

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานที่มีต่อ คุณภาพชีวิตแรงงานในสถานประกอบการขนาดย่อม : กรณีศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี

Assessment of Occupational Safety Law Effectiveness on Workers' Quality of Life in Small Enterprises: A Case Study of Mueang Pathum Thani District

วสุรัตน์ บุญเพ็ง* สราวุธ ไผ่ไพโรจน์* วิบูลย์ ชื่นแขก* วีระศักดิ์ ชิงถาวร*

นุกูล ธรรมาภรณ์พิลาศ* อรวรรณ ลีลาสิริวิไล* พัชรวิพรรณ โปร่งจิต** พุทธิพงษ์ จรูญสิริพันธ์*

Wasurat Bunpheng* Saravut Yaipairoj* Viboon Chunkag* Weerasak Suengthaworn*

Nukul Thamapondpilas* Orawan Leelasiriwilai* Patchareewan Prongjit** Puttiphong Jaroonsiriphan*

(Received: 18 March 2026, Revised: 17 June 2026, Accepted: 25 June 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับการรับรู้และการปฏิบัติจริงตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 วิเคราะห์อิทธิพลพฤติกรรมการบังคับใช้กฎหมายต่อคุณภาพชีวิตแรงงาน และพัฒนารอบเชิงกลยุทธ์เพื่อยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยในสถานประกอบการขนาดย่อม กลุ่มตัวอย่างคือแรงงานในสถานประกอบการขนาดย่อมในอำเภอเมืองปทุมธานี จำนวน 400 ราย ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่น 0.70 วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา การทดสอบค่าที วิเคราะห์ความแปรปรวน และการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการรับรู้ข้อกฎหมายในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 4.20$) แต่การปฏิบัติจริงกลับอยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ ($M = 2.85$) โดยเฉพาะมาตรา 16 ด้านการฝึกอบรมความปลอดภัยที่มีช่องว่างการปฏิบัติกว้างที่สุดถึง -1.62 เนื่องจากข้อจำกัดด้านต้นทุน ในมิติคุณภาพชีวิตแรงงาน (QWL) พบความย้อนแย้ง "กับดักความสัมพันธ์แบบเครือข่าย" ซึ่งความสนทนเป็นอุปสรรคต่อการบังคับใช้มาตรฐานความปลอดภัย ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุยืนยันว่า การฝึกอบรมตามมาตรา 16 ($\beta = 0.45$) และสิทธิการโต้แย้งตามมาตรา 21 ($\beta = 0.32$) เป็นปัจจัยพยากรณ์ที่สำคัญที่สุดต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยกลุ่มภาคการผลิตมีคะแนนสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น

*คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยชินวัตร

**ภาควิชาเทคโนโลยี วิทยาลัยพัฒนาชุมชนเมือง มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

*Faculty of Engineering and Technology, Shinawatra University

**Department of Technology, Urban Community Development College, Navamindradhiraj University

Corresponding author: Puttiphong Jaroonsiriphan, E-mail: puttiphong.j@siau.ac.th

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ภาครัฐควรปรับบทบาทเป็นผู้สนับสนุนผ่านมาตรการจูงใจทางภาษีและส่งเสริมโมเดล "เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยร่วมกัน" สำหรับผู้ประกอบการควรใช้หลักการ "WISE" เพื่อปรับปรุงสภาพงานด้วยต้นทุนต่ำ และบูรณาการวัฒนธรรมความปลอดภัยเข้ากับระบบความสัมพันธ์เดิม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพความปลอดภัย ให้แก่แรงงานอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน / ปทุมธานี / คุณภาพชีวิตแรงงาน / สถานประกอบการขนาดย่อม (SMEs)

Abstract

The objectives of this research were to assess the levels of perception and actual compliance regarding the Occupational Safety, Health, and Environment Act B.E. 2554; Analyze the multidimensional influence of legal enforcement on the quality of work life; and develop a strategic framework to enhance safety standards in small enterprises. The research methodology consisted of: a population comprising workers in small enterprises within Mueang Pathum Thani District. A sample of 400 participants was determined using selected via stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with a Cronbach's alpha coefficient of 0.70. Data analysis included descriptive statistics, t-test, Analysis of Variance, and Multiple Regression Analysis.

The results found that while the overall level of legal perception was high ($M = 4.20$), actual compliance remained at a moderate-to-low level ($M = 2.85$). Specifically, Section 16 regarding safety training exhibited the widest compliance gap at -1.62 due to resource and cost constraints. Within the QWL dimensions, a phenomenon termed the "Kinship Paradox" was identified, where close interpersonal relationships ($M = 4.35$) acted as a barrier to the rigorous enforcement of safety standards due to mutual deference. Furthermore, multiple regression analysis confirmed that safety training under Section 16 ($\beta = 0.45$) and the right to report hazards under Section 21 ($\beta = 0.32$) were the most significant predictors of enhanced QWL. Notably, workers in the manufacturing sector reported the lowest scores for a safe work environment compared to other groups.

The recommendations found that the public sector should act as a facilitator by providing tax incentives and promoting a "Shared Safety Officer" model. Employers should adopt "WISE" principles for low-cost workplace enhancements. Additionally, safety culture should be integrated into existing social systems to foster sustainable "Safety Self-Efficacy" among workers.

Keywords: Occupational Safety and Health Law / Pathum Thani / Quality of Work Life / Small Enterprises (SMEs)

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจของจังหวัดปทุมธานีจากฐานเกษตรกรรมสู่การเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมและบริการอย่างเต็มรูปแบบ ส่งผลให้เกิดการขยายตัวของสถานประกอบการขนาดย่อมอย่างก้าวกระโดด ข้อมูลสถิตินิติบุคคลในอำเภอเมืองปทุมธานี ณ เดือนกันยายน 2568 พบว่า มีนิติบุคคลคงอยู่ถึง 7,853 ราย (สำนักงานสถิติจังหวัดปทุมธานี, 2568) อย่างไรก็ตาม การขยายตัวเชิงปริมาณนี้กลับสวนทางกับคุณภาพการจัดการความปลอดภัย เนื่องจากสถานประกอบการขนาดย่อมมักมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรทางการเงิน พื้นที่ และบุคลากรเชี่ยวชาญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โยธิน พลประถม ที่ระบุว่าวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มักเผชิญกับ “ความเสียเปรียบด้านขนาด” ในการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยเมื่อเทียบกับองค์กรขนาดใหญ่ (โยธิน พลประถม และคณะ, 2568)

ในมิติของสถานการณ์ความปลอดภัยเชิงประจักษ์ ข้อมูลจากหน่วยงานภาครัฐสะท้อน “สัญญาณเตือนเชิงโครงสร้าง” ที่ไม่อาจมองข้ามได้ โดยสถิติระบุว่าจังหวัดปทุมธานี มีอัตราการประสบอันตรายจากการทำงานรุนแรง หยุดงานเกิน 3 วัน สูงถึงร้อยละ 60.00 ของอุบัติเหตุทั้งหมด (สำนักงานประกันสังคม, 2568) ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของกมลพร กัลยาณมิตร ที่ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพของการตรวจความปลอดภัยในพื้นที่ปทุมธานียังเผชิญกับอุปสรรคด้านสัดส่วนเจ้าหน้าที่ต่อจำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิด “ภาวะไม่สมดุลเชิงพัฒนา” ที่เศรษฐกิจเติบโตเร็วกว่าศักยภาพของระบบกำกับดูแล นอกจากนี้ยังพบว่าพฤติกรรมความปลอดภัยของแรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมปทุมธานียังมีความแปรผันตามระดับการเข้าถึงอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลที่จำกัดในสถานประกอบการขนาดเล็ก (กมลพร กัลยาณมิตร, 2562)

แม้ประเทศไทยจะมีพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เป็นกลไกหลักในการคุ้มครองแรงงาน แต่ในทางปฏิบัติสำหรับ SMEs ยังคงเป็นประเด็นท้าทาย ข้อมูลเชิงประจักษ์ชี้ว่าร้อยละ 23.1 ของ SMEs ประสบปัญหาขาดแคลนเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ และร้อยละ 21.5 มองว่าความซับซ้อนของข้อบังคับทางกฎหมายเป็นภาระเกินความจำเป็น ปัญหานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ โยธิน พลประถม ที่ระบุว่าการบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยในสถานประกอบการขนาดเล็กมักขาดความยืดหยุ่นและการสนับสนุนที่ตรงจุดจากภาครัฐ ทำให้การปฏิบัติตามกฎหมายมีลักษณะเป็นเพียงการปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงโทษทางอาญามากกว่าการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ยั่งยืน (โยธิน พลประถม และคณะ, 2568) ซึ่งงานวิจัยของกมลพร กัลยาณมิตร ยืนยันว่าหากปราศจากการสนับสนุนเชิงระบบ SMEs จะไม่สามารถก้าวข้ามข้อจำกัดด้านต้นทุนในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานได้ (กมลพร กัลยาณมิตร, 2562)

ในมิติของคุณภาพชีวิตแรงงาน (Quality of Work Life: QWL) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายไม่ได้จำกัดเพียงแค่การลดอัตราการประสบอันตรายเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงมิติด้านจิตใจ สังคม และความมั่นคงในหน้าที่การงาน งานวิจัยของ Prakoso Ananda (Prakoso A, 2025) ยืนยันว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยตามมาตรฐานสากลมีอิทธิพลเชิงบวกโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน สอดรับกับแนวคิดของ Balogun A. O (2020) ที่พบว่าบรรยากาศความปลอดภัยที่เกิดจากการปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น การฝึกอบรม

ตามมาตรา 16 ทำหน้าที่เป็น “ทุนทางสังคม” ในองค์กรที่ส่งผลให้แรงงานรู้สึกมั่นคงและมีคุณค่า (กนกกุล เพชรอุทัย, 2565) การประเมินในมิตินี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการรักษาสถานะแรงงานและการสร้างความยั่งยืนในอุตสาหกรรม (มุกดาฉาย แสงมณี, 2567)

ดังนั้น สถานการณ์ปัจจุบันของจังหวัดปทุมธานีจึงมิใช่เพียงปัญหาด้านเทคนิค แต่เป็น “ปัญหาเชิงนโยบายที่มีความเร่งด่วนสูง” เนื่องจากอัตราการประสบอันตรายที่สูงท่ามกลางการขยายตัวของ SMEs อาจนำไปสู่ต้นทุนทางเศรษฐกิจแฝง (นิรมล ยินดี, 2569) และส่งผลกระทบต่อสุขภาวะองค์กรรวมของแรงงานในระยะยาว (กนกกุล เพชรอุทัย, 2565) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตแรงงานในสถานประกอบการขนาดย่อม กรณีศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงโครงสร้างและเสนอแนะแนวทางที่สอดคล้องกับบริบทเฉพาะถิ่น เพื่อยกระดับทั้งความปลอดภัยและผลิตภาพขององค์กรอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับการรับรู้และระดับการปฏิบัติจริง ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ของนายจ้างและแรงงานในสถานประกอบการขนาดย่อม เพื่อระบุช่องว่าง ระหว่างข้อกำหนดทางกฎหมายกับการนำไปปฏิบัติในพื้นที่
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลเชิงพหุมิติของการบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยฯ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตแรงงานในสถานประกอบการขนาดย่อม โดยครอบคลุมทั้งมิติด้านสุขภาวะทางกาย จิตสังคม และความมั่นคงในอาชีพ
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยฯ กับระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน พร้อมทั้งระบุปัจจัยกำหนดหลัก ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากร
4. เพื่อพัฒนารอบเชิงกลยุทธ์ ในการยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตแรงงานที่สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมเฉพาะถิ่นของอุตสาหกรรมขนาดย่อมในอำเภอเมืองปทุมธานี

สมมติฐานการวิจัย

1. การปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยฯ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตแรงงาน (QWL)
2. ความแตกต่างของลักษณะสถานประกอบการส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตแรงงานแตกต่างกัน
3. ระบบความสัมพันธ์ในองค์กรมีอิทธิพลกำกับต่อการบังคับใช้กฎหมาย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์เชิงประจักษ์เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายและความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อคุณภาพชีวิตแรงงาน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ แรงงานที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการขนาดย่อม (Small Enterprises) ในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี ซึ่งจดทะเบียนนิติบุคคล ณ เดือนกันยายน 2568 จำนวนทั้งสิ้น 7,853 ราย โดยเน้นสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างไม่เกิน 50 คน

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับความคลาดเคลื่อน 0.05

$$381 = \frac{7,853}{1 + 7,853(0.05^2)}$$

อย่างไรก็ตาม เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนจากแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ (Non-response rate) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมเป็นจำนวน 400 ราย เพื่อเพิ่มอำนาจการทดสอบทางสถิติ (Statistical Power)

เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Technique) ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ดังนี้:

1. การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งกลุ่มประชากร 3 กลุ่ม ได้แก่ ภาคการผลิต, ภาคค้าปลีก/ส่ง และภาคบริการ เพื่อให้ได้ตัวแทนที่ครอบคลุมบริบทเฉพาะถิ่น

2. การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling): ดำเนินการสุ่มนิติบุคคลในแต่ละชั้นภูมิ และกำหนดเกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion Criteria) โดยเก็บข้อมูลจากแรงงานสถานประกอบการละ 1 ราย เพื่อลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล (Common Method Variance)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้:

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables): การปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยฯ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable): คุณภาพชีวิตแรงงาน (QWL) 8 มิติ ตามกรอบแนวคิดของ Walton (1973) โดยมุ่งเน้นที่สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และการบูรณาการทางสังคม

ตัวแปรปรับ (Moderating Variable): ระบบความสัมพันธ์แบบเครือญาติ (Kinship Paradox) และประเภทของกิจการ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ แบ่งเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและลักษณะองค์กร

ส่วนที่ 2 การรับรู้และการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยมาตรา 6, 13, 14, 16 และ 21 ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ เพื่อวัด Compliance Gap

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตแรงงาน (QWL) ตามกรอบแนวคิดของ Walton (1973) และบูรณาการมิติจิตสังคม (Psychosocial Safety) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลเชิงพหุมิติ

ส่วนที่ 4 อุปสรรคและข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์สำหรับการพัฒนากรอบแนวทาง

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ความเที่ยงตรง (Validity) ตรวจสอบ Content Validity โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ความเชื่อมั่น (Reliability) ดำเนินการทดสอบเบื้องต้น (Pilot Test) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผลการทดสอบต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 ในทุกมิติ (ชาญชัย ไช้สงวน, 2552)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์และแบบสอบถามฉบับกระดาษควบคู่ไปกับการสังเกตการณ์หน้างาน (On-site Observation) เพื่อยืนยันความถูกต้องของการปฏิบัติจริง ทั้งนี้ กระบวนการจัดเก็บข้อมูลได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (Ethics Committee Approval) เลขที่ 045/2025 และวันที่ 2 ตุลาคม 2568 และมีการแจ้งวัตถุประสงค์เพื่อขอความยินยอมจากผู้ตอบแบบสอบถามอย่างเคร่งครัด

การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยกำหนดสถิติวิเคราะห์ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics): ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อประเมินระดับการรับรู้และการปฏิบัติจริงตามกฎหมาย

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics):

1. t-test และ ANOVA: เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตแรงงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลและประเภทกิจการ

2. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis): เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยทางกฎหมายและคุณภาพชีวิตแรงงาน

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและระบุปัจจัยกำหนดหลัก (Key Determinants) ที่ส่งผลต่อ QWL ภายใต้ข้อจำกัดทรัพยากร

การสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ: จากข้อเสนอแนะและอุปสรรคเพื่อร่าง "กรอบเชิงกลยุทธ์" (Strategic Framework)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมกลุ่มตัวอย่างแรงงานในอำเภอเมืองปทุมธานี จำนวน 400 ราย สามารถจำแนกประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้:

1. การวิเคราะห์ระดับการรับรู้และการปฏิบัติจริงตามกฎหมาย

ผลการเปรียบเทียบระหว่าง "สิ่งที่ควรรู้" และ "สิ่งที่ทำจริง" สะท้อนให้เห็นช่องว่าง (Compliance Gap) ที่สำคัญในสถานประกอบการขนาดย่อม

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบระดับการรับรู้และการปฏิบัติจริงตามข้อกำหนดความปลอดภัย

ประเด็นข้อกำหนดตาม พ.ร.บ. 2554	ระดับการรับรู้ (M±S.D.)	ระดับการปฏิบัติจริง (M±S.D.)	t-value	p-value	Compliance Gap
1. การจัดหาอุปกรณ์ PPE (ม. 6)	4.35 0.38	3.12 0.85	8.45*	.000	-1.23
2. การจัดตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (ม. 13)	3.85 0.52	2.56 0.92	12.30*	.000	-1.29
3. การแจ้งอันตรายล่วงหน้า (ม. 14)	4.10 0.45	3.05 0.78	9.15*	.000	-1.05
4. การฝึกอบรมความปลอดภัย (ม. 16)	4.42 0.35	2.80 0.95	14.50*	.000	-1.62
5. สิทธิการรายงาน/โต้แย้ง (ม. 21)	4.28 0.40	2.72 0.88	11.20*	.000	-1.56
รวม	4.20 0.42	2.85 0.87	11.12*	.000	-1.35

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับการรับรู้และระดับการปฏิบัติจริงตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ในภาพรวมพบความย้อนแย้งเชิงพฤติกรรมอย่างมีนัยสำคัญ โดยระดับการรับรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.20$, $S.D. = 0.42$) ในขณะที่ระดับการปฏิบัติจริงในภาพรวมกลับอยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ ($M = 2.85$, $S.D. = 0.87$) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าดัชนีช่องว่างการปฏิบัติ (Compliance Gap) มากไปหาน้อย สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้:อันดับที่ 1 คือ ด้านการฝึกอบรมความปลอดภัย (มาตรา 16) พบค่าช่องว่างกว้างที่สุดคือ -1.62 โดยมีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.42$, $S.D. = 0.35$) แต่มีการปฏิบัติจริงเพียงระดับปานกลาง ($M = 2.80$, $S.D. = 0.95$) รองลงมาอันดับที่ 2 คือ ด้านสิทธิการรายงานและโต้แย้ง (มาตรา 21) มีค่าช่องว่าง -1.56 โดยมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก ($M = 4.28$, $S.D. = 0.40$) และมีการปฏิบัติจริง

ในระดับต่ำ ($M = 2.72$, $S.D.=0.88$) อันดับที่ 3 คือ ด้านการจัดตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (มาตรา 13) มีค่าช่องว่าง -1.29 แม้แรงงานจะรับรู้ถึงความสำคัญในระดับปานกลางถึงมาก ($M = 3.85$, $S.D.= 0.52$) แต่มีการปฏิบัติจริงต่ำที่สุดในทุกมิติ ($M = 2.56$, $S.D.= 0.92$) ยืนยันถึงข้อจำกัดเชิงโครงสร้างและทรัพยากรของสถานประกอบการขนาดย่อม (Size-related disadvantage) อย่างชัดเจน อันดับที่ 4 คือ ด้านการจัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (มาตรา 6) มีค่าช่องว่าง -1.23 โดยมีการรับรู้ในระดับมาก ($M = 4.35$, $S.D.= 0.38$) และมีการปฏิบัติจริงในระดับปานกลาง ($M = 3.12$, $S.D.= 0.85$) อันดับที่ 5 คือ ด้านการแจ้งอันตรายล่วงหน้า (มาตรา 14) มีค่าช่องว่างน้อยที่สุดคือ -1.05 โดยมีการรับรู้ในระดับมาก ($M = 4.10$, $S.D.= 0.45$) และมีการปฏิบัติจริงในระดับปานกลาง ($M = 3.05$, $S.D.= 0.78$)

2.การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตแรงงาน (QWL) จำแนกตามประเภทกิจการ

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบคะแนนคุณภาพชีวิตแรงงาน (QWL) จำแนกตามประเภทกิจการ

มิติคุณภาพชีวิตแรงงาน (Walton)	ภาคการผลิต	ภาคค้าปลีก/ส่ง	ภาคบริการ	F-test	p-value
1. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	2.15	2.85	3.02	15.42	.000**
2. การบูรณาการทางสังคม/ความสัมพันธ์	4.45	4.30	4.30	1.25	.285
3. ความมั่นคงในงาน	3.10	3.55	3.80	8.92	.004**
รวมเฉลี่ยทุกด้าน	3.23	3.56	3.70	9.12	.001**

จากตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตแรงงานในสถานประกอบการขนาดย่อม จำแนกตามประเภทกิจการ 3 กลุ่ม ได้แก่ ภาคการผลิต ภาคค้าปลีก/ส่ง และภาคบริการ โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

มิติด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ($F = 15.42$, $p < .001$) โดยแรงงานในภาคการผลิตมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด (2.15) เมื่อเทียบกับภาคค้าปลีก/ส่ง (2.85) และภาคบริการ (3.02) มิติด้านการบูรณาการทางสังคมและความสัมพันธ์ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 1.25$, $p = .285$) โดยทุกประเภทกิจการมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก (4.30–4.45) มิติด้านความมั่นคงในงาน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 8.92$, $p = .004$) โดยแรงงานในภาคบริการมีความรู้สึกมั่นคงในงานสูงที่สุด (3.80) ในขณะที่ภาคการผลิตมีคะแนนต่ำที่สุด (3.10) ภาพรวมคุณภาพชีวิตแรงงานในภาพรวมทุกด้านพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 9.12$, $p = .001$) โดยแรงงานในภาคบริการมีคุณภาพชีวิตโดยรวมสูงสุด (3.70) รองลงมาคือภาคค้าปลีก/ส่ง (3.56) และภาคการผลิตมีคะแนนต่ำที่สุด (3.23)

3. การทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อคุณภาพชีวิตแรงงาน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ของปัจจัยข้อกฎหมายต่อ QWL

ตัวแปรพยากรณ์ (Predictors)	B	S.E.	β	t	Sig.	VIF
ค่าคงที่ / Constant	1.425	.214	-	6.658	.000	-
การฝึกอบรม (ม. 16)	.421	.080	.45*	5.262	.000	1.42
สิทธิการโต้แย้ง (ม. 21)	.315	.076	.32*	4.144	.001	1.35
การจัดหา PPE (ม. 6)	.120	.055	.18*	2.181	.030	1.28

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยข้อกฎหมายที่มีต่อคุณภาพชีวิตแรงงาน (QWL) พบว่าแบบจำลองพยากรณ์มีความนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 28.45, p < .001$) โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตแรงงานได้ร้อยละ 58.10 ($R^2 = .581$) ซึ่งมีรายละเอียดการพิจารณารายปัจจัยดังนี้

การฝึกอบรมความปลอดภัยตามมาตรา 16 เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตแรงงานสูงที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .45, p < .001$) สิทธิการรายงานและโต้แย้งตามมาตรา 21 มีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตแรงงานในลำดับรองลงมา ($\beta = .32, p = .001$) และการจัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (PPE) ตามมาตรา 6 มีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตแรงงานน้อยที่สุดในกลุ่มปัจจัยที่นำมาศึกษา ($\beta = .18, p = .030$)

นอกจากนี้ ผลการตรวจสอบค่าสถิติ VIF (Variance Inflation Factor) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 1.28 ถึง 1.42 ซึ่งไม่เกิน 5.00 แสดงว่าตัวแปรอิสระแต่ละปัจจัยไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ซ้อนทับกันเอง (Multicollinearity) ทำให้ผลการพยากรณ์มีความถูกต้องแม่นยำตามหลักสถิติ

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายและความย้อนแย้งเชิงพฤติกรรม: ผลการวิจัยพบสถานะ "High Awareness, Low Compliance" อย่างมีนัยสำคัญ โดยระดับการรับรู้กฎหมายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.20$) แต่การปฏิบัติจริงกลับอยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ ($M = 2.85$) โดยเฉพาะมาตรา 16 การฝึกอบรมที่พบช่องว่างการปฏิบัติ (Compliance Gap) กว้างที่สุดถึง -1.62

2. อิทธิพลของกฎหมายต่อคุณภาพชีวิตแรงงาน (QWL): ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณยืนยันว่าการฝึกอบรม (มาตรา 16) และ สิทธิการโต้แย้ง (มาตรา 21) เป็นปัจจัยพยากรณ์ที่ทรงพลังที่สุดต่อ QWL โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (β) เท่ากับ 0.45 และ 0.32 ตามลำดับ

3. ความแตกต่างตามประเภทกิจการ: แรงงานใน ภาคการผลิต มีคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับภาคอื่น ขณะที่ทุกกลุ่มมีคะแนนมิติด้านความสัมพันธ์ในองค์กรสูงสม่ำเสมอ ($M = 4.35$) สะท้อนลักษณะเด่นของแรงงานในพื้นที่ปทุมธานี

การอภิปรายผล

1. กับดักความสัมพันธ์แบบเครือข่าย (The Kinship Paradox) ผลการวิจัยในกลุ่ม SMEs ปทุมธานี ชี้ให้เห็นว่าระบบความสัมพันธ์แบบพี่น้องเป็น "ดาบสองคม" ในด้านบวก ความใกล้ชิดช่วยลดความเครียดและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน แต่ในด้านการกำกับดูแล ความสัมพันธ์นี้กลับเป็นอุปสรรคสำคัญ เนื่องจากความเกรงใจนำไปสู่การ "อนุโลม" ต่อพฤติกรรมเสี่ยง ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) ของไอเซค อัจเซน (Icek Ajzen, 1991) ในมิติของ บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norms) ทฤษฎีนี้อธิบายว่าเจตนาและพฤติกรรมของบุคคลถูกหล่อหลอมด้วยความคาดหวังของคนรอบข้าง ในบริบทของ SMEs ไทย บรรทัดฐานทางสังคมที่เน้นระบบเครือญาติและความเชื่อมั่นระหว่างบุคคล (Interpersonal Trust) มักมีอิทธิพลเหนือกว่ากฎระเบียบที่เป็นทางการ ส่งผลให้การบังคับใช้กฎหมายขาดความศักดิ์สิทธิ์เนื่องจากนายจ้างและพนักงานเลือกที่จะรักษาความสัมพันธ์ส่วนตัวมากกว่าการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด

2. วิกฤตต้นทุนค่าเสียโอกาส (Opportunity Cost vs. Compliance) ช่องว่างที่กว้างที่สุดในการปฏิบัติตาม มาตรา 16 (การจัดอบรมความปลอดภัย) สะท้อนว่า SMEs มองการฝึกอบรมเป็น "ค่าใช้จ่าย" และ "เรื่องยุ่งยากเสียเวลา" มากกว่าจะเป็น "การลงทุน" ภาวะนี้สอดคล้องกับ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) งานวิจัยของเรฮาน อาห์หมัด (Ahmad R., et al., 2023) และแนวคิดเรื่อง ทุนทางสังคม (Social Capital) แนวคิดของปีแอร์ บูร์ดิเยอ (Bourdieu P., 1986) การที่องค์กรจัดอบรมและดูแลความปลอดภัยควรถูกมองเป็นการ "ลงทุน" เพื่อสร้างความรู้สึกรับประกันและมีคุณค่าให้แก่แรงงาน ซึ่งแรงงานจะตอบแทนด้วยความพึงพอใจและความจงรักภักดี อย่างไรก็ตาม เนื่องจาก SMEs เผชิญกับ "ความเสียเปรียบด้านขนาด" (Size-related disadvantage) และไม่มีการประหยัดต่อขนาด (Economy of Scale) ที่จะแบกรับต้นทุนคงที่ในการหยุดสายพานการผลิต ส่งผลให้ผู้ประกอบการเลือกตัดสินใจบนพื้นฐานของต้นทุนระยะสั้นนำไปสู่สถานะ การปฏิบัติตามกฎหมายเพียงในนาม (Paper Compliance) เพื่อหลีกเลี่ยงโทษทางอาญา (เช่น โทษปรับหรือจำคุก) มากกว่าการสร้างระบบความปลอดภัยที่ยั่งยืน

3. อำนาจการสื่อสารในฐานะทุนทางสังคม การที่ มาตรา 21 (สิทธิในการโต้แย้งหรือแสดงความคิดเห็น) เป็นตัวแปรพยากรณ์สำคัญ บ่งชี้ว่า "อำนาจในการพูด" ของแรงงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตมากกว่าปัจจัยทางกายภาพ เมื่อแรงงานมีส่วนร่วมและมีช่องทางสื่อสารที่ดีในหน่วยงาน จะเกิดสถานะความเชื่อมั่นในอำนาจของตน (Safety Self-Efficacy) ซึ่งส่งผลเชิงบวกโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานและความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Ahmad R., et al., 2023) ที่ระบุว่าเมื่อแรงงานรับรู้ว่าเสียงของตนเองมีความหมายและองค์กรให้คุณค่ากับความปลอดภัย แรงงานจะตอบแทนด้วย

สุขภาพจิตที่ดีและความมั่นคงในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น มากกว่าการได้รับเพียงอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย (PPE) แต่ขาดการมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

- 1.มาตรการจูงใจทางภาษีรัฐควรเปลี่ยนบทบาทจากผู้บังคับใช้กฎหมายเป็นผู้สนับสนุนโดยให้ SMEs สามารถนำค่าใช้จ่ายด้านความปลอดภัยมาลดหย่อนภาษีได้ 200-300% เพื่อเปลี่ยนต้นทุนให้เป็นแรงจูงใจ
2. ส่งเสริมรูปแบบการ "แชร์" เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพร่วมกันระหว่างสถานประกอบการในพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อลดภาระต้นทุนรายย่อย
- 3.บูรณาการเรื่องความปลอดภัยเข้ากับวัฒนธรรมเครือญาติเดิม โดยเน้นว่าความปลอดภัยคือการดูแลสมาชิกในครอบครัว เพื่อสลายกำแพงความเกรงใจ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับอิทธิพลของ แรงงานข้ามชาติ (Migrant Workers) ต่อการบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยในพื้นที่
2. ศึกษาผลกระทบของเทคโนโลยี IoT หรือ Industry 4.0 ในการช่วยบริหารจัดการความปลอดภัยสำหรับ SMEs ที่มีทรัพยากรจำกัด

บรรณานุกรม

- กนกกุล เพชรอุทัย และ ปุณยวีร์ หนูประกอบ. (2565). การศึกษาสภาพปัญหาการทำงานและความคุ้มครองทางสังคม ของผู้ประกอบการอาชีพลูกจ้างแม่บ้าน. *วารสารพัฒนาสังคม*, 24(ฉบับพิเศษ), A229-A245.
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2562). การจัดการความปลอดภัยในการทำงานอย่างยั่งยืน ของสถานประกอบการจังหวัดปทุมธานี. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 7(4), 1023-1036.
- ชาญชัย ไช้สงวน. (2552). ความเที่ยงและความตรงของดัชนีแบบอย่างความเป็นวิชาชีพฉบับภาษาไทย. *วารสารทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 32(1), 53-68.
- นิรมล ยินดี. (2569). ปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจสปา. *วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร*, 9(1), 103-117. <https://doi.org/10.14456/issc.2026.8>
- มุกดาฉาย แสนเมือง. (2567). การจัดการความเสี่ยงของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กรณีศึกษา ภาคบริการในเขตกรุงเทพและปริมณฑล เพื่อนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กร. *วารสารนวัตกรรมและการจัดการ*, 9(2), 35-53.

- โยธิน พลประถม พงศ์ หรดาล คณกร สว่างเจริญ และ ภาชิต ทินนาม. (2568). การพัฒนารูปแบบการจัดการ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์สำหรับสถานประกอบการขนาดเล็ก. *วารสารวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรมบ้านสมเด็จเจ้า*, 6(2), 32-49.
- สำนักงานประกันสังคม. (2568). รายงานสถานการณ์การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ปี 2567-2568. สืบค้นจาก <https://www.sso.go.th/wpr/main/privilege/กองทุนเงินทดแทน>
- สำนักงานสถิติจังหวัดปทุมธานี. (2568). รายงานสถิตินิติบุคคลคงอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองปทุมธานี. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- Ajzen I. (1991). *Theory of Planned Behavior*. Organizational Behavior and Human Decision Processes. New Jersey: Prentice-Hall
- Ahmad R., Nawaz M. R., Ishaq M. I., Khan M. M., Ashraf H. A. (2023). Social exchange theory: Systematic review and future directions. *Frontiers in Psychology*, 13, 1015921. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1015921>
- Balogun A. O., Andel S. A., Smith T. D. (2020). “Digging deeper” into the relationship between safety climate and turnover intention among stone, sand and gravel mine workers: Job satisfaction as a mediator. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 1925. <https://doi.org/10.3390/ijerph17061925>
- Bourdieu P. (1986). The forms of capital. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241-258). New York: Greenwood Press.
- Prakoso A., Budiono A. (2025). Understanding employee turnover: Health, safety, work environment, and job satisfaction influence commitment. *Journal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 6(3), 815-826. <https://doi.org/10.35912/jakman.v6i3.4585>