



คุณภาพชีวิตการทำงานกับความมั่นคงทางสังคมของแรงงานข้ามชาติ

Quality of Working Life and Social Security of Migrant Workers

हरिरक्ष इंतरसुवरण¹

Harirak Intarasuwan

E-mail : harirak.i@ku.th

ณัฐวิณ บุญนา²

Nadhawee Bunnag

E-mail : fcocnwb@ku.ac.th

Received: May 29, 2023 Revised: May 2, 2024

Accepted: May 8, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ 2) เพื่อศึกษาระดับความมั่นคงทางสังคมของแรงงานข้ามชาติ และ 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความมั่นคงทางสังคมของแรงงานข้ามชาติ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่เข้ามาประกอบอาชีพในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ได้รับอนุญาตทำงาน จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมุติฐานโดยใช้ค่าสถิติที, การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การหาความสัมพันธ์ด้วยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการทดสอบความแตกต่างรายคู่

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2) ภาพรวมความมั่นคงทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง 3) การเปรียบเทียบระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ทักษะการสื่อสารภาษาไทย และ

¹ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์และรัฐศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Master of Arts Program Department of Political Administration Faculty of Social Science Kasetsart University. Corresponding Author

² ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Department of Political Science and Public Administration Faculty of Social Sciences Kasetsart University

สมาชิกในครอบครัวที่อาศัยในประเทศไทยที่แตกต่างกัน ไม่นำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน นำมาสู่คุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงทางสังคมกับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทุกด้านและเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความมั่นคงทางสังคม, แรงงานข้ามชาติ

Abstracts

The objectives of this research were: 1) to study the quality of working life of migrant workers, 2) to study the level of social security of migrant workers, and 3) to compare of the quality of working life of migrant workers classified by personal factors, and 4) to study the relationship between the quality of working life and social security of migrant workers. This research was quantitative research. The sample consisted of 400 Myanmar migrant workers working in Bangkok and its vicinity with permission to work. Statistics used in this research were percentage, mean and standard deviation and tested by t-test, One-way Analysis of Variance, Pearson product, Moment Correlation, and Least Significant Difference.

The research results showed that; 1) the overall quality of work life was at a moderate level, 2) the overall social security was at moderate level, 3) a comparison between the quality of work life of migrant workers classified by personal factors showed that different sex, Thai communication skills and family members living in Thailand did not lead to different level of quality of working life. Whereas age, status, educational background, occupation, average monthly income, and the duration of work led to a significant difference in the quality of working life at the statistically significant level of 0.05, and 4) the relationship between social security and overall quality of working life were positive relationship in the same direction at statistically significant level of 0.05.

Keywords: Quality of work life, Social Security, Migrant Workers



1. บทนำ

การขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ทำให้การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก และการเปลี่ยนแปลงด้านแรงงาน ทำให้ประเทศไทยเพิ่มบทบาทจากการเป็นประเทศผู้ส่งออกแรงงานมาเป็นทั้งผู้ส่งออกและผู้รับแรงงาน³ เช่นเดียวกับที่ศูนย์วิจัยกสิกร กล่าวไว้ว่า แรงงานถือว่าเป็นองค์ประกอบหลักของการผลิตสินค้าและบริการ ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้เติบโต การขาดแคลนแรงงานอาจส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศหยุดชะงักลงได้ ปัจจุบันโครงสร้างแรงงานของประเทศไทยมีจำนวนอยู่ในตลาดกว่า 38 ล้านคน การขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจของประเทศไทยเมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ประเทศเมียนมา ประเทศกัมพูชา และประเทศลาว ซึ่งนับได้ว่าประเทศเหล่านี้มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ต่ำกว่าประเทศไทย อีกทั้งการชะลอตัวทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของประเทศเหล่านั้น ทำให้เกิดการหลั่งไหลเข้ามาของแรงงานประเทศเมียนมา ประเทศกัมพูชา และประเทศลาว เข้าสู่ประเทศไทย เป็นผลสืบเนื่องจากการประสบปัญหาภาวะยากจน การศึกษาน้อย ขาดรายได้ที่พอเพียงต่อการดำรงชีพ ด้วยเหตุนี้แรงงานข้ามชาติจึงเคลื่อนย้ายเข้าสู่ประเทศไทยในการทำงาน เพื่อให้มีรายได้ มีความปลอดภัยต่อชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า⁴

คุณภาพชีวิตเป็นผลรวมจากการดำเนินชีวิตที่มนุษย์ทุกคนควรจะต้องการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามที่มนุษย์ทุกคนต้องการ คุณภาพชีวิตของมนุษย์จึงมีความแตกต่างกันในช่วงชีวิตหนึ่งของมนุษย์ ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับกรอบของการรับรู้ถึงความเป็นในการดำรงชีวิตที่อาจจะส่งผลกระทบไปถึงคุณภาพชีวิตของบุคคลนั้น ๆ สอดคล้องกับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานถือว่าเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานประกอบการ ที่อาจจะก่อให้เกิดผลโดยตรงกับบุคคลที่ทำงานในสถานประกอบการนั้น กล่าวคือ การสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน และชีวิตคุณภาพ ชีวิตการทำงานที่มีกำหนดเป้าหมายในการที่จะลดความตึงเครียดทางจิตใจของตนเอง และในการเพิ่มความพึงพอใจต่อหน้าที่การงาน ถือได้ว่าเป็นกลไกที่สำคัญหนึ่งในการที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิต

³ พิเชษฐ์ กัณหะเสน. (2559). **คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย : กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

⁴ ศูนย์วิจัยกสิกร. (2562). **“สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย”**. สืบค้นจากแหล่ง : https://www.kasikornbank.com/th/business/sme/KSMEKnowledge/article/KSMEAnalysis/Documetns/foreign-workers-regulation-for-business_Full.pdf. เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2563.

ในสถานที่ที่เราทำงานให้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม คุณภาพชีวิตการทำงานคือความเป็นอยู่และการปฏิบัติงานที่ทำให้ชีวิตของเรามีคุณค่า

คุณภาพชีวิตจะเกี่ยวเนื่องกับความมั่นคงทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นรายได้ การออม การไม่เป็นหนี้ การประกอบอาชีพ สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย สภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม รวมไปถึงสภาวะภายในจิตใจ โดยยอมรับในตัวตนของตนเองอันจะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมแก่ตนเอง ดังเช่น สนิท การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านส่งผลกระทบต่อผลดีและผลเสียต่อประเทศไทย ผลดีคือ นายจ้างมีแรงงานต่างด้าวมาใช้ทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน ผลเสียกระทบต่อสังคมในวงกว้าง เช่น ด้านความมั่นคงมีประเด็นผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ด้านสาธารณสุข การควบคุมโรค ด้านเศรษฐกิจ การแย่งงานและผลกระทบต่อทางสังคม เช่น ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การแบ่งแยกเชิงสังคม⁵ เป็นต้น

จากข้อมูลเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความมั่นคงทางสังคมของแรงงานถูกกฎหมาย กรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ทำ MOU ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล เพื่อให้รู้และเข้าถึงสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงาน อันเป็นประโยชน์ในการประเมินสภาพชีวิต เพื่อให้เกิดความเข้าใจและนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการด้านสภาพความเป็นอยู่และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่พึงจะได้รับให้กับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่รับผิดชอบดูแลเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานข้ามชาติให้เข้าใจถึงสถานการณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ และเป็นแนวทางในการดำเนินการตรวจสอบและการให้ความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความมั่นคงทางสังคมของแรงงานข้ามชาติในอนาคต

2.วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ
2. เพื่อศึกษาระดับความมั่นคงทางสังคมของแรงงานข้ามชาติ
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความมั่นคงทางสังคมของแรงงานข้ามชาติ

⁵ สนิท สัตยเกาส. (2559). แรงงานต่างด้าวกับความมั่นคงทางสังคม. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2559.

3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต ไว้แตกต่างกันในแต่ละกลุ่มบุคคลวิชาชีพ องค์กรหรือหน่วยงานจากนักวิชาการในหลาย ๆ สาขา แต่ความหมายยังคงมีความคล้ายคลึงกัน หรือแตกต่างกันไปบ้างในส่วนของสาขาหรือวิชานั้น ๆ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การมีการบังคับบัญชาที่เน้นการหาทางให้อำนาจแก่พนักงาน โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีบรรยากาศที่ดีมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม และมีลักษณะงานที่น่าสนใจในขณะเดียวกันงานนั้นก็มีความท้าทายและเป็นงานที่มีรางวัลตอบแทนอีกด้วย⁶

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี รวมถึงการได้รับ ผลประโยชน์และความก้าวหน้าในการทำงานที่เสมอภาคกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในสังคมการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานที่ดียิ่งขึ้น⁷

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับเพียงพอและยุติธรรม ที่พอจะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ซึ่งผลตอบแทนที่ได้รับเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากบุคคลมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งที่จะได้รับผลตอบแทนอย่างคุ้มค่าหลังจากที่ทำงานนั้นไปแล้ว ความต้องการนี้ถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตในสังคมของแต่ละบุคคล เกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง 1) ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทน ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม และ 2) ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนเองกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

⁶ ประสิทธิ์ จันสมดี. (2560). การศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

⁷ พจณ เฉลิมสาร. (2651). คุณภาพชีวิตการทำงาน. สืบค้นจากแหล่ง http://www.moe.go.th/Moe/th/news/detail.php?NewsID=12168&Key=news_research เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2566.

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมคุณภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ ลักษณะในการทำงานต้องไม่เสี่ยงภัย ในการทำงานผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตราย สภาพแวดล้อมต้องเอื้อต่อการทำงาน มีการป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพทั้งกายและจิตใจ สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะจะช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดจากงาน ทำให้ร่างกายแข็งแรง สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การจัดการด้านการส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้บุคคลเหล่านี้มีความสะดวกสบายในการทำงานมากกว่าการดูแลด้านสุขภาพจิตแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง งานที่ปฏิบัติควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะและความรู้ รวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานสำคัญและท้าทายความสามารถทำงานในรูปแบบใหม่จากการทำงานเดิม และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการทำงาน ที่จะบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาก็สามารถจัดการแก้ไขตอบสนองได้อย่างเหมาะสม

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and security) หมายถึง ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายในการทำงานที่สามารถขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ และควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสได้ใช้ศักยภาพของตนเอง ได้รับความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพของตนเอง เป็นที่ยอมรับของเพื่อนและสมาชิกในครอบครัวของตนเอง

5. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร (Social integration) หมายถึง การทำงานที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้สร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าอีกทั้งการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกที่ ตนเองประสบผลสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่านั้น จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองกับบุคคลอื่น ๆ ความรู้สึกที่ไม่มีการแบ่งชั้นในองค์การและความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. การเคารพสิทธิและความเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง สมาชิกในองค์กรควรมีสิทธิในการปกป้องสิทธิของตน นั่นคือ วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดการเคารพชีวิตส่วนตัวของแต่ละคน มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนหรือรางวัล รวมทั้งให้โอกาสแต่ละบุคคลได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย เช่น การเคารพสิทธิส่วนบุคคล เสรีภาพในการพูดคุย ความเสมอภาคและมีการปกครองด้วยกฎหมาย เป็นต้น

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ใช้ชีวิตส่วนตัวหลังเลิกงานอย่างสมดุลกับชีวิต นั่นคือ ไม่ปล่อยให้บุคคลนั้นได้รับความกดดันมากเกินไป เช่น การแบ่งเวลาการทำงานและเวลาพักผ่อน การใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ มีความสมดุลกับชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าจะองค์กรของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การจำกัดของ เสียวิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ⁸

ส่วนความมั่นคงทางสังคม ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลายเช่นกัน ได้แก่

ความหมายระบบความมั่นคงทางสังคมว่า เป็นระบบการให้หลักประกันทางรายได้ โดยการจัดสรรการทดแทนรายได้เมื่อรายได้ต้องสะดุดหยุดลงจากการเจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุ การเกษียณอายุการขาดผู้อุปการะอันเนื่องมาจากการตายของสมาชิกในครอบครัว และการมีรายจ่ายที่ได้รับการยอมรับ เช่น รายจ่ายจากการเกิดการตายและการสมรส โดยทั่วแล้ว ความมั่นคงของสังคม หมายถึง หลักประกันหรือรายได้ในระดับขั้นต่ำ แต่การจัดสรรรายได้ อาจจะต้องสัมพันธ์กับการช่วยเหลือ ที่ทำให้การสะดุดหยุดลงของรายได้สิ้นสุดโดยเร็วเท่าที่จะทำได้⁹

ความมั่นคงทางสังคม หมายถึง การจัดสรรโดยสังคม เพื่อการคุ้มครองป้องกันพลเมืองจากภวการณ์เสี่ยงภัยปกติของการมีชีวิตอยู่ในสังคม เช่น การเจ็บป่วย การว่างงาน การตาย ของผู้มีรายได้การชราภาพและการพิการทุพพลภาพจนไม่สามารถเลี้ยงดูตนเองได้¹⁰

ความหมายความมั่นคงของทางสังคม เป็นการที่ประชาชนได้รับหลักประกันด้านสิทธิ ความปลอดภัย การสนองตอบต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน สามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมี

⁸ ดวงกมล กุหลาบอ่ำ. (2562). **คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท ลอสมัค (ประเทศไทย) จำกัด**. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

⁹ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สำนักงานคุ้มครองแรงงาน. (2550). **แนวทางการดำเนินงานกองทุนเงินสะสมและเงินสมทบในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง**. โครงการศึกษาวิจัย : บริษัท เอ็กเซลเลนซ์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด.

¹⁰ มนัสวี อรุณกะ. (2562). หน่วยที่ 3 ความมั่นคงมนุษย์ ในเอกสารการสอนประจำชุดวิชา 82427 การพัฒนามนุษย์ในบริบทโลก. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มสธ.

ศักดิ์ศรี ตลอดจนได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการพัฒนาศักยภาพของตนเองประกอบด้วย ความมั่นคงของมนุษย์¹¹

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาที่เข้ามาประกอบอาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ได้รับอนุญาตทำงาน จำนวน 328,973 คน กำหนดจำนวน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม ตามตารางเปรียบเทียบสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน การสุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างเฉพาะเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามโดยอาศัยกรอบแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิ การศึกษาสูงสุด อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ทักษะการสื่อสารภาษาไทย ระยะเวลาในการทำงาน และสมาชิกในครอบครัว มีข้อคำถามที่มีลักษณะแบบสอบถามปลายปิด (Closed – end Question)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสวัสดิการในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการบูรณาการชีวิตการทำงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ข้อคำถามที่มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงทางสังคมของแรงงานข้ามชาติ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านเศรษฐกิจและด้านการเมือง และด้านสิทธิและความเป็นธรรม มีข้อคำถามที่มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด (Open – end Question) ที่ให้กลุ่มตัวอย่างได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

¹¹ สนิท ลัตโยภาส. (2559). แรงงานต่างด้าวกับความมั่นคงทางสังคม. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2559.

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ประกอบด้วย

2.1 Independent Samples t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มที่มีอิสระต่อกัน

2.2 One-way Analysis of Variance : F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่ม ในกรณีที่พบว่ามีความแตกต่างกัน จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้การวิเคราะห์ Post Hoc แบบวิธี Least Significant Difference (LSD)

2.3 Person's Correlation Coefficient (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งความสัมพันธ์ทางบวกและความสัมพันธ์ทางลบ

4. สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25–35 ปี สมรสแล้ว ศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นลูกจ้างโรงงาน/บริษัท มีรายได้ 10,001–15,000 บาท ด้านทักษะการสื่อสารภาษาไทย ฟังเข้าใจและพูดได้คล่องแคล่ว ระยะเวลาในการทำงาน 3–6 ปี และมีครอบครัว

ผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ พบว่า ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่วนด้านสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านการบูรณาการชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสวัสดิการด้านอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง

ความมั่นคงทางสังคมของแรงงานข้ามชาติ พบว่า ความมั่นคงทางสังคมอยู่ในระดับกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความมั่นคงทางสังคมอยู่ในระดับมากมีเพียง ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ส่วนด้านเศรษฐกิจและด้านการเมือง ด้านสิทธิและความเป็นธรรม และด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง อยู่ในระดับปานกลาง

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ภาพรวม พบว่า เพศ ทักษะการสื่อสารภาษาไทย และสมาชิกในครอบครัวที่อาศัยในประเทศไทยที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงทางสังคมของแรงงานข้ามชาติกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ในทุกด้าน และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปผลทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงทางสังคมกับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม

ความมั่นคงทางสังคม	มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตทำงานของแรงงานข้ามชาติ						
	1	2	3	4	5	6	7
ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง
							.688
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	สูง
	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	.722
ด้านเศรษฐกิจและการเมือง	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน
	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง
							.651
ด้านสิทธิและความเป็นธรรม	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน
	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง
							.551
ภาพรวม							.801

คุณภาพชีวิตทำงานของแรงงานข้ามชาติ

1 = ด้านสุขภาพ

2 = ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

3 = ด้านสวัสดิการในอาชีพ

4 = ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

5 = ด้านการบูรณาการชีวิตการทำงาน

6 = ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

7 = ภาพรวม

ความมั่นคงทางสังคมฯ ในภาพรวม ($r = .801$) ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง ($r = .668$) และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ($r = .722$) มีความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ฯ ในระดับสูง และมีด้านเศรษฐกิจและด้านการเมือง ($r = .651$) และด้านสิทธิและความเป็นธรรม ($r = .551$) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

5. การอภิปราย

1. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ กับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

เพศที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน เช่นเดียวกับ ศึกษาคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย พบว่า เพศที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ตรงกับประสิทธิ์ จันสมดี (2560) ศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานข้ามชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า เพศแตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานข้ามชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล¹²

อายุที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสวัสดิการในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการบูรณาการชีวิตการทำงานและด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับ ศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว พบว่า แรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้วที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติแตกต่างกัน¹³ ตรงกับ ศึกษาคุณภาพชีวิตของ

¹² พิเชษฐ์ กัณหาเสน. (2559). คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย : กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

¹³ พระอธิการสุพัฒน์ ฐิตินโม (เตกิงสุ). (2561). การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลัทธิศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

แรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาตลาดไทย จังหวัดปทุมธานี พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน¹⁴

สถานภาพที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสวัสดิการในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการบูรณาการชีวิตการทำงานและด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับ ศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว พบว่า แรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้วที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติแตกต่างกัน¹⁵ ตรงกับ ศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่มาทำงานก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร พบว่า สถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร¹⁶

วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสวัสดิการในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการบูรณาการชีวิตการทำงานและด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ¹⁷ สอดคล้องกับ ศึกษาคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตแตกต่างกัน เช่นเดียวกับศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว พบว่า แรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้วที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติแตกต่างกัน

¹⁴ พวงเพชร สุขประเสริฐ. (2565). **คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาตลาดไทย จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์การวิจัยของรองศาสตราจารย์ ปริญญาโท ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 เดือน พฤษภาคม – สิงหาคม 2565.

¹⁵ พระอธิการสุพัฒน์ ฐิตินโม (เตกิงสุ). (2561). **การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

¹⁶ มิรา ซัน (MIRA SON). (2559). **คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่มาทำงานก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

¹⁷ พิเชษฐ์ กัณหาเสน. (2559). **คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย : กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า อำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อาชีพที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสวัสดิการในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการบูรณาการชีวิตการทำงานและด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับ ศึกษาคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ พบว่า ปัจจัยทางเพศ สัญชาติ ที่อยู่อาศัย อาชีพเดิม จำนวนวันที่ทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน¹⁸ เช่นเดียวกับ ศึกษาการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในอำเภอกันตัง จังหวัดตรัง พบว่า อาชีพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ¹⁹

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสวัสดิการในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการบูรณาการชีวิตการทำงานและด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้อง ศึกษาการปรับตัว การสนับสนุนทางสังคม กับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติ ในอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า รายได้แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน ตรงกับ ศึกษา พบว่า รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

ทักษะการสื่อสารภาษาไทยที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสวัสดิการในอาชีพ และด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ เช่นเดียวกับ ศึกษาทักษะของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาไทยไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ²⁰ สอดคล้องกับ ศึกษาการสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานพม่าในสังคมไทย พบว่า ระดับความสามารถในการเรียนรู้ภาษาไทย ความถี่ในการสื่อสารชาวไทยนอกที่ทำงาน ไม่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานพม่า²¹

¹⁸ กัลยา นามสงวนและคณะ. (2561). **คุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ**. งบประมาณโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

¹⁹ อาจันต์ สงทับ. (2560). **การพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในอำเภอกันตัง จังหวัดตรัง**. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย. ปีที่ 11 ฉบับที่ 12 ประจำเดือนพฤษภาคม-สิงหาคม 2560.

²⁰ อาทิตย์ปุระ สุวรรณรัตน์. (2553). **ทักษะของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยบูรพา.

²¹ ชวัญชนก พันธุ์พัก. (2557). **การสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานพม่าในสังคมไทย**. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านสวัสดิการในอาชีพ สอดคล้องกับ ศึกษาทัศนะของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ระยะเวลาที่เข้ามาอยู่ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ กล่าวถึง คุณภาพชีวิตทางด้านเศรษฐกิจและด้านสังคมของแรงงานข้ามชาติ พบว่า ระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล²²

สมาชิกในครอบครัวที่อาศัยในประเทศไทยที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสวัสดิการในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการบูรณาการชีวิตการทำงานและด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับ ศึกษาการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในอำเภอกันตัง จังหวัดตรัง พบว่า ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ได้แก่ ทักษะการสื่อสารภาษาไทย ความเพียงพอของค่าจ้างที่ได้รับ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว เช่นเดียวกับ ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย การส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคง ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว²³

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงทางสังคมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ ภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ในทุกด้านและเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน โดยความมั่นคงทางสังคมในภาพรวม ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติในระดับสูง และมีด้านเศรษฐกิจและด้านการเมือง และด้านสิทธิและความเป็นธรรม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอุตสาหกรรม พบว่า ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน เช่นเดียวกับ ศึกษาการปรับตัว การสนับสนุนทางสังคมกับ

²² ประสิทธิ์ จันสมดี. (2560). การศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

²³ ดวงมล กุหลาบอ่ำ. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท ลอสมัค (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติ ในอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติ

6. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ พบว่า ภาพรวมและรายละเอียดอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสวัสดิการในอาชีพ ด้านการบูรณาการชีวิตการทำงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้าอาชีพ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริม ปรับปรุง พัฒนาและดำเนินการในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านสุขภาพ จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี ทำประกันสุขภาพให้กับแรงงาน เพื่อเสริมสร้างสุขภาพของแรงงาน

1.2 ด้านให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ควรดำเนินการในเรื่องของรายได้ที่ได้รับแต่ละเดือนให้เพียงพอ เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจสามารถดำรงชีพได้ และให้ได้รับค่าตอบแทนตามกฎหมายแรงงาน

1.3 ด้านสวัสดิการในอาชีพ มีการจ่ายชดเชยเมื่อแรงงานจากการเจ็บป่วย จากอุบัติเหตุและควรมีการจ่ายโบนัสประจำปี เพื่อรักษาแรงงานที่มีคุณภาพให้เกิดความภักดีต่อองค์กร

1.4 ด้านการบูรณาการชีวิตการทำงาน สร้างแรงจูงใจเพื่อให้แรงงานมองว่าการทุ่มเทกับงานเป็นสิ่งที่ดี ให้แรงงานได้มีเวลาว่างสำหรับครอบครัวและชีวิตส่วนตัว ส่งเสริมให้มีวิธีการผ่อนคลายความเครียดในการทำงานที่เหมาะสม เช่น มีเพลงฟังระหว่างทำงาน เป็นต้น

1.5 ด้านโอกาสความก้าวหน้าอาชีพ ควรดำเนินการเปิดโอกาสในการพัฒนาและสนับสนุนความก้าวหน้าให้กับแรงงาน ให้แรงงานมีโอกาสเข้าร่วมการฝึกฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพในองค์กรและเพื่อให้บุคลากรเกิดความภักดีต่อองค์กร

2. ผลจากการวิจัยความมั่นคงทางสังคม พบว่า ภาพรวมและรายละเอียดอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจและด้านการเมือง ด้านสิทธิและความเป็นธรรม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริม ปรับปรุง พัฒนาและดำเนินการในแต่ละด้านดังนี้

2.1 ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง ควรดำเนินการกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน การกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาผลงาน เช่น ทำงานดี มีประสิทธิภาพทำงาน ได้เป็นรองหัวหน้างาน/ผู้ควบคุมงาน พร้อมทั้งอาจเพิ่มค่าแรงพิเศษให้ เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับแรงงาน

2.2 ด้านเศรษฐกิจและด้านการเมือง ควรดำเนินการในเรื่องของการดำเนินชีวิตไม่ให้เดือนร้อน ด้วยการให้ความเสมอภาคตามกฎหมาย สร้างความไว้วางใจต่อหน่วยงานและเจ้าหน้าที่

รัฐ การได้รับสิทธิและความเป็นธรรม ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ เคารพสิทธิที่ควรจะได้รับ ให้อิสระแก่แรงงาน ในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ตนรับผิดชอบได้

2.3 ด้านสิทธิและความเป็นธรรม ควรดำเนินการส่งเสริมให้แรงงานต่างชาติได้รับความยุติธรรมจากสังคมสามารถดำรงชีวิตโดยไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และการให้ความรู้เรื่องกฎหมายแรงงานกระบวนการว่าจ้างแรงงานต่างชาติ เพื่อให้เกิดความถูกต้องรวมถึงการได้รับความเป็นธรรมและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ควรจะได้รับ เหล่านี้จะเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับแรงงานต่างชาติ

3. ผลจากข้อเสนอแนะ พบว่า ความต้องการเรียนรู้ภาษาไทยเพิ่มเติม ให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากขึ้น ดังนั้นหน่วยงานภาคเอกชน ควรเปิดโอกาส ส่งเสริมให้ความรู้หรือเปิดสอนให้แรงงานต่างชาติได้เรียนรู้ภาษาไทยเพิ่มมากขึ้น เพื่อนำไปสู่ความพร้อมในการปฏิบัติงาน หากแรงงานได้รับความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี



เอกสารอ้างอิง

กรมการจัดหางาน. 2563. สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ประจำเดือน เมษายน 2563. สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กลุ่มงานพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว ฝ่ายสารสนเทศ.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สำนักงานคุ้มครองแรงงาน. (2550). แนวทางการดำเนินงานกองทุนเงินสะสมและเงินสมทบในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง. โครงการศึกษาวิจัย : บริษัท เอ็กเซลเลนซ์ บิซิเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด.

กัลยา นามสงวนและคณะ. (2561). คุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ. งบประมาณโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

ขวัญชนก พันธุ์พัก. (2557). การสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานพม่าในสังคมไทย. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดวงกมล กุหลาบอ่ำ. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท ลอสดัม (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

ประสิทธิ์ จันสมดี. (2560). การศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาติในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.

วิทยานิพนธ์หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

ผจญ เฉลิมสาร. (2651). **คุณภาพชีวิตการทำงาน**. สืบค้นจากแหล่ง http://www.moe.go.th/Moe/th/news/detail.php?NewsID=12168&Key=news_research เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2566.

พระอธิการสุพัฒน์ ฐิตินโม (เตกิงสุข). (2561). **การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พวงเพชร สุขประเสริฐ. (2565). **คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาตลาดไท จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์การวิจัยโดยรองศาสตราจารย์ ปริญญาโท ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 เดือน พฤษภาคม – สิงหาคม 2565.

พิเชษฐ์ กันทะเสน. (2559). **คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย : กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า อำเภอศีร์ษะเกษ จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

พิมพ์นภัส โกคา. (2550). **การปรับตัว การสนับสนุนทางสังคม กับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี**. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาชุมชน) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มนัสวี อรชุนะกะ. (2562). **หน่วยที่ 3 ความมั่นคงมนุษย์ ในเอกสารการสอนประจำชุดวิชา 82427 การพัฒนามนุษย์ในบริบทโลก**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มสธ.

มิรา ซัน (MIRA SON). (2559). **คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่มาทำงานก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารงาน ยุติธรรมและสังคม คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศูนย์วิจัยกสิกร. (2562). **“สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย”**. สืบค้นจากแหล่ง : https://www.kasikornbank.com/th/business/sme/KSMEKnowledge/article/KSMEAnalysis/Documetns/foreign-workers-regulation-for-business_Full.pdf. เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2563.

สนธิ สัตโยภาส. (2559). **แรงงานต่างด้าวกับความมั่นคงทางสังคม**. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2559.

- อาจินต์ สงทับ. (2560). การพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวใน
อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย. ปีที่ 11 ฉบับที่
12 ประจำเดือน พฤษภาคม-สิงหาคม 2560.
- อาทิตย์ประ สุวรรณรัตน์. (2553). ทักษะของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครราชสีมาที่
มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
เศรษฐศาสตร์ การเมืองและการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำพร ธงชมเชย. (2558). ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอุตสาหกรรม. การค้นคว้าอิสระ
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี.

