

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานภาคอุตสาหกรรม กรณีศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

Guidelines for Improving Industrial Workers' Quality of Life: A Case Study of Banglamung District, Chonburi Province

เพ็ญศรี จิรินั่ง¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบันของแรงงานภาคอุตสาหกรรม 2) สภาพปัญหาในการทำงาน ของแรงงานภาคอุตสาหกรรม และ 3) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานภาคอุตสาหกรรมโดยเลือกพื้นที่อำเภอบางละมุงจังหวัดชลบุรี เป็นกรณีศึกษา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก จากนักวิชาการแรงงานจังหวัดชลบุรี จำนวน 5 คน และการสนทนากลุ่มและการสังเกต แรงงานที่เคลื่อนย้ายเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมในเขตอำเภอบางละมุง จำนวน 45 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงงานมีคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม ที่ไม่เหมาะสม 2) สภาพปัญหาในการทำงาน ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อปัญหาสุขภาพ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าควรเร่งส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือแรงงานในด้านต่างๆ เป็นการด่วน และทำคู่ขนานไปกับการแก้ไขสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต แรงงานภาคอุตสาหกรรม สภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความไม่เสมอภาค
ในการปฏิบัติต่อแรงงาน

¹ รองศาสตราจารย์ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
e-mail : pensri.perth@yahoo.com

Guidelines for Improving Industrial Workers' Quality of Life: A Case Study of Banglamung District, Chonburi Province

Pensri Chirinang

Abstract

This research aimed to investigate 1) living conditions of industrial workers, 2) work-related problems and 3) guidelines for improving workers' quality of life in the industrialized district of Banglamung in Chonburi province. This qualitative research collected data from documentary analysis, in-depth interview with 5 key-informants (labour officers in Chonburi), focus-groups discussion, and observation. The sample group consisted of 45 industrial workers in Banglamung District. Results showed that 1) the quality of life of workers in the aspects of physical, psychological and social was inappropriate. 2) The work-related problem was working environmental health hazards. The findings suggest that an urgent help is needed to be given directly to the workers together with the improvement of working environment.

Keywords : Quality of Life, Industrial Labour, Working Environments, Inequality

บทนำ

แผนพัฒนาต่างๆ ที่ผ่านมา ส่งผลให้ประชากรมีโอกาสได้รับการศึกษามากยิ่งขึ้น ในขณะเดียวกันทัศนคติเกี่ยวกับการทำงาน ก็หันเหจากภาคเกษตรกรรมเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มองว่าการทำงานภาคการเกษตร เป็นงานที่เหนื่อยยากต้องพึ่งพาธรรมชาติ รายได้น้อยไม่แน่นอน และไม่มีสวัสดิการที่มั่นคง จึงทำให้วัยแรงงานในปัจจุบันไม่สนใจทำงานภาคการเกษตร การเปลี่ยนแปลงของผู้ที่ทำงานในภาคเกษตรกรรมของคนรุ่นใหม่ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา เมื่อจำแนกตามอายุจะพบว่าประชากรกลุ่มอายุระหว่าง 15-24 ปี (วัยรุ่น) มีแนวโน้มที่จะทำงานภาคการเกษตรลดน้อยลงเกือบ 3 เท่าตัวในช่วง 20 ปี คือ จากร้อยละ 35.3 ในปี 2530 เหลือเพียงร้อยละ 12.1 ในปี 2554 ส่วนในกลุ่มอายุระหว่าง 25-39 ปี พบว่ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในช่วงปี 2530-2540 และปรับตัวลดลงอย่างต่อเนื่องจนในปี 2554 เหลือผู้ทำงานในภาคการเกษตรร้อยละ 28.7 ขณะที่ในกลุ่มอายุ 40-59 ปี มีสัดส่วนคนทำงานในภาคการเกษตรเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดจากร้อยละ 25.7 เป็นร้อยละ 46.3 ในปี 2530 และ 2554 ตามลำดับ สำหรับผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) พบว่ามีสัดส่วนเพิ่มขึ้นเกือบ 3 เท่าตัว จากร้อยละ 4.4 ในปี 2530 เป็นร้อยละ 12.8 ในปี 2554 รายละเอียดปรากฏดังภาพ



ที่มา : (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557)

นโยบายส่งเสริมการลงทุนของรัฐ ประกอบกับความเหมาะสมด้านแหล่งทำเลที่ตั้ง ส่งผลให้จังหวัดชลบุรี เป็นพื้นที่เป้าหมายในการลงทุนทั้งในโครงการขนาดเล็กและขนาดใหญ่จำนวนมาก เป็นการกระตุ้นให้ระบบเศรษฐกิจและสังคมภายในจังหวัดชลบุรีมีความเจริญขึ้นอย่างเห็นได้ชัด มีสาขาการผลิตเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะสาขาการผลิตที่อยู่นอกภาคเกษตร ที่ถือว่าทำรายได้เป็นอย่างดีเป็นกอบเป็นกำให้กับจังหวัดอย่างต่อเนื่อง ด้วยสถานการณ์ของจังหวัดชลบุรี ที่มีอัตราการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมที่โดดเด่น ประกอบกับความหนาแน่นของจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้น ส่งผลอย่างชัดเจนต่อ

การเคลื่อนย้ายแรงงานเพื่อเข้ามาทำงานในจังหวัดชลบุรีเพิ่มมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากจำนวนของผู้ย้ายถิ่นเข้าสู่จังหวัดชลบุรี ในปี พ.ศ. 2554 มีทั้งสิ้น 161,393 คน ซึ่งตัวเลขดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงการหลั่งไหลของกระแสการเคลื่อนย้ายแรงงาน หรือการอพยพถิ่นฐานของผู้คนในจังหวัดอื่น หรือในภูมิภาคอื่นๆ ของประเทศ เพื่อเข้ามาหางานทำในจังหวัดชลบุรี (สำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี, 2554)

อำเภอบางละมุง คืออำเภอหนึ่งในจังหวัดชลบุรี มีพื้นที่รวมประมาณ 727 ตารางกิโลเมตร หรือ 469,021 ไร่ แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 8 ตำบล 60 หมู่บ้าน อำเภอบางละมุง มีจำนวนแรงงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมมากเป็นอันดับสอง ของจังหวัดชลบุรี เนื่องจากพื้นที่ของอำเภอบางละมุงนั้นเป็นที่ตั้งของเขตนิคมอุตสาหกรรมถึง 3 ใน 4 แห่งของจังหวัดชลบุรี ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง นิคมอุตสาหกรรมชลบุรี (บ่อวิน) และนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จากข้อมูลสถิติทางการทะเบียน พบว่าจำนวนประชากรในอำเภอบางละมุง มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี โดยใน พ.ศ. 2553 มีประชากร จำนวน 19,241 พ.ศ. 2554 มีประชากรจำนวน 20,092 คน พ.ศ. 2555 มีประชากรจำนวน 20,890 คน พ.ศ. 2556 มีประชากรจำนวน 21,638 คน และ พ.ศ. 2557 มีประชากรจำนวน 22,532 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557) เมื่อพิจารณาถึงตัวเลขประชากรดังกล่าวเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงการเคลื่อนย้ายเข้ามาของแรงงานสู่ภาคอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก ซึ่งทำให้เป็นทั้งผลดีและผลเสีย กล่าวคือผลดีของการอพยพเป็นการแก้ไขปัญหาความอดอยากและความยากจนของชาวบ้าน เป็นการสร้างงานหรือให้มีงานทำ มีรายได้ แต่ผลเสียที่ตามมาก็มีหลายประการ เช่น ทำให้เกิดความแออัดสภาพแวดล้อมไม่ถูกสุขลักษณะในด้านที่อยู่อาศัยปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและศีลธรรมในรูปแบบต่างๆ ทางด้านสุขภาพอนามัยของคนงานภาวะโภชนาการของเด็กๆ ที่ถูกปล่อยทิ้งไว้ในหมู่บ้าน การขาดการศึกษาของเด็กและปัญหาสังคมต่างๆ เนื่องจากการแยกกันอยู่ของหัวหน้าครัวเรือน นอกจากนี้ยังเกิดการขาดแคลนแรงงานภาคการเกษตรกรรม เพราะคนหนุ่มคนสาวที่น่าจะเป็นแรงงานหลักของการทำการเกษตรได้เข้าไปสู่แรงงานภาคอุตสาหกรรมเป็นอันมากส่งผลให้การประกอบอาชีพการเกษตร หรือการพัฒนาด้านอาชีพการเกษตรในพื้นที่ได้รับผลกระทบ การละทิ้งถิ่นที่อยู่ของตนและอาชีพเดิมเข้าไปอยู่ในดินแดนแห่งใหม่ ที่ไม่เคยมีความคุ้นเคยมาก่อนนั้น ได้ส่งผลกระทบต่อแรงงานที่เข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม ประสบกับปัญหาต่างๆ มากมาย เช่น ปัญหาด้านค่าจ้าง ปัญหาด้านสวัสดิการ ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ฯลฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ นับเป็นปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดเล็กซึ่งมีอยู่มากในประเทศไทย (มานิตย์ ฝิวขาว, 2555 : 2-4)

จากจำนวนการเพิ่มขึ้นของผู้ใช้แรงงานดังกล่าวข้างต้น ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ทั้งนี้เนื่องจากคุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตของแรงงานในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่ง ในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งองค์ประกอบของความจำเป็นพื้นฐานประกอบด้วย การมีอาหารที่เพียงพอ การมีเครื่องนุ่งห่ม และมีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม รวมทั้งการได้รับบริการพื้นฐานที่จำเป็นทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อประกอบการดำรงชีพอย่างยุติธรรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานภาคอุตสาหกรรม เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตของแรงงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในการประเมินคุณภาพชีวิต และเพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาการทำงานของแรงงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจและนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา และป้องกันผลกระทบต่างๆ ที่จะ

ตามมา และเพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ นำเสนอให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสถานประกอบการ ได้รับทราบและนำไปกำหนดนโยบายหรือวางแผนแนวทางในการบริหารจัดการ แก้ไขปัญหาในการดำเนินชีวิตแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในเขตอำเภอบางละมุง
- 2) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการทำงาน ของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบางละมุง
- 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในเขตอำเภอ

บางละมุง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยกำหนดระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

1. แหล่งข้อมูล

1.1 แหล่งข้อมูลด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้คัดเลือกพื้นที่ในเขตอำเภอบางละมุง เนื่องจากพื้นที่ของอำเภอบางละมุงนั้น เป็นที่ตั้งของเขตนิคมอุตสาหกรรมถึง 3 ใน 4 แห่งของจังหวัดชลบุรี ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง นิคมอุตสาหกรรมชลบุรี (บ่อวิน) และนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง มีความเจริญทางด้านเศรษฐกิจและมีการจ้างงานภาคอุตสาหกรรมจำนวนมาก และจากข้อมูลสถิติทางการทะเบียนพบว่าจำนวนประชากรในอำเภอบางละมุง มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี

1.2 แหล่งข้อมูลด้านบุคคล (Key Informants) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 1) บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการอำนวยความสะดวกและดำเนินการจัดบริการด้านแรงงานแก่ประชาชน ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี โดยวิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) นักวิชาการแรงงานจังหวัดชลบุรี จำนวน 5 คน ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และ 2) แรงงานที่เคลื่อนย้ายเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบางละมุง ได้แก่ ตำบลบางละมุง ตำบลหนองปลาไหล และตำบลตะเคียนเตี้ย จำนวน 45 คน (ตำบลละ 15 คน) จัดเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และใช้เทคนิคการสังเกต (Observation)

1.3 แหล่งข้อมูลด้านเอกสาร (Documentary Sources) ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลข้อเท็จจริง เอกสารวิชาการ ด้านกฎหมายแรงงานและสิ่งแวดล้อมโรงงาน เป็นต้น งานวิจัย และบทความเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสัมภาษณ์แรงงานที่เคลื่อนย้ายเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม เกี่ยวกับสภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบัน สภาพปัญหาการทำงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน

2.2 แบบสัมภาษณ์นักวิชาการแรงงานจังหวัด เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยสรุปได้ดังนี้

1. การสังเกต (observation method) เพื่อให้ได้ความสมบูรณ์ของข้อมูลในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (non-participative observation) ผู้วิจัยได้ใช้การสังเกตตลอดเวลาที่อยู่ในพื้นที่ แต่ไม่ได้ให้ผู้ใช้งานรู้ตัวว่ากำลังถูกสังเกตพฤติกรรมหรือปรากฏการณ์ต่างๆ โดยมุ่งสังเกตถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพโดยทั่วไป เกี่ยวกับที่อยู่อาศัย กิจกรรมต่างๆ ภาวะเศรษฐกิจ สภาพการทำงาน และสุขภาพ

2. การสัมภาษณ์ (interview method) ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (informal interview) ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลละเอียดตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ให้มากที่สุด โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) จากผู้ใช้งาน จำนวน 45 คน ซึ่งการสัมภาษณ์จะไม่กำหนดรูปแบบมาตรฐาน (unstructured interview) ไม่มีการกำหนดข้อคำถามอย่างตายตัว แต่จะกำหนดไว้เพียงกรอบหรือประเด็นที่จะสัมภาษณ์เท่านั้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปพร้อมๆ กับการเก็บข้อมูล โดยใช้การสังเกตและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และทำการบันทึกข้อมูลอย่างละเอียดในทุกแง่มุม เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาในทุกประเด็นที่ต้องการศึกษา โดยผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อร่วมพิจารณาและหาข้อสรุป และเพื่อป้องกันอคติในการวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาประมวลรวบรวมเป็นหมวดหมู่ นำมาจัดระบบระเบียบเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด เพื่อนำไปสู่การแปลความหมายของตัวแปรต่างๆ ที่มีนัยต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบเชิงบรรยาย อธิบาย และสรุปเชิงวิเคราะห์

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย

1. สภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในเขตอำเภอบางละมุง ผลการวิจัยพบว่าสภาพถิ่นฐานเดิมของผู้ใช้งานส่วนใหญ่มาจากชนบทอีสานมีการศึกษาระดับป.6-ม.3 อยู่ในวัยทำงาน รับภาระเลี้ยงดูครอบครัวและประสบภาวะหนี้สิน ไม่มีเงินทุนมากพอจะไปประกอบอาชีพอื่น ประกอบกับการศึกษาไม่สูงพอที่จะเลือกประกอบอาชีพที่มีรายได้สูงได้ จึงต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานระดับล่าง เพื่อหารายได้ส่งไปใช้หนี้และเลี้ยงดูบิดามารดา โดยอพยพมาตามคำชักชวนของญาติพี่น้อง เพื่อนบ้าน หรือคนในหมู่บ้านเดียวกัน สำหรับสาเหตุที่ตัดสินใจย้ายถิ่น เนื่องจากภาวะแห้งแล้งและทำการเกษตรไม่ได้ผล ทำให้คิดว่าถ้ามาทำงานโรงงานน่าจะมีอนาคตที่ดีกว่า อีกทั้งยังสามารถหารายได้ส่งกลับไปให้บิดามารดาเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายและชำระหนี้ได้ แรงงานต้องเผชิญกับปัญหาด้านเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหา

หนี้สิน สาเหตุของการเกิดหนี้มีทั้งสาเหตุจากภาระหนี้มีมืออยู่ก่อน กล่าวคือแรงงานส่วนใหญ่มีหนี้สินจากการที่บิดามารดาก่อนหนี้ไว้ จึงต้องมาทำงานที่โรงงาน แล้วส่งเงินกลับไปให้บิดามารดาเพื่อชำระหนี้ ส่วนการเกิดหนี้ใหม่มีสาเหตุมาจากการซื้อสินค้าฟุ่มเฟือย การดื่มเหล้า และเล่นการพนัน

สภาพที่อยู่อาศัยของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบางละมุง ส่วนใหญ่เป็นห้องขนาดเล็ก แคบ และราคาสูง เป็นอาคารพาณิชย์สามชั้นที่กันห้องไว้ให้เช่าเรียกว่าหอพัก มีทั้งแบบมีห้องน้ำในห้องและแบบห้องน้ำรวม โดยแบบห้องน้ำรวม ราคาประมาณ 800 บาท และแบบมีห้องน้ำในห้อง ราคาประมาณ 1,500 บาท แต่ละหอพักไม่มีการจัดบริเวณภายนอก หรือพื้นที่ส่วนกลางสำหรับใช้เป็นที่พักผ่อนหรือทำกิจกรรมต่างๆ สำหรับกิจกรรมนอกเวลางานที่เกิดขึ้นเป็นไปเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ การสร้างสัมพันธภาพระหว่างกลุ่มเพื่อน และเครือข่าย การใช้เวลาว่างที่ปรากฏอย่างชัดเจน ได้แก่ การสังสรรค์กับกลุ่มเพื่อน

2. สภาพปัญหาการทำงาน ของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบางละมุง ผลการวิจัยพบว่าสภาพการจ้างงานไม่มีการจ้างงานต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ บางหน่วยงานมีลักษณะการทำเหมาแบบประกันค่าแรง ถ้าทำมากจะได้ค่าแรงมาก แต่ถ้าทำน้อยกว่าที่ตั้งเป้าจะได้ตามค่าแรง แรงงานที่อยู่มานานจะได้รับค่าแรงมากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำและได้รับตามความสามารถและอายุงานประกอบกัน การจ้างงานเป็นไปตามกฎหมายแรงงานเกือบทั้งหมด วิธีการจ่ายค่าแรงหรือเงินเดือน จ่ายเดือนละ 1 ครั้ง ในวันสิ้นเดือน ถ้าตรงกับวันหยุดจะจ่ายเร็วขึ้นโดยการจ่ายเงินผ่านธนาคาร ทางสถานประกอบการไม่มีนโยบายให้เบิกเงินล่วงหน้า และไม่มีบริการรถรับส่ง

ปัญหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ ปัญหาอุณหภูมิภายในโรงงานค่อนข้างร้อน การถ่ายเทอากาศไม่ดีนัก และมีฝุ่น แรงงานส่วนใหญ่ทำงานด้วยการนั่งและยืนผสมกันไป ขึ้นอยู่กับแผนกการผลิตสินค้านั้น โดยให้ยืนหรือนั่งติดต่อกันตลอด 8 ชั่วโมงทำงาน หรือเกินกว่านี้ ผลของการนั่งหรือยืนทำงานนานๆ จะมีอาการปวดข้อเท้า ปวดน่อง ปวดหัวเข่า ปวดหลัง และถ้าอาการหนักจะปวดเมื่อยทั่วร่างกายและกล้ามเนื้ออักเสบ มีแรงงานบางคนเคยเกิดอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงาน สาเหตุเกิดจากความประมาทเดินเลี้ยวไม่ทำงานตามขั้นตอน และไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกันขณะปฏิบัติงาน

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบางละมุง จากการสัมภาษณ์เชิงลึกนักวิชาการแรงงาน สรุปได้ว่าช่วงเวลาแห่งการดำรงชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในวันหนึ่งๆ นั้น การใช้เวลาในช่วงการทำงานจะมีมากที่สุด คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญซึ่งสาระสำคัญในการนำมาพิจารณา เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานภาคอุตสาหกรรม สรุปได้ 6 แนวทาง คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความมั่นคงในการทำงาน เสถียรภาพในการเจรจาต่อรอง และการจัดให้มีเวลาว่าง

แนวทางที่ 1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือนมาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์กร โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์กร

ด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ และอัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น

แนวทางที่ 2 ผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรจัดให้แก่บุคคลในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์กรให้แก่บุคคลในองค์กรโดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น บุคคลจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดี เพราะองค์กรจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากกว่าองค์กรอื่นๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารองค์กรต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร

แนวทางที่ 3 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกายทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร

แนวทางที่ 4 ความมั่นคงในการทำงาน องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง องค์กรเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูง แม้จะมีการปลดพนักงานออกก่อนครบเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์กรแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจ และสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง องค์กรที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ มักใช้วิธีการเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือ ค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์กรที่มีความมั่นคงในการจ้างงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรทดแทนกันไป

แนวทางที่ 5 เสถียรภาพในการเจรจาต่อรอง การร่วมเจรจาต่อรอง เป็นสิทธิและเสถียรภาพของพนักงานในองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาต่อรองตามปกติจะเป็นเรื่องระหว่าง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถหาข้อยุติได้ ก็นำไปสู่การนัดหยุดงาน (strike) ซึ่งต้องมีฝ่ายที่สาม คือ ฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพื่อมิให้เกิดผลเสียหายขึ้นแก่ทุกฝ่าย

แนวทางที่ 6 การจัดให้มีเวลาว่าง มนุษย์ทุกคนย่อมต้องมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่ให้การส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นระยะเวลาสั้นๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงานหรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำปี และวันหยุดพิเศษเนื่องในงานเทศกาลต่างๆ การจัดให้มีวันหยุด ซึ่งถือเป็นช่องว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำนี้ ถือเป็นผลประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้น เพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคล

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาสภาพปัญหาของผู้ใช้แรงงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าแรงงานมีคุณภาพชีวิตไม่เหมาะสมนัก กล่าวคือเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตโดยแบ่งการพิจารณาเป็นคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม โดยคุณภาพชีวิตทางด้านร่างกาย หมายถึง อาหารและโภชนาการ เครื่องนุ่งห่มที่อยู่อาศัย สุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นแก่การดำรงชีพ สภาวะแวดล้อมที่บริสุทธิ์ คุณภาพชีวิตด้านสภาพจิตใจ หมายถึง ความเป็นผู้มีศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรมในตัวเองและในสังคม ความซื่อสัตย์สุจริต ความจงรักภักดีต่อชาติ ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ความเชื่อมั่นศรัทธา ความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิตด้านสังคม หมายถึง การศึกษา และการประกอบอาชีพที่ดีและเหมาะสม การเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะ และความเป็นผู้มีระเบียบวินัย จะเห็นว่าผลวิจัยเกี่ยวกับสภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ล้วนแสดงถึงการขาดคุณภาพชีวิตที่ดีในกลุ่มแรงงานทั้ง 3 ด้าน กล่าวคือสภาพปัญหาเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของแรงงาน ในส่วนของปัญหาด้านที่อยู่อาศัย แสดงให้เห็นการมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีในด้านร่างกาย เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมของที่พักอาศัยไม่ถูกสุขลักษณะ ตามที่ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตได้กำหนดไว้ ในส่วนของปัญหานี้สิน มีส่วนเชื่อมโยงกับการมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีในด้านจิตใจ เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่มีหนี้สินจำนวนมากไม่พอจ่าย สาเหตุเกิดจากความต้องหารายได้ส่งกลับบ้านช่วยบิดามารดาปลดหนี้ และบางรายฝากลูกให้บิดามารดาเลี้ยง จึงต้องส่งค่าใช้จ่ายให้ลูก นอกจากนี้ยังมีภารกิจเพื่อนำมาใช้สอยในชีวิตประจำวัน ในด้านกิจกรรมของแรงงานในเวลารว่างมีส่วนเชื่อมโยงกับการมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีทั้งด้านร่างกายจิตใจ และสังคม เพราะแรงงานส่วนใหญ่นิยมดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ทั้งชายและหญิง

ในส่วนของนโยบายการพัฒนาประเทศ ที่มุ่งความเป็นประเทศอุตสาหกรรม เป็นสาเหตุของการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรม ซึ่งทำให้เป็นทั้งผลดีและผลเสีย กล่าวคือ ผลดีของการอพยพเป็นการแก้ไขปัญหาความอดอยาก และความยากจนของชาวบ้าน เป็นการสร้างงาน ทำให้มีรายได้ แต่ผลเสียที่ตามมาก็มีหลายประการ เช่น ทำให้เกิดความแออัดในด้านที่อยู่อาศัยของสังคมเมือง ปัญหาเรื่องสุขภาพอนามัยของคนงาน ภาวะโภชนาการของเด็ก ๆ ที่ถูกปล่อยทิ้งไว้ในหมู่บ้าน การขาดการศึกษาของเด็กและปัญหาสังคมต่างๆ เนื่องจากการแยกกันอยู่ของหัวหน้าครัวเรือน การละทิ้งถิ่นที่อยู่ของตนและอาชีพเดิมเข้าไปอยู่ในดินแดนแห่งใหม่ที่ไม่เคยมีความคุ้นเคยมาก่อนนั้น ได้ส่งผลกระทบต่อแรงงานที่เข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมประสบกับปัญหาต่างๆ ไม่เพียงแต่แรงงานเท่านั้น ที่ได้รับผลกระทบ แต่องค์กรท้องถิ่นหรือชุมชนเดิมก่อนที่จะมีการตั้งโรงงานอุตสาหกรรม ก็ได้รับผลกระทบโดยตรงด้วย ดังนั้นเพื่อให้แรงงานมีระดับรายได้ที่ดีขึ้น เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี แรงงานควรมุ่งมั่นพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถทั่วไป และความรู้ ความสามารถพิเศษ เพื่อเพิ่มพูนรายได้ของแรงงาน ตลอดจนมุ่งขจัดปัญหาหลักของผู้ใช้แรงงานในปัจจุบัน โดยจัดหาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยถูกเพื่อปลดเปลื้องหนี้สิน อันเป็นการลดภาระการใช้จ่ายแก่ผู้ใช้แรงงาน สอดคล้องกับสุรชัย ยอดแก้ว (2543 : 43) ทำการวิจัยเรื่องชีวิตทางเศรษฐกิจของแรงงานที่ได้รับอัตราค่าแรงขั้นต่ำ ผลการศึกษาพบว่ารายได้ของแรงงานที่มาจกค่าจ้างเพียงด้านเดียวจะไม่เพียงพอกับรายจ่าย และสอดคล้องกับกิตติชัย งามชัยพิสิฐ และพัชรี อังกูรทัศนียรัตน์

(2546 : 32-34) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยชุดโครงการ การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจน และคนด้อยโอกาสในสังคมไทยชีวิต ทำการวิจัยเรื่อง แรงงานพลัดถิ่นในชุมชนเพาะกล้าพันธุ์ไม้ ผลการวิจัยพบว่า แรงงานพลัดถิ่นมุ่งหารายได้เพื่อความอยู่รอดและซดใช้หนี้สินของครัวเรือนและสอดคล้องกับวลาญ ถาวรวิริยะนันท์ (2548 : 39) ทำการวิจัยเรื่องแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมกับหนี้นอกระบบ โดยศึกษาจากแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่กู้เงินนอกระบบ ผลการวิจัยพบว่าเงินกู้นอกระบบเป็นวิธีที่สะดวกรวดเร็วและทันท่วงที แต่หลังการกู้เงินนอกระบบแล้วคุณภาพชีวิตของแรงงานไม่ดีขึ้น เนื่องจากต้องหารายได้เพิ่มขึ้นเพื่อที่จะไปชำระดอกเบี้ยที่กู้ยืมมา และแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นแรงงานที่มีอัตราค่าแรงขั้นต่ำ จึงทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ทั้งนี้รายจ่ายที่เพิ่มขึ้นนี้มาจากกรบริโภคนิยมและวัตถุนิยม ทั้งการเล่นการพนัน การใช้จ่ายไปในสินค้าอำนวยความสะดวก และสินค้าฟุ่มเฟือย เหตุผลเหล่านี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากรัฐบาลไม่ปรับอัตราค่าแรงขั้นต่ำให้ขึ้นตามราคาสินค้าที่เพิ่มขึ้นทุกวัน ค่าครองชีพสูงในขณะที่ค่าแรงคงที่เท่าเดิม เป็นผลทำให้รายจ่ายมากกว่ารายได้ จึงทำให้แรงงานต้องกู้เงินนอกระบบเพื่อมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

2. จากการศึกษาสภาพปัญหาการทำงานของแรงงาน ผลวิจัยพบว่าแรงงานมีความเจ็บป่วยที่เกิดจากการนั่งหรือยืนทำงานเป็นเวลานาน การปวดศีรษะจากการทำงาน เนื่องจากต้องใช้สายตาเพ่งดูงานที่ผลิตมากเกินไปและกดดันทางจิตใจ การพักผ่อนไม่เพียงพอจนเกิดอาการเครียด และสถานที่โรงงานคับแคบ อากาศถ่ายเทไม่สะดวก ประกอบกับความร้อนทำให้เกิดความอึดอัดจนเกิดการปวดศีรษะ รวมทั้งสภาพและปัญหาอุบัติเหตุจากเครื่องจักรในกระบวนการผลิต มีแรงงานบางคนได้เคยเกิดอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงาน สภาพปัญหาเกี่ยวกับการทำงานเหล่านี้ หากพิจารณาตามแนวคิดของกุลศ สุนทรธาดา (2532 : 63-90) ที่กล่าวถึงสภาพปัจจัยในการทำงานด้าน “เออโกโนมิกส์” ซึ่งว่าด้วยเรื่องการออกแบบงานให้เหมาะสมกับคนที่ทำงาน ทางกายวิภาค สรีรวิทยา และจิตวิทยาของบุคคล เพื่อให้คนนั้นทำงานได้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ขณะเดียวกันก็สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขสบายด้วย โดยพิจารณาองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับการทำงาน คือ ด้านกายวิภาคศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบงานที่เหมาะสม จะทำให้คนงานทำงานด้วยความรู้สึกสบาย ปราศจากความเครียดและความเค้นทั้งหลาย และยังทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพดี รวมทั้งการพิจารณาถึงด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ มุ่งพิจารณาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ปัจจัยด้านสารเคมี ชีวะ และฟิสิกส์ เช่น ความร้อน แสง เสียง สารเคมี เชื้อโรคต่างๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อสุขภาพ จากแนวคิดนี้อาจกล่าวได้ว่าแรงงานไม่ได้อยู่ในสภาพของการทำงานที่ดีพอ ทำให้มีผลเสียต่อสุขภาพ สภาพและปัญหาเกี่ยวกับสถานที่ทำงานพบว่า มีปัญหาด้านอุณหภูมิ ในสถานประกอบการมีอุณหภูมิค่อนข้างสูง เนื่องจากมีความร้อนออกมาจากเครื่องจักร ประกอบกับความร้อนของอากาศและการถ่ายเทไม่สะดวก มีฝุ่นผ้าที่เกิดจากกระบวนการผลิตสภาพเช่นนี้ มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของมานิช ณรงค์เพชร (2548 : 119-123) ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อม เขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่พบผลการศึกษาไปในทางเดียวกันว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ใช้แรงงานนั้น ในเรื่องการระบายอากาศความร้อน ฝุ่น ละอองน้ำมัน สารตะกั่ว สารเคมีมีมากที่สุด ต่อมาเป็นเรื่องความแออัดของสถานที่

นายจ้างควรให้ความสำคัญ และปฏิบัติตามตามกฎหมายแรงงาน หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีว-อนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งกำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหาร และการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน หากนายจ้างผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตาม ให้นพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ หรือจัดทำหรือแก้ไขเครื่องจักร หรืออุปกรณ์ ที่ถูกจ้างต้องใช้ในการปฏิบัติงาน หรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง หรือเหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนด นอกจากนี้ สถานประกอบการควรสื่อข่าวสารในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันมิให้ทำงานผิดพลาด รวมถึงการฝึกอบรม พนักงานในการทำงานและสุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากสภาพของปัจจัยในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดและวิตกกังวลในการทำงาน ที่ส่งผลต่อร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน สภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมก็เป็นสาเหตุหนึ่งของความเครียดของผู้ใช้แรงงาน เพราะการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม มีลักษณะแตกต่างจากสิ่งแวดล้อมประจำวันที่คุ้นเคย โดยสิ่งแวดล้อมและปัจจัยต่างๆ ในการทำงาน ย่อมมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของคนงาน อันจะทำให้เกิดภาวะไม่สมดุลใน ตัวบุคคล และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคน สอดคล้องกับผลการวิจัยของเพ็ญศรี ฉรินัง (2557 : 129-130) ที่ทำการวิจัยเรื่องความรู้ความเข้าใจของประชาชนเขตหนองแขม ที่มีต่อพระราชบัญญัติข้อมูล ข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 พบว่าหน่วยงานราชการควรประชาสัมพันธ์เมื่อมีข้อมูลข่าวสารที่ประชาชน ควรรู้ เช่น กฎหมายต่างๆ มติ ครม. และนโยบายของรัฐ เป็นต้น นอกจากนี้ยังอยากให้เผยแพร่ข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ต่อประชาชนโดยครอบคลุมทั่วถึง เช่น ทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การพัฒนาให้บุคคลนั้นมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี โดย คนงานในฐานะลูกจ้างได้มีสภาพการทำงานที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์และมีสิทธิต่างๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของ การทำงานมีจุดเน้นอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับ ความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กรและคุณภาพ ในการทำงานของพนักงาน และเมื่อแต่ละคนได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพอใจ ก็จะทำให้มีสภาพ จิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องเสริมสร้าง หรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถ บรรลุเป้าหมายสูงสุด เพื่อให้แรงงานมีระดับรายได้ที่ดีขึ้น และเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน จึงควรเร่ง ส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือแรงงานในด้านต่างๆ โดยเร็ว และทำคู่ขนานไปกับการแก้ไขสภาพการทำงาน ซึ่งจากผลการวิจัยสรุปแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานได้ 6 แนวทาง ได้แก่

แนวทางการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนให้มีความเหมาะสม และเพียงพอ การบริหารค่าจ้าง เงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับองค์กรนั้น ต้องพิจารณาสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์กรด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพภาวะ เงินเฟ้อ และอัตราเงินเดือนที่เหมาะสม

แนวทางการจัดการผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งเป็นคำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรจัดให้แก่บุคคลในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ เป็นคำตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงาน

แนวทางการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของบุคคลในองค์กร

แนวทางการสร้างความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจ และสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง องค์กรที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ มักใช้วิธีการเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือ ค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรทดแทนกันไป

แนวทางการสร้างเสถียรภาพในการเจรจาต่อรอง การร่วมเจรจาต่อรอง เป็นสิทธิและเสถียรภาพของพนักงานในองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ และการต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น

แนวทางการจัดให้มีเวลาว่าง เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักก่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษ เนื่องในงานเทศกาลต่างๆ การจัดให้มีวันหยุด ซึ่งเป็นช่วงที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำนี้ ถือเป็นผลประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้น เพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคล

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายหลากหลาย ทำให้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหลากหลายด้วย ซึ่งตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานอาจรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้ พฤติกรรม ทัศนคติ ตลอดจนค่านิยมต่างๆ ของกลุ่มหรือองค์กรซึ่งผลการวิจัยทั้ง 6 แนวทางที่ได้จากสัมภาษณ์ตรงกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน อาทิ Walton (1973 : 12-13) ที่ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยเงื่อนไข 8 ประการ ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สอดคล้องกับ Herrick & Macaby (1995 : 63-67) ที่อธิบายหลักการสำคัญในการทำให้คนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคล และหลักประชาธิปไตย และสอดคล้องกับ Huse & Cummings (1985 : 198-200) ที่ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกได้ 8 ด้าน

คือ รายได้และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์กร ภาวะอิสระจากงาน และ ความภูมิใจในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาของผู้ใช้แรงงาน ด้านเศรษฐกิจซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับ ศักยภาพในตัวของผู้ใช้แรงงานที่ไม่สามารถหางานที่มีรายได้ที่สูง หรือหารายได้เพิ่มขึ้นกว่าที่ได้รับในปัจจุบัน ได้ ดังนั้นควรขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีโอกาสในการศึกษาต่อ โดยจะเป็นการพัฒนา กระบวนการคิด ในด้านความรู้ ค่านิยม สังคม และวัฒนธรรม ตลอดจนแนวคิดตัดสินใจแก้ปัญหาและ สามารถในการวางแผนในการดำเนินชีวิตและพึ่งพาตนเองได้

2. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาการทำงานของผู้ใช้แรงงานที่สำคัญในเรื่องของปัญหาสุขภาพ อันเกิดจากการทำงาน และความไม่เสมอภาคในการทำงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ควรจัดให้มีคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มี ความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยที่มาของคณะกรรมการควรมาจากทุกฝ่าย เพื่อการมีส่วนร่วมและเป็น การระดมความคิดเห็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงสภาพการทำงานร่วมกัน

2.2 ในด้านความยุติธรรมและความเสมอภาคในการทำงาน ควรจัดอบรมเรื่องหลักการบริหาร และการบังคับบัญชาแก่ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน ในทุกระดับอย่างต่อเนื่องรวมทั้งมีการติดตาม ประเมินผล เพื่อให้หัวหน้างานระดับต่างๆ ทำงานตามหลักคุณธรรม เพื่อแรงงานจะได้รับการปฏิบัติ อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาสภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ หรือแรงงานนอกระบบ โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบ และหาแนวทางแก้ไขปัญหาแรงงานในด้านต่างๆ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ของแรงงาน เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคม

บรรณานุกรม

- กิตติชัย งามชัยพิสิฐ และพัชรี อังกูรทัศนีย์รัตน์. (2546). **ชีวิตแรงงานพลัดถิ่นในชุมชนเพาะกล้าพันธุ์ไม้**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยชุดโครงการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย.
- กุศล สุนทรธาดา. (2532). ปัญหาสุขภาพอนามัยและการเจ็บป่วยของแรงงานสตรีในอุตสาหกรรมสิ่งทอ. **วารสารประชากรและสังคม**. 2(1), 63-90.
- เพ็ญศรี ฉรินัง. (2557). ความรู้ความเข้าใจของประชาชนเขตหนองแขมที่มีต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540. **วารสารศรีนครินทร์วิโรฒวิจัยและพัฒนา**. 6(11) : 108-117.
- มานิช ณรงค์เพชร. (2548). **ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อม เขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- มานิตย์ ผิวขาว. (2555). การเคลื่อนย้ายแรงงาน. ใน **เอกสารประกอบการสอน รายวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงาน**. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย.
- วลาญ ถาวรวิริยะนันท์. (2548). **แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมกับหนี้ในระบบ**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557). **โครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (ไตรมาส 3) พ.ศ. 2530-2554**. ค้นเมื่อ 28 ตุลาคม 2557, จาก http://service.nso.go.th/nso/web/article/article_36.html
- _____. (2557). **ระบบสถิติทางการทะเบียน**. ค้นเมื่อ 8 มกราคม 2558, จาก <http://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statTDD/>
- สำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี. (2554). **แรงงานภาคอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี**. ค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2557, จาก <http://www.industry.go.th/ops/pio/chonburi>
- สุรชัย ยอดแก้ว. (2543). **ชีวิตทางเศรษฐกิจของแรงงานที่ได้รับอัตราค่าแรงขั้นต่ำ**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Herrick, N.G. & Macaby, M. (1995). Humanization of work life. In *The Quality of working life : Problem prospects and the state of the art*. New York: A Division of Macmillan.
- Huse, E.F. & Cumming, T.G. (1985). *Organization Development and Chang*. 3rd ed. Minnesota: West Publishing.
- Walton, R.E. (1973). Quality of working life : what is it?. *Stone Management Review*. 15 : 12-16.