

คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมการเกษตร กรณีศึกษา
อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
Quality of Work Life of Burmese Workers in the Agricultural Industry,
A Case Study of Kui Buri District, Prachuap Khiri Khan Province

นิศารัตน์ วันเพ็ญ*

Nisarath Wanpen

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ในอุตสาหกรรมการเกษตร อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตแรงงานพม่า ในอุตสาหกรรมการเกษตร อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตแรงงานพม่า ในอุตสาหกรรมการเกษตร อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แรงงานพม่าในโรงงานอุตสาหกรรมการเกษตรของอำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2 แห่ง ได้แก่ บริษัทกุยบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด และบริษัทผลไม้กระป๋องประจวบ จำกัด จำนวน 130 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ในอุตสาหกรรมการเกษตร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นในแต่ละด้านตามลำดับดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รองลงมาคือ ด้านความสมดุลในชีวิต ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรม ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงาน ในอุตสาหกรรมการเกษตร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็น ในแต่ละด้านตามลำดับดังนี้ ด้านความมีอิสระในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความท้าทายของงาน ด้านความหลากหลายของงาน และด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ตามลำดับ 2) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตแรงงานพม่า ในอุตสาหกรรมการเกษตร กรณีศึกษาอำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 3) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตแรงงานพม่าโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลำดับแรก ได้แก่ ด้านความท้าทายของงาน รองลงมาคือ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความมีอิสระ ในการทำงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, แรงงานพม่า, อุตสาหกรรมการเกษตร

* นักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยสแตมฟอร์ด

Abstract

This research aiming to study: 1) the quality of work life of Burmese workers in the agricultural industry, A case study of Kui Buri district, Prachuap Khiri Khan province, 2) the relationship between personal factors and the quality of work life of Burmese workers in the agricultural industry, A case study of Kui Buri district, Prachuap Khiri Khan province, and 3) the relationship between the factor affecting to quality of work life and the quality of work life of Burmese workers in the agricultural industry, A case study of Kui Buri district, Prachuap Khiri Khan province. The sample were 130 informants from Burmese workers in the agricultural industry, A case study of Kui Buri district, Prachuap Khiri Khan province of 2 company included Kuiburi fruit canning Co., Ltd. and Prachuap fruit canning Co., Ltd.. The research instrument was questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and linear regression analysis.

The research results were as follows: 1) The quality of work life of Burmese workers in the agricultural industry were overall at a high level and comments on each side respectively the remuneration that is fair, follow by the balance in life, stability and progress in work, the development potential, the working conditions of safe, the rules and fairness, the engaging and socially acceptable, and the characteristics that beneficial to society. The factors affecting to quality of work life were overall at a high level and comments on each side respectively the freedom to operate, followed by the second the challenge of job, the variety of tasks, and the opportunity to interact with others, respectively. 2) The personal factors and the quality of work life of Burmese workers in the agricultural industry, A case study of Kui Buri district, Prachuap Khiri Khan province were the relation included education with statistical significance at the .05 level. and 3) The factor affecting to quality of work life and the quality of work life of Burmese workers were the relation at a highest level with statistical significance at the .01 level. Considering in each aspect found that all each aspect were at a high level include the second the challenge of job, followed by the variety of tasks, the opportunity to interact with others, and the freedom to operate, respectively.

Keywords: quality of work life of Burmese workers, agricultural industry.

บทนำ

ปัจจุบันการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติมากขึ้น และจะเพิ่มขึ้นอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อนแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ เป็นแรงงานที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ซึ่งคาดว่าทั่วโลก มีประมาณ 89-97 ล้านคน (International Labour Organization, 2013) ทำให้การย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานเป็นประเด็นที่สำคัญมากขึ้นในทุกภูมิภาคของโลก ซึ่งประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ประเทศไทยเพิ่มบทบาทจากเป็นประเทศผู้ส่งออกแรงงานและผู้รับแรงงาน นอกจากนั้นประเทศไทยยังมีสภาพภูมิศาสตร์ที่เอื้ออำนวยต่อการลักลอบเดินทางข้ามพรมแดนได้อย่างไม่ลำบากมากนัก และยังเป็นเส้นทางที่จะสามารถผ่านไปยังประเทศอื่นได้ง่าย จึงทำให้มีการอพยพย้ายถิ่นฐานของผู้ใช้แรงงานเข้ามาเป็นจำนวนมาก ประกอบกับการขยายการลงทุนในการดำเนินธุรกิจและกลายเป็นนโยบายของทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในการสร้างความได้เปรียบของธุรกิจในการจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งองค์กรทุกภาคส่วนพยายามที่จะหันมาใส่ใจในเรื่องทรัพยากรคนกันมากขึ้นในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลกระทบต่อการดำรงชีพของพนักงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ ที่จะต้องปรับตัวกับสิ่งที่เกิดขึ้น เช่น การจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีราคาถูก เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดและพัฒนาองค์กรให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในการดำเนินงาน (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2550, หน้า 16-17) เนื่องจากความต้องการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจส่วนหนึ่งมาจากการเลิกงานของคนไทย โดยเฉพาะงานประเภทที่มีความเสี่ยง งานหนัก และงานสกปรก เป็นต้น ดังนั้นธุรกิจจึงมีความจำเป็นที่จะต้องจ้างแรงงานต่างด้าวแทน เพื่อแก้ปัญหาในเรื่องของการขาดแคลนแรงงาน แรงงานต่างด้าวไม่เลิกงานและแรงงานต่างด้าวยังสามารถหาได้ง่ายและส่วนใหญ่ มีอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานไทย ส่วนใหญ่เป็นงานที่เน้นการใช้กำลังไม่ต้องอาศัยความชำนาญในการดำเนินงานมากนัก ด้วยเหตุผลต่าง ๆ ส่งผลให้ผู้ประกอบการจำนวนมากเลือกที่จะใช้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนการจ้างแรงงานไทยและเป็นการลด ต้นทุนในการประกอบการธุรกิจรวมถึงบางธุรกิจยังมีการใช้การจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นกลยุทธ์หลักในการดำเนินกิจการด้วย (กระทรวงแรงงาน, 2558, หน้า 19-20)

การจัดระบบและการบริหารแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยของรัฐบาลแต่ละสมัยได้มีการดำเนินการแก้ไขมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ.2539 จนถึง พ.ศ.2550 มีมติคณะรัฐมนตรีที่มอบให้ศูนย์อำนวยการด้านการจัดระบบแรงงานต่างด้าวให้ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ 3 สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา) โดยมอบหมายให้ศูนย์อำนวยการฯ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อเกิดผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากการไหลทะลักเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวที่เพิ่มจำนวนมากขึ้น สาเหตุมาจากที่ประเทศไทยมีภาวะเศรษฐกิจที่เติบโตขยายตัวอย่างต่อเนื่อง และบางประเทศประสบปัญหาสงครามทางการเมืองและความยากจน ซึ่งแรงงานต่างด้าวก็ได้สร้างปัญหาให้กับสังคมไทยอย่างมาก เช่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด ปัญหาความมั่นคงของชาติ ปัญหาทางชาติพันธุ์และเชื้อชาติ รวมถึงปัญหาการที่ไทยต้องสูญเสียงบประมาณในการสร้างสาธารณูปโภคหรือบริการด้านสาธารณสุขแก่กลุ่มคนดังกล่าว ซึ่งถ้าประเทศไทยไม่มีมาตรการที่เป็นแนวทางที่ชัดเจนก็จะส่งผลให้ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ลุกลามออกไปมากยิ่งขึ้น (พิริยะ ผลพิรุฬห์ และปิงปอนด์ รักอำนวยการ, 2558, หน้า 45-49) นอกจากปัญหาทางสังคมที่ไทยได้รับผลกระทบจากแรงงานต่างด้าวแล้ว ในส่วนของแรงงานต่างด้าวเองก็มีความเสี่ยงในการเข้ามาทำงานในประเทศไทย ตั้งแต่การลักลอบเข้ามาทำงานที่ต้องเดินทางมาอย่างยากลำบาก บางรายถึงกับเสียชีวิตจากการลักลอบเข้าเมือง การถูกนายหน้าและข้าราชการบางกลุ่มรีดไถถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ทำให้คุณภาพชีวิตของคนงานต่างด้าวเหล่านั้นไร้หลักประกันและต่ำกว่าแรงงานไทยเป็นอย่างมาก โดยมากแล้วแรงงานต่างด้าวจะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทย ร้อยละ 20-50 บางส่วนยังมี

ปัญหาเรื่องการได้ค่าแรงที่ไม่ตรงเวลา ถูกหักค่าแรงเป็นค่านายหน้า ถูกหักค่าแรงเป็นค่าที่พักหรือค่าอาหาร นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวบางส่วนยังมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานกว่าปกติถึง 10-12 ชั่วโมงต่อวัน แรงงานบางส่วนถูกบังคับให้เสพยาเพื่อความอดทนในการทำงาน อีกทั้งสถานที่ทำงานมักมีสภาพสกปรก ไม่มีอุปกรณ์ช่วยป้องกันอุบัติเหตุหรือได้รับอันตรายจากสารเคมีหรือฝุ่นละออง ซึ่งส่งผลต่อสวัสดิภาพในการทำงานและเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุเป็นอย่างมาก (อานภาพ หุ่นสง, 2548)

จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีแรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนขออนุญาตทำงาน ในปี พ.ศ. 2557 จำนวน 42,453 ราย เมื่อแบ่งเป็นสัญชาติแรงงานต่างด้าวออกจากกัน จะเป็นสัญชาติพม่า 32,908 ราย สัญชาติลาว 2,220 ราย และกัมพูชา 7,325 ราย จะเห็นได้ว่าจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีการจ้างแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในจังหวัดจำนวนมาก จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2554, หน้า 1-3) พบว่า รายได้หลักส่วนใหญ่ของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ก็ขึ้นอยู่กับภาคเกษตรกรรม โดยมีรายได้จากภาคอุตสาหกรรมรองลงมา มีรายได้จากการค้าปลีกการค้าส่ง ภาคโรงแรมและภัตตาคาร และภาคการขนส่ง มีความสำคัญเพิ่มขึ้น เป็นลำดับ ในปี พ.ศ. 2553 รายได้ในภาคเกษตรกรรม คิดเป็นมูลค่า 16,529 ล้านบาท ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2552 และ ภาคอุตสาหกรรมมีมูลค่า 11,390 ล้านบาทเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2552 เช่นกัน แต่การค้าปลีกการค้าส่งลดลงจากปี พ.ศ. 2552 เหลือ 7,464 ล้านบาท ส่วนภาคโรงแรมและภัตตาคารเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2552 คิดเป็นมูลค่า 4,204 ล้านบาท และภาคการขนส่งมี มูลค่าเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2552 เป็น 3,664 ล้านบาท การเข้ามาทำงานของแรงงานพม่าในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากปัญหาความยากจน ปัญหาการว่างงาน และการถูกเอารัดเอาเปรียบ และประจวบคีรีขันธ์มีชายแดนติดกับพม่า จึงทำให้แรงงานพม่าเข้ามาทำงานเพื่อหารายได้ และไม่ต้องถูกเอารัดเอาเปรียบในรูปแบบต่าง ๆ ปัญหาของแรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนขออนุญาตทำงานภาคเกษตรกรรมของ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวพม่า มีปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต สภาพความเป็นอยู่และสภาพเงื่อนไข ปัญหาการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ปัญหาสุขภาพ การถูกดขี่ การถูกล่อลวงจากนายจ้างผู้ที่มีอิทธิพลเหนือกว่าในรูปแบบ ต่าง ๆ ได้ง่าย เช่น การทำร้ายร่างกาย การถูกโกงค่าแรง เป็นต้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นสาเหตุส่วนหนึ่งจากความแตกต่างระหว่าง การเป็นแรงงานต่างด้าว ความยากจนและการศึกษาต่ำ ทำให้แรงงานมีโอกาสน้อยและทางเลือกในการทำงานน้อย เป็นได้เพียงแรงงาน ค่าแรงขั้นต่ำที่มีสภาพการทำงานที่หนักและการทำงานน้อย มีสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ปลอดภัย และสภาพที่พักอาศัยที่แออัด ไม่สุขลักษณะ (สำนักงานแรงงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, 2558, หน้า 36)

จากปัญหาแรงงานต่างด้าวที่ได้รับค่าจ้างแรงงานต่ำกว่ามาตรฐานการใช้แรงงานไทยหรือตามกฎหมายและมาตรฐานสากล ก็ตามย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานเหล่านั้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ยิ่งไปกว่านั้นคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวก็เป็นสาเหตุ หนึ่งที่ไทยถูกกีดกันทางการค้า การส่งออกสินค้า ด้วยข้ออ้างว่าชนชั้นแรงงานถูกเอารัดเอาเปรียบ ขูดรีดแรงงาน ดังนั้นผู้ศึกษาจึง สนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตแรงงานพม่า ในเขตอำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อให้รู้และเข้าถึงสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของ แรงงานพม่าที่เข้ามาทำงานในอำเภอกุยบุรี เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตแรงงานพม่าอันเป็นประโยชน์ในการประเมินสภาพชีวิตและ ปัญหาของแรงงานพม่า เพื่อให้เกิดความเข้าใจและนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและป้องกันผลกระทบต่าง ๆ ที่จะตามมาซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในการที่จะช่วยกันป้องกันแก้ไขและเข้าใจปัญหาที่เป็น ผลกระทบจากการอพยพย้ายถิ่นฐานเข้ามาใช้ชีวิตอยู่ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และเพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้มาเสนอให้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น โรงงานอุตสาหกรรม ได้รับทราบและนำไปกำหนดนโยบายหรือวางแผนแนวทางในการบริหารจัดการ ให้ความช่วยเหลือ แรงงานต่างด้าวต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมการเกษตร อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมการเกษตร อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมการเกษตร อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตด้านเนื้อหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมการเกษตร อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้งนี้ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ Mowday, et. al. (อ้างถึงใน น้อย ไทยราช, 2554, หน้า 27) ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และการมีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ Richard E. Walton (1975, pp. 91-97) และนำมาประยุกต์ใช้กับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมการเกษตร กรณีศึกษาอำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพการทำงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรม ความสมดุลในชีวิต และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ แรงงานพม่าในโรงงานอุตสาหกรรมการเกษตรของอำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2 แห่ง ได้แก่ บริษัทกุยบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด และบริษัทผลไม้กระป๋องประจวบ จำกัด จำนวน 1,450 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, 2558) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณใช้สูตร Samuel B. Green (1991 อ้างถึงใน ณัฐพล ชันธไชย, 2557, หน้า 143) ได้จำนวน 130 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในอุตสาหกรรมการเกษตร อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และการมีโอกาส ในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ในอุตสาหกรรมการเกษตร อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพ การทำงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรม ความสมดุลในชีวิต และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ได้สร้างขึ้นมาเพื่อให้คะแนนตามหลักของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยมีการกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของผลคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

4 เห็นด้วยระดับมากที่สุด	ช่วงคะแนน 3.01 - 4.00
3 เห็นด้วยระดับมาก	ช่วงคะแนน 2.01 - 3.00
2 เห็นด้วยระดับปานกลาง	ช่วงคะแนน 1.01 - 2.00
1 เห็นด้วยระดับน้อย	ช่วงคะแนน 0.01 - 1.00
0 ระดับไม่เห็นด้วย	ช่วงคะแนน 0.00

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นซึ่งมีลักษณะเป็นข้อความปลายเปิด

3. การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยทำการสร้างแบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตการวิจัยและ กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยข้อคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถามมีลักษณะตามความเหมาะสม ในส่วนของผู้วิจัยได้ทำการตรวจ แบบสอบถามตามขั้นตอนดังนี้

- 1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
- 2) สร้างแบบสอบถามภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

3) นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อรายการ (Items) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งหมายถึง รายการนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะวัด สำหรับข้อที่มีค่าคะแนนต่ำกว่า 0.50 ได้มีการนำมาปรับปรุงและส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นได้แบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อคำถามที่ได้จากการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องแล้วไปสร้างแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะได้ค่าดัชนี ความสอดคล้อง 0.67-1.00

4) ทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับบุคคล ที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากร และไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย โดยกลุ่มบุคคลที่ทดลองใช้แบบสอบถามครั้งนี้เป็นแรงงานพม่า ในเขตพื้นที่อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.976

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูล que เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นเรียบร้อยแล้วไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจง ความถี่ (Frequency) และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการ

ทำงานและคุณภาพชีวิตแรงงานพม่าในภาคอุตสาหกรรม การเกษตร อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2 สถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตแรงงานพม่าในภาคอุตสาหกรรมการเกษตร อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Linear Regression Analysis) และปัจจัยที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตแรงงานพม่าในภาคอุตสาหกรรมการเกษตร อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 60.00 มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 43.85 มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 83.08 มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท ร้อยละ 42.31 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ร้อยละ 36.92

2. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในอุตสาหกรรมการเกษตร กรณีศึกษาอำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.71$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้านและในลำดับแรก ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 2.78$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ ด้านความท้าทายของงาน ($\bar{X} = 2.72$, S.D. = 0.56) ด้านความหลากหลายของงาน ($\bar{X} = 2.67$, S.D. = 0.61) และด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 2.65$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ พิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

2.1 ด้านความหลากหลายของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ และในลำดับแรก ได้แก่ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน รองลงมาคือ ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในลำดับสุดท้ายคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ ตามลำดับ

2.2 ด้านความมีอิสระในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ และในลำดับแรก ได้แก่ ท่านสามารถตัดสินใจด้วยตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ รองลงมาคือ ท่านสามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงขั้นตอนในการทำงานได้ตามความเหมาะสม และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในลำดับสุดท้ายคือ ท่านมีโอกาสดำเนินการตามเป้าหมาย แผนงาน วิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ตามลำดับ

2.3 ด้านความท้าทายของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ และในลำดับแรก ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ถือการให้ความสำคัญ และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในลำดับสุดท้ายคือ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถ ตามลำดับ

2.4 ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมากทุกข้อและในลำดับแรก ได้แก่ งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในลำดับสุดท้ายคือ งานที่ท่านปฏิบัติ อยู่มีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมเกษตร อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.53$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านและในลำดับแรก ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ($\bar{X} = 2.74$, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ ด้านความสมดุลในชีวิต ($\bar{X} = 2.72$, S.D. = 0.59) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 2.65$, S.D. = 0.56) ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ($\bar{X} = 2.58$, S.D. = 0.71) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ($\bar{X} = 2.52$, S.D. = 0.75) ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.47$, S.D. = 0.78,) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ($\bar{X} = 2.40$, S.D. = 0.76) และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในลำดับสุดท้ายคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 2.18$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ พิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีอยู่ในระดับมากทุกข้อ และในลำดับแรก ได้แก่ ค่าเบี้ยเลี้ยงและที่พักในการทำงานได้รับอย่างเหมาะสม รองลงมา คือ สวัสดิการที่ได้รับในด้านต่าง ๆ มีความเหมาะสม และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในลำดับสุดท้ายคือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมเพียงพอต่อภาวะ เศรษฐกิจในปัจจุบัน ตามลำดับ

3.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อและในลำดับแรก ได้แก่ มีการติดป้ายเตือนสำหรับเครื่องมือหรือเครื่องจักรที่มีอันตราย รองลงมา คือ มีการกำหนดกฎระเบียบในการทำงาน เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุอย่างเคร่งครัด ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในลำดับสุดท้ายคือ สถานที่ปฏิบัติงานมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อและในลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการปฏิบัติงาน และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในลำดับสุดท้ายคือ ท่านได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากภายนอกหน่วยงาน

3.4 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อและในลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส รองลงมาคือ หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์ และข้อที่มีความคิดเห็น อยู่ในลำดับสุดท้ายคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

3.5 ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อและในลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานที่เกี่ยวกับสังคม รองลงมาคือ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในลำดับสุดท้ายคือ หัวหน้างานเปิดโอกาส ให้ท่านเลือกวิธีปฏิบัติงาน

3.6 ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อและในลำดับแรก ได้แก่ ท่านเคยได้เข้ารับการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ หลักเกณฑ์ในการพิจารณาปรับขึ้น ปรับเงินเดือนมีความยุติธรรม และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในลำดับ สุดท้ายคือ ท่านมีความรู้สึกอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่

3.7 ด้านความสมดุลในชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ และในลำดับแรกได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจในวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน รองลงมาคือ ในระหว่างเวลาทำงาน ท่านรับประทานอาหารตรงเวลาพักของท่าน และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในลำดับสุดท้ายคือ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีส่วนสนับสนุนให้ครอบครัวมีความสุขและเป็นอยู่ที่ดี

3.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อและในลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับประชาชนในพื้นที่ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ ท่านให้ความร่วมมือ ประสานงานกับหน่วยงานอื่น เมื่อมีกิจกรรมชุมชนและสาธารณะประโยชน์ต่อสังคม และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในลำดับสุดท้ายคือหน่วยงานภายนอกให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน ตามลำดับ

4. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตแรงงานพม่า ในอุตสาหกรรมการเกษตร กรณีศึกษาอำเภออุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

4.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมการเกษตร อย่างมีนัยสำคัญที่ .101 ($F = 1.886$ และ $P > .05$) โดยเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โดยรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมการเกษตร อย่างมีนัยสำคัญที่ .033 ($F = 2.519$ และ $P \leq .05$) โดยเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตแรงงานพม่าในอุตสาหกรรม การเกษตร อย่างมีนัยสำคัญที่ .048 ($F = 2.308$ และ $P \leq .05$) โดยเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.4 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตแรงงานพม่าในอุตสาหกรรม การเกษตร อย่างมีนัยสำคัญที่ .041 ($F = 2.403$ และ $P \leq .05$) โดยระดับการศึกษามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญมากที่สุดที่ .040 ($P \leq .05$) รองลงมาคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญมากที่สุดที่ .008 ($P \leq .01$) ส่วนเพศ อายุ และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.5 ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม โดยรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตแรงงานพม่า ในอุตสาหกรรมการเกษตรอย่างมีนัยสำคัญที่ .112 ($F = 1.831$ และ $P > .05$) โดยเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.6 ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์และความเป็นธรรม โดยรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตแรงงานพม่า ในอุตสาหกรรมการเกษตรอย่างมีนัยสำคัญที่ .075 ($F = 2.059$ และ $P > .05$) โดยเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.7 ด้านความสมดุลในชีวิต โดยรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตแรงงานพม่าในอุตสาหกรรม การเกษตร อย่างมี นัยสำคัญที่ .078 ($F = 2.037$ และ $P > .05$) โดยระดับการศึกษามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ .048 ($P \leq .05$) ส่วนเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

4.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตแรงงานพม่า ในอุตสาหกรรม การเกษตร อย่างมีนัยสำคัญที่ .016 ($F = 2.037$ และ $P \leq .05$) โดยระดับการศึกษามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ .008 ($P \leq .01$) ส่วนเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

5. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตแรงงานพม่า ในอุตสาหกรรมการเกษตร กรณีศึกษาอำเภออุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ ($r = 0.917$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลำดับแรก ได้แก่ ด้านความท้าทายของงาน ($r = 0.890$) รองลงมาคือ ด้านความหลากหลายของงาน ($r = 0.869$) ด้านโอกาส ในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($r = 0.865$) และด้านความมีอิสระในการทำงาน ($r = 0.815$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

5.1 ด้านความหลากหลายของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ($r = 0.869$) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตแรงงานพม่าในระดับสูง ลำดับแรกได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย รองลงมาคือ ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรม ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ส่วนด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลในชีวิต และด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2 ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ($r = 0.890$) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต แรงงานพม่าในระดับสูง ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนด้านความ สมดุลในชีวิต และด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ

5.3 ด้านความท้าทายของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ($r = 0.890$) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต แรงงานพม่าในระดับสูง ลำดับแรก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย รองลงมาคือ ด้านการพัฒนา ศักยภาพการทำงาน ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรม ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนด้านความ สมดุลในชีวิต และด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ

5.4 ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ($r = 0.865$) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตแรงงานพม่าในระดับสูง ลำดับแรกได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย รองลงมาคือ ด้านการพัฒนา ศักยภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรม ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ส่วนด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านความสมดุลในชีวิต มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลตามประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในอุตสาหกรรมเกษตร กรณีศึกษาอำเภออุบลบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นในแต่ละด้านดังนี้ ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความท้าทายของงาน ด้านความหลากหลายของงาน และด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า สถานประกอบการอุตสาหกรรมเกษตรให้อิสระในการทำงานแก่แรงงานพม่าภายใต้กฎหมายของหน่วยงาน โดยการเปิดโอกาสให้ แรงงานพม่าสามารถตัดสินใจด้วยตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น อีกทั้งสามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงขั้นตอนในการทำงานได้ตามความเหมาะสม ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, et. al. (อ้างถึงใน น้อย ไทยราช, 2554, หน้า 27) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถสรุปได้ว่า มีปัจจัยหลายประการที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กาญจนา อยู่เย็น (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของ

ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด ได้แก่ ด้านการขาดแคลนแรงงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านนโยบายการจัดการของผู้ประกอบการ และด้านความขยันและความอดทนของแรงงานต่างด้าว ตามลำดับ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภคริตา พิจารณ์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวกรณีศึกษา: จังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การเมือง ความยากจน ค่าแรง และค่านิยมของคนในท้องถิ่น เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่นออกจาก ประเทศของแรงงานต่างด้าว และการหารายได้ได้มากกว่า เป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้แรงงานตัดสินใจย้ายถิ่นเข้ายังทำงานในจังหวัด ขอนแก่น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมการเกษตร กรณีศึกษาอำเภออุ้มผาง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นในแต่ละด้านตามลำดับดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รองลงมาคือ ด้านความสมดุลในชีวิต ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรม ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม และด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าสถานประกอบการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานพม่า โดยเน้นในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ค่าเบี้ยเลี้ยงและที่พักในการทำงาน ค่าตอบแทนทำงานล่วงเวลา สวัสดิการต่าง ๆ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมเพียงพอต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975, pp. 91-97) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ประการ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น สิทธิส่วนบุคคลที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย จังหวะชีวิตหรือความสมดุลชีวิตการทำงานโดยรวม และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกษมณี แคว้นน้อย (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาวในสถานประกอบการจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาว ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับ 2.09 เมื่อพิจารณาตามข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาวในสถานประกอบการ รายด้านทั้ง 7 ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42 รองลงมาคือด้านจังหวะชีวิต ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 และด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.13 ตามลำดับ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Wells (1996 อ้างถึงใน กาญจนา อยู่เย็น, 2554) พบว่า แรงงานต่างด้าวตัดสินใจอพยพย้ายถิ่นโดยแรงจูงใจคือ อัตราค่าจ้างในต่างประเทศสูงกว่า มีโอกาสหารายได้เพื่อสะสมเงินเก็บไว้ มากกว่า และมีความคาดหวังว่าชีวิตของตนเองและครอบครัวในประเทศบ้านเกิดจะมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยที่อาศัยโอกาสในการ ทำงานที่แรงงานในประเทศปลายทางหลีกเลี่ยง เช่น งานก่อสร้างที่มีความเสี่ยงสูง สกปรก และอันตราย ตัวอย่างเช่น การอพยพ เข้าไปทำงานก่อสร้างชุดลอกคลอง และทำทางรถไฟ นอกจากนี้ยังมีความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพและพัฒนาทักษะฝีมือตนเอง ให้ดียิ่งขึ้น

3. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตแรงงานพม่า ในอุตสาหกรรมการเกษตร กรณีศึกษาอำเภออุ้มผาง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีการ เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาอาจเป็นไปในทางสูงขึ้นหรือลดลง เนื่องจากลักษณะขององค์กรหรือความคาดหวังของคนในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, et. al. (1982 อ้างถึงใน น้อย ไทยราช, 2554, หน้า 27) ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ได้แก่ อายุ ระยะเวลา ปฏิบัติงาน เพศ สถานภาพสมรส

การศึกษา และความต้องการความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภคริตา พิจารณ์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวกรณีศึกษา: จังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในปัจจัยผลึกและปัจจัยดึง พบว่า การศึกษามีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาความคาดหวังของแรงงานต่างด้าวที่ย้ายถิ่นเมื่อเปรียบเทียบแยกตามปัจจัยส่วนบุคคลจะพบว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีความคาดหวังว่าจะได้นับค่าตอบแทน สูงจากการทำงานในต่างถิ่น และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประภัสรา แก่นพรัตน์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสงขลา หลังการประกาศใช้นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ผลการวิจัยพบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน จำนวนเงินออม อายุการทำงาน และชั่วโมงการทำงาน มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตแรงงานพม่า ในอุตสาหกรรมการเกษตร กรณีศึกษาอำเภออุบลูบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลำดับแรก ได้แก่ ด้านความท้าทายของงาน รองลงมาคือ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความมีอิสระในการทำงาน ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดคือประสบการณ์ในการทำงาน และความรู้สึกรักของพนักงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, et. al. (1982 อ้างถึงใน น้อย ไทยราช, 2554, หน้า 27) ซึ่งให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ลักษณะงาน (Job Characteristics) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดคือประสบการณ์ในการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการ ความต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กาญจนา อยู่เย็น (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ พบว่า ด้านลักษณะงานกับการตัดสินใจจ้างแรงงาน ต่างด้าว ด้านลักษณะงานกับด้านความขยันอดทนของแรงงานต่างด้าวและด้านการลักษณะงานกับด้านการขาดแคลนแรงงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ด้านการขาดแคลนแรงงานกับการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จำรัส อึ้งศรีวงศ์ (2557) ได้ศึกษาการจัดการแรงงานเพื่อ คุณภาพชีวิตการทำงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า การจัดการแรงงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ควรสนับสนุนให้บุคลากรทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์
2. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แผนงาน วิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างอิสระภายใต้กฎระเบียบของหน่วยงานเพื่อช่วยพัฒนาศักยภาพของหน่วยงานให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น
3. ควรมีการกำหนดอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนให้เหมาะสม เพียงพอต่อภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน
4. ควรมีการปรับปรุง พัฒนาสถานที่ทำงานให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายและแสงสว่างในการทำงานที่เพียงพอ

5. ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้เพิ่มเติมจากภายนอกหน่วยงาน เพื่อนำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าในอุตสาหกรรม การเกษตร กรณีศึกษาอำเภออุ้มผาง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานพม่าและผู้บริหารทุกระดับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการเกษตร
2. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าแบบแยกกลุ่มอาชีพในธุรกิจอื่น ๆ แล้วนำคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่ามาเปรียบเทียบกับกัน เพื่อให้ทราบว่าคุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าที่อยู่ในภาคธุรกิจที่ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตที่ต่างกันหรือไม่
3. ควรมีการศึกษาศักยภาพในการทำงานของแรงงานพม่าเพื่อให้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย อันเป็นการพัฒนาศักยภาพของแรงงานพม่า เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2558). รายงานแรงงานต่างด้าวประจำปี 2558. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- กาญจนา อยู่เย็น. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2550). กฎหมายแรงงานกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- เกษมณี แคว้นน้อย. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาวในสถานประกอบการจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จำรัส อึ้งศรีวงศ์. (2557). การจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 4(3), 33-42.
- ณัฐพล ชันช้อย. (2557). บทวิจารณ์บทความ Green. S. B. (1991). How many subjects does it take to do a regression analysis? Multivariate Behavioral Research, 26, 499-510. วารสารเกษมบัณฑิต, 15, 17-31.
- น้อย ไทยราช. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประภัสรา แก่นพรัตน์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสงขลา หลังการ ประกาศนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พิริยะ ผลพิรุฬห์ และปองปอนด์ รักอานวยกิจ. (2558). ทูมมนุษย์ กับผลผลิตแรงงานในภาคอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมและพัฒนาเอกสารวิชาการสถาบันบัณฑิต.
- ภคริดา พิจารณ์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวกรณีศึกษา: จังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย. การศึกษาอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. (2558). ข้อมูลแรงงานต่างด้าว. ประจวบคีรีขันธ์: ผู้แต่ง.
- อานุกาฬ พุ่มสง. (2548). ชีวิตบนเส้นด้าย แรงงานต่างด้าว, สยามรัฐ. 16(18), 8-9.
- International Labour Organization. (2013). Quality of working life in international perspective. Switzerland: International Labour organization.
- Walton, Richard E. (1975). The Diffusion of New Work Structures: Explaining Why Success Didn't Take. n.p.: Organizational Dynamics.