การจัดการคุณภาพชีวิตแรงงานไทยที่ไปทำงานไต้หวัน

QUALITY OF LIFE MANAGEMENT OF THAI WORKERS WHO WORK IN TAIWAN

ยศพนธ์ กิจสมบูรณ์ชัย [1], กรเอก กาญจนาโคภิน [2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตแรงงานไทยที่ไปทำงานไต้หวัน (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยที่ไปทำงานไต้หวัน โดยการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงประมาณ ประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการในการศึกษาได้แก่แรงงานไทยที่ไปทำงานไต้หวัน จำนวน 404 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ทดสอบ t-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอย

ผลการวิเคราะห์ ตามวัตถุประสงค์ พบว่า (1) คุณภาพชีวิตแรงงานไทยที่ไปทำงานไต้หวัน ความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.636 (2) การจัดการคุณภาพที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตแรงงานไทยที่ไปทำงานไต้หวัน ได้แก่ ด้านการวางแผนด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านการพัฒนาตัวเอง ($R^2 = 0.794$) ส่วนด้านการไปทำงานไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตแรงงานไทยที่ไปทำงานไต้หวัน

คำสำคัญ : การจัดการคุณภาพ ,คุณภาพชีวิต

Abstract

The purpose of this research are (1) to study the quality of life of Thai workers working in Taiwan (2) to find quality management that affects the quality of life of Thai workers who go to work in Taiwan by using approximate research methodology ,the sample population used in the study was 404 Thai workers going to Taiwan. The tools used to collect the data was a questionnaire. Statistics for data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation. Analysis of t-Test, one-way ANOVA, Pearson relationship analysis, regression analysis

Analysis results according to the objectives, it was found that (1) quality of life of Thai workers who went to work in Taiwan overall opinion is at the highest level. The total mean is 4.28, the total standard deviation is 0.636 (2) quality management that affects the quality of life of Thai workers who go to Taiwan to work, such as planning, achievement of goals ,self-development ($R^2 = 0.794$) and going to work does not affect the quality of life of Thai workers who go to work in Taiwan

Keywords: quality management, quality of life

บทนำ

ปัจจุบันมีการเคลื่อนย้ายของแรงงานเพื่อตอบสนองการแข่งขันการผลิตและเพิ่มมูลค่าของผลผลิตจึงมีการว่าจ้างแรงงาน ในขณะที่แรงงานก็มีความพยายามที่จะหางานดีและให้รายได้ผลตอบแทนดีขึ้นเสมอ แต่ในความเป็นจริงแรงงานมักไม่รู้ความชำนาญและความสามารถของตน ขาดข้อมูลทางด้านตลาดแรงงานและไม่รู้โอกาสงาน จึงทำให้ทั้ง 2 ฝ่าย เรียนรู้กันอย่างเชื่องช้า ดังนั้นการจัดการแรงงาน การแสวงหางาน การหาข้อมูลข่าวสาร การหาโอกาสของงาน และการเคลื่อนย้ายแรงงานในตลาดจึงเป็นกลไกการจัดการแรงงานดีขึ้น ซึ่งสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานนั้น อาจเป็นเพราะเศรษฐกิจที่ดีกว่า ไม่ว่าจะเป็นการเคลื่อนย้ายภายในประเทศหรือต่างประเทศ ดังนั้นแรงงานจะมีการเปรียบเทียบรายได้ที่สูงกว่ากับต้นทุนค่าเสียโอกาสและผลประโยชน์ในการแสวงหางาน โดยแรงงานอาจต้องเผชิญกับการว่างงานได้ (นงนุช สุนทรชวกานต์ : 2559 หน้า259-260) การพิจารณาการเคลื่อนย้ายของแรงงานโดยผลตอบแทนแรงงานสูงที่สุด กล่าวคือการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานจะคำนึงถึงรายได้ผลตอบแทนเป็นหลัก (Becker,1975)

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศนั้น แรงงานจะได้ค่าตอบแทนสูงที่สุด โดยคำนึงถึงความชำนาญและความสามารถ เทคโนโลยี (Roy, 1951) ทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศมีความสัมพันธ์ของการคัดแยกตัวเองระหว่างความชำนาญและการตัดสินใจ (Rorjas ,1987)

การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของแรงงานไทยเพื่อไปทำงานต่างประเทศคือการย้ายถิ่นฐานจากประเทศไทยไปสู่ประเทศปลายทาง สำหรับแรงงานไทยที่เคลื่อนย้ายไปทำงานต่างประเทศได้เกิดขึ้นมาเป็นเวลานานแล้ว สาเหตุของการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ อันเนื่องจากประเทศไทยในช่วง พ.ศ. 2516 ประสบปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำ รายได้น้อย แรงงานจึงมีความจำเป็นต้องดิ้นรนหาแหล่งงานที่จะทำให้มีรายได้ที่ดีกว่า แต่สำหรับประเทศที่มีเศรษฐกิจมั่นคงและเปลี่ยนจากประเทศยากจนไปสู่ประเทศร่ำรวย เช่นประเทศทางตะวันออกกลาง ซึ่งมีการพัฒนาด้านสาธารณูปโภคขนานใหญ่ จึงมีความต้องการแรงงานจากต่างประเทศและสอดคล้องกับแรงงานไทยที่ต้องการแสดงหาแหล่งงานที่ทำให้มีรายได้สูงกว่า สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับครอบครัว ความเป็นอยู่ดีขึ้น (ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์,2558 ,เศรษฐศาสตร์แรงงาน,หน้า 122)

แนวโน้มแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศมีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 เนื่องจากค่าแรงภายในประเทศและต่างประเทศไม่มีความต่างกัน ปัญหาสงครามภายในประเทศของประเทศปลายทาง ยิ่งกว่านั้นปัจจุบันมีการแข่งขันตลาดแรงงานในด้านค่าแรงของแรงงานสูง โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งเป็นแรงงานไทยมากที่สุด จึงส่งผลให้แรงงานไทยไป

ทำงานต่างประเทศลดลง ซึ่งส่วนใหญ่แรงงานไทยไปทำงานตำแหน่งพนักงานผลิตในภาคอุตสาหกรรมการผลิต กรรมกรในภาคการก่อสร้าง คนงานเกษตรในภาคเกษตร และพนักงานบริการในภาคบริการ ทั้งนี้แรงงานไทยไปทำงานไต้หวันมากที่สุด (กรมการจัดหางาน : กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. 2560. ยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2560-2564 หน้า 2)

สาเหตุของแรงงานไทยที่ไปทำงานไต้หวันมีคุณภาพชีวิตไม่ดีพอ โดยมีสาเหตุอันเนื่องจาก การไม่สามารถสื่อสารด้านภาษาจีนกับนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การขาดความเข้าใจด้านวัฒนธรรมของชาวไต้หวัน ทำให้ไม่เข้าใจถึงความคิด ความรู้สึกของชาวไต้หวัน ด้านกฎหมาย มีหลายกรณีที่แรงงานไทยกระทำผิดละเมิดกฎหมายโดยไม่ทราบ จนทำให้ต้องรับโทษปรับและจำคุก ขาดอิสรภาพ รวมทั้งเสียโอกาสในการทำงาน นอกจากนั้น ยังมีสาเหตุอื่นๆที่เกิดจากพฤติกรรมส่วนตัวของแรงงานไทยโดยตรง เช่น การดื่มสุราเป็นสาเหตุของการทะเลาะวิวาท ถึงขั้นบาดเจ็บสาหัสหรือเสียชีวิต กับเพื่อนแรงงานไทยด้วยกัน แม้แต่การทะเลาะวิวาทกับแรงงานชาติอื่นๆที่ทำงานที่ไต้หวัน การเล่นหวยอย่างมัวเมา การเล่นไฮโล เป็นสาเหตุให้แรงงานไทยจำนวนไม่น้อยติดหนี้สินล้นตัวจำเป็นต้องไปกู้เงินจากร้านอาหารไทย ซึ่งมีดอกเบี้ยสูง ปัจจุบันพบว่ามีแรงงานไทยมีการใช้ยาเสพติด ได้แก่ยาบ้า ยาไอซ์ จำให้สุขภาพร่างกายเสื่อมโทรม ขาดสติสัมปชัญญะ จนไม่สามารถทำงานได้ ซึ่งสาเหตุทั้งหมดที่กล่าวมานั้น เป็นสาเหตุที่ทำให้แรงงานไทยที่ไปทำงานไต้หวันมีคุณภาพชีวิตไม่ดี และอาจเป็นสาเหตุให้นายจ้างทำการยกเลิกสัญญาว่าจ้างการทำงานได้

ดังนั้นการศึกษา “การจัดการคุณภาพชีวิตแรงงานไทยที่ไปทำงานไต้หวัน” มีเป้าหมายของการศึกษาการจัดการคุณภาพและคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยเพื่อให้เป็นประโยชน์แก่แรงงานที่มีความต้องการไปทำงานต่างประเทศมีการจัดการคุณภาพชีวิตที่มีประสิทธิภาพต่อไป

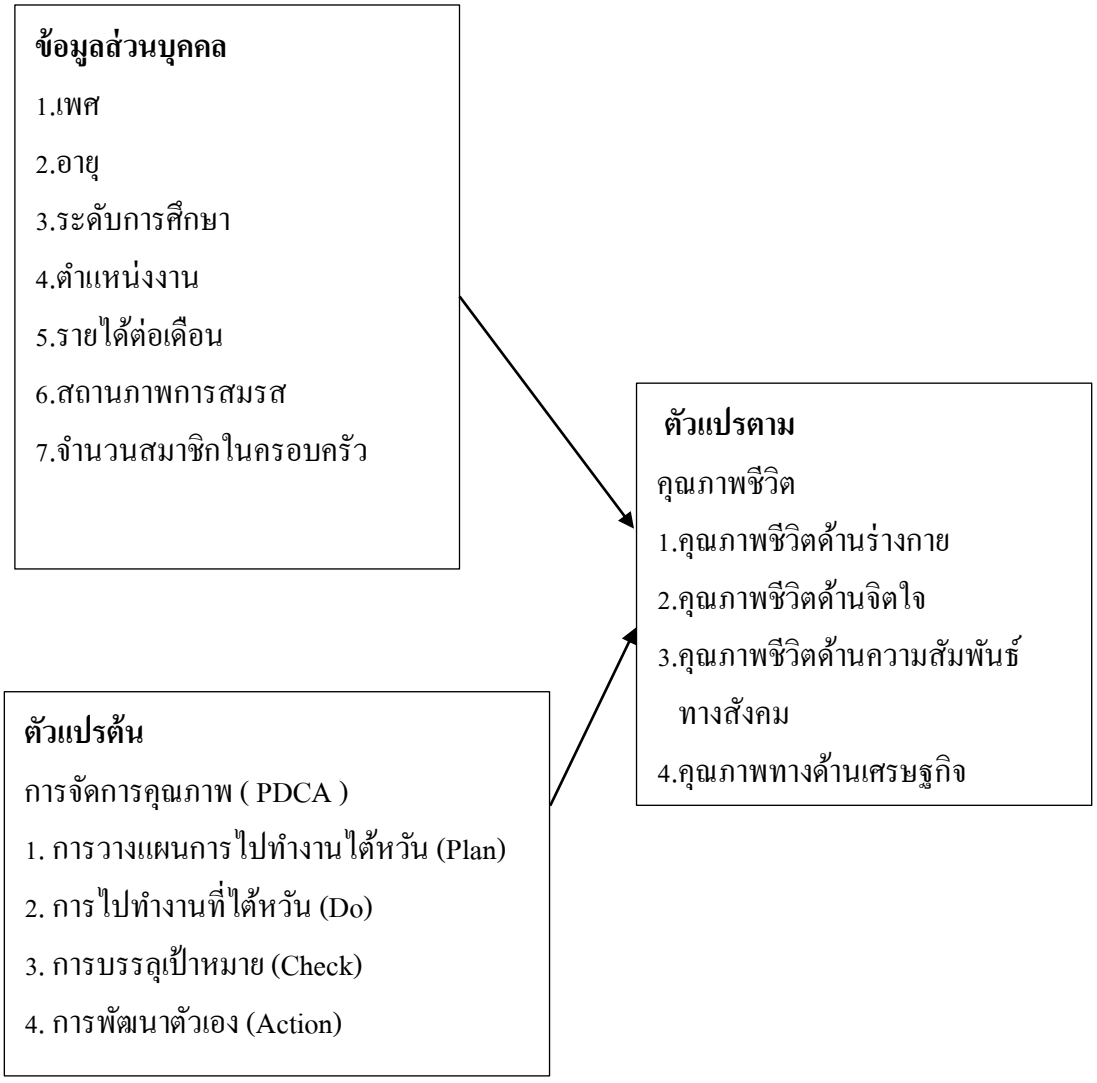
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตแรงงานไทยที่ไปทำงานไต้หวัน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยที่ไปทำงานไต้หวัน

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตแรงงานไทยที่ไปทำงานไต้หวันที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการคุณภาพชีวิตแรงงานที่ไปทำงานไต้หวัน โดยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1.ขอบเขตเนื้อหา การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการจัดการคุณภาพชีวิตแรงงานไทยที่ไปทำงานไต้หวัน โดยกำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

1.1 ข้อมูลบริบทของแรงงานไทยที่ไปทำงาน

1.2 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี การจัดการคุณภาพแรงงานไทย

1.3 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี คุณภาพชีวิตแรงงานไทยที่ไปทำไต้หวัน

2. ขอบเขตพื้นที่ ครอบคลุมแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในพื้นที่เฉพาะไต้หวัน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา เริ่มดำเนินการศึกษาตั้งแต่ เดือนมิถุนายน-สิงหาคม พ.ศ.2563 เป็นระยะเวลา 3 เดือน

นิยามศัพท์

การจัดการคุณภาพ หมายถึง กระบวนการดำเนินการวางแผน การไปทำงานที่ไต้หวัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้และมีการปรับปรุงพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง

คุณภาพชีวิต หมายถึง การรับรู้ถึงความสุข ความพอใจในสภาวะของแต่ละบุคคล ในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและด้านเศรษฐกิจ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการคุณภาพชีวิตแรงงานที่ไปทำงานไต้หวัน ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาเป็นเหตุสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ประกอบด้วย

1. แนวคิดทฤษฎี การจัดการคุณภาพชีวิต ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผนการไปทำงานไต้หวัน (Plan) การไปทำงานที่ไต้หวัน (Do) การบรรลุเป้าหมาย (Check) และการพัฒนาตัวเอง (Action)

2. แนวคิดทฤษฎี คุณภาพชีวิต ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และคุณภาพทางด้านเศรษฐกิจ

3. งานที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎี การจัดการคุณภาพและคุณภาพชีวิต การจัดการคุณภาพแรงงานไทยที่ไปทำงานไต้หวัน ในด้านการวางแผน การไปทำงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย และด้านการพัฒนาตัวเอง พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกาญดา อุปเสน (2551) ผลการวิจัยพบว่า การจัดการคุณภาพการดำเนินงานมาตรฐานงานสุขศึกษา โดยใช้แนวคิดวงจรคุณภาพเดมมิ่ง ของสถานบริการสาธารณสุข อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร ซึ่งได้ใช้แนวคิดวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (PDCA) ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน(Plan) การปฏิบัติตามแผน(Do) การตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน(Check) และการแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Action)

คุณภาพชีวิตแรงงานไทยที่ไปทำงานไต้หวัน คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยระดับมากที่สุด สิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิชัย ฟั่นคำสาย (2553) ผลการวิจัยพบว่า การจัดการคุณภาพชีวิตผู้สูงวัยในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลาว อำเภอลาวยาว จังหวัดนครสวรรค์ คุณภาพชีวิตประกอบ 4 ประการ คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย มีการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี ส่งเสริมการออกกำลังกาย คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ มีการให้ความรู้ อบรมทางคุณธรรมศีลธรรม คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีการพบปะ ทำกิจกรรมตามประเพณีดั้งเดิม เช่น พิธีรดน้ำดำหัว การละเล่นพื้นบ้าน และด้านเศรษฐกิจค่าครองชีพ มีการจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้กับผู้สูง รวมทั้งมีการปรับปรุง ซ่อมแซม ต่อเติมบ้านที่อยู่อาศัยเพื่อให้ผู้สูงวัยมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีขั้นตอนการดำเนินการ และกระบวนการศึกษา โดยจะศึกษาถึงการจัดการคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยที่ไปทำงานไต้หวัน ด้วยคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยที่ทำงานไต้หวัน

2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานอยู่ที่ไต้หวัน จำนวน 404 คน

3. เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนค้นคว้ารายละเอียดต่างๆ จาก ตำรา เอกสาร วารสาร บทความวิชาการงานวิจัย รวมถึงข้อมูลจากเวปไซต์ เพื่อนำมาสรุปกรอบแนวคิดในการศึกษา และจัดทำแบบสอบภามให้มีความสัมพันธ์กับกรอบแนวความคิด พร้อมผลวัดความเที่ยงตรง (Validity) และคำนวณค่า IOC หรือค่าความสอดคล้องของแต่ละข้อของแบบถาม ซึ่ง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ค่าของ IOC ตัวแปรมีค่าความสอดคล้องรวม เท่ากับ 0.897 แสดงว่าเครื่องมือการวิจัยโดยรวมมีค่าความ สอดคล้องที่รับได้

4. การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ทำการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พบว่า ตัวแปรมีความสอดคล้อง เท่ากับ และทำการทดสอบหาค่าความน่าเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า ครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลที่ได้มีค่าเท่ากับ .984 และมีค่ามากกว่า 0.7

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ทำการรวบรวมข้อมูล 2 ส่วน ได้แก่

5.1 การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 404 คน

5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) จากการศึกษาค้าคว้า การเก็บข้อมูลจากเอกสาร โดยรวบรวมข้อมูลจาก ตำรา เอกสาร วารสาร บทความวิชาการงานวิจัย รวมถึงข้อมูลจากเวปไซต์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างเครื่องมือวิจัย

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ประกอบด้วย ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าความเบ่งเบียนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) การวิเคราะห์ทดสอบทีเทส การวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) การวิเคราะห์ถดถอย (Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 67.3 และเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 32.7 มีช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.6 สำเร็จการศึกษาระดับการศึกษามัธยมปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 40.1 ตำแหน่งงานเป็นพนักงานผลิต คิดเป็นร้อยละ 64.6 ทำรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.4 อยู่ในสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 45.3 และมีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 4-6 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นภาพรวมด้านการจัดการคุณภาพ

ด้านการจัดการคุณภาพ	ค่าเฉลี่ย $\overline{x}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ภาพรวมด้านการวางแผน	4.33	0.612	มากที่สุด
ภาพรวมด้านการไปทำงาน	3.95	0.709	มาก
ภาพรวมด้านการเป้าลุเป้าหมาย	4.11	0.664	มาก
ภาพรวมด้านการพัฒนาตัวเอง	4.30	0.681	มากที่สุด
ภาพรวม	4.17	0.591	มาก

จากตาราง 1 ผลการสำรวจพบว่า มีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.591 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ภาพรวมด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.612 รองลงมาคือ ภาพรวมด้านการพัฒนาตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.681 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ภาพรวมด้านการเป้าลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.664 และภาพรวมด้านการไปทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.709 ตามลำดับ

ตาราง

เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยที่ไปทำงานไต้หวัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิตแรงงานไทยที่ไปทำงานไต้หวัน				รวม
	ด้านร่างกาย	ด้านจิตใจ	ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	ด้านเศรษฐกิจ	
เพศ	t-Test =3.369 Sig.= 0.001 (แตกต่าง)	t-Test =3.384 Sig.= 0.001 (แตกต่าง)	t-Test =2.238 Sig.=0.026 (แตกต่าง)	t-Test =3.069 Sig.=0.002 (แตกต่าง)	t-Test = 3.296 Sig.=0.001 (แตกต่าง)
อายุ	Anova=1.042 Sig.=0.374 (ไม่แตกต่าง)	Anova=1.734 Sig.=0.159 (ไม่แตกต่าง)	Anova=1.243 Sig.=0.294 (ไม่แตกต่าง)	Anova=3.095 Sig. = 0.027 (แตกต่าง)	Anova= 1.896 Sig.= 0.130 (ไม่แตกต่าง)
ระดับการศึกษา	Anova=0.865 Sig.=0.422 (ไม่แตกต่าง)	Anova= 1.777 Sig.=0.171 (ไม่แตกต่าง)	Anova= 2.202 Sig.= 0.112 (ไม่แตกต่าง)	Anova= 3.780 Sig.= 0.024 (แตกต่าง)	Anova= 2.433 Sig.= 0.089 (ไม่แตกต่าง)
ตำแหน่งงาน	Anova= 1.496 Sig.= 0.225 (ไม่แตกต่าง)	Anova= 0.651 Sig.= 0.522 (ไม่แตกต่าง)	Anova= 1.356 Sig.= 0.259 (ไม่แตกต่าง)	Anova=2.136 Sig.=0.119 (ไม่แตกต่าง)	Anova= 1.143 Sig.=0.320 (ไม่แตกต่าง)
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Anova=38.641 Sig.=0.000 (แตกต่าง)	Anova=35.828 Sig.=0.000 (แตกต่าง)	Anova=26.158 Sig.=0.000 (แตกต่าง)	Anova=46.266 Sig.=0.000 (แตกต่าง)	Anova=45.681 Sig.=0.000 (แตกต่าง)
สถานภาพการสมรส	Anova=2.718 Sig.=0.067 (ไม่แตกต่าง)	Anova=2.409 Sig.=0.091 (ไม่แตกต่าง)	Anova=2.872 Sig.=0.058 (ไม่แตกต่าง)	Anova=7.770 Sig.=0.000 (แตกต่าง)	Anova=4.021 Sig.=0.019 (แตกต่าง)
จำนวนสมาชิกในครอบครัว	Anova=4.997 Sig.=0.007 (แตกต่าง)	Anova=6.116 Sig.=0.002 (แตกต่าง)	Anova=7.917 Sig.=0.000 (แตกต่าง)	Anova=4.105 Sig.=0.017 (แตกต่าง)	Anova=6.717 Sig.=0.001 (แตกต่าง)

แรงงานไทยที่ไปทำงานไต้หวัน ที่มีเพศแตกต่างกันมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตโดยมีความเห็นรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันทั้ง 4 ด้าน คือ คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ

แรงงานไทยที่ไปทำงานไต้หวัน ที่มีอายุแตกต่างกันมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน 3 ด้าน คือ คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ส่วนด้านที่มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน คือ คุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ

แรงงานไทยที่ไปทำงานไต้หวัน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน 3 ด้าน คือ คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ส่วนด้านที่มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน คือ คุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ

แรงงานไทยที่ไปทำงานไต้หวัน ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 4 ด้าน คือ คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ

แรงงานไทยที่ไปทำงานไต้หวัน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันทั้ง 4 ด้าน คือ คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และ คุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ

แรงงานไทยที่ไปทำงานไต้หวัน ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน 3 ด้าน คือ คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ส่วนด้านที่มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน คือ คุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ

แรงงานไทยที่ไปทำงานไต้หวัน ที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวแตกต่างกันมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันทั้ง 4 ด้าน คือ คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ สรุปและอภิปรายผลการวิจัยโดยมีสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อ 1 คุณภาพชีวิตแรงงานไทยที่ไปทำงานไต้หวัน คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยระดับมากที่สุด สิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิชัย ฟั่นคำสาย (2553) ผลการวิจัยพบว่า การจัดการคุณภาพชีวิตผู้สูงวัยในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลาว อำเภอลาวยาว จังหวัดนครสวรรค์ คุณภาพชีวิตประกอบ 4 ประการ คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย มีการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี ส่งเสริมการออกกำลังกาย คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ มีการให้ความรู้ อบรมทางคุณธรรมศีลธรรม คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีการพบปะ ทำกิจกรรมตามประเพณีดั้งเดิม เช่น พิธีรดน้ำดำหัว การละเล่นพื้นบ้าน และด้านเศรษฐกิจค่าครองชีพ มีการจ่ายเบี้ย

เลี้ยงให้กับผู้สูง รวมทั้งมีการปรับปรุง ซ่อมแซม ต่อเติมบ้านที่อยู่อาศัยเพื่อให้ผู้สูงวัยมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข

วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยที่ไปทำงานไต้หวัน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยที่ไปทำงานไต้หวัน มีความแตกต่างกันทุกด้านได้แก่ เพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ที่แตกต่างกันเพียงด้านเดียว คือ คุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการสมรส ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ได้แก่ ตำแหน่งงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรี เกิดมีมูล (2555) จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนไทย ผลการวิจัยพบว่าคนไทยมีคุณภาพชีวิตค่อนข้างดีทุกด้าน โดยด้านคุณภาพชีวิตที่มีระดับความพอใจมากที่สุด คือ ครอบครัว ส่วนปัจจัยที่มีผลบวก ได้แก่ การศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส เงินออม ปัจจัยด้านสังคม คนไทยมีความพึงพอใจกับการบริการสาธารณสุข การศึกษา การบริการสาธารณูปโภคของรัฐ ปัจจัยด้านจิตใจซึ่งเกี่ยวกับคุณธรรมศีลธรรม ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษา การจัดการคุณภาพชีวิตแรงงาไทยที่ไปทำงานไต้หวัน อาจเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานรัฐ บริษัทเอกชนที่สนใจธุรกิจการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศไต้หวันและประเทศอื่นๆ หรือคนหางานที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศไต้หวัน

1. การสำรวจแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างควรสำรวจให้ควบคลุมทุกเขตของไต้หวัน เพื่อจะได้กลุ่มตัวอย่างที่กระจายมากกว่านี้

2. การวิจัยควรเพิ่มการลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์ และวิจัยในเชิงคุณภาพเนื่องจากจะมีประโยชน์ในการวางยุทธศาสตร์ในการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศได้อย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เอกสารอ้างอิง

กิติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ.(2558).เขาให้ผมเป็นผู้จัดการคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ส.ส.ท. หน้า 129-131

ผาสุก มุทธเมธา.(2540). คติชาวบ้านกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: บริษัท คอมแพคท์พริ้น จำกัด. หน้า 67-68,72

พีรญา กัณฑบุตร (2561). การจัดการธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์ บริษัทสหธรรมิก จำกัด . หน้า 29-30

สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ, สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2563 , จาก: https://www.doe.go.th