

# แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ กรณีศึกษา เขตภาคกลางของประเทศไทย

Guidelines for improving the quality of life of industrial workers in the automotive  
and parts industry: a case study in the central region of Thailand

ปิยาภรณ์ พรหมทัต<sup>1\*</sup> และ เกียรติชัย วีระญาณนท์<sup>1</sup>

Piyaporn Phromtat<sup>1\*</sup> and Kietchai Veerayannon<sup>1</sup>

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ภาคกลางของประเทศไทย 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ภาคกลางของประเทศไทย เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยพิจารณาจากคุณสมบัติการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่พร้อมด้วยความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์มีความเหมาะสม ตรงตามความต้องการของงานวิจัย จากผู้เชี่ยวชาญภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้บริหารภาคเอกชน จำนวน 17 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาในการทำงาน ได้แก่ ปัญหาด้านคุ้มครองแรงงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสวัสดิการแรงงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์และด้านพัฒนาแรงงาน 2) ผู้ประกอบการควรตระหนักถึงความสำคัญกับคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยหน่วยงานภาครัฐควรผลักดันและติดตามการบังคับใช้กฎหมายของสถานประกอบการให้มีประสิทธิภาพ สร้างสภาวะแวดล้อมที่ดีและความปลอดภัยในการทำงานแก่แรงงาน ให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานประกอบการระหว่างนายจ้าง/ลูกจ้าง ที่ต้องคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ร่วมกัน และพัฒนากำลังแรงงานให้มีศักยภาพและสอดคล้องต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิต แรงงานอุตสาหกรรม ชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ ผู้ประกอบการ

## Abstract

This research aimed to 1) study problems in quality of life of industrial workers in the auto parts industry in central Thailand 2) propose guidelines for labor management for quality of life of industrial workers in automotive industry in central Thailand. This research is qualitative research by content analysis from an in-depth interview with 17 experts whose qualification are considered from knowledge, skills and experiences to match the objective of this research. The experts are from public sectors private sectors and private sector executives. The results of the research are 1) problems at work

<sup>1</sup> มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ กรุงเทพฯ วิทยาเขตรังสิต

<sup>1</sup> North Bangkok University, Rangsit Campus

\* Corresponding author. E-mail: piyaporn.phr@gmail.com

are found to be labor protection, occupational safety, welfare, labor relations and development, 2) entrepreneurs should aware of the importance of labor's quality of life, 3) public sectors should monitor and enforce laws of establishments to create a good, safety, and stable working environment for workers, and 4) participatory management in workplace among employers and employees must consider mutual benefits and develop their potential to conform with economic requirements to increase competitiveness.

**Keywords:** quality of work life, industrial workforce, parts and automotive, entrepreneur

## บทนำ

กำลังแรงงานเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาประเทศหากกำลังแรงงานไม่ได้รับโอกาสและไม่ได้รับการดูแลในเรื่องการประกอบอาชีพ สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายและการสร้างหลักประกันที่ดีทางสังคม ก็จะไม่มีการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืน ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ แรงงานเป็นทุนมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญและมีคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศในทุกระดับทั้งระดับส่วนย่อย (micro) ของระบบเศรษฐกิจ คือ แรงงานในภาคการผลิตทั้งอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และบริการ และระดับมหภาค (macro) ของประเทศ ถ้าแรงงานในภาคการผลิตต่าง ๆ ของประเทศ มีความรู้ความสามารถมีทักษะและศักยภาพสูงจะส่งผลให้ผลิตภาพการผลิต (productivity) สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลสืบเนื่องต่อไปยังการพัฒนาเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศในที่สุด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศนับว่ามีความสำคัญยิ่งเป็นกลยุทธ์ที่มีผลต่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนของประเทศ รัฐบาลจึงได้มีนโยบายปฏิรูปประเทศไทยสู่ “Thailand 4.0” มุ่งให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ด้วยการสร้างความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกประชารัฐมีความมุ่งมั่นจะนำพาประชาชนสู่การปฏิรูปประเทศในรูปแบบใหม่

เพื่อให้สามารถรับมือกับโอกาสความเสี่ยงและภัยคุกคามที่เปลี่ยนแปลงไปในศตวรรษที่ 21 และมีเป้าหมายปรับเปลี่ยนให้ประเทศไทยก้าวสู่ประเทศในโลกรุ่นหนึ่งซึ่งประเทศไทยจะต้องเผชิญกับการปรับเปลี่ยนทั้งโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม รวมทั้งจะมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน/การประกอบอาชีพของประชาชนและภาคีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนี้อุตสาหกรรมยานยนต์ทั้งผู้ผลิตรถยนต์และผู้ผลิตชิ้นส่วนและส่วนประกอบกำลังถูกท้าทายจากการเข้ามาของเทคโนโลยีรถยนต์ไฟฟ้า ซึ่งจะกระทบโครงสร้างการผลิตและส่งออกยานยนต์ของไทยตั้งแต่ต้นน้ำไปจนถึงปลายน้ำ โดยเฉพาะผู้ประกอบการ SMEs ภายในประเทศที่อยู่ในห่วงโซ่การผลิตยานยนต์ในขั้นต่าง ๆ เนื่องจากผู้ประกอบการมีอำนาจต่อรองต่ำและต้องพึ่งพาคำสั่งซื้อจากผู้ประกอบรถยนต์ (OEM) รายใหญ่ รวมถึงสินค้าที่ผลิตอยู่มากเป็นสินค้าที่ไม่ได้มีเทคโนโลยีหรือการวิจัยพัฒนาที่สูงมากนัก ทำให้มีคู่แข่งเข้ามาแทนได้ง่าย ประกอบกับตลาดรถยนต์น่าจะเข้าสู่ภาวะหดตัวสะท้อนจากปริมาณการจำหน่ายที่เริ่มส่งสัญญาณติดลบช่วงเดือนมิถุนายนถึงสิงหาคม และยังคงมีแนวโน้มหดตัวต่อเนื่องไปจนถึงสิ้นปี หลังความเชื่อมั่นของผู้บริโภคลดลงจากการที่เศรษฐกิจไทยกำลังเข้าสู่ช่วงชะลอตัวอย่างชัดเจน Jamfah (2019)

ปัญหาการว่างงานถือเป็นปัญหาระดับชาติ และมีแรงงานจำนวนมากที่ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจที่มียอดการสั่งซื้อลดลง ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตไม่เฉพาะกับตัวผู้ว่างงานเอง แต่ผลของการว่างงานยังส่งผลกระทบต่อสังคมและชาติบ้านเมืองด้วย เช่น ก่อให้เกิดปัญหาความยากจนเกิดความเครียดทำให้เสียสุขภาพจิต ก่อให้เกิดปัญหาครอบครัว ปัญหาอาชญากรรมและการกระทำผิดของเด็กและเยาวชน นอกจากนี้ปัญหาการว่างงานที่เกิดขึ้นถ้ามีระยะเวลายาวนานจะทำให้ความชำนาญเฉพาะอย่างรวมถึงความรู้ความสามารถในการทำงานลดลง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการสะสมทุนมนุษย์ในระบบเศรษฐกิจให้ลดลง อันเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในอนาคต ผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงส่งผลกระทบต่อภาวะทางจิตใจที่มีผลตั้งแต่อารมณ์ ความรู้สึก ความสุข ความเครียด การที่ร่างกายจะมีความตื่นตัว ไม่มีภาวะความเครียดกดดัน มีชีวิตชีวาจะต้องเกิดจากรู้สึกที่เป็นสุข องค์กรและผู้บริหารจะต้องใช้ความพยายามทุกทางที่จะทำให้ลูกจ้างปฏิบัติอย่างมีความสุข รู้สึกอยากมาทำงานและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่คิดจะลาออกไปไหนจนเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยหลายองค์กรได้ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมความสุขในการทำงานเพื่อให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างมีความสุข มีความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล Khummumuang (2017) ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางของประเทศไทย โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้

ได้จากกลุ่มผู้ประกอบการและผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานราชการและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตแรงงานซึ่งเป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตและเพื่อทราบถึงสภาพปัญหาการทำงานของแรงงาน และนำไปเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาและป้องกันผลกระทบต่าง ๆ ที่จะตามมา และเพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ นำเสนอให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและสถานประกอบการได้รับทราบและนำไปกำหนดนโยบายหรือวางแผนแนวทางในการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

## วิธีการศึกษา

### การวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research)

โดยผู้วิจัยกำหนดระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

#### 1. แหล่งข้อมูล

1.1 แหล่งข้อมูลด้านพื้นที่การวิจัยครั้งนี้คัดเลือกพื้นที่ในเขตอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางของประเทศไทย เนื่องจากพื้นที่เขตอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ภาคกลางนั้น เป็นที่ตั้งของเขตอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ที่สำคัญของประเทศไทย มีความเจริญทางด้านเศรษฐกิจและมีการจ้างงานภาคอุตสาหกรรมจำนวนมาก

1.2 แหล่งข้อมูลด้านบุคคล (key informants) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการอำนวยความสะดวกและดำเนินการจัดบริการด้านแรงงานในพื้นที่อุตสาหกรรมเขตภาคกลางของประเทศไทย โดยวิธีเลือกตัวอย่างด้วยการกำหนดคุณสมบัติ

แบบเจาะจง (purposive sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากการตัดสินใจของผู้วิจัยเอง ลักษณะของกลุ่มที่เลือกเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในเรื่องนั้นของผู้ทำวิจัย โดยใช้หลักการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่ใช้ในเทคนิคเดลฟาย (Delphi) ของ Macmillan (1971) ซึ่งกำหนดไว้ว่าไม่น้อยกว่า 17 คน แล้วทำการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยเครื่องมือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ได้แก่ นักวิชาการแรงงาน ผู้บริหารภาคเอกชน และผู้บริหารส่วนงานที่เกี่ยวข้องที่ปฏิบัติงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์อะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางจำนวน 17 คน ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview)

1.3 แหล่งข้อมูลด้านเอกสาร (documentary sources) ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลข้อเท็จจริง เอกสารวิชาการ ด้านกฎหมายแรงงานและสิ่งแวดล้อมโรงงาน เป็นต้น งานวิจัยและบทความเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานปัจจุบันและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์นักวิชาการแรงงานเขตภาคกลาง ผู้บริหารภาคเอกชนและผู้บริหารส่วนงานที่เกี่ยวข้องที่ปฏิบัติงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์และอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางของประเทศไทยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน เกี่ยวกับสภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบันสภาพปัญหาการทำงานและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน

## วิธีหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพของเครื่องมือในการศึกษาวิจัยด้วยวิธีการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ มีวิธีการดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) เพื่อตรวจสอบการใช้ภาษาและความครอบคลุมของเนื้อหา โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (index of item-objective congruence: IOC)

2. เกณฑ์การวิเคราะห์ความสอดคล้องจากการคำนวณค่า IOC จากค่าคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ให้ได้ค่า IOC มีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ปรับแก้ไขถ้อยคำตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญทุกข้อก่อนนำไปทดลองใช้ จึงทำให้ค่า IOC ทุกข้อมีค่าเท่ากับ 1 แสดงว่าแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดทำในครั้งนี้มีคุณภาพมากพอ ยอมรับได้ สามารถนำไปเป็นแบบสอบถามได้

## 3. วิธีการเก็บข้อมูล

การสัมภาษณ์ (interview method) ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (informal interview) ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลละเอียดตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ให้มากที่สุด โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก จากนักวิชาการแรงงาน ผู้บริหารภาคเอกชนและผู้บริหารส่วนงานที่เกี่ยวข้องที่ปฏิบัติงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์อะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางของประเทศไทยจำนวน 17 คน ซึ่งการสัมภาษณ์จะไม่กำหนดรูปแบบมาตรฐาน (unstructured interview) ไม่มีการกำหนดข้อคำถามอย่างตายตัว แต่จะกำหนดไว้เพียงกรอบหรือประเด็นที่จะสัมภาษณ์เท่านั้น

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหา (content analysis) เป็นการวิเคราะห์กระบวนการที่ดำเนินไปพร้อม ๆ กับการเก็บข้อมูล โดยใช้การสังเกตและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและทำการบันทึกข้อมูลด้วยการจดบันทึกใช้เทปบันทึกเสียง ซึ่งได้รับอนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลอย่างละเอียดในทุกแง่มุมเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาในทุกประเด็นที่ต้องการศึกษา โดยมีช่วงเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนมิถุนายน-ตุลาคม 2563 ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อร่วมพิจารณาและหาข้อสรุป และเพื่อป้องกันอคติในการวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาประมวลรวบรวมเป็นหมวดหมู่ นำมาจัดระบบระเบียบเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดเพื่อนำไปสู่การแปลความหมายของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีนัยต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบเชิงบรรยาย อธิบาย และสรุปเชิงวิเคราะห์

#### ผลการศึกษา

1. จากศึกษาสภาพปัญหาของคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางของประเทศไทย ในปัจจุบันการดำรงชีวิตในปัจจุบันของแรงงานภาคอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลาง พบว่าสภาพถิ่นฐานเดิมของผู้ใช้แรงงาน ส่วนใหญ่มาจากชนบทในอีสาน มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลายอยู่ในวัยทำงาน รับประทานเลี้ยงดูครอบครัวและประสบภาวะหนี้สินไม่มีเงินทุนมากพอจะไปประกอบอาชีพอื่นประกอบกับการศึกษาไม่สูงพอที่จะเลือกประกอบอาชีพที่มีรายได้สูงได้ จึงต้องเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ระดับล่าง เพื่อหารายได้ส่งไปใช้หนี้และเลี้ยงดูบิดามารดา โดยอพยพมาตามคำชักชวนของญาติ พี่น้อง เพื่อนบ้าน หรือคนในหมู่บ้านเดียวกัน สำหรับสาเหตุที่ตัดสินใจย้ายถิ่น เนื่องจากภาวะแห้งแล้งและทำการเกษตรไม่ได้ผล ทำให้คิดว่าถ้ามาทำงานโรงงานน่าจะมือนาคที่ดีกว่า อีกทั้งยังสามารถหารายได้ส่งกลับไปให้บิดามารดาเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายและชำระหนี้ได้ แรงงานต้องเผชิญกับปัญหาด้านเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาหนี้สินทั้งในระบบและนอกระบบ สาเหตุของการเกิดหนี้มีมากจากภาระหนี้ที่มีอยู่ก่อน กล่าวคือ แรงงานส่วนใหญ่มีหนี้สินจากการที่บิดามารดาถอนใจไว้ จึงต้องมาทำงานที่โรงงานแล้วส่งเงินกลับไปให้บิดามารดาเพื่อชำระหนี้กู้ส่วนการเกิดหนี้ใหม่มีสาเหตุมาจากการซื้อสินค้าฟุ่มเฟือย การดื่มเหล้าและเล่นการพนัน สภาพที่อยู่อาศัยของแรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ส่วนใหญ่เป็นห้องเช่าห้องขนาดเล็กแคบ สำหรับกิจกรรมนอกเวลางานที่เกิดขึ้นเป็นไปเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างกลุ่มเพื่อนแรงงานไม่มีรายได้จากการทำงานล่วงเวลาทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจที่ถดถอยและแรงงานส่วนใหญ่ไม่มีโอกาสในการพัฒนาทางการศึกษา เช่น การศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปเพราะมีการทำงานในวันหยุดด้วย

จะเห็นว่าผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาในปัจจุบันล้วนแสดงถึงการขาดคุณภาพชีวิตที่ดีในกลุ่มแรงงาน จากสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันรายได้ที่ได้รับของพนักงานอาจยังไม่สมดุลกับค่าครองชีพ ซึ่งการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะสร้างความมั่นคงให้กับพนักงานและสถานประกอบการในส่วนของนโยบายการพัฒนาประเทศที่มุ่งความเป็นประเทศ

อุตสาหกรรมเป็นสาเหตุของการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรมซึ่งทำให้เป็นทั้งผลดีและผลเสีย กล่าวคือ ผลดีของการอพยพเป็นการแก้ไขปัญหาค่าความอดอยากและความยากจนของชาวบ้านเป็นการสร้างงานทำให้มีรายได้ แต่ผลเสียที่ตามมาก็มีหลายประการ เช่น ทำให้เกิดความแออัด ในด้านที่อยู่อาศัยของสังคมเมือง ปัญหาเรื่องสุขภาพอนามัยของคนงาน ภาวะโภชนาการของเด็ก ๆ ที่ถูกปล่อยทิ้งไว้ในหมู่บ้าน การขาดการศึกษาของเด็กและปัญหาสังคมต่าง ๆ เนื่องจากการแยกกันอยู่ของหัวหน้าครัวเรือน การละทิ้งถิ่นที่อยู่ของตนและอาชีพเดิมเข้าไปอยู่ในดินแดนแห่งใหม่ที่ไม่เคยมีความคุ้นเคยมาก่อนนั้นได้ส่งผลกระทบต่อแรงงานที่เข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมประสบกับปัญหาต่าง ๆ ไม่เพียงแต่แรงงานเท่านั้นที่ได้รับผลกระทบแต่องค์กรท้องถิ่นหรือชุมชนเดิมก่อนที่จะมีการตั้งโรงงานอุตสาหกรรมก็ได้รับผลกระทบโดยตรงด้วย ดังนั้นเพื่อให้แรงงานมีระดับรายได้ที่ดีขึ้น เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีแรงงานควรมุ่งมั่นพัฒนา ฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถทั่วไปและความรู้ ความสามารถพิเศษ เพื่อเพิ่มพูนรายได้ของแรงงานตลอดจนมุ่งขจัดปัญหาหลักของผู้ใช้แรงงานในปัจจุบัน โดยจัดหาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยถูก เพื่อปลดเปลื้องหนี้สินอันเป็นการลดภาระการใช้จ่ายแก่ผู้ใช้แรงงาน

2. จากผลการวิจัยแนวทางการจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมขึ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางของประเทศไทยสามารถสรุปได้ 5 แนวทาง ได้แก่

แนวทางที่ 1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือน

ตามหลักงานเท่ากัน เงินเท่ากัน ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือนมาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์กร โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์กรด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ และอัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น

แนวทางที่ 2 สภาพแวดล้อมถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาด ถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงานหรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร

แนวทางที่ 3 ความมั่นคงในการทำงาน องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง องค์กรเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสภาพมั่นคงในการจ้างงานสูง แม้จะมีการปลดพนักงานออกก่อนครบเกษียณอายุก็ตามแต่ก็มีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์กรแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูงองค์กรที่มีขนาดเล็ก และมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำมักใช้วิธีการเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือ ค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรทดแทนกันไป

แนวทางที่ 4 การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานประกอบการระหว่างนายจ้าง/ลูกจ้าง นายจ้าง

ลูกจ้างร่วมกันส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างกัน การจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมสร้างความรู้และ เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การปรับทัศนคติและ เปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน

แนวทางที่ 5 พัฒนากำลังแรงงานให้มีศักยภาพ บริษัทต้องจัดส่งพนักงานไปอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ ของพนักงานทั้งในประเทศและต่างประเทศอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้และทดลองทำงานใน หน้าที่อื่นเพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ในงานด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถของ ตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

### อภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบันการดำรงชีวิต ในปัจจุบันของแรงงานภาคอุตสาหกรรมขึ้นส่วนและ อะไหล่ยานยนต์เขตภาคกลางจะเห็นว่าสภาพปัญหา ในปัจจุบัน ล้วนแสดงถึงการขาดคุณภาพชีวิตที่ดีใน กลุ่มแรงงานจากสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน รายได้ที่ได้รับ ของพนักงานอาจยังไม่สมดุลกับค่าครองชีพ ซึ่งการ กำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะสร้างความมั่นคง ให้กับพนักงานและสถานประกอบการ ในส่วนของ นโยบายการพัฒนาประเทศที่มุ่งความเป็นประเทศ อุตสาหกรรมเป็นสาเหตุของการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงาน จากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรมซึ่งทำให้ เป็นทั้งผลดีและผลเสีย กล่าวคือ ผลดีของการอพยพ เป็นการแก้ไขปัญหาความอดอยาก และความยากจน ของชาวบ้านเป็นการสร้างงาน ทำให้มีรายได้ แต่ผลเสีย ที่ตามมาก็มีหลายประการ เช่น ทำให้เกิดความแออัด ในด้านที่อยู่อาศัยของสังคมเมือง ปัญหาเรื่องสุขภาพ อนามัยของคนงาน ภาวะโภชนาการของเด็ก ๆ ที่ถูก

ปล่อยทิ้งไว้ในหมู่บ้าน การขาดการศึกษาของเด็กและ ปัญหาสังคมต่าง ๆ เนื่องจากการแยกกันอยู่ของหัวหน้า ครวเรือนการละทิ้งถิ่นที่อยู่ของตนและอาชีพเดิมเข้าไป อยู่ในดินแดนแห่งใหม่ที่ไม่เคยมีความคุ้นเคยมาก่อนนั้น ได้ส่งผลกระทบต่อแรงงานที่เข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม ประสบกับปัญหาต่าง ๆ ไม่เพียงแต่แรงงานเท่านั้นที่ ได้รับผลกระทบแต่องค์กรท้องถิ่นหรือชุมชนเดิมก่อนที่ จะมีการตั้งโรงงานอุตสาหกรรมก็ได้รับผลกระทบ โดยตรงด้วย ดังนั้นเพื่อให้แรงงานมีระดับรายได้ที่ดีขึ้น เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีแรงงานควรมุ่งมั่นพัฒนาฝีมือ แรงงานเพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถทั่วไปและความรู้ ความสามารถพิเศษเพื่อเพิ่มพูนรายได้ของแรงงานตลอดจน มุ่งขจัดปัญหาหลักของผู้ใช้แรงงาน ในปัจจุบัน โดยจัดหา แหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยถูกเพื่อปลดปล่อยหนี้สินอันเป็น การลดภาระการใช้จ่ายแก่ผู้ใช้แรงงาน สอดคล้องกับ Lamoonsilp (2019) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ พบว่า ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ประเด็นที่ควรได้รับการสนับสนุนด้านทักษะ ประสบการณ์ และความชำนาญในการปฏิบัติงานโดยการพัฒนาความรู้ ความสามารถไปพร้อมกับ การการลงมือปฏิบัติจริง โดยส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ของพนักงานด้านที่พนักงานมีอยู่แล้วให้มากยิ่งขึ้น รวมถึงเพิ่มทักษะในด้านที่พนักงานยังมีความรู้ไม่ เพียงพอควบคู่ไปด้วยนอกจากนี้การเปิดโอกาสให้ พนักงานได้ทำงานที่มีความสำคัญตามลำดับความรู้ ความสามารถของตนก็เป็นเรื่องที่สำคัญอีกประเด็น ที่ควรได้รับการสนับสนุนคือ ด้านค่าตอบแทนและ เงินเดือน โดยการกำหนดให้มีความเหมาะสมกับความรู้

ความสามารถตำแหน่งและหน่วยงานที่รับผิดชอบ และพบว่าแรงงานมีความเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน สภาพและปัญหาเกี่ยวกับสถานที่ทำงานพบว่า มีปัญหา ด้านอุณหภูมิในสถานประกอบการมีอุณหภูมิค่อนข้างสูง เนื่องจากมีความร้อนออกมาจากเครื่องจักร ประกอบกับความร้อน ของอากาศ และการถ่ายเทไม่สะดวก มีฝุ่นผงที่เกิดจากกระบวนการผลิต สภาพเช่นนี้มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Chirinang (2016) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานภาคอุตสาหกรรม กรณีศึกษา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาในการทำงาน ได้แก่ปัญหาเกี่ยวกับสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อปัญหาสุขภาพผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าควรเร่งส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือแรงงานในด้านต่าง ๆ นายจ้างควรให้ความสำคัญ และปฏิบัติตามตามกฎหมายแรงงาน หมวด 8 ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งกำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นการด่วน และทำคูชานานไปกับการแก้ไขสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Someran, & Phakdeewong (2019) ที่ได้ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธ์สภาพทางสังคม ด้านร่างกายและด้านความมั่นคงชีวิตส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า

ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงานส่งผลต่อความสุขของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงานมีจุดเน้นอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพ ขององค์กรและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน และเมื่อแต่ละคนได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพอใจ ก็จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องเสริมสร้างหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด เพื่อให้แรงงานมีระดับรายได้ที่ดีขึ้นและเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานจึงควรเร่งส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือแรงงานในด้านต่าง ๆ โดยเร็วและทำคูชานานไปกับการแก้ไขสภาพการทำงาน

แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานมีความมากมาย หลากหลายทำให้การพัฒนาคุณภาพชีวิต มีความ หลากหลายไปด้วยซึ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตอาจ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้ พฤติกรรม ทักษะคติ ตลอดจน ค่านิยมต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์กร ซึ่งผลการวิจัยทั้ง 5 แนวทาง ที่ได้จากสัมภาษณ์ ตรงกับแนวคิดของ นักวิชาการหลายท่าน อาทิ Walton (1973) ที่ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยเงื่อนไข 8 ประการ ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคง และความก้าวหน้า ในการทำงาน โอกาสในการพัฒนา



สมรรถภาพของบุคคลการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สอดคล้องกับ Herrick, & Macaby (1975) ที่อธิบายหลักการสำคัญในการทำให้คนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคลและหลักประชาธิปไตย และสอดคล้องกับ Huse, & Cummings (1985) ที่ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกได้ 8 ด้าน คือ รายได้ และประโยชน์ตอบแทนสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมนูญในองค์กร ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร

### สรุป

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์กรณีศึกษา เขตภาคกลางของประเทศไทย พบว่าจากสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันรายได้ที่ได้รับของพนักงานอาจยังไม่สมดุลกับค่าครองชีพ ซึ่งการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะสร้างความมั่นคงให้กับพนักงานและสถานประกอบการในส่วนชองนโยบายการพัฒนาประเทศที่มุ่งความเป็นประเทศอุตสาหกรรม เป็นสาเหตุของการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงาน จากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรม ซึ่งทำให้เป็นทั้งผลดีและผลเสีย กล่าวคือ ผลดีของการอพยพเป็นการแก้ไขปัญหาความอดอยากและความยากจนของชาวบ้าน เป็นการ

สร้างงานทำให้มีรายได้ แต่ผลเสียที่ตามมาก็มีหลายประการ เช่น ทำให้เกิดความแออัดในด้านที่อยู่อาศัยของสังคมเมือง ปัญหาเรื่องสุขภาพอนามัยของคนงานภาวะโภชนาการของเด็ก ๆ ที่ถูกปล่อยให้ไว้ในหมู่บ้าน การขาดการศึกษาของเด็กและปัญหาสังคมต่าง ๆ เนื่องจากการแยกกันอยู่ของหัวหน้าครัวเรือน การละทิ้งถิ่นที่อยู่ของตนและอาชีพเดิมเข้าไปอยู่ในดินแดนแห่งใหม่ที่ไม่เคยมีความคุ้นเคยมาก่อนนั้น ได้ส่งผลกระทบต่อแรงงานที่เข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมประสบกับปัญหาต่างๆ ไม่เพียงแต่แรงงานเท่านั้นที่ได้รับผลกระทบแต่องค์กรท้องถิ่นหรือชุมชนเดิมก่อนที่จะมีการตั้งโรงงานอุตสาหกรรมก็ได้รับผลกระทบโดยตรงด้วย ดังนั้นเพื่อให้แรงงานมีระดับรายได้ที่ดีขึ้นเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีแรงงานควรมุ่งมั่นพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถทั่วไปและความรู้ความสามารถพิเศษ เพื่อเพิ่มพูนรายได้ของแรงงานตลอดจนมุ่งจัดปัญหาหลักของผู้ใช้แรงงานในปัจจุบันโดยจัดหาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยถูกเพื่อปลดเปลื้องหนี้สินอันเป็นการลดภาระการใช้จ่ายแก่ผู้ใช้แรงงานซึ่งในปัจจุบันอัตราส่วนค่าตอบแทนที่องค์กรอื่น ๆ มีให้กับพนักงานนั้นมากหรือน้อยกว่าที่บริษัทให้กับพนักงานอยู่แล้วหรือหากไม่สามารถปรับเพิ่มให้ได้ อาจมีการเพิ่มเติมในส่วนของสวัสดิการอื่น ๆ เพื่อให้พนักงานได้รู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีจากบริษัท แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นแรงงานที่มีอัตราค่าแรงขั้นต่ำจึงทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ทั้งนี้รายจ่ายที่เพิ่มขึ้นนี้มาจากการบริโภคนิยมและวัตถุนิยม ทั้งการเล่นการพนันการใช้จ่ายไปในสินค้าอำนวยความสะดวกและสินค้าฟุ่มเฟือย เหตุผลเหล่านี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากรัฐบาลไม่ปรับอัตราค่าแรงขั้นต่ำ

ให้ขึ้นตามราคาสินค้าที่เพิ่มขึ้นทุกวันค่าครองชีพสูง ในขณะที่ค่าแรงคงที่เท่าเดิมเป็นผลทำให้รายจ่ายมากกว่ารายได้ประกอบกับนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานปัญหาการเจ็บป่วยการทำงานส่งผลต่อสุขภาพของแรงงานและการทำงานในสถานประกอบการ นอกจากนี้แรงงานที่ขาดความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญและความเข้าใจในงาน ที่ทำมีความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานยก หรือเคลื่อนย้ายของด้วยท่าทางที่ไม่ถูกต้อง เล่น หรือ หยอกล้อกันในขณะปฏิบัติงานขาดความรู้หรือทักษะ ในการใช้เครื่องจักรไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อกำหนด นอกจากนี้สภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย เช่น สถานที่ทำงานไม่สะอาดขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย พื้นลื่น กองวัสดุสูงเกินไปหรือกองไม่ถูกวิธีแสงสว่างไม่เพียงพอ อุณหภูมิร้อนหรือเย็นเกินไป การระบายอากาศไม่ดี มีฝุ่นละอองฟุ้งกระจาย มีเสียงดังเกินไป และแรงงาน ส่วนใหญ่ยังมีปัญหาการขาดทักษะและประสบการณ์ แรงงานขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองเนื่องจากไม่มี ผู้ปฏิบัติงานแทนส่งผลให้เกิดความไม่มั่นคงในการทำงานเพราะแรงงานไม่มีทักษะด้านแรงงานตรงกับ ความต้องการของอุตสาหกรรม นอกจากนี้ยังเกิดความ ขัดแย้งระหว่างนายจ้างลูกจ้างมีการยื่นข้อเรียกร้อง เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเกิดความแตกแยก ในหมู่แรงงานด้วยกันเองมีการแบ่งฝ่ายอย่างชัดเจน

ทั้งนี้ นายจ้างควรให้ความสำคัญ และปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานคุ้มครองแรงงาน ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งกำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหาร และการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นการด่วนและทำ

คู่ขนานไปกับการแก้ไข สภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และการแก้ไขปัญหาการเจ็บป่วยของแรงงานงาน

### ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาของ แรงงาน ด้านเศรษฐกิจซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับศักยภาพ ในตัวของแรงงานที่ไม่สามารถหางานที่มีรายได้ที่สูง หรือหารายได้เพิ่มขึ้นกว่าที่ได้รับในปัจจุบันได้ ดังนั้น ควรขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีโอกาส ในการศึกษาต่อโดยจะเป็นการพัฒนากระบวนการคิด ในด้านความรู้ ค่านิยม สังคมและวัฒนธรรม ตลอดจน แนวคิดตัดสินใจแก้ปัญหาและสามารถในการวางแผน ในการดำเนินชีวิตและพึ่งพาตนเองได้

2. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาการ ทำงานของแรงงานที่สำคัญในเรื่องของปัญหาสุขภาพ อันเกิดจากการทำงาน และความไม่เสมอภาคในการ ทำงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ควรจัดให้มีคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับ สวัสดิการแรงงานและคณะกรรมการสภาพแวดล้อม ในการทำงานให้มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยที่มาของคณะกรรมการควรมาจากทุกฝ่าย เพื่อการมีส่วนร่วมและเป็นการระดมความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงสภาพการทำงานร่วมกัน

2.2 ในด้านความยุติธรรมและความเสมอภาค ในการทำงาน ควรมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาน- ประกอบการระหว่างนายจ้าง/ลูกจ้าง เพื่อแรงงานจะ ได้รับการปฏิบัติ อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาสภาพชีวิตของแรงงานที่ไม่ได้ทำงาน ในสถานประกอบการประเภทอื่น ๆ โดยทำการศึกษา เปรียบเทียบ และหาแนวทางแก้ไขปัญหาแรงงานใน

ด้านต่าง ๆ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ของแรงงาน เพื่อการ  
อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคม

### คำขอบคุณ

บทความวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจาก  
ได้รับความกรุณาอย่างสูงจากคณาจารย์มหาวิทยาลัย  
นครศรีธรรมราช ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษาให้กับนักวิจัย

### เอกสารอ้างอิง

- Chirinang, P. (2016). *Guidelines for the development of quality of life of industrial workers, a case study of Banglamung District, Chonburi Province* (Doctoral dissertation). University Raja Mangala Technology Rattanakosin, Bangkok. (in Thai)
- Herrick, N. Q., & Macaby, M. (1975). *Humanizing of work life the quality of working life: Problem prospects and the state of art*. New York: Free Press.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization development change*. Minnesota: West.
- Jamfah, A. (2019). *Automotive industry*. Retrieved 15 April 2021, from [https://www.gsbresearch.or.th/wp-content/uploads/2019/10/IN\\_car\\_10\\_62\\_detail.pdf](https://www.gsbresearch.or.th/wp-content/uploads/2019/10/IN_car_10_62_detail.pdf) (in Thai)
- Khummuang, A. (2017). *Relationship between happiness at work and commitment to the organization of employees in Auto Parts Manufacturing, Amata Nakorn Industrial Estate Chonburi Province* (Master's thesis). Burapha University, Chonburi. (in Thai)
- Lamoonsilp, T. (2019). *Motivation related to the performance of production staff auto parts factory* (Master's thesis). Kasem Bundit University, Bangkok. (in Thai)
- Macmillan, T. T. (1971). The Delphi technique. *The annual meeting of the California Junior Colleges Associations Committee on Research and Development* (pp. 3-5). Monterey, California.
- Someran, L., & Phakdeewong, T. (2019). The factors on quality of work life and work environment perception affecting work happiness of employees at Phra Nakhon Si Ayutthaya Cooperative Office. *RMUTSB Academic Journal (Humanities and Social Sciences)*, 4(1), 23-33. (in Thai)
- Walton, R. E. (1973). *Quality of working life: What is It?* *Sloan Management Review*, 15, 11-12.