

## การศึกษาปัญหาแรงงาน และการกำหนดกลยุทธ์เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่แรงงาน ในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย

### The study of Thailand Furniture Industry Labors Problems and the Strategic Proposal for Labors Life Quality Improvement

ดิเรก กาญจนรุจี<sup>1\*</sup> และ วิภาพร มาพบสุข<sup>2</sup>

Direk kanchanarugee<sup>1\*</sup> and Vipaporn mapobsuk<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์, สาขาเทคโนโลยีเครื่องเรือนและการออกแบบ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

<sup>1</sup> Assistant Professor, Department of Furniture Technology and Design Faculty of Science and  
Technology Rajamangala University of Technology Krungthep

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์, สาขาจิตวิทยาทั่วไป คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

<sup>2</sup> Assistant Professor, General Psychology Faculty of Liberal Arts Rajamangala University  
of Technology Krungthep

\*Corresponding author, E-mail: direk.k93@gmail.com

#### บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยอันมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน  
ของประเทศไทย เพื่อกำหนดกลยุทธ์การเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่แรงงาน โดยอาศัยแบบสอบถามและการ  
สัมภาษณ์เชิงลึกแรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการเครื่องเรือนไม้ 1,500 คน และสถานประกอบการ  
67 แห่ง เพื่อนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

สรุปได้ว่า แรงงานฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมเครื่องเรือนมีความสุข และมีความพึงพอใจต่อ  
คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง ได้รับผลกระทบมากจากปัญหาในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้าน  
สวัสดิการ ส่วนผลกระทบจากปัญหาด้านความมั่นคงในอาชีพ ปัญหาด้านรายได้/หนี้สิน และปัญหา สุขภาพ  
นั้นอยู่ในระดับปานกลาง มีจุดแข็งในด้านที่แรงงานมีความสุขตามอัตภาพ มีฝีมือเฉพาะในเชิงช่าง และ  
ยังคงใช้แรงงานสัญชาติไทยเป็นหลัก มีจุดอ่อนในด้านที่มีรายได้ต่ำ ขาดการฝึกอบรมทักษะฝีมือ และมี  
สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี มีอัตราการเปลี่ยนงานสูง ได้รับโอกาสจากนโยบายภาครัฐ ที่เริ่มให้  
ความสำคัญกับขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมเครื่องเรือน แต่ยังมีอุปสรรคจากการปฏิบัติ  
ของภาครัฐที่ขาดความทั่วถึง ดัดจริตในแง่กฎระเบียบ และการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนต่อภาคแรงงาน

ผู้วิจัย จึงมีข้อเสนอแนะให้สถานประกอบการปรับสภาพการบริหารจัดการเพื่อให้แรงงานมีความ  
พึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตทั้งใน ด้านร่างกายและจิตใจ มีการจัดสรรผลประโยชน์ให้แก่แรงงานอย่าง  
เหมาะสม มีการฝึกอบรมเพิ่มทักษะ และมีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงงานที่ถูกสุขอนามัย ในขณะที่รัฐ  
และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความรู้แก่สถานประกอบการอย่างทั่วถึง มีการดูแลเรื่องมาตรฐาน  
คุณภาพชีวิต และสวัสดิการต่าง ๆ ที่แรงงานพึงจะได้รับ ส่งเสริมให้สถานประกอบการมีความพร้อมเข้าสู่  
ประชาคมอาเซียน

**คำสำคัญ:** อุตสาหกรรมเครื่องเรือน, คุณภาพชีวิต, แรงงาน

## Abstract

The study of furniture industry labors Problems in Thailand, especially the quality of life, is designed to propose the strategy of Labors Life Quality Improvement. The 1,500 labors in 67 stratified factories are randomly selected for interviewing with questionnaire. The collected data are statistical analyzed and concluded in 2 main issues: one is about the labor happiness, the other is about the problems which affect the labors' quality of life. The happiness of furniture industry labors are scored in medium level and the labors are satisfied with their quality of live in medium level too. The problems which most affect their quality of live are the poor working environment and the welfare. The other problems such as the unstable career, the low income and consequence debt, the occupational health problem are rated as medium affected problems.

Doing SWOT analysis, we found that Thai furniture industry labors has the strength point in their self-sufficient (they feel happy even with low income and welfare) , Thai style wood craftsmanship, and Thai-nationality (no communication problem). The weak point are poor income, lack of training, poor working environment and high job turnover rate. The opportunities of Thai furniture industry labors depend on the government's Furniture Industries policies that are tremendous improved lately. Unfortunately, the bureaucratic style of government agency are also the threatening factor of Thai furniture industry labors.

We suggest that Thai Furniture Manufacturer should improve their management for the better quality of their labors' life. The urgent improvement might be the increase welfare, job training, and healthy workspace. The government and involved agency should reinforce the standard of Labors' quality of life by acknowledging them the labors' right and the training opportunities. Moreover, The government should provide necessary information for AEC preparation to the furniture manufacturers.

**Keywords:** furniture industry, Quality of Life, labors

## บทนำ

อุตสาหกรรมเครื่องเรือนเป็นอุตสาหกรรมการส่งออกที่สำคัญมากอย่างหนึ่งของประเทศไทย มียอดการส่งออกสูงถึง 1,002 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ในปี พ.ศ. 2552 ส่งผลให้มีการจ้างงานนับหลายแสนคน ทั้งแรงงานฝีมือ และแรงงานทั่วไป แต่ต้องประสบภาวะขาดแคลนแรงงานในฝ่ายผลิตทุกขั้นตอน อีกทั้งยังมีปัญหาเรื่องทักษะ ความชำนาญ ความมีอุตสาหกรรม และอัตราการเปลี่ยนงานบ่อยของแรงงาน อุตสาหกรรมเครื่องเรือนของไทยจึงมีประสิทธิภาพไม่ดัดนัก เมื่อบวกกับต้นทุนค่าแรงขั้นต่ำประมาณ 115-157 เหรียญสหรัฐต่อเดือน หรือ 4,000-5,000 บาท (ไม่รวมเงินประกันสังคม 5%) ก็ทำให้ด้อยขีดความสามารถในการแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้าน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้พยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าว ด้วยการวางแผนให้อุตสาหกรรมเครื่องเรือนเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2547-2552)



แรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไทยมีสถานะขาดแคลนมีความต้องการแรงงานในทุกขั้นตอนการผลิต นับตั้งแต่การจัดเตรียมวัตถุดิบการผลิตชิ้นส่วน การประกอบ การตกแต่ง การจัดแรงงานฝีมือ นอกจากการขาดแคลนแรงงานในประเภทดังกล่าว ผลจากการสำรวจและสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานประกอบการหลายแห่งยังพบว่า สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ ยังพบ ว่าจุดอ่อนของแรงงานหลายประการที่ควรได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะใน 3 ลักษณะ 1) การเตรียมวัสดุในการผลิตเครื่องเรือนหรือเฟอร์นิเจอร์ไม้ อาทิเช่น แรงงานที่ยังไม่รู้วิธีตัดไม้ การดูลายไม้ จึงมีผลต่อการเสียไม้จำนวนมาก ซึ่งเท่ากับเป็นการเพิ่มต้นทุนการผลิตและอาจทำให้สถานประกอบการประสบกับการขาดดุล เพราะไม่มีราคาแพง 2) กระบวนการผลิต จากการสำรวจในสถานประกอบการ พบว่าแรงงานมีจุดอ่อนในเรื่องการดูแบบ การทำเครื่องเรือน แรงงานยังไม่สามารถอ่านแบบและลงมือทำเครื่องเรือนแต่ละชิ้นได้ด้วยตนเอง ซึ่งทำให้เกิดผลเสียหายต่อกระบวนการผลิต สาเหตุจุดอ่อนดังนี้ เกิดจากนักออกแบบผลิตภัณฑ์เครื่องเรือน ซึ่งมีการศึกษาและมีจินตนาการเป็นเลิศ การเขียนแบบออกมาดูดี แต่แรงงานไม่สามารถทำได้ จึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมให้ทั้ง 2 ลักษณะงานนี้ให้เกิดความถูกต้องเหมาะสม ปฏิบัติได้ด้วยดี กระบวนการผลิตยังพบปัญหาและจุดอ่อนในเรื่อง ความรู้เรื่องการทาสี และการขัดเงา เครื่องเรือนไม้ ซึ่งจะต้องให้ความรู้แก่แรงงานถึงความแตกต่างของชนิดไม้ เช่น ไม้สักและไม้ยาง จะต้องทาสี และขัดเงาแตกต่างกันมิฉะนั้นไม้ที่ทาสีออกมาจะไม่เสมอกัน 3) การประกอบเป็นตัวเครื่องเรือน ยังพบจุดอ่อนของแรงงาน คือ ไม่สามารถประกอบเฟอร์นิเจอร์หรือเครื่องเรือนได้ เนื่องจากได้ทำผิดพลาดมาตั้งแต่ต้นของกระบวนการผลิต แต่แรงงานไม่ทราบจนถึงขั้นตอนประกอบตัวเครื่องเรือนจึงทำให้รู้ว่าทำผิด ซึ่งทำให้เกิดความเสียหายต่อสถานประกอบการ จึงควรแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการฝึกอบรม ให้ความรู้ทักษะตั้งแต่ต้นของการผลิต คือ การเลือกวัสดุการตัดไม้ การดูลายไม่ว่าทำผิด การเตรียมวัสดุต่าง ๆ การอ่านแบบและลงมือทำได้ตามแบบ การเลือกชนิดไม้ให้เหมาะกับสี การขัดเงาไม้ตามชนิดไม้ การแก้ไขปัญหาคารบสี ในกรณีไม่มีห้องอบสีของสถานประกอบการขนาดเล็ก เพื่อให้แรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น เป็นการลดต้นทุนการผลิต เพื่อประสิทธิภาพการผลิตของอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของไทยให้ดีขึ้น และเพิ่มความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศไทยให้สูงขึ้น

แนวทางหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่แรงงาน คือการเพิ่มคุณภาพชีวิต (Quality of Life) อันประกอบไปด้วย สุขภาพร่างกาย จิตใจ ที่ดี มีความเป็นอิสระ มีสัมพันธภาพทางสังคม ความเชื่อ และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสภาพแวดล้อม เป็นสุขสภาวะที่สมบูรณ์ มั่นคง ทั้งทางร่างกาย และจิตวิญญาณ ซึ่งหากจะจางลงไปที่คุณภาพชีวิตในการทำงาน ก็ครอบคลุมถึง ค่าจ้างที่เพียงพอแก่การใช้จ่ายเลี้ยงตนเองและครอบครัว มีระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสม มีสภาพแวดล้อมที่ไม่ลำบากเกินไปในการทำงาน มีความปลอดภัยในการทำงาน มีผลประโยชน์เพิ่มเติมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจพอสมควร มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีความสอดคล้องระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีควรมีข้อบ่งชี้ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Self and Healthy working Conditions)
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security)



4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities)

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the Work Organization)

สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในประเทศไทยนั้น มีแนวทางการดำเนินงานวิจัยดังต่อไปนี้

โสภณ งามขำ (2549) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคเหนือ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับสูง ส่วนอีก 6 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านจรรยาบรรณ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง

ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง รายได้ประจำต่อเดือน และรายได้นอกเหนือจากเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ชินฤทัย กาญจนะจิตรา และคณะ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการในสถานประกอบการตัวอย่างที่ได้รับมาตรฐานรับรองใน 4 จังหวัด ที่เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจและสังคม พบว่า อยู่ในระดับดีในภาพรวมไม่มีความยากลำบากในการเดินทางมาทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อคุณธรรม จริยธรรม ของคนในสังคม มีระยะเวลาทำงานตามที่กฎหมายกำหนด คนทำงาน 51% มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ไม่เจ็บป่วย

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ผ่านมา ไม่อาจนำมาใช้อธิบายถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทยได้ เนื่องจากเป็นกลุ่มประชากรที่แตกต่างกันเป็นอย่างมาก การวิจัยในหัวข้อเรื่อง “การศึกษาปัญหาแรงงาน และการกำหนดกลยุทธ์เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่แรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย” จะช่วยให้เกิดความเข้าใจในปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้น เหตุใดแรงงานในสาขานี้จึงขาดแคลนและมีการเข้าออกบ่อย ๆ และมีปัจจัยด้านใดบ้างที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน ผลการวิจัยจะช่วยกำหนดกลยุทธ์ เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ สาขาการผลิตอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม่ให้ดีขึ้น

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาลักษณะปัญหาแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ของประเทศไทย
2. ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ของประเทศไทย
3. กำหนดกลยุทธ์เพื่อเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตแก่แรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ของประเทศไทย

### วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ แรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทยจำนวน จำนวน 250,000 คน จากสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ จำนวน



1,492 แห่ง ใน 5 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯ และปริมณฑล ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ โดยเลือกจังหวัดที่มีสถานประกอบการมากที่สุด 3 จังหวัดในแต่ละภูมิภาค ได้แก่

- กรุงเทพฯและปริมณฑล คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ สมุทรสาคร
- ภาคเหนือ คือ ลำปาง เชียงใหม่ แพร่
- ภาคกลาง คือ ชลบุรี อุดรธานี ราชบุรี
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ จังหวัดนครราชสีมา ขอนแก่น อุบลราชธานี
- ภาคใต้ คือ จังหวัดสงขลา นครศรีธรรมราช และสุราษฎร์ธานี

โดยสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากข้อมูลที่มีการแบ่งชั้นภูมิของตัวอย่าง (Stratified Sampling) ตามขนาดของสถานประกอบการ (ลูกจ้างน้อยกว่า 50 คน, น้อยกว่า 100 คน, น้อยกว่า 300 คน, น้อยกว่า 500 คน, น้อยกว่า 1,000 คน และมากกว่าพันคน) เพื่อเลือกเป็นแรงงานกลุ่มตัวอย่าง 1,500 คน จากสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ จำนวน 67 แห่ง จำแนกเป็น แรงงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 1,050 คน (จากสถานประกอบการ 45 แห่ง) ภาคเหนือ จำนวน 175 คน (จากสถานประกอบการ 8 แห่ง) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 160 คน (จากสถานประกอบการ 7 แห่ง) ภาคกลางจำนวน 160 คน (จากสถานประกอบการ 5 แห่ง) และภาคใต้ จำนวน 45 คน (จากสถานประกอบการ 2 แห่ง )

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ และทุติยภูมิ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ จะเป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในรูปแบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างฝ่ายผลิตเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านรายได้และหนี้สิน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ จะเป็นข้อมูลที่รวบรวมจากแหล่งข้อมูลอื่นๆ อาทิ กระทรวงอุตสาหกรรม สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาคมอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไทย จากเว็บไซต์ต่าง ๆ วารสาร ตำรา ฯลฯ การศึกษาจะแยกวิเคราะห์ในหลายลักษณะ ดังนี้

1. วิเคราะห์ความพึงพอใจของแรงงานในระดับภูมิภาค และระดับประเทศ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้านของแรงงาน
2. วิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้านของแรงงานทั่วไป และแรงงานเฉพาะกลุ่ม ได้แก่ แรงงานผู้สูงอายุ แรงงานรายได้น้อย แรงงานขาดการศึกษา และแรงงานต่างด้าว
3. วิเคราะห์ปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานระดับภูมิภาค และระดับประเทศ โดยรวม ว่ามีความรุนแรงในระดับใด โดยกำหนดประเด็นปัญหาให้สอดคล้องกับคุณภาพชีวิต 5 ด้านของแรงงาน

### ผลการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า :

1. แรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทยส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่ในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง (โดยเฉพาะในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑลนั้นมีจำนวนเพศชายมากกว่าหญิงถึง 3 เท่าตัว) ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 18 ถึง 40 ปี มีสัดส่วนของแรงงานที่เป็นโสดและสมรสใกล้เคียงกัน มีแรงงานจำนวนน้อยที่อยู่ในสถานะหย่าร้างหรือ



แยกกันอยู่ มีรายได้ครอบครัวเฉลี่ยระหว่าง 15,000 – 22,500 บาท ส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 4 ปี และยังมีจ้างแรงงานต่างชาติในปริมาณที่ไม่มากนัก

2. ดัชนีความสุขเฉลี่ยของแรงงานทั้งประเทศอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.40$ ) โดยมีความแตกต่างกันไปในแต่ละภูมิภาคจากมากไปหาน้อยดังนี้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ( $\bar{x}=2.69$ ) ภาคใต้ ( $\bar{x}=2.53$ ) กรุงเทพฯ และปริมณฑล ( $\bar{x}=2.43$ ) ภาคเหนือ ( $\bar{x}=2.34$ ) และ ภาคกลาง ( $\bar{x}=1.82$ ) ทั้งนี้แรงงานที่มีค่าเฉลี่ยความสุขโดยรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ได้แก่ แรงงานที่มีรายได้น้อย ( $\bar{x}=2.07$ ) แรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษา ( $\bar{x}=2.13$ ) และแรงงานต่างด้าว ( $\bar{x}=2.22$ )

3. ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของแรงงานทั่วประเทศมีค่าไม่แตกต่างกันนัก โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.14$ )

4. ปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของแรงงานระดับประเทศมีความรุนแรงระดับปานกลาง ( $\bar{x}=1.62$ ) โดยเป็นผลสืบเนื่องจากปัญหาดังต่อไปนี้ (เรียงจากมากไปน้อย) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{x}=1.90$ ) ด้านสวัสดิการ ( $\bar{x}=1.77$ ) ด้านการงานและอาชีพ ( $\bar{x}=1.73$ ) ด้านรายได้และหนี้สิน ( $\bar{x}=1.67$ ) และปัญหาด้านสุขภาพ ( $\bar{x}=1.41$ )

5. แรงงานได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม แตกต่างกันไปตามภูมิภาค (เรียงจากมากไปน้อย) ดังนี้ กรุงเทพฯ และปริมณฑล ( $\bar{x}=1.69$ ) ภาคเหนือ ( $\bar{x}=1.66$ ) ภาคกลาง ( $\bar{x}=1.55$ ) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ( $\bar{x}=1.39$ ) และ ภาคใต้ ( $\bar{x}=1.37$ )

6. แรงงานได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกันไปตามสภาพอายุ รายได้ การศึกษา และเชื้อชาติ ดังนี้ แรงงานผู้สูงอายุ ( $\bar{x}=1.53$ ) แรงงานรายได้น้อย ( $\bar{x}=1.59$ ) แรงงานไร้การศึกษา ( $\bar{x}=1.38$ ) และแรงงานต่างด้าว ( $\bar{x}=1.47$ )

7. ปัญหาด้านสุขภาพ ปัญหาด้านรายได้ และหนี้สิน ปัญหาการงานและอาชีพ ปัญหาสวัสดิการ และปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของไทย ในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{x}=1.62$ ) และแรงงานได้รับผลกระทบจากปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัญหาสวัสดิการ

8. และเมื่อใช้คำถามปลายเปิดถึงสิ่งที่แรงงานอยากได้ในการเพิ่มคุณภาพชีวิตพบว่า แรงงานส่วนใหญ่ในทุกภูมิภาคมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ต้องการให้สถานประกอบการดูแลลูกน้องมากกว่าขึ้น ให้เพิ่มเงินเดือน ค่าแรง โบนัส เบี้ยเลี้ยงทุกปี การประกันชีวิต และอุบัติเหตุแก่แรงงาน เพราะมีโรคแฝงจากการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในโรงงานให้สะอาด ฯลฯ

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สภาพความเป็นจริงของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย (SWOT analysis) ในส่วนของปัจจัยสำคัญภายในสถานประกอบการ (จุดอ่อน จุดแข็ง) และปัจจัยภายนอกสถานประกอบการ (โอกาส และอุปสรรค) พบว่ามีลักษณะดังต่อไปนี้



จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ul style="list-style-type: none"> <li>• แรงงานไทยที่มีฝีมือเป็นที่ต้องการ และมีรายได้ดี</li> <li>• แรงงานส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน พยายามที่จะพัฒนาตนเองในด้านทักษะ ความรู้</li> <li>• แรงงานส่วนใหญ่ มีสัญชาติไทย ง่ายต่อการสื่อสาร การรักษาเอกลักษณ์งาน ศิลป์</li> <li>• แรงงานมีความสุขกับชีวิตพอสมควร ในทุกภูมิภาค</li> <li>• แรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• แรงงานทั่วไปยังขาดทักษะความเชี่ยวชาญ และไม่ได้รับโอกาสพัฒนาทักษะความรู้</li> <li>• แรงงานได้รับสวัสดิการต่ำ มีหนี้ในระบบขาดสวัสดิการรักษาพยาบาล</li> <li>• แรงงาน ลาออก ขาดงานและเปลี่ยนงานบ่อย</li> <li>• แรงงานบางส่วน ชอบดื่มสุรา กระทั่งต่องาน</li> <li>• แรงงานมีความเครียด และปัญหาสุขภาพจากการทำงาน</li> <li>• แรงงานขาดความมั่นคงในอาชีพ</li> </ul>
โอกาส	อุปสรรค
<ul style="list-style-type: none"> <li>• นโยบายของรัฐบาลเพิ่มค่าแรง ส่งผลให้แรงงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น</li> <li>• ในการเปิดเสรีอาเซียนให้โอกาสแรงงานรายได้ดี และค่าครองชีพสูง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• กฎระเบียบ ในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว มีความยุ่งยาก มีค่าใช้จ่ายสูง</li> <li>• รัฐบาลส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างทั่วถึง</li> </ul>
โอกาส	อุปสรรค
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี</li> <li>• กรมพัฒนาฝีมือแรงงานช่วยพัฒนาอาชีพ</li> <li>• สมาคมอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไทย ช่วยเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางตลาด</li> <li>• กระทรวงแรงงาน ให้ความคุ้มครองและปกป้องสิทธิ์แรงงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ขาดมาตรฐานสุขอนามัย</li> <li>• ขาดสภาพแรงงาน ช่วยดูแล</li> <li>• แรงงานขาดการฝึกอบรมให้มีทักษะ</li> <li>• รัฐบาลขาดการสนับสนุน สวัสดิการ แก่แรงงานอย่างทั่วถึง</li> </ul>

จากข้อสรุปดังกล่าวสามารถนำมาจัดทำกลยุทธ์เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่แรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของไทยในระดับองค์กรสถานประกอบการ และในระดับภาครัฐ ดังนี้

#### กลยุทธ์ในระดับองค์กร

1. ส่งเสริมสุขภาพแรงงาน
2. กำหนดฐานเงินเดือน และค่าตอบแทนที่ดี
3. ส่งเสริม แรงงานให้มีเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง และมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ
4. วางแผนการจัดฝึกอบรม อย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มทักษะ เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้อง
5. อาจจัดสวัสดิการตามเหมาะสมแก่แรงงาน



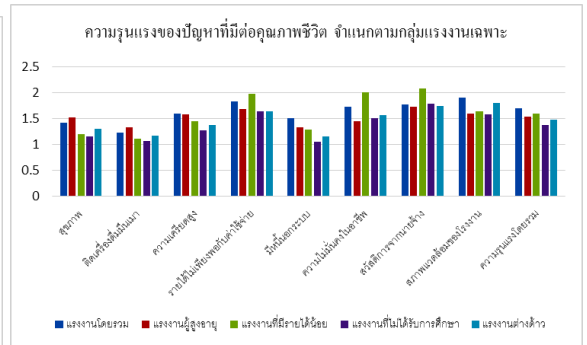
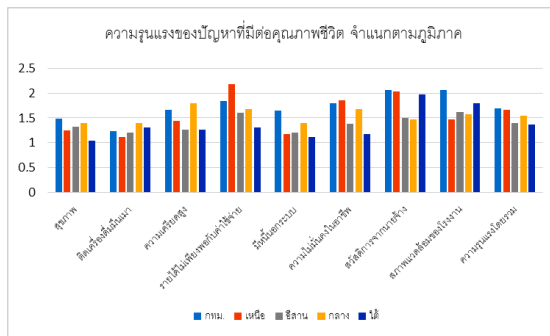
**กลยุทธ์ในระดับรัฐ**

1. จัดตั้งสถาบันเครื่องเรือนกลางเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงาน ส่งเสริมมาตรฐานการดำรงชีวิตที่ดี
2. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแก่แรงงานให้มีความรู้ทักษะอันเป็นมาตรฐาน ในขณะที่เดียวกันก็ให้ความรู้แก่สถานประกอบการ ส่งเสริมและสอดส่องให้สถานประกอบการมีมาตรฐานสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
3. พิจารณาความเหมาะสมในการจัดเก็บเงินสะสมเข้ากองทุนประกันสังคม และจัดส่งเจ้าหน้าที่ให้ความรู้แก่แรงงานในสถานประกอบการอย่างทั่วถึง
4. เตรียมความพร้อมให้แก่อุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศ เพื่อรองรับการเปิดเสรีทางการค้าในประชาคมอาเซียน



ภาพประกอบ 1 ผลสำรวจความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต





## ภาพประกอบ 2 ผลสำรวจความสุขและความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต

### เอกสารอ้างอิง

- ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา. (2551). *การศึกษาคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- โสภณ งามข้า. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1*. การค้นคว้าแบบอิสระ ปร.ม. สาขาวิศวกรรมไฟฟ้า. เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่