trình độ quản lý chủ Chiew danh dự trường đại học nhằm mục tiêu tại nghiên cứu và phân tích Vì vậy, một trong những sự hợp tác từ tất cả các bạn Để đối phó với một truy vấn Hoàn thành tất cả các câu hỏi trung thực Đối với học tập tiếp theo Thông tin của bạn sẽ được giữ bí mật Vì vậy, cảm ơn bạn rất nhiều vì đã đến đây, quá.

câu hỏi Có 2 phần là

phần 1 Tổng quan về số người được hỏi

phần 2 Thông tin về các yếu tố ảnh hưởng nghiên cứu chất lượng cuộc sống kinh tế và xã hội của lao động ngoại quốc nhóm CRMV nhấn mạnh vấn đề trong khu vực Bangkok và chu vi.

câu hỏi

đề tài : nghiên cứu chất lượng cuộc sống kinh tế và xã hội của lao động ngoại quốc nhóm CRMV nhấn mạnh vấn đề trong khu vực Bangkok và chu vi.

mục tiêu

1. Để đánh giá chất lượng cuộc sống công việc của lao động nhập cư tại các nước Campuchia, Lào, Myanmar và Việt Nam tại Bangkok và vùng phụ cận của nó.
2. Để nghiên cứu các rào cản đối với lao động nước ngoài trong công tác nhóm CLMV và sinh kế.

hướng dẫn : Vui lòng đánh dấu trong phản ứng trang hợp () để bảng câu hỏi hoặc điền nó trong hộp. thật

phần 1 Tổng quan về số người được hỏi

1. tình dục

- () 1) người () 2) đàn bà

2.tuổi

- () 1) 20 – 25 năm () 2) 26 – 30 năm
() 3) 31 – 35 năm () 4) 36 – 40 năm
() 5) 40 năm

3. sự giáo dục

- () 1) không có học thức () 2) giáo dục tiểu học
() 3) giáo dục trung học () 4) cử nhân
() 5) khác

4. quốc tịch

- () 1) Campuchia () 2) Lào
() 3) Myanmar () 4) Việt Nam

5. Thời gian sống ở Thái Lan.

- () 1) Ít hơn 6 tháng () 2) trong hơn 6 tháng -1 năm
() 3) Trong 1-2 năm () 4) trong vòng 2-3 năm
() 5) Trong 3-4 năm () 6) trong 4-5 năm
() 7) Hơn 5 năm

6.Thu nhập bình quân của một gia đình mỗi tháng.

- () 1) dưới 6.000 baht () 2) 6001-7500 baht
() 3) 7501-9000 Baht () 4) 9.000 baht

phần 2 Thông tin về các yếu tố ảnh hưởng nghiên cứu chất lượng cuộc sống kinh tế và xã hội của lao động ngoại quốc nhóm CRMV nhấn mạnh vấn đề trong khu vực Bangkok và chu vi. ✓ Vui lòng đánh dấu vào ô tương ứng với thông tin phản hồi của bạn càng tốt. 5 = ưu tiên cao nhất 4 = rất quan trọng, 3 = khá quan trọng, 2 = ít quan trọng, 1 = ít quan trọng nhất.

Các chỉ số về chất lượng cuộc sống		Chất lượng cuộc sống					Giá cả OC
		5	4	3	2	1	
phúc lợi vật chất							
1	Khỏe mạnh không có bệnh tiềm ẩn.						
2	Hạnh phúc và thoải mái cuộc sống.						
3	Khi bệnh đã được sự dễ dàng tiếp cận với chăm sóc sức khỏe.						
4	Đó là thời gian để ngủ và nghỉ ngơi đầy đủ.						
phúc lợi tâm lý							
5	Có một cảm giác tự						
6	Hạnh phúc và thoải mái không căng thẳng						
7	Với tinh thần trong cuộc sống.						
8	Tự do hoạt động tôn giáo và lắp ráp.						
Chất lượng cuộc sống và các mối quan hệ xã hội.							
9	Nhận sự giúp đỡ từ những người khác, chẳng hạn như những người bạn, người sử dụng lao đã làm phật lòng vấn đề.						
10	Một gia đình						
11	Một kỳ nghỉ thư giãn hoặc đi chơi sau giờ làm việc.						
Chất lượng môi trường của cuộc sống							
12	Nhà trọ sạch sẽ, tiện lợi						
13	Bất động sản với nguồn cung cấp nước, điện, nhà vệ sinh đầy đủ.						
14	Residence không xa Có sự thoải mái trong việc đi lại.						

Các chỉ số về chất lượng cuộc sống		Chất lượng cuộc sống					Giá cảOC
		5	4	3	2	1	
15	Một cơ hội để tìm hiểu tin tức. Bạn bè thường xuyên trên báo chí, đài phát thanh, truyền hình						
16	Người thân có thể liên lạc dễ dàng.						
Chất lượng cuộc sống làm việc trong việc có được đền bù thỏa đáng và công bằng.							
17	Doanh thu đã đủ để đáp ứng chi phí.						
18	Đã giành được quyền làm việc.						
19	Sử dụng lao động phải trả lương công bằng, không bị bóc lột.						
20	Nhận lợi ích khác Sử dụng lao động như lương thực, chỗ ở, làm việc đúng cách.						
Chất lượng điều kiện sống làm việc và làm việc an toàn và lành mạnh.							
21	Làm việc với các thiết bị an toàn đầy đủ.						
22	chính sách phòng chống tai nạn tại nơi làm việc						
23	Công trình này là sạch và hợp vệ sinh.						
24	các hoạt động nâng cao sức khỏe nơi làm việc kiểm tra như vậy.						
25	Làm việc với một kiểm tra sức khỏe hàng năm.						
Chất lượng cuộc sống, tiến độ công việc và công việc ổn định.							
26	Có khả năng di chuyển vị trí cao hơn như trưởng.						
27	Có những cơ hội để sử dụng kỹ năng của họ hơn.						
28	ổn định công việc						
29	Công việc thực hiện để giúp cho sức khỏe của bạn và gia đình an toàn.						
Chất lượng cuộc sống cho cơ hội để phát triển các năng lực riêng của họ.							
30	Một cơ hội để được đào tạo để nâng cao kiến thức của họ về công việc.						

Các chỉ số về chất lượng cuộc sống		Chất lượng cuộc sống					Giá cảOC
		5	4	3	2	1	
31	Cơ hội để nhận giáo dục đại học.						
32	Quyền tự do sử dụng kiến thức và kỹ năng của họ tại nơi làm việc.						
33	Cơ hội để phát triển kỹ năng của họ và công việc thủ công.						
34	Khuyến về những việc đã làm.						
Chất lượng sống của mối quan hệ làm việc và cộng tác với những người khác.							
35	Làm việc với sự ủng hộ và tin tưởng lẫn nhau. phối hợp với						
36	Một mối quan hệ tốt với đồng nghiệp của bạn. Không phân biệt đối xử rắc rối						
37	Công việc đã nuôi dưỡng mối quan hệ tốt với các đồng nghiệp như đảng cuối năm. Lễ ngày sự kiện thể thao, v						
Chất lượng cuộc sống công việc và quyền lợi cá nhân.							
38	Có quyền nhận xét về tác phẩm.						
39	Sự tự do để thực hành trong phạm vi nhiệm vụ.						
40	Có một lối sống riêng. Người sử dụng lao không vi phạm quyền riêng tư, chẳng hạn như bồi thường chi phí y tế, nghỉ lễ.						
41	Cơ hội để đòi quyền lợi từ công việc.						

văn bản chấp thuận tham gia nghiên cứu.

làm điều đó.....

ngày..... Tháng..... kỷ nguyên Phật giáo.....

tên dự án : nghiên cứu chất lượng cuộc sống kinh tế và xã hội của lao động ngoại quốc nhóm CRMV nhấn mạnh vấn đề trong khu vực Bangkok và chu vi.

Nghiên cứu: Ông Chan là một thành tựu vĩ đại

Địa chỉ liên hệ : 99/9 Moo 1 thẩn rừng km 22 Tambon Bang Sao Thong Sao Thong.

Bangkok 10540

điện thoại 098-994-7354

giải thích

Cuộc khảo sát này Được thiết kế để mang lại thông tin để tận dụng lợi thế của Thầy. Thạc sĩ Chương trình Quản lý Ngành quản lý Quản trị Chiew danh dự trường đại học Nghiên cứu là cần thiết để thu thập dữ liệu sử dụng bảng câu hỏi Tôi sẽ yêu cầu bạn phải xem xét dựa trên cảm xúc của bạn càng nhiều càng tốt Các thông tin và câu trả lời sẽ được giữ kín và sẽ được sử dụng để phân tích các kết quả của nghiên cứu này ra bởi sự kết hợp của chỉ nghiên cứu này không có hiệu lực từ ngày bị đơn hoặc bất kỳ của những cơ quan này. Bởi vì bạn không thể tìm kiếm đặc biệt cho một câu trả lời. Quý vị có quyền không trả lời câu hỏi một trong hai. Nếu bạn cảm thấy không thoải mái hoặc khó khăn khi phải trả lời câu hỏi đó. Không phải tất cả người được hỏi ở tất cả. Nếu không có ảnh hưởng đến hoạt động của bất kỳ của bạn

câu hỏi Có 2 phần là

phần 1 Tổng quan về số người được hỏi

phần 2 Thông tin về các yếu tố ảnh hưởng nghiên cứu chất lượng cuộc sống kinh tế và xã hội của lao động ngoại quốc nhóm CRMV nhấn mạnh vấn đề trong khu vực Bangkok và chu vi.

Cảm ơn bạn đã dành thời gian để trả lời các câu hỏi.

dấu..... Ông Chan là một thành tựu vĩ đại...

(.....Ông Chan là một thành tựu vĩ đại...)

Điều tra viên chính

dấu.....

(.....)

Những người tham gia nghiên cứu.

cam kết đồng ý tham gia nghiên cứu.

làm điều đó.....

ngày..... Tháng..... kỷ nguyên Phật giáo.....

tên dự án : nghiên cứu chất lượng cuộc sống kinh tế và xã hội của lao động ngoại quốc nhóm CRMV nhấn mạnh vấn đề trong khu vực Bangkok và chu vi.

Nghiên cứu: Ông Chan là một thành tựu vĩ đại

Địa chỉ liên hệ : 99/9 Moo 1 thán rừng km 22 Tambon Bang Sao Thong Sao Thong.

Bangkok 10540

điện thoại 098-994-7354

E-mail : sit04102523@gmail.com

Hãy tìm hiểu thêm về nguồn gốc và mục đích của nghiên cứu. Các chi tiết về các bước cần phải được theo dõi hoặc điều trị. Nguy cơ / rủi ro Và những lợi ích mà sẽ là kết quả của nghiên cứu này. Các chi tiết trong tài liệu cuộc họp của những người tham gia. Và nhận được một lời giải thích từ nhà nghiên cứu. Tôi hiểu rất rõ

Vì vậy, tôi đã tình nguyện tham gia vào dự án này. Như đã nêu trong tài liệu cuộc họp báo, những người tham gia nghiên cứu. Tôi đồng ý với trả lời.

Tôi có quyền rút khỏi nghiên cứu bất cứ lúc nào theo yêu cầu. Nếu không có lý do Rút khỏi nghiên cứu. Sẽ không bị ảnh hưởng dưới mọi hình thức ở tất cả đối với tôi.

Tôi thấy rằng Các nhà nghiên cứu sẽ đối xử với tôi theo thông tin được cung cấp trong tài liệu cuộc họp báo, người tham gia, và bất kỳ thông tin liên quan đến việc trình bày. Nghiên cứu này sẽ được giữ bí mật. Các nghiên cứu hiện nay chỉ là một bản chụp. Không có gì trong báo cáo có thể dẫn đến việc xác định họ là.

Nếu tôi đã không thực hiện đúng như đã trình bày trong tài liệu cuộc họp báo, những người tham gia nghiên cứu. Tôi có thể làm đơn khiếu nại đến Ủy ban Đạo đức.

Tôi đã ký kết với sự có mặt của các nhân chứng. Tuy nhiên, tôi đã nhận được một bản sao của những người tham gia Tuyên bố. Và một bản sao của bức thư chấp thuận do khách sạn.

dấu.... Ông Chan là một thành tựu vĩ đại...

(Ông Chan là một thành tựu vĩ đại)

Điều tra viên chính

dấu.....

(.....)

Những người tham gia nghiên cứu.

Các dữ liệu cho các nhóm dân số người đang tham gia vào nghiên cứu.

mẫu số hoặc những người đang tham gia vào nghiên cứu.

Chúng tôi, những người đã ký tên vào cuốn sách. Trân tham gia vào nghiên cứu.

tên dự án nghiên cứu chất lượng cuộc sống kinh tế và xã hội của lao động ngoại quốc nhóm CLMV nhấn mạnh vấn đề trong khu vực Bangkok và chuvi.

Nghiên cứu Ông Chan là một thành tựu vĩ đại

Địa chỉ liên hệ 99/9 Moo 1 thẩn rừng km 22 Tambon Bang Sao Thong Sao Thong.
Bangkok 10540

điện thoại 098-994-7354

E-mail sit04102523@gmail.com

1. mời bạn tham gia vào các nghiên cứu trước khi quyết định tham gia vào nghiên cứu. Điều bắt buộc là bạn hiểu rằng nghiên cứu này được thực hiện. Tại sao? Và bất cứ điều gì liên quan Xin vui lòng dành thời gian để đọc các thông tin sau một cách cẩn thận. Và để biết thêm thông tin, hoặc thông tin không rõ ràng vào thời điểm đó.

2. Dự án này liên quan đến chất lượng cuộc sống, điều kiện kinh tế và xã hội của lao động nước ngoài trong nhóm CLMV sống ở Bangkok và vùng phụ cận của nó.

3. mục tiêu

3.1 Để đánh giá chất lượng cuộc sống công việc của lao động nhập cư tại các nước Campuchia, Lào, Myanmar và Việt Nam tại Bangkok và vùng phụ cận của nó.

3.2 Để nghiên cứu các rào cản đối với lao động nước ngoài trong công tác nhóm CLMV và sinh kế.

4. Chi tiết về nhân khẩu học, hoặc những người đang tham gia vào nghiên cứu.

Các mẫu là lao động nước ngoài tại Campuchia, Lào, Myanmar và Việt Nam trong ngành công nghiệp. Diện tích tỉnh công nghiệp Metropolitan đăng ký tổng cộng 67 nhà máy (Trung tâm Phát triển Công nghiệp phân tích thông tin chi tiết. Nhựa Viện, tháng 10 năm 2557)

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นายประสิทธิ์ จันสมดี
วัน เดือน ปีเกิด	4 ตุลาคม 2523
ที่อยู่ปัจจุบัน	99/9 หมู่ที่ 1 ซอยจงเจริญ ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ 10540
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2557	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต (การเมืองการปกครอง)
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2544 - 2545	พนักงานบริษัท ฮิตาชิ ประเทศไทย จำกัด สาขานิคมอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี
พ.ศ. 2545 - 2546	พนักงานบริษัทแหลมทองอุตสาหกรรม จำกัด อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา
พ.ศ. 2547 - ปัจจุบัน	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัท ปริมาพลาสติก จำกัด