

## ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางของประเทศไทย

### FACTORS INFLUENCING QUALITY OF WORK LIFE OF INDUSTRIAL LABOR IN AUTOMOTIVE AND SPARE PART INUDSTRY IN CENTRAL REGION OF THAILAND

ปิยาภรณ์ พรหมทัต<sup>1\*</sup> และ เกียรติชัย วีระญาณนท<sup>2</sup>  
PIYAPORN PHROMTAT<sup>1\*</sup> and KIETCHAI VEERAYANNON<sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางของประเทศไทย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการแรงงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางของประเทศไทย จำนวน 448 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของแรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เขตภาคกลางของประเทศไทยโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า โดยภาพรวมของปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและยานยนต์ ทั้ง 8 ด้าน นั้น มีความแตกต่างกัน ในด้านระดับการศึกษาสูงสุดและด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) ปัจจัยการจัดการแรงงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน พบว่าด้านการพัฒนาแรงงาน (Beta = 0.31) ด้านแรงงานสัมพันธ์ (Beta = 0.24) ด้านคุ้มครองแรงงาน (Beta = 0.21) ด้านสวัสดิการแรงงาน (Beta = 0.12) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (Beta = 0.12) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางของประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิต ; แรงงาน ; อุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการจัดการ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Doctoral Student, Doctor of Philosophy Program Management North Bangkok University

<sup>2</sup> อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Professor, North Bangkok University

\* Corresponding Author, Email: piyaporn.phr@northbkk.ac.th

Received: Feb 27, 2021, Revised: May 14, 2021, Accepted: May 22, 2021

## ABSTRACT

This research aims to 1) to compare the quality of working life of workers. In the automotive parts and spare parts industry Central region of Thailand Classified by personal factors 2) to study labor management factors affecting the quality of working life of workers in the automotive parts and spare parts industry in the central region of Thailand. Automotive parts and spare parts industry Central region of Thailand 448 people, statistics used in Data analyzes were frequency, percentage, standard deviation, correlation coefficient. And analyze multiple regression

The results of the study revealed that the results of the study of opinions on the quality of life in the work of auto parts workers in the central region of the country by personal traditions were found that the overall picture of the individual had an effect on the quality of life. Workers' jobs in the 8 areas of the auto and parts industries differed statistically significant differences in the education level and the monthly income .05 significant level and 2) labor management factors affecting the quality of working life of workers. It was found that labor development (Beta =0.31), labor relations (Beta = 0.24), labor protection (Beta = 0.12), labor welfare (Beta = 0.12), Occupational safety (Beta = 0.12) affect the quality of life of workers in the auto parts and spare parts industry. The central region of Thailand was statistically .05 significant level.

**Keywords:** Quality of life ; Labor ; Automotive spare parts industry

### บทนำ

อุตสาหกรรมรถยนต์ปี 2563 มีแนวโน้มหดตัวรุนแรง ผลจากการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ที่ลุกลามไปทั่วโลก กระทบห่วงโซ่การผลิตรถยนต์สะกดลง ขณะที่กำลังซื้อของผู้บริโภคในประเทศและตลาดส่งออกซบเซารุนแรง อย่างไรก็ตามการผลิตและจำหน่ายรถยนต์มีแนวโน้มฟื้นตัวในปี 2564 - 2565 จากกำลังซื้อที่ทยอยฟื้นตัวตามภาวะเศรษฐกิจซึ่งประเทศไทย

ถือเป็นแหล่งลงทุนของอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์ของเอเชียแปซิฟิกเนื่องจากความพร้อมในทรัพยากรแรงงาน การขนส่ง รวมถึงความต้องการใช้รถยนต์ในประเทศจึงทำให้บริษัทรถยนต์ชั้นนำของโลกเลือกฐานผลิตที่ประเทศไทย เช่น โตโยต้า ฮอนด้า อีซูซุ นิสสัน ฟอर्ड เป็นต้น จากการคาดการณ์ของธนาคารกรุงศรีอยุธยา (2563) การผลิตรถยนต์ในปี พ.ศ. 2563 มีแนวโน้มหดตัว ร้อยละ 2 - 4 แต่จะกลับมาเติบโตได้ในปี พ.ศ. 2563 - 2565 ปัจจัยหนุนจากการเปิดตัวรถยนต์รุ่นใหม่เพื่อกระตุ้นตลาดรวมถึงอุปสงค์ที่ต้องการเปลี่ยนรถยนต์ใหม่ของผู้บริโภคบางส่วนที่ซื้อรถยนต์ในโครงการรถคันแรก (ช่วงปีพ.ศ.

2555 - 2556) หลังรถยนต์มีอายุ 6 - 7 ปี (วรรณมา ยงพิศาลภพ, 2563) การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะที่เดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบันเพราะคนเป็นทรัพยากร ที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าในปัจจุบัน คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่

จึงควรมีความสุขที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม กองสวัสดิการแรงงาน (2547) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหา การขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิต และการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ สอดคล้องกับคู่มือคู่มือสวัสดิ และกฤษฎา มูฮัมหมัด (2563) กล่าวว่า บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีขนาดใหญ่ พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีเนื่องจากบริษัทมีการจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ดีแก่พนักงานอีกทั้งเปิดมีโอกาสนำหน้าและเติบโตในหน้าที่การงานได้ซึ่งผู้บริหารเล็งเห็นด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถึงแม้ว่าในปัจจุบันการแข่งขันอุตสาหกรรมยานยนต์ จะมีการแข่งขันค่อนข้างสูงแต่บริษัทฮอนด้าออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ประสบผลสำเร็จในธุรกิจอยู่ในระดับหนึ่งเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของพนักงานทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจของพนักงานทุกคน

ปัจจุบันมีแรงงานจำนวนมากที่ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจที่มียอดการสั่งซื้อลดลงปัญหาการว่างงานถือเป็นปัญหา ระดับชาติ ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต ไม่เฉพาะกับตัวผู้ว่างงานเอง แต่ผลของการว่างงานยังส่งผลกระทบต่อสังคมและชาติบ้านเมืองด้วย เช่น ก่อให้เกิดปัญหาความยากจน เกิดความเครียดทำให้เสียสุขภาพจิต ก่อให้เกิดปัญหาครอบครัว ก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและการกระทำผิดของเด็กและเยาวชน นอกจากนี้ปัญหาการว่างงานที่เกิดขึ้นถ้ามีระยะเวลายาวนาน จะทำให้ความชำนาญเฉพาะอย่างรวมถึงความรู้ความสามารถในการทำงานลดลง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการสะสมทุนมนุษย์ในระบบเศรษฐกิจให้ลดลง อันเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในอนาคตผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงส่งผลกระทบต่อ ภาวะทางจิตใจที่มีผลตั้งแต่อารมณ์ ความรู้สึก ความสุข ความเครียด การที่ร่างกายจะมีความตื่นตัว ไม่มีภาวะความเครียด กตสัน มีชีวิตชีวาจะต้องเกิดจากความรู้สึกที่เป็นสุข องค์กรและผู้บริหารจะต้องใช้ความพยายามทุกทางที่จะทำให้ลูกจ้างปฏิบัติงานอย่างมีความสุข รู้สึกอยากมาทำงาน และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ใน

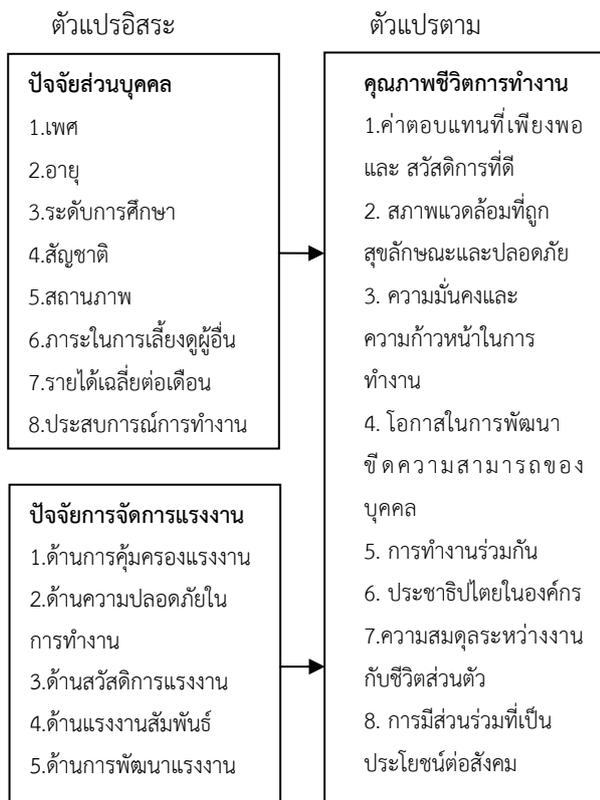
การปฏิบัติงานพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่คิดจะลาออกไปไหนจนเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยหลายองค์กรได้ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมความสุขในการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างมีความสุข มีความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ มนเสถียร ประชาศิลป์ชัย (2555) ได้ศึกษาเรื่องศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานจิตลักษณะการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรและความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งสรุปได้ดังนี้ 1) พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ โดยพบเด่นชัดในความมุ่งมั่นทุ่มเท 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร ด้านการกล่าวรับรององค์กรในทางบวก ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศ 2) พนักงานมีจิตลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่ำโดยพบชัดเจนในความทุ่มเท และงานวิจัยของ อังคณา คุ่มหมุ่มม่วง(2560) การดำเนินการให้สภาพการทำงานของคนงานในโรงงานมีความปลอดภัย จึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการทำงานอย่างปลอดภัยนอกจากจะเป็นการป้องกันอุบัติเหตุในตัวแล้วความปลอดภัยในงานอุตสาหกรรมยังก่อให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางของประเทศไทย เพื่อให้ผู้บริหารนำมากำหนดแนวทางและนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่แรงงานเป็นรากฐานให้เกิดความเข้มแข็งขององค์กรในการพัฒนาวิสาหกิจที่เพิ่มขึ้นได้อย่างยั่งยืน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์เขตภาคกลางโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลาง

## กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ลักษณะสภาพชีวิตที่ดีมีความสุข ทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคล ในขณะที่ทำงานและมีสัมพันธภาพที่สอดคล้องผสมผสานกันระหว่างงาน กับชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการจะวัดว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือไม่นั้นต้องพิจารณาจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ครอบคลุมสภาพชีวิตที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ ผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดของ Walton, R.E (1975) ที่มี องค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 4) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษา

## สมมติฐานการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ ภาคกลาง ของประเทศไทย แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. ปัจจัยการจัดการแรงงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ ภาคกลางของประเทศไทย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานฝ่ายผลิต ในเขตอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ในเขตภาคกลาง ซึ่งจังหวัดที่อยู่ในพื้นที่ภาคกลาง เป็นการจัดแบ่งภูมิภาคตามคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กำหนดให้ภาคกลางประกอบด้วย 22 จังหวัด ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนดังนั้นขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 กัลยา วาณิชย์บัญชา (2560) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384 คน ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ แจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 500 ชุด และได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมา 448 ชุดซึ่งใช้เป็นข้อมูลในการวิจัย

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลาง ของประเทศไทย มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Checklist) ได้แก่

ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สัญชาติ สถานภาพ ภาระในการเลี้ยงดูผู้อื่น รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการแรงงาน ได้แก่ แบ่งเป็น 5 ด้าน 1) ด้านการคุ้มครองแรงงาน 2) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน 3) ด้านสวัสดิการแรงงาน 4) ด้านแรงงานสัมพันธ์ และ 5) ด้านการพัฒนาแรงงาน คำถามส่วนนี้เป็นคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตาม

รูปแบบของไลเคิร์ท (Likert'Scale) (Likert. 1987 :219; อ้างอิงจาก กาญจนา วัชรสุนทร. 2557:185) ซึ่งมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่ารูปแบบของไลเคิร์ท (Likert'Scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุดแบ่งเป็น 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและสวัสดิการที่ดี 2) สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 4) โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล 5) การทำงานร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) การมีส่วนร่วมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลาง ของประเทศไทย มีลักษณะเป็นคำถามแบบข้อคำถามปลายเปิด ผู้ตอบมีอิสระในการตอบ

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ลักษณะคำตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความสอดคล้องของเนื้อหาของแบบสอบถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เท่ากับ 0.98 และมีค่าความเชื่อมั่นของแต่ละตัวแปรอยู่ในช่วง 0.98 ซึ่งค่าที่ยอมรับได้ที่ 0.70 แสดงข้อมูลค่าความเชื่อมั่นดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** แสดงค่าความเชื่อมั่นของแต่ละตัวแปร

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
<b>ปัจจัยการจัดการแรงงาน</b>		
ด้านการคุ้มครองแรงงาน	5	0.98
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	5	0.98
ด้านสวัสดิการแรงงาน	5	0.98
ด้านแรงงานสัมพันธ์	5	0.98
ด้านการพัฒนาแรงงาน	5	0.98
<b>คุณภาพชีวิตการทำงาน</b>		
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและสวัสดิการที่ดี	5	0.98
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	5	0.98

**ตารางที่ 1** แสดงค่าความเชื่อมั่นของแต่ละตัวแปร (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
<b>คุณภาพชีวิตการทำงาน</b>		
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	5	0.98
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	5	0.98
ด้านการทำงานร่วมกัน	5	0.98
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	5	0.98
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	5	0.98
ด้านการมีส่วนร่วมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	5	0.98

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 แหล่งคือ

1. แหล่งทุติยภูมิ (secondary data) เป็นข้อมูลที่นำมาจาการศึกษาค้นคว้าเอกสารทางวิชาการ
2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ทำการแจกแบบสอบถาม จำนวน 448 ชุด ให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สัญชาติ สถานภาพ ภาระในการเลี้ยงดูผู้อื่น รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยการหาความถี่ และร้อยละ

2. อธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการแรงงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานของการวิจัยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

2.1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน โดยการทดสอบที่ (t-test) กรณีตัวอย่างอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว แล้วทดสอบเปรียบเทียบเชิงซ้อน

2.2 อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการแรงงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์เขตภาคกลาง ของประเทศไทย โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

## สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงข้อมูลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n = 448)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	269	60.00
หญิง	179	40.00
<b>อายุ</b>		
ไม่เกิน 25 ปี	6	1.30
26-35 ปี	116	25.90
36-45 ปี	127	57.40
45 ปีขึ้นไป	69	15.40
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
มัธยมศึกษาตอนต้น	77	17.20
มัธยมศึกษาตอนปลาย	156	34.80
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง/อนุปริญญา	99	22.10
ปริญญาตรี	105	23.40
สูงกว่าปริญญาตรี	11	2.50
<b>สัญชาติ</b>		
ไทย	448	100
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	136	30.40
สมรส	265	59.20
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	47	10.50
<b>มีภาระเลี้ยงดูผู้อื่น</b>		
ไม่มีภาระเลี้ยงดูผู้อื่น	14	3.10
มีภาระเลี้ยงดูบุตร	68	15.20
มีภาระเลี้ยงดูบุตร	68	15.20
มีภาระเลี้ยงดูพ่อแม่ ญาติ ผู้ใหญ่ พี่น้อง	143	31.91
มีภาระเลี้ยงดูบุตร และพ่อ แม่ ญาติผู้ใหญ่ พี่น้อง	223	49.80

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ) (n = 448)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4	0.90
10,001-15,000 บาท	156	34.80
15,001-20,000 บาท	138	30.80
มากกว่า 20,000 บาท	150	33.50
<b>ประสบการณ์การทำงาน</b>		
น้อยกว่า 1 ปี	7	1.60
1-5 ปี	58	12.90
6-10 ปี	192	42.90
10 ปีขึ้นไป	191	42.60

จากตารางที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 60.00 มีอายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.40 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 34.80 มีสัญชาติไทย คิดเป็นร้อยละ 100 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 59.20 มีภาระเลี้ยงดูบุตร และพ่อแม่ ญาติผู้ใหญ่ พี่น้อง คิดเป็นร้อยละ 49.80 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.80 และมีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.90

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการแรงงาน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการจัดการแรงงาน

ปัจจัยการจัดการแรงงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1.ด้านการคุ้มครองแรงงาน	3.79	0.70	มาก
2.ด้านความปลอดภัยการทำงาน	3.65	0.74	มาก
3.ด้านสวัสดิการแรงงาน	3.86	0.68	มาก
4.ด้านแรงงานสัมพันธ์	3.25	0.78	ปานกลาง
5.ด้านพัฒนาแรงงาน	3.34	0.74	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.58</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการแรงงาน โดยรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อ

ปัจจัยการจัดการแรงงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก  $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสวัสดิการแรงงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.68) รองลงมาคือด้านคุ้มครองแรงงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.25$ , S.D.=0.77) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางของประเทศไทยดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ตัวแปร	ปัจจัยการจัดการแรงงาน				
	ด้านคุ้มครองแรงงาน	ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ด้านสวัสดิการแรงงาน	ด้านแรงงานสัมพันธ์	ด้านพัฒนาแรงงาน
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและสวัสดิการที่ดี	0.63*	0.56*	0.56*	0.62*	0.59*
สภาพแวดล้อมที่ถูกต้อง สุขลักษณะและปลอดภัย	0.05*	0.71*	0.56*	0.68*	0.66**
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	0.54*	0.56*	0.45*	0.69*	0.65*
โอกาสในการพัฒนาชีวิตความสามารถของบุคคล	0.51*	0.56*	0.48*	0.67*	0.71*
การทำงานร่วมกัน	0.47*	0.47*	0.44*	0.43*	0.47**
ประชาธิปไตยในองค์กร	0.56*	0.56*	0.53*	0.70*	0.69*
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.56*	0.49*	0.50*	0.54*	0.53*
การมีส่วนร่วมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.49*	0.51*	0.45*	0.52*	0.56*

\* ระดับนัยสำคัญ  $p < .05$

จากตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยการจัดการแรงงาน ด้านคุ้มครองแรงงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสวัสดิการแรงงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์ และด้านพัฒนาแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน

ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์เขตภาคกลางของประเทศไทยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปร	สถิติ	ค่าสถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
เพศ	t-test	0.61	0.29	ไม่สอดคล้อง
อายุ	F-test	2.44	0.06	ไม่สอดคล้อง
ระดับการศึกษา	F-test	4.52	0.00**	สอดคล้อง
สถานภาพ	F-test	1.56	0.21	ไม่สอดคล้อง
ภาระการเลี้ยงดูผู้อื่น	F-test	1.59	0.19	ไม่สอดคล้อง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-test	7.30	0.00**	สอดคล้อง
ประสบการณ์ทำงาน	F-test	1.38	0.24	ไม่สอดคล้อง

\* ระดับนัยสำคัญ  $p < .05$

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการจัดการแรงงาน ได้แก่ ด้านคุ้มครองแรงงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสวัสดิการแรงงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์ และด้านพัฒนาแรงงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ ในเขตภาคกลางของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงผลทดสอบการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยการจัดการแรงงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางของประเทศไทย

ปัจจัยการจัดการแรงงาน	B	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	0.85	0.09		9.79	0.00
ด้านคุ้มครองแรงงาน	0.16	0.03	0.21	5.44**	0.00
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	0.09	0.10	0.12	2.89**	0.00
ด้านสวัสดิการแรงงาน	0.09	0.03	0.17	3.163**	0.00
ด้านแรงงานสัมพันธ์	0.16	0.04	0.24	4.698	0.00
ด้านพัฒนาแรงงาน	0.22	0.04	0.31	6.277	0.00

R=0.84, R<sup>2</sup>=0.71, Adj.R<sup>2</sup>= 0.71, SE(edt.)= 0.29, F=215.69, Sig=0.00

\* ระดับนัยสำคัญ  $p < .05$

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยการจัดการแรงงาน ได้แก่ ด้านคุ้มครองแรงงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ด้านสวัสดิการแรงงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์ และด้านพัฒนา  
แรงงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานใน  
อุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางของปร  
เทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์  
สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R = 0.84$ )

โดยสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน  
ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางปัจจุ  
บันการจัดการแรงงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานใน  
อุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางของ  
ประเทศไทย โดยมีปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
เรียงลำดับตามสัมประสิทธิ์ ตามลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนา  
แรงงาน ( $Beta = 0.31$ ) ด้านแรงงานสัมพันธ์( $Beta = 0.24$ ) ด้าน  
คุ้มครองแรงงาน ( $Beta = 0.21$ ) ด้านสวัสดิการแรงงาน ( $Beta = 0.12$ )  
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ( $Beta = 0.12$ )  
ตามลำดับ สามารถแสดงสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.85 + 0.22 (\text{ด้านคุ้มครองแรงงาน}) + 0.16 (\text{ด้าน  
แรงงานสัมพันธ์}) + 0.16 (\text{ด้านคุ้มครองแรงงาน}) + 0.09 (\text{ด้าน  
ความปลอดภัยในการทำงาน}) + 0.09 (\text{ด้านสวัสดิการแรงงาน})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Zy = 0.31 (\text{ด้านพัฒนาแรงงาน}) + 0.24 (\text{ด้านแรงงาน  
สัมพันธ์}) + 0.21 (\text{ด้านคุ้มครองแรงงาน}) + 0.12 (\text{ด้านความ  
ปลอดภัยในการทำงาน}) + 0.12 (\text{ด้านสวัสดิการแรงงาน})$$

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาค  
กลางของประเทศไทย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านระดับ  
การศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อ  
คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและ  
อะไหล่ยานยนต์เขตภาคกลางของประเทศไทย แตกต่างกัน อย่าง  
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถอธิบายผลได้ดังนี้ ด้านระดับ  
การศึกษา ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า แรงงานที่มีระดับการศึกษาสูง  
กว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ  
อาจเป็นเพราะแรงงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าจะได้รับ  
ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีกว่า ซึ่งสถานประกอบการจะให้

เงินเดือนตามความเหมาะสมของความรู้ ความสามารถ  
สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูริวัตร ประเสริฐฐยา (2556) ได้ศึกษา  
เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการ  
ทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด  
ผลการวิจัยพบว่าระดับการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อ  
คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยยะ  
นัยสำคัญ 0.05 และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งผลของการวิจัย  
พบว่า แรงงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท  
ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าแรงงานที่มีรายได้เฉลี่ย  
ต่อเดือนกลุ่มอื่น อาจเป็นเพราะเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น มาจากความรู้  
ความสามารถ รวมถึงอายุงานที่อยู่ในสถานประกอบการ ดังนั้น  
อายุงานบวกกับอายุที่มากขึ้นย่อมส่งผลต่อภาระหน้าที่ในการที่  
มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของภูริวัตร ประเสริฐฐยา (2556) ได้  
ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตใน  
การทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย)  
ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความ  
คิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีระดับนัย  
ระดับนัยสำคัญ .05

ผลจากปัจจัยการจัดการแรงงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต  
การทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยาน  
ยนต์ เขตภาคกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านคุ้มครองแรงงาน ปัจจัย  
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์  
ปัจจัยด้านสวัสดิการแรงงาน ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ และ  
ปัจจัยด้านพัฒนาแรงงานซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้ล้วนแล้วจะมีผลต่อ  
คุณภาพชีวิตแรงงาน อันเนื่องจากอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและ  
อะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้นจะต้อง  
ประกอบไปด้วยความร่วมมือขององค์กรภาครัฐ สถานประกอบ  
กิจการ ที่ต้องมีการวางแผนบริหารจัดการร่วมกันของทุกภาคส่วน  
พบว่าส่งผลต่อคุณภาพชีวิตแรงงานในเขตภาคกลาง อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ  
เพ็ญศรี ฉิรินัง (2559) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณภาพ  
ชีวิตของแรงงานภาคอุตสาหกรรมศึกษาอำเภอบางละมุง  
จังหวัดชลบุรีผลการศึกษพบว่า 1) แรงงานมีคุณภาพชีวิตด้าน  
ร่างกายด้านจิตใจและด้านสังคมที่ไม่เหมาะสม 2) สภาพปัญหาใน  
การทำงานได้แก่ปัญหาเกี่ยวกับสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่  
มีผลต่อปัญหาสุขภาพผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าควรเร่งส่งเสริมให้มี  
การช่วยเหลือแรงงานในด้านต่างๆ เป็นการด่วนและทำคู่ขนานไป  
กับการแก้ไขสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และสอดคล้อง

งานวิจัยของ อีรพันธ์ ลมูลศิลป์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์พบว่าในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ประเด็นที่ควรได้รับการสนับสนุน ด้านทักษะ ประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานโดยการพัฒนาความรู้ความสามารถไปพร้อมกับการลงมือปฏิบัติจริง โดยส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนา ความรู้ความสามารถของพนักงานด้านที่พนักงานมีอยู่แล้วให้มากยิ่งขึ้น รวมถึงเพิ่มทักษะในด้านที่พนักงานยังมีความรู้ไม่เพียงพอคววคู่ไปด้วยนอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานที่มีความสำคัญตามลำดับความรู้ความสามารถของตนก็เป็นเรื่องที่สำคัญ อีกประเด็นที่ควรได้รับการสนับสนุนคือ ด้านค่าตอบแทน และเงินเดือน โดยการกำหนดให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตำแหน่งและหน่วยงานที่รับผิดชอบ

สรุป การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อค้นพบที่สำคัญอีกประการหนึ่งจากการพิจารณาภาพรวมของความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐในพื้นที่ต้องบังคับใช้พระราชบัญญัติกฎหมายแรงงาน ด้วยความจริงจัง สม่าเสมอ และเท่าเทียมกันแล้วยังต้องทำควบคู่ไปด้วยกับการเสริมสร้างความคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงาน และด้านการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมของ สถานประกอบการแบบบูรณาการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะผู้ประกอบการต้องให้ความสำคัญปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติกฎหมายแรงงานตามหลักปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีเพื่อยกระดับทำให้มีคุณภาพชีวิตและการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์เขตภาคกลางของประเทศไทยมีข้อเสนอแนะที่เรียงลำดับสำคัญดังนี้

#### 1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ระดับการศึกษา ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า แรงงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าระดับอื่น ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนการศึกษาต่อของพนักงาน

รวมถึงการจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับแรงงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า แรงงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาทมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ดังนั้นผู้ประกอบการควรเร่งดำเนินการตามนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของรัฐบาล เพื่อเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่พนักงาน มีนโยบายเกี่ยวกับการเพิ่มสวัสดิการด้านต่างๆ ให้แก่พนักงานอย่างครอบคลุมและทั่วถึงควรจัดตั้งคณะกรรมการเกี่ยวกับสวัสดิการ ทำหน้าที่การกำหนดกรอบนโยบายและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

#### 2. ปัจจัยการจัดการแรงงาน

ด้านพัฒนาแรงงาน สถานประกอบการมีการวางแผนร่วมมือกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในการฝึกอบรมให้ความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติตามความต้องการของตลาดแรงงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานเรียนรู้และทดลองการทำงานในหน้าที่อื่นๆ ของหน่วยงานให้ได้ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาแรงงาน

ด้านแรงงานสัมพันธ์ สถานประกอบการให้มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในสถานประกอบการระหว่างนายจ้าง/ลูกจ้างที่ต้องคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ร่วมกัน โดยใช้หลักการบริหาร แบบทวิภาคีมาบริหารจัดการ มีการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถานประกอบการเพื่อให้เกิดความโปร่งใส ลดความขัดแย้ง หรือความไม่เข้าใจระหว่งกัน มีการยอมรับและให้เกียรติตัวตนเองคกรลูกจ้าง โดยเปิดโอกาสให้ตัวแทนลูกจ้างได้เสนอความคิดเห็นและความต้องการของลูกจ้างได้อย่างเต็มที่ผ่านคณะกรรมการทวิภาคีชุดต่างๆ โดยมีการเจรจาต่อรอง พูดคุย ทั้งสองฝ่าย

ด้านคุ้มครองแรงงาน หน่วยงานภาครัฐส่งเสริมให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และสร้างความรับรู้และความเข้าใจในสิทธิหน้าที่นายจ้างลูกจ้างในสถานประกอบการ

ด้านสวัสดิการแรงงาน นายจ้างควรมีการให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการจัดสินใจว่า เขาต้องการสวัสดิการแรงงานในลักษณะใด ตลอดจนให้เข้ามามีส่วนร่วม เช่น ตั้งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาร่วมกับนายจ้าง และนายจ้างไม่ควรถือเป็นบุญคุณหรือเป็นแบบผู้ใหญ่ให้ผู้น้อย รวมทั้งการให้ควรเป็นแบบเสมอภาคไม่ลำเอียง โดยลูกจ้างทุกคนย่อมมีสิทธิได้รับสวัสดิการแรงงานเสมอเหมือนกันหมดในสถานประกอบการแต่

ละแห่ง ความเหมาะสมเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการแรงงานควรเป็นแบบที่เหมาะสมซึ่งกันและกัน ไม่ควรถือว่าสวัสดิการแรงงานเป็นการชดเชยในเรื่องค่าจ้าง เพราะมีข้อเท็จจริงอยู่ว่าการให้สวัสดิการแรงงานสารพัดอย่างอาจไม่สามารถกระตุ้นให้ลูกจ้างทำงานดีขึ้นเลยก็ได้ ถ้าค่าจ้างยังต่ำอยู่ในทำนองเดียวกันแม้ค่าจ้างจะสูงแต่นายจ้างไม่คำนึงถึงสวัสดิการแรงงานที่ควรจะมีก็จะไม่สามารถทำให้ลูกจ้างกระตือรือร้นในการทำงานได้ ดังนั้นค่าจ้าง จึงมีความสำคัญพอๆ กับสวัสดิการแรงงาน

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ผู้บริหารสถานประกอบการกำหนดนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน มอบหมายให้มีการดำเนินการตามนโยบายพร้อมจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินการโดยจัด

ให้มีการฝึกอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ ด้านความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสม

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเจาะลึกถึงสภาพปัจจุบันในการจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางของประเทศไทย โดยการศึกษาวิจัยเชิงผสมผสาน จากการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพโดยสัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐและเอกชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางของประเทศไทย มาใช้ประโยชน์ในการวิจัยครั้งต่อไปของประเทศไทยได้ ร้อยละ 71 (R2 = 0.71) ซึ่งตัวแปร

### เอกสารอ้างอิง

- [1] กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2562). สำนักมาตรฐานแรงงานไทยกระทรวงแรงงาน.
- [2] กระทรวงแรงงาน. (2559). กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสุขภาพของประชาชนของประเทศไทย ระยะ 20 ปี (2560-2579) กระทรวงแรงงาน พุทธศักราช 2559. สืบค้น 20 มิถุนายน 2562 จาก [www.mol.go.th/announcements/policy\\_vision\\_mission/](http://www.mol.go.th/announcements/policy_vision_mission/)
- [3] กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life). *อนุสารแรงงาน*, 11(4), 17-22.
- [4] กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา. พาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [5] จำรัส อึ้งศรีวงษ์. (2557). *การจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร*. รัฐประศาสนศาสตร์คณาจารย์บัณฑิตสาขาวิชารัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, กรุงเทพฯ.
- [6] ดุสิตา คุ่มสวัสดิ์ และกฤษฎา มุฮัมหมัด. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด*. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ ๑๕ ปีการศึกษา ๒๕๖๓. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต. หน้า 1028.
- [7] อีรพันธ์ ลมูลศิลป์. (2562). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 5(1), 76-84.
- [8] นนธ์ธนพร พันชนะ. (2553). *การถูกเลิกจ้างและคุณภาพชีวิตของผู้ถูกเลิกจ้างภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดระนอง*. วิทยานิพนธ์ บ.ม.(บริหารธุรกิจ). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- [9] เพ็ญศรี ฉิรินัง. (2559). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานภาคอุตสาหกรรมกรณีศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี*. รัฐประศาสนศาสตร์คณาจารย์บัณฑิตสาขาวิชารัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ กรุงเทพฯ.

- [10] วรธนา ยงพิศาลภพ. (2563). อุตสาหกรรมรถยนต์. Krungsri Research. 1–8. สืบค้น 4 ตุลาคม 2563 จาก <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/Hi-tech-Industries/Automobiles/IO/io-auto-mobile-20>
- [11] สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน. (2561). สถิติความปลอดภัยในการทำงานที่ในปี 2561. กรุงเทพฯ. หน้า 15.
- [12] สำนักงานเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม. (2558). เอกสารเผยแพร่อุตสาหกรรมนำรู้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอุตสาหกรรมยานยนต์ และชิ้นส่วนยานยนต์. กรุงเทพฯ: หน้า 2-4.
- [13] อังคณา คุ่มหม่อมวง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.