



**ทัศนคติของแรงงานจ้างเหมาในอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งแช่เยือกแข็ง ในอำเภอระโนด
จังหวัดสงขลา**

**Attitude of Contract Workers in Frozen Shrimp Industry
in Ranot District, Songkhla Province**

**กรองกาญจน์ ฐิติปราโมทย์
Krongkan Thitipramote**

**สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการธุรกิจเกษตร
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**

**A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts in Agribusiness Management
Prince of Songkla University**

2553

ชื่อสารนิพนธ์ ทักษะคติของแรงงานจ้างเหมาในอุตสาหกรรมกึ่งแปรรูปแช่เยือกแข็งใน
 อำเภอระโนด จังหวัดสงขลา
ผู้เขียน นางสาวกรรณกาญจน์ ฐิติปราโมทย์
สาขาวิชา การจัดการธุรกิจเกษตร

อาจารย์ที่ปรึกษา

คณะกรรมการสอบ

.....
(ดร. สิริรัตน์ เกียรติปฐมชัย)

.....ประธานกรรมการ
(ดร. สิริรัตน์ เกียรติปฐมชัย)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ เจริญจิระตระกูล)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปริญา เจ็ดโถม)

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรัชญา ทองรักษ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการจัดการธุรกิจเกษตร

ชื่อสารนิพนธ์ ทักษะคติของแรงงานจ้างเหมาในอุตสาหกรรมกึ่งแปรรูปแช่เยือกแข็ง
 ในอำเภอระโนด จังหวัดสงขลา

ผู้เขียน นางสาวกรรณกาญจน์ จิตติปราโมทย์

สาขาวิชา การจัดการธุรกิจเกษตร

ปีการศึกษา 2552

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สภาพสังคมและเศรษฐกิจของแรงงานจ้างเหมา ลักษณะงาน ลักษณะสถานที่ทำงาน และเงื่อนไขการจ้างงาน ทักษะคติของแรงงานจ้างเหมาที่มีต่อสถานประกอบการ และปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของแรงงานจ้างเหมาในอุตสาหกรรมการผลิตกึ่งแช่เยือกแข็ง ในอำเภอระโนด จังหวัดสงขลา โดยรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเชิงโครงสร้าง จากแรงงานจ้างเหมาที่มีหน้าที่ปกกึ่งจำนวน 164 ราย แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ แรงงานจ้างเหมาในโรงงาน จำนวน 84 รายและแรงงานจ้างเหมาช่วงจำนวน 60 ราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และ สถิติ t ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า แรงงานจ้างเหมาที่ทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปกึ่งแช่เยือกแข็ง ทั้ง 2 กลุ่ม ร้อยละ 83.3 เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 35 ปี มีสถานภาพสมรสร้อยละ 61.1 ด้านการศึกษา แรงงานจ้างเหมาในโรงงานมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ส่วนแรงงานจ้างเหมาช่วงร้อยละ 46.7 มีการศึกษาระดับประถมศึกษา โดยแรงงานทั้ง 2 กลุ่มส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดสงขลา และนับถือศาสนาพุทธ แหล่งรายได้หลักของครอบครัวจากตัวแรงงานเอง โดยแรงงานจ้างเหมาในโรงงาน และแรงงานจ้างเหมาช่วงมีรายได้เฉลี่ย 10,907 และ 4,605 บาท/เดือน ตามลำดับ และมีหนี้เฉลี่ย 25,297 และ 23,833 ตามลำดับ โดยลักษณะหนี้สินเป็นประเภทสินเชื่อเงินผ่อน

ในด้านลักษณะงาน แรงงานจ้างเหมาในโรงงานทำงานในสถานที่เย็นร้อยละ 80.9 ส่วนแรงงานจ้างเหมาช่วงทำงานในสถานที่ร้อนร้อยละ 95.0 โดยสถานประกอบการทั้ง 2 แห่งได้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้กับแรงงานคือ รองเท้านิรภัย ถุงมือ และผ้าปิดปาก สวัสดิการที่แรงงานได้รับจากสถานประกอบการ เช่น ห้องน้ำ/ห้องส้วม น้ำดื่มสะอาด รถรับส่งสถานที่พักผ่อนในช่วงพัก โรงอาหาร เป็นต้น แรงงานจ้างเหมาในโรงงานและแรงงานจ้างเหมาช่วงมีอายุการทำงานเฉลี่ย 4.65 และ 2.28 ปี ตามลำดับ โดยมีจำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยวันละ 9.26 และ 4.17 ชั่วโมง ตามลำดับ ในด้านการทำงานล่วงเวลานั้น พบว่าแรงงานจ้างเหมาในโรงงานและแรงงานจ้างเหมาช่วงมีการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ย 7.12 และ 0.27 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ตามลำดับ

แรงงานจ้างเหมาในโรงงานและแรงงานจ้างเหมาช่วงมีทัศนคติที่ปานกลางต่อสถานประกอบการทุกด้านที่ศึกษา ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อม ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และสวัสดิการ และด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยทัศนคติทุกด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ α เท่ากับ 0.05

ปัญหาในการทำงานของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ได้แก่ ปัญหาเพื่อนร่วมงานมีการแย่งงานกันทำ และปัญหาแรงกดดันในการทำงานซึ่งเกิดจากกฎระเบียบและข้อกำหนดต่างๆของสถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 78.8 และ 50.9 ตามลำดับ ส่วนปัญหาในการทำงานของแรงงานจ้างเหมาช่วงที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ได้แก่ ปัญหาปริมาณวัตถุดิบมีไม่เพียงพอต่อความต้องการคิดเป็นร้อยละ 40.0 และปัญหาสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่ค่อนข้างร้อน ไม่สะดวกสบายคิดเป็นร้อยละ 30.8

Minor Thesis Title	Attitude of Contract Workers in Frozen Shrimp Industry in Ranot District, Songkhla Province
Author	Krongkan Thitipramote
Major Program	Agribusiness Management
Academic Year	2009

Abstract

The purpose of this research is to study the social and economic characteristics of workers, scope of work, working area, working condition, attitude of labor to the organization, and the problems and obstacles of workers in working process in Frozen shrimp industry which located in Ranot, Songkhla. The data was gathered through the structured questionnaire by interviewing 2 sample groups which were 84 contract workers who worked the factory and 60 subcontract workers who worked in subcontract factory. The data was analyzed by descriptive statistics and t statistic.

The research revealed that 83.3% of workers were female and are 35 year-old in average. The workers 61.1% were married with marriage status. The contracts workers 40.5% graduated high school while 46.7% of subcontract workers graduated primary school. Mostly of workers were born in Songkhla and are Buddhism. Most of them generated their family income. The average monthly income of the contract and subcontract workers were THB10,907 and 4,605 respectively. However, they also had average installment debt in THB25,297 and 23,833 respectively.

The contract workers, 80.9% worked in cold while 95% of subcontract workers are worked in hot place. Both places had the protective equipments for each labors which were boots, gloves and masks. The factory and sub contract factory provided allowances such as bathroom, water, transportation, rest area during lunch break. The average working terms of contract and subcontract workers were 4.05 and 2.28 years, respectively. The average working hours per day were 9.26 and 4.17 hours and average weekly overtime were 7.12 and 0.27 hours, respectively.

The contract and subcontract workers had fair attitude to the factory. The attitude were group into scope of work and environment, controlling and monitoring, relationship

among colleagues, benefits and welfare, and occupational health and safety. The results showed no statistically significant difference in attitude between the contract and subcontract workers at $\alpha=0.05$

The contract workers which trend to increase were relationship among colleagues (78.8%), pressure from rules and regulations of the factory (50.9%) while the problem of subcontract workers which trend to increase were insufficient of raw materials (40%) and working place environmental problem (30.8%).

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยต้องขอขอบคุณ ดร. สิริรัตน์ เกียรติปฐมชัย ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ให้คำปรึกษา แนะนำและตรวจสอบเอกสาร ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ เจริญจิระตระกูล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปริญญา เจริญใจ คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำรายงานวิจัยเพิ่มเติม รวมทั้งคณาจารย์ทุกท่านในคณะเศรษฐศาสตร์ที่พำสอนและคอยให้คำชี้แนะ ขอขอบคุณ คุณสวัสดิ์ เกียรติไพบูลย์ รองกรรมการผู้จัดการบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ที่ได้ให้โอกาสในการศึกษาแก่ผู้วิจัยรวมถึงเจ้าของสถานประกอบการแปรรูปกุ้งเบื้องต้นทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และเสียสละเวลาอันมีค่าให้ข้อมูลประกอบการจัดทำสารนิพนธ์

ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณบิดา มารดา ผู้มีพระคุณในครอบครัว และเพื่อนร่วมชั้นทุกคนที่ทำให้กำลังใจรวมถึงคำชี้แนะ สนับสนุน และให้ความช่วยเหลือต่างๆ ซึ่งเป็นเบื้องหลังความสำเร็จในการจัดทำสารนิพนธ์ครั้งนี้

คุณค่าของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่บุพการี ครอบครัว ผู้มีพระคุณ ครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ได้วางรากฐานประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย และหากมีข้อบกพร่อง หรือข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

กรองกาญจน์ ฐิติปราโมทย์

พฤษภาคม 2553

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(4)
Abstract	(6)
กิตติกรรมประกาศ	(8)
สารบัญ	(9)
สารบัญตาราง	(11)
สารบัญภาพ	(12)
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความสำคัญของการวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 การตรวจสอบเอกสาร	
2.1 องค์ความรู้เกี่ยวกับแรงงาน	5
2.2 มาตรฐานแรงงานไทย	6
2.3 องค์ความรู้เกี่ยวกับทัศนคติ	9
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
บทที่ 3 วิธีวิจัย	
3.1 ข้อมูลและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	22
3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล	24
บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล	
4.1 สภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของแรงงานจ้างเหมา	31
4.2 การรับรู้ข่าวสารและสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับของแรงงาน	39
4.3 ลักษณะงาน ลักษณะสถานที่ทำงานและเงื่อนไขการจ้างงาน	42
4.4 ทัศนคติของแรงงานที่มีต่อสถานประกอบการ	50
4.5 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของแรงงานจ้างเหมา	54
บทที่ 5 สรุปผลและข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการศึกษา	57
5.2 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	60
5.3 ข้อจำกัดของการวิจัย	62

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	62
บรรณานุกรม	63
ภาคผนวก	65
ประวัติผู้เขียน	75

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างที่ศึกษา	22
4.1 สภาพทางสังคมของแรงงานจ้างเหมา	31
4.2 สภาพทางเศรษฐกิจของแรงงานจ้างเหมา	35
4.3 การได้รับสวัสดิการทางด้านสุขภาพจากรัฐบาล	38
4.4 การรับรู้ข่าวสารและสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับของแรงงาน	40
4.5 ลักษณะงาน ลักษณะสถานที่ทำงาน และเงื่อนไขการจ้างงานของแรงงาน	43
4.6 การเลือกปฏิบัติของหัวหน้างานและการได้รับการลงโทษอันเนื่องมาจากการทำงาน	49
4.7 ทักษะคติของแรงงานจ้างเหมาที่มีต่อสถานประกอบการ	50
4.8 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของแรงงานจ้างเหมาในโรงงาน	54
4.9 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของแรงงานจ้างเหมาช่วง	55

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 องค์ประกอบของทัศนคติ	10

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญของการวิจัย

ภาคใต้ นับว่าเป็นแหล่งการลงทุนด้านอุตสาหกรรมแหล่งใหญ่ของประเทศแหล่งหนึ่ง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมที่ต่อเนื่องจากภาคการเกษตร ทั้งนี้เนื่องจากภาคใต้มีความได้เปรียบในด้านทรัพยากรทางธรรมชาติที่มีทั้งทะเลและพื้นที่ที่เหมาะสมกับการปลูกพืชเศรษฐกิจและการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ โดยพืชเศรษฐกิจหลักของภาคใต้ ได้แก่ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน และสัตว์น้ำ โดยสัตว์น้ำที่มีการเพาะเลี้ยง ได้แก่ กุ้ง ซึ่งจะเห็นได้ว่า สินค้าเกษตรหลักดังกล่าว มีความเชื่อมโยงอย่างมากกับอุตสาหกรรมการเกษตร เมื่อพิจารณาถึงผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำส่งออกที่สำคัญของประเทศ คือ สินค้าประเภทกุ้งสดและกุ้งแปรรูปแช่เยือกแข็ง พบว่าในปี 2550-2552 มีมูลค่าการส่งออก 42.5, 42.9 และ 46.2 พันล้านบาท ตามลำดับ (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2553) นอกจากนี้จากสถิติการส่งออกกุ้งแช่เยือกแข็งพบว่า ประเทศไทยมีปริมาณการผลิตเป็นอันดับ 1 ของโลก คิดเป็นร้อยละ 25 ของผลผลิตโลก และเป็นประเทศผู้ส่งออกอันดับ 1 ของโลกด้วยเช่นกัน โดยในปี 2550-2552 มีปริมาณการส่งออก 195,265 197,138 และ 219,258 ตัน ตามลำดับ (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2553)

ภาคใต้มีพื้นที่ในการเลี้ยงกุ้งมากที่สุดของประเทศในแถบจังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดสงขลา โดยมีพื้นที่ทั้งหมด 140,075 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 31.1 ของพื้นที่เลี้ยงกุ้งทั้งหมดในประเทศไทย จังหวัดสงขลามีพื้นที่ในการเลี้ยงกุ้งทั้งหมด 17,813.25 ไร่ อยู่ในอำเภอระโนดจำนวน 10,819.8 ไร่ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 60.7 ของพื้นที่เลี้ยงกุ้งทั้งหมดของจังหวัด (คณะอนุกรรมการส่งเสริมการมีส่วนร่วมฯ, 2547) จากสถิติกรมประมงจังหวัดสงขลา พบว่ามีโรงงานอุตสาหกรรมผลิตสินค้ากุ้งแช่เยือกแข็ง จำนวน 14 แห่ง อยู่ในเขตอำเภอระโนด 2 แห่ง นอกจากนั้นจะกระจายไปตามอำเภอต่างๆ เช่น อำเภอเมือง อำเภอจะนะ อำเภอสิงหนคร อำเภอนาหม่อม และอำเภอหาดใหญ่ (ประมงจังหวัดสงขลา, 2553) ปัจจัยที่ใช้ในการผลิตหลักคือ วัตถุดิบกุ้ง เครื่องจักร และแรงงานคน ซึ่งทั้ง 2 โรงงานมีความได้เปรียบในแง่ของการอยู่ใกล้แหล่งวัตถุดิบ และการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี มีการใช้เครื่องจักรที่ทันสมัย แต่จะมีปัญหาในเรื่องปัจจัยทางด้านแรงงาน ซึ่งแรงงานในพื้นที่ มักมีการเคลื่อนย้ายเข้าสู่เขตเมืองมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาแรงงานไม่เพียงพอกับความต้องการ โดยลักษณะการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรมยังต้องพึ่งพาแรงงานจากคนเป็นหลัก เนื่องจากยังไม่สามารถใช้เครื่องจักรและอุปกรณ์การผลิตที่สามารถทดแทนแรงงานคนได้ทั้งหมดจึงยังมีความต้องการแรงงานจากคนค่อนข้างสูง

ลักษณะการจ้างงานนั้นจะจ้างในรูปแบบคนงานรายวันและรายเหมา ซึ่งเป็นการจ้างงานที่ถือว่าเป็นพนักงานของบริษัทเอง ดังนั้นเมื่อมีการผลิตเพิ่มมากขึ้น โรงงานจึงต้องมีการจัดหาแรงงานเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน การรับพนักงานจำนวนมากขึ้นนั้น ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายของโรงงานเพิ่มมากขึ้นเป็นเงาตามตัว ซึ่งมักสวนทางกับความต้องการของผู้บริหาร เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โรงงานอุตสาหกรรมจึงหันไปจ้างผู้ประกอบการสถานแปรรูปวัตถุดิบเบื้องต้น (Out Source) ในการแปรรูปวัตถุดิบเบื้องต้น เช่น การจ้างปอกกุ้ง เด็ดหัวกุ้ง ก่อนส่งเข้ากระบวนการผลิตภายในโรงงาน เพื่อช่วยเพิ่มกำลังการผลิตและช่วยลดค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในกระบวนการผลิตนั้นๆ รวมถึงลดค่าใช้จ่ายที่ต้องสูญเสียไปกับการจัดการพนักงาน เช่น ค่าอบรมสอนงาน ค่าอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน รวมถึงสวัสดิการต่างๆ นอกจากนี้ยังเป็นการกระจายรายได้ให้แก่ชุมชน โดยแรงงานในสถานแปรรูปวัตถุดิบเบื้องต้นนั้น เรียกว่า แรงงานจ้างเหมาช่วง ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มแม่บ้าน หรือผู้สูงอายุ ที่มีภาระทางครอบครัว ไม่สะดวกที่ในการเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ลักษณะของการจ้างงานในสถานแปรรูปวัตถุดิบเบื้องต้นนั้นเป็นลักษณะของการจ้างงานผ่านคนกลางซึ่งมักเป็นเจ้าของกิจการที่อาจจะยังไม่มีการขอการรับรองมาตรฐานจากหน่วยงานทางราชการ

ในการศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความได้เปรียบหรือเสียเปรียบในการเข้าเป็นแรงงานจ้างเหมาช่วง ว่าได้รับการคุ้มครองและการปฏิบัติจากนายจ้างอย่างเป็นธรรมหรือไม่ ศึกษาถึงทัศนคติของแรงงานจ้างเหมาต่อสถานประกอบการ สภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของแรงงานจ้างเหมาว่าเป็นอย่างไร รวมถึงศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคที่แท้จริงในการทำงานของแรงงานจ้างเหมา เพื่อสะท้อนปัญหาความเป็นอยู่ของแรงงานในสังคม และเพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารเพื่อนำไปปรับปรุงและวางแผนการพัฒนาองค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสภาพสังคมและเศรษฐกิจของแรงงานจ้างเหมาในอุตสาหกรรมการผลิตกุ้งแช่เยือกแข็งใน อำเภอระโนด จังหวัดสงขลา
- 2) เพื่อศึกษาลักษณะงาน ลักษณะสถานที่ทำงาน และเงื่อนไขการจ้างงานของแรงงานจ้างเหมาในอุตสาหกรรมการผลิตกุ้งแช่เยือกแข็งใน อำเภอระโนด จังหวัดสงขลา
- 3) เพื่อศึกษาทัศนคติของแรงงานจ้างเหมาที่มีต่อสถานประกอบการ ในอุตสาหกรรมการผลิตกุ้งแช่เยือกแข็งใน อำเภอระโนด จังหวัดสงขลา
- 4) เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของแรงงานจ้างเหมาในอุตสาหกรรมการผลิตกุ้งแช่เยือกแข็ง อำเภอระโนด จังหวัดสงขลา

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

1) ประชากรที่ศึกษา คือ แรงงานจ้างเหมาที่ทำหน้าที่ปอกกุ้ง ในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งแช่เยือกแข็ง และสถานประกอบการที่มีการรับจ้างปอกกุ้งให้กับโรงงานแปรรูปกุ้งแช่เยือกแข็ง ในอำเภอระโนด จังหวัดสงขลา แบ่งเป็น 2 กลุ่มได้แก่

1.1) แรงงานจ้างเหมาในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งสดแช่เยือกแข็ง ในอำเภอระโนด จังหวัดสงขลา ซึ่งผู้วิจัยไม่ต้องการเปิดเผยชื่อ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ กลุ่มของแรงงานจ้างเหมาในแผนกปอกกุ้ง ซึ่งเป็นพนักงานของโรงงาน มีการจ่ายค่าจ้างตามปริมาณงานที่สามารถทำได้ในแต่ละวัน

1.2) แรงงานจ้างเหมาช่วงในสถานแปรรูปวัตถุดิบเบื้องต้น (Out Source) เรียกอีกชื่อว่า “แพปอก หรือ ลัง” เป็นสถานประกอบการที่มีการรับจ้างแปรรูปวัตถุดิบเบื้องต้นให้กับโรงงาน ได้แก่ การปอกกุ้ง โดยลักษณะของการแปรรูปกุ้งนั้น แพปอกจะต้องจัดเตรียมสถานที่ อุปกรณ์ ตลอดจนถึงวิธีการทำงานที่เป็นแบบแผนเดียวกันกับโรงงาน โดยโรงงานเป็นผู้จัดส่งวัตถุดิบให้กับแพปอก และเป็นผู้ตรวจสอบด้านคุณภาพก่อนรับวัตถุดิบกลับเข้าไปยังโรงงาน

การบริหารงานนั้นจะบริหารโดยเจ้าของสถานประกอบการเอง โดยมีการจ้างคนในท้องถิ่นมาเป็นแรงงานในการแปรรูปกุ้งก่อนส่งเข้าโรงงาน เรียกแรงงานกลุ่มนี้ว่า แรงงานจ้างเหมาช่วง ซึ่งจะได้รับค่าจ้างตามปริมาณที่ทำได้เช่นเดียวกับแรงงานจ้างเหมาในโรงงาน โดยกลุ่มของแรงงานที่ใช้ในการศึกษาคือ กลุ่มของแรงงานปอกกุ้งในแพปอก

2) กลุ่มตัวอย่าง

2.1) แรงงานจ้างเหมาที่ทำหน้าที่ปอกกุ้งในโรงงานแปรรูปกุ้งแช่เยือกแข็ง อำเภอระโนด จังหวัดสงขลา จำนวน 84 ราย

2.2) แรงงานจ้างเหมาช่วงที่ทำหน้าที่ปอกกุ้งในสถานแปรรูปวัตถุดิบเบื้องต้น ในอำเภอระโนด จังหวัดสงขลา จำนวน 60 ราย

3) ประเด็นที่ศึกษา

3.1) ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม

3.2) ศึกษาและเปรียบเทียบลักษณะของงาน เงื่อนไขการจ้างงานรวมถึงสวัสดิการต่างๆ ของแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม

3.3) ศึกษาและเปรียบเทียบทัศนคติของแรงงานจ้างเหมาต่อสถานประกอบการของแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม

4) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเดือน พฤศจิกายน 2552 – มกราคม 2553

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาในครั้งนี้เนื่องจากความรู้ที่ได้ คาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และผู้ประกอบการในการนำไปใช้ในการกำหนดกฎระเบียบการว่าจ้างและวางแผนการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน

บทที่ 2

การตรวจสอบเอกสาร

ผู้วิจัยได้รวบรวมและเรียบเรียงบทความ งานวิจัยในประเด็นต่างๆ ที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วมาประกอบ เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ตั้งแต่ องค์ความรู้เกี่ยวกับแรงงาน มาตรฐานแรงงานไทย และ องค์ความรู้เกี่ยวกับทัศนคติ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 องค์ความรู้เกี่ยวกับแรงงาน

สมเกียรติ (2547) ได้สรุปความหมาย บทบาท และความสำคัญของแรงงาน ดังนี้

แรงงาน หมายถึง พลังของมนุษย์ซึ่งประกอบด้วย กำลังกาย กำลังความคิด ฝีมือ และ ความรู้ความสามารถ แรงงานโดยทั่วไปอาจแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ แรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งมีคุณสมบัติของแรงงานแต่ละกลุ่มมีดังนี้

1) แรงงานมีฝีมือ (Skilled Labor) หมายถึง ผู้มีความรู้ทางทฤษฎี และปฏิบัติ ทั้งมีความสามารถในทางอาชีพ สามารถตัดสินใจ และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานได้ด้วยตัวเอง

2) แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor) หมายถึง ผู้มีความรู้ทางทฤษฎี และปฏิบัติ หรือมีความชำนาญเพียงบางส่วนของอาชีพ เป็นผู้ที่อยู่ในระดับกลางระหว่างแรงงานมีฝีมือและไร้ฝีมือ

3) แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) หมายถึง ผู้ที่ทำงาน โดยใช้กำลังกาย ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความชำนาญ เพียงได้รับคำแนะนำเพียงเล็กน้อยก็สามารถทำได้

แรงงานมีบทบาทและความสำคัญต่อการผลิตสินค้าและบริการ ในฐานะของการเป็นปัจจัยการผลิต และมีบทบาท มีความสำคัญในฐานะผู้บริโภค แต่ละบทบาทและความสำคัญมีรายละเอียดดังนี้

1) บทบาทสำคัญในการเป็นปัจจัยการผลิต มีบทบาทในการช่วยให้สินค้าที่ผลิตเสร็จออกมาเป็นที่ต้องการ แรงงานนั้นเป็นปัจจัยการผลิตที่มีความพิเศษกว่าปัจจัยการผลิตอื่นๆ ทั้งนี้เป็นเพราะแรงงาน เป็นปัจจัยการผลิตที่มีชีวิต ในขณะที่ปัจจัยการผลิตอื่นๆ เป็นสิ่งไม่มีชีวิต แรงงานจึงต้องได้รับสิ่งที่มีความหมายพิเศษกว่าปัจจัยการผลิตอื่นๆ เช่น ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง แรงงาน ต้องการการเอาอกเอาใจ การยอมรับ การได้รับสวัสดิการ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

2) บทบาทและความสำคัญของแรงงาน ในฐานะผู้ใช้ปัจจัยการผลิต แรงงานทำหน้าที่เป็นผู้ใช้ปัจจัยการผลิตนั้น จะเป็นผู้นำปัจจัยการผลิตชนิดต่างๆ ที่เหมาะสมและจำเป็นในการผลิต

สินค้าต่างๆ แรงงานจะเป็นผู้ที่ได้รับคำสั่งจากผู้ประกอบการในการสรรหาปัจจัยการผลิตแต่ละชนิดมาผสมกัน เพื่อผลิตสินค้าให้เสียค่าใช้จ่ายต่ำที่สุด ตลอดจนได้รับผลผลิตสูงสุด

3) บทบาทและความสำคัญในฐานะผู้บริโภค แรงงานเป็นผู้ที่มีรายได้จากการทำงาน มีความสามารถในการซื้อสินค้าและบริการต่างๆ ตามความต้องการของผู้บริโภคทั่วไป แรงงานมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจมาก เนื่องจากแรงงานเป็นส่วนประกอบใหญ่ของจำนวนผู้บริโภคทั้งหมดในระบบเศรษฐกิจ กล่าวคือ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนประชากรที่มีอยู่ในกำลังแรงงานทั้งสิ้น

2.2 มาตรฐานแรงงานไทย

กระทรวงแรงงาน (2546) ได้จัดทำมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย ขึ้นตามกรอบของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และองค์การสหประชาชาติ ทั้งนี้เนื้อหาจะครอบคลุมไปถึงข้อกำหนดด้านแรงงานที่ประกาศใช้โดยองค์การต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) การใช้แรงงานบังคับ

1) สถานประกอบการกิจการต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบ

2) สถานประกอบการกิจการต้องไม่เรียก หรือรับ หรือเก็บเงินประกัน บัตรประจำตัว หรือเอกสารประจำตัวใดๆ จากลูกจ้าง ไม่ว่าเมื่อเข้าทำงานหรือรับเข้าทำงานแล้ว หรือเป็นเงื่อนไขในการรับเข้าทำงาน เว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้

2) ค่าตอบแทนการทำงาน

1) สถานประกอบการกิจการต้องจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานนอก หรือเกินเวลาทำงานปกติให้แก่ลูกจ้าง ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

2) สถานประกอบการกิจการต้องจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานเป็นเงินตราไทย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่ายเป็นตัวเงิน หรือเงินตราต่างประเทศ หรือจะจ่าย ณ สถานที่อื่น หรือด้วยวิธีอื่น ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ทั้งนี้ ให้จ่ายทันทีเมื่อถึงกำหนดการจ่ายแต่ละงวด

3) สถานประกอบการกิจการต้องให้ลูกจ้างได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวด เป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถเข้าใจรายละเอียดส่วนประกอบต่างๆ ได้

4) สถานประกอบกิจการต้องไม่หักค่าจ้าง ไม่ว่ากรณีใดเว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้

3) ชั่วโมงการทำงาน

1) สถานประกอบกิจการต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง และต้องจัดให้มีวันหยุดอย่างน้อย 1 วันในทุกสัปดาห์

2) สถานประกอบกิจการต้องถือเป็นสิทธิของลูกจ้างในการทำงานล่วงเวลาสำหรับงานทั่วไป เว้นแต่งานที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยสถานประกอบกิจการต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้าง (ส่วนที่เกินจากชั่วโมงการทำงานปกติสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง) ไม่เกินสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมง ในปีแรก หลังจากการได้รับการรับรองมาตรฐานแล้ว ในปีที่ 2 ต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 18 ชั่วโมง และในปีต่อไปต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 12 ชั่วโมง โดยก่อนเริ่มชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้าง นายจ้างต้องให้ลูกจ้างพักผ่อนร่างกายอย่างน้อย 20 นาที ทั้งนี้ต้องเป็นการทำงานเพราะเหตุแห่งความจำเป็นของลักษณะงาน หรือเป็นการทำงานในช่วงสั้นๆ ตามสถานการณ์พิเศษของการดำเนินธุรกิจเท่านั้น

4) การเลือกปฏิบัติ

1) สถานประกอบกิจการต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน การให้สวัสดิการ โอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา การพิจารณาเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งหน้าที่ การเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุการทำงาน อันเนื่องมาจากเหตุเพราะความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ สถานภาพสมรส ทักษะส่วนตัวในเรื่องเพศ ความพิการ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ความนิยมในพรรคการเมือง หรือแนวความคิดส่วนบุคคลอื่นๆ

2) สถานประกอบกิจการต้องไม่ขัดขวาง แทรกแซง หรือกระทำการใดๆ อันเป็นผลกระทบต่อกิจกรรม การใช้สิทธิ หรือวิธีปฏิบัติของลูกจ้าง เกี่ยวกับเชื้อชาติ ประเพณีประจำชาติ ศาสนา เพศ การแสดงออกตามทัศนคติส่วนตัวในเรื่องเพศ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือพรรคการเมือง ทั้งนี้ โดยที่กิจกรรมของลูกจ้างดังกล่าวมิได้มีผลกระทบเสียหายใดๆ ต่อกิจการ

5) วินัยและการลงโทษ

1) สถานประกอบกิจการต้องไม่หักหรือลดค่าจ้างเพื่อการลงโทษทางวินัย ไม่ว่ากรณีใด

2) สถานประกอบกิจการต้องไม่กระทำการ หรือสนับสนุนให้ใช้วิธีลงโทษทางร่างกาย ทางจิตใจ หรือกระทำการบังคับขู่เข็ญ ทำร้ายลูกจ้าง

3) สถานประกอบกิจการต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ลูกจ้างถูกล่วงละเมิดทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง หรือการสัมผัสทางกาย โดยเฉพาะลูกจ้างที่เป็นหญิงและเด็ก

6) การใช้แรงงานเด็ก

1) สถานประกอบกิจการต้องไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้มีการว่าจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี

2) สถานประกอบกิจการต้องไม่ให้หรือไม่สนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และความปลอดภัย

3) สถานประกอบกิจการต้องทำทะเบียน และบันทึกเวลาการปฏิบัติงานของแรงงานเด็กเป็นหลักฐาน และเก็บรักษาไว้ พร้อมทั้งจะให้เจ้าหน้าที่และบุคคลซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบทะเบียนและบันทึกดังกล่าว ต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และเป็นไปตามข้อกำหนด

7) การใช้แรงงานหญิง

1) สถานประกอบกิจการต้องจัดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ มีสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อการตั้งครรภ์

2) สถานประกอบกิจการต้องไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ลูกจ้างหญิง เพราะเหตุจากการตั้งครรภ์

8) เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

1) สถานประกอบกิจการต้องเคารพสิทธิลูกจ้างในการรวมตัวจัดตั้ง และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการอื่นๆ ในสถานประกอบการ อีกทั้งต้องเคารพสิทธิการร่วมเจรจาต่อรอง การคัดเลือกหรือเลือกตั้งผู้แทน โดยไม่กระทำการใดๆ ที่ขัดขวางหรือแทรกแซง อันเป็นผลให้การใช้สิทธิของลูกจ้างในเรื่องดังกล่าวไม่อาจกระทำได้หรือกระทำได้โดยยากลำบาก

2) สถานประกอบกิจการต้องรับรองว่าผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจะได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับลูกจ้างอื่นๆ ไม่ถูกกีดกันแก่งโยกย้าย เลิกจ้าง หรือการปฏิบัติใดๆ ที่ไม่เป็นธรรม อันเนื่องมาจากการปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้

9) ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1) สถานประกอบกิจการต้องกำหนดมาตรการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ครอบคลุมประเภทงานหรือลักษณะงานที่มีแนวโน้มอาจ

ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างและผู้เกี่ยวข้อง และมีการควบคุมป้องกันให้อยู่ในระดับที่ปลอดภัยในทุกสภาวะการทำงาน

2) สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อป้องกันอันตรายและลดความเสี่ยงภัยให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

3) สถานประกอบกิจการต้องจัดให้ลูกจ้างทุกคน

(1) ได้รับความรู้ถึงอันตรายอันอาจเกิดขึ้นจากกระบวนการทำงานหรือจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(2) ได้รับความรู้และเข้าใจถึงระเบียบกฎเกณฑ์ และแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการ

(3) ได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในงานที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ รวมถึงผู้ที่เข้างานใหม่ และผู้ที่เปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงาน และมีการจัดเก็บบันทึกการฝึกอบรมตามข้อกำหนด

(4) ได้สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลตามสภาพงานที่มีความเสี่ยงภัย

10) สวัสดิการ

สถานประกอบกิจการต้องจัดหาสิ่งต่างๆ เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้รับสวัสดิการโดยสะดวกและพอเพียง คือ

(1) ห้องน้ำและห้องส้วมที่สะอาดถูกสุขอนามัย

(2) น้ำดื่มสะอาดถูกสุขอนามัย

(3) ปัจจัยในการปฐมพยาบาลที่เหมาะสม

(4) สถานที่รับประทานอาหาร และสถานที่สำหรับเก็บรักษาอาหารที่สะอาด และถูกหลักสุขาภิบาลอาหาร

(5) หากมีการจัดที่พักให้ลูกจ้าง ที่พักนั้นต้องมีปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็น มีความสะอาด ปลอดภัย และพร้อมที่จะใช้การได้อยู่เสมอ

2.3 องค์ความรู้เกี่ยวกับทัศนคติ

1) ความหมายของทัศนคติ

รูจิร์ตน์ (2544) ได้สรุปว่าทัศนคติ (Attitude) เป็นคำที่ใช้กันมากในวิชาจิตวิทยา สังคม มาจากรากศัพท์ภาษาละติน “Aptus” แปลว่า โน้มเอียง เหมาะสม

ทัศนคติ เป็นตัวการอันหนึ่งที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคลให้เกิดการแสดงออกในด้านการปฏิบัติ กลุ่มนักจิตวิทยาและกลุ่มที่ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติ ได้ให้ความหมายของทัศนคติ

ในความหมายที่แตกต่างกันไปตามความเชื่อ แต่ที่เป็นที่รู้จักกันดีคือ Shiffman และ Kanuk ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่า หมายถึงความโน้มเอียงที่บุคคลเรียนรู้ เพื่อให้มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับลักษณะที่พึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

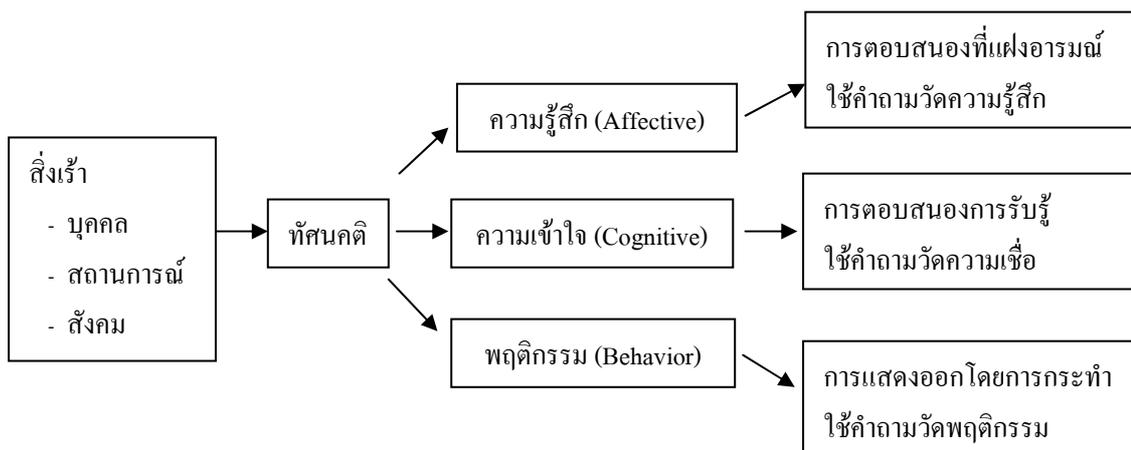
ทัศนคติ เป็นการแสดงออกถึงความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก ความคิดเห็น ความเชื่อ ทัศนคติไม่ได้เกิดขึ้น โดยธรรมชาติ แต่เป็นผลจากการเรียนรู้และประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆ รวมทั้งค่านิยมของบุคคล และสภาวะอารมณ์แวดล้อม ดังนั้นทัศนคติจึงสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ทัศนคติจะมีลักษณะคล้ายกับความคิดเห็น (Opinion) ซึ่งมีผู้กล่าวไว้ว่า ทัศนคติเป็นสิ่งที่แสดงสภาวะความรู้สึกต่างๆไป ในขณะที่ความคิดเห็น เป็นสิ่งที่อธิบายเหตุผลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การที่จะทราบถึงทัศนคติของบุคคลใด บุคคลหนึ่งเป็นเรื่องยาก เพราะไม่สามารถเห็นได้อย่างชัดเจน ต้องใช้วิธีการแปลความหมายของการแสดงออก เราสามารถจำแนกทัศนคติได้ 2 ลักษณะ คือ

- 1) ทัศนคติทางบวก (Positive Attitude) เป็นความพร้อมที่จะตอบสนองในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วย ยอมรับ อาจทำให้บุคคล อยากรู้ หรืออยากเข้าใจสิ่งนั้น
- 2) ทัศนคติทางลบ (Negative Attitude) เป็นความพร้อมที่จะตอบสนองในลักษณะของความไม่พึงพอใจ ไม่เห็นด้วย ไม่ยอมรับ อาจทำให้บุคคลชิงชัง ต้องการหนีให้ห่างไกลจากสิ่งนั้น

สรุปได้ว่า ทัศนคติ คือสภาวะด้านความพร้อมของจิตใจ ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้ จะเป็นแรงกำหนดทิศทางของปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง หรือสิ่งอื่นๆ ซึ่งอาจจะเป็นการยอมรับหรือไม่ยอมรับก็ได้ และทัศนคดียังส่งผลให้คนเราแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา

2) องค์ประกอบของทัศนคติ

ทัศนคติมียุคองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ดังนี้คือ ความเข้าใจหรือความรู้ (Cognitive) ความรู้สึก (Affective) และพฤติกรรม (Behavior) ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของทัศนคติ

ที่มา : รุจิรัตน์, 2544

1) องค์ประกอบด้านความเข้าใจหรือความรู้

เป็นองค์ประกอบด้านความเชื่อ ความรู้ ความคิด และความเห็นของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายของทัศนคติ จะมีขอบเขตครอบคลุมถึง ข่าวสารข้อมูล และความเชื่อที่มีต่อสิ่งของหรือปรากฏการณ์ต่างๆ จากอดีต ความเชื่อนี้จะเป็นความเชื่อที่ได้จากการประเมิน ซึ่งมักจะออกผลเป็นแนวโน้มทางใดทางหนึ่งว่า ชอบ/ไม่ชอบ ดี/ไม่ดี มีคุณค่า/ไม่มีคุณค่า

2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก

เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึก ชอบ/ไม่ชอบ ดี/ไม่ดี ที่มีเป้าหมายต่อทัศนคติจะมีขอบเขตครอบคลุมถึงความรู้สึกต่างๆ ตลอดทั้งอารมณ์ ความรู้สึกเหล่านี้จะเกิดขึ้นจากสาเหตุหลายทาง เช่น บุคลิก ท่าทาง อุปนิสัย และสิ่งจูงใจ ความรู้สึกอาจแสดงออกเป็น ดี/เลวเกลียด/รัก ชอบ/ไม่ชอบ

3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม

เป็นองค์ประกอบด้านความพร้อม หรือแนวโน้มที่บุคคลจะปฏิบัติต่อเป้าหมายของทัศนคติ ซึ่งหมายถึง แนวโน้มของการประพฤติหรือการกระทำซึ่งเป็นไปในทางใดทางหนึ่งและจะกลับกลายเป็นการเรียนรู้ในสิ่งที่ได้ ปฏิบัติตอบ (Learned Response) และเก็บสะสมไว้ในความทรงจำโดยผ่านส่วนของประสบการณ์ที่ได้รับมาในอดีต (Past Experience)

3) วิธีการศึกษาทัศนคติ

วิธีการศึกษาทัศนคติมีหลายวิธีดังนี้

1) การสังเกต (Observation) หมายถึง การศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล รวมถึงปรากฏการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น เพื่อค้นหาความจริง โดยอาศัยประสาทสัมผัสทั้ง 5 ของผู้สังเกตโดยตรง ทำให้ได้ข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data)

2) การสัมภาษณ์ (Interview) หมายถึง การสนทนา หรือพูดกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ได้ข้อมูลตามที่วางแผนไว้ล่วงหน้า การสัมภาษณ์ประกอบด้วยผู้สัมภาษณ์และ ผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งนอกจากจะได้ข้อมูลตามที่ต้องการแล้ว ยังได้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้สัมภาษณ์ในด้านปฏิภาณไหวพริบ ท่วงทีวาจา อุปนิสัย

3) การสอบถาม (Questionnaire) หมายถึง ชุดของข้อความที่สร้างขึ้นเพื่อใช้รวบรวมข้อเท็จจริงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เกี่ยวกับความคิดเห็น ความสนใจ ความรู้สึกต่างๆ ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดด้านความรู้สึก (Affective Domain) รวมทั้งแบบสำรวจและแบบตรวจสอบรายการ

4) การรายงานตนเอง (Self Report) โดยให้เจ้าตัวรายงานความรู้สึกที่มีต่อเรื่องราวหรือเหตุการณ์นั้นออกมาว่า ชอบ/ไม่ชอบ อย่างไร ด้วยการพูดจาหรือเขียนบรรยายความรู้สึกของตนเองจากประสบการณ์ที่ผ่านมา

5) โปรเจกทีฟเทคนิค (Projective Technique) เป็นการใช้สิ่งเร้าที่มีลักษณะค่อนข้างซักระตุ้นให้บุคคลระบายความรู้สึกออกมา เครื่องมือนี้จะไปกระตุ้นให้เขาแสดงปฏิกิริยาความรู้สึก ความคิดเห็นออกมาเพื่อจะได้สังเกตดูว่า เขามีความรู้สึกอย่างไร

6) สังคมมิติ (Sociometry) เป็นวิธีการแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคลที่อยู่รวมกันเป็นหมู่คณะ โดยให้บุคคลอื่นประเมินค่าตัวเรา และตัวเราประเมินค่าบุคคลอื่นอย่างไรก็ตาม การศึกษาทัศนคติของบุคคลนั้นมีหลายวิธีด้วยกัน ในการที่จะพิจารณาใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง ต้องศึกษาองค์ประกอบของตัวแปรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง จึงจะทำให้สามารถศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลได้มากที่สุด ตรงตามเป้าหมายของสิ่งนั้น

4) มาตรวัดทัศนคติ

การวัดทัศนคติจะไม่สามารถวัดได้ด้วยข้อความเพียงข้อเดียว แต่ใช้หลายข้อความทำให้สามารถวัดทัศนคติได้หลายด้าน มาตรวัดทัศนคติมีหลายวิธี แต่ที่นิยมใช้มี 3 วิธี ดังนี้

1) วิธีของลิเคิต (Likert) หรือ วิธี Summated Rating เป็นวิธีที่รู้จักกันดี และนิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยเป็นการวัดแบบกำหนดช่วงความรู้สึกของคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็น 5 ช่วงหรือ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อความที่บรรจุลงในมาตรวัด ประกอบไปด้วย ข้อความที่แสดงความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทั้งในทางที่ดี (ทางบวก) และในทางที่ไม่ดี (ทางลบ) ควรจะมีจำนวนพอๆกัน การกำหนดน้ำหนัก

คะแนน การตอบแต่ละตัวเลือก จะกระทำภายหลังจากได้รวบรวมข้อมูลมาแล้ว โดยกำหนดตามวิธี Arbitrary Weighting Method ก่อนจะนำแบบวัดไปใช้จะต้องนำไปทดลองใช้ และหาความสัมพันธ์ของข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวม โดยวิธีวัดความสัมพันธ์เชิงอันดับแบบ Rank Correlation ถ้ามีความสัมพันธ์กันสูง แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกัน และมีความเป็นมิติเดียวกัน (Uni-Dimensionality) ถือว่าคำถามนั้นใช้ได้ ถ้าไม่ใช่ให้ตัดคำถามนั้นทิ้ง

2) วิธีของเทอร์สโตน (Thurstone) เป็นวิธีวัดโดยใช้กลุ่มบุคคลเป็นผู้ตัดสินก่อน โดยกำหนดช่วงความรู้สึกรู้สึกของคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็น 11 ช่วง จากน้อยที่สุดจนถึงมากที่สุด แต่ละช่วงมีระยะห่างเท่าๆกัน วิธีการสร้างมาตรวัด โดยเริ่มจาก การสร้างข้อความมาจำนวนหนึ่ง ไม่ต่ำกว่า 50 ข้อความ แต่ละข้อความต้องหาค่าประจำข้อความ คือ ค่า Scale value ที่จะนำไปใส่ในมาตรวัด นำไปให้กลุ่มบุคคลไม่ต่ำกว่า 50 คน ทำการพิจารณาอย่างอิสระ ว่าควรอยู่ในตำแหน่งใดของมาตรวัด และจะหาในรูปของมัธยฐาน โดยแต่ละข้อความจะมีสเกล 11 สเกล จากน้อยไปมาก โดยสเกลที่ 6 เป็น เฉยๆ เมื่อได้จำแนกสเกลการวัดเสร็จแล้ว จึงนำไปวัดกับบุคคลที่ต้องการวัด โดยใช้การกำหนดสเกลจากการตัดสินของคน 50 คน เป็นหลักในการพิจารณา

3) วิธีของออสกู๊ด (Osgood) เป็นวิธีวัดทัศนคติ โดยใช้ความหมายทางภาษาที่เรียกว่า Semantic Difference Scale ด้วยการกำหนดเป็น สเกล และใช้ศัพท์มาอธิบายความหมายของสิ่งเร้าซึ่งมี 3 รูปแบบ

(1) ด้านการประเมินค่า (Evaluate Factor) เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงคุณค่า เช่น ดี/ชั่ว เท็จ/จริง ฉลาด/โง่ สวย/น่าเกลียด

(2) ด้านศักยภาพ (Potential Factor) เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึง กำลังอำนาจ เช่น หนัก/เบา แข็งแรง/อ่อนแอ หยาบ/ละเอียด

(3) ด้านกิจกรรม (Activity Factor) เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงลักษณะกิจกรรม เช่น ช้า/เร็ว เฉื่อยชา/กระตือรือร้น

5) อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่มีต่อทัศนคติ มีดังนี้

1) บิดามารดาของเด็ก บิดามารดาเป็นผู้ที่เด็กได้คลุกคลีอยู่มากกว่าคนอื่น เด็กจึงย่อมมีความเอนเอียงไปทางบิดา มารดา ไม่มากก็น้อย

2) วัฒนธรรมภายในสังคม คนที่มีอาชีพต่างกัน อยู่ในชั้นของสังคมต่างกัน หรือนับถือศาสนาต่างกัน ย่อมมีทัศนคติต่างกัน

3) การศึกษา การเรียนในโรงเรียน ย่อมมีส่วนในการสร้างทัศนคติของเด็ก เพราะโรงเรียนเป็นสถาบันที่จัดให้มีการฝึกอบรมเด็ก อย่างมีระเบียบแบบแผน งานของโรงเรียนจึงมักมีอิทธิพลต่อเด็กมากกว่าสถาบันอื่นในสังคม

4) สื่อมวลชนต่างๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ ย่อมมีอิทธิพลต่อทัศนคติ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อำพร (2532) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง ในโรงงานห้องเย็นเก็บสัตว์น้ำ และโรงงานอาหารทะเลบรรจุกระป๋องในภาคใต้ โดยการสัมภาษณ์พนักงานทั้งหมด 503 คน จาก 24 โรงงาน ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี สงขลา และปัตตานี โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของพนักงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ความห่างจากภูมิลำเนา อายุงานในบริษัท และรายได้ประจำต่อเดือน กับปัจจัยความพึงพอใจในด้านต่างๆ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าจ้างที่ได้รับ ภาพพจน์ของบริษัท และความสำคัญของหน้าที่งาน ตามลำดับ นอกจากนี้ ได้มีการวิเคราะห์อิทธิพลของเพศ และตำแหน่งงาน ซึ่งพบว่า เพศจะมีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในทุกช่วงอายุ ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน อิทธิพลของงานต่อสุขภาพ และความพึงพอใจรวม ส่วนทางด้านตำแหน่งงาน จะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจด้านความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ภาพพจน์ของบริษัท ความหลากหลายของงาน อิทธิพลของงานต่อสุขภาพ รายได้ที่ได้รับ และความพึงพอใจโดยรวม

เกษียร (2539) ได้ศึกษาเรื่องระดับความต้องการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลในกรมสวัสดิการทหารบก โดยศึกษาในเรื่องระดับคุณภาพชีวิต ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต และระดับความต้องการเพิ่มเติมในคุณภาพชีวิต ตลอดจนศึกษาลำดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตในมิติต่างๆ 12 มิติ รวมทั้งตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยการให้คะแนนตามความสำคัญเป็นรายชื่อ โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 619 รายและทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

ผลการศึกษารูปได้ว่า ระดับคุณภาพชีวิต กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับสูง ในมิติของ อาหารและโภชนาการ ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม การได้รับบริการด้านสุขอนามัย ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการได้รับบริการสังคมขั้นพื้นฐาน สำหรับคุณภาพชีวิตในระดับต่ำ คือ การได้รับบริการด้านการศึกษา ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับสูง ในมิติอาหารและโภชนาการ เครื่องนุ่งห่ม การได้รับบริการสังคมขั้นพื้นฐาน การพัฒนาจิตใจ สำหรับคุณภาพชีวิตในระดับต่ำ คือ รายได้และภาวะหนี้สิน ระดับความต้องการเพิ่มเติมในคุณภาพชีวิต กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการเพิ่มเติมอยู่ในระดับสูง ในมิติรายได้และภาวะหนี้สิน การได้รับบริการสังคมขั้นพื้นฐาน การได้รับบริการด้านการศึกษา การพัฒนาความเป็นอยู่และกำหนดวิถีชีวิตของตนเองและชุมชน และการพัฒนา

จิตใจให้ดีขึ้น สำหรับความต้องการเพิ่มเติมในระดับต่ำ ได้แก่ มิติอาหารและโภชนาการ และ เครื่องนุ่งห่ม

ลำดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตในมิติต่างๆ ทั้ง 12 มิติ เรียงตามลำดับดังนี้ อาหาร และโภชนาการ ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม รายได้และภาวะหนี้สิน การพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น ความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เครื่องนุ่งห่ม การพัฒนาความเป็นอยู่และ กำหนดวิถีชีวิตของตนเองและสังคม การได้รับบริการด้านการศึกษา การได้รับบริการด้าน สุขภาพอนามัย การได้รับบริการพื้นฐานเศรษฐกิจ จำนวนบุตรที่ปรารถนา การได้รับบริการ สังคมขั้นพื้นฐาน ตัวแปรด้านอายุ เพศ อายุราชการ สถานภาพการสมรส จำนวนคนใน ครอบครัว ระดับการศึกษา ระดับยศ และภูมิถิ่นเดิม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต และความต้องการเพิ่มเติมในคุณภาพชีวิตในมิติ ต่างๆ ที่กำหนด 12 มิติ

บุญรัตน์ (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง ในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสงขลา โดยศึกษาในเรื่องลักษณะทาง กายภาพ ทักษะคติ และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรม อาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสงขลา วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและเชิงปริมาณ

ผลการศึกษาพบว่าปัญหาที่พบในโรงงานที่ใช้แรงงานเป็นปัจจัยหลักในการผลิตคือ การขาดแคลนแรงงานและการย้ายงาน ซึ่งปัญหาทั้งสองส่งผลถึงประสิทธิภาพการผลิต การ วางแผนการผลิต การบริหารงาน และปัญหาทั้งสองอย่างนี้มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความ พึงพอใจของพนักงาน จากการศึกษาลักษณะทางกายภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้ง 2 ระดับมีความ แตกต่างกัน คือ ผู้ปฏิบัติงานระดับหัวหน้างานและรองหัวหน้างาน ส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 30-34 ปี อายุงานในบริษัทปัจจุบันมากกว่า 5 ปี

ลักษณะค่าจ้างที่ได้รับเป็นรายเดือนในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานระดับพนักงานจะมีอายุ ในช่วง 21-24 ปี อายุงานอยู่ในช่วง 1-3 ปี และค่าจ้างที่ได้รับเป็นรายชั่วโมง โดยในทางทัศนคติ พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งหากบริษัทที่ปฏิบัติงานอยู่มีภาพพจน์ที่ดี มีการแบ่งหน้าที่และมี กฎระเบียบชัดเจน มีความปลอดภัยทำให้มีโอกาสที่เลิกจ้างน้อยและมีโอกาสที่จะก้าวหน้าใน หน้าที่การงานและทราบถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของแรงงาน นอกจากปัจจัย โดยรวมได้แก่ โอกาสถูกเลิกจ้าง โอกาสก้าวหน้ามีหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน การ บริหารงาน ความปลอดภัย ภาพพจน์บริษัทและมีปัจจัยเสริม 5 ปัจจัย คือ ระดับการศึกษา อายุ งานในบริษัท อายุ ลักษณะการจ้างงาน ตำแหน่งงาน

โนรี และคณะ (2541) ได้ทำการศึกษาสถานการณ์แรงงานและการจัดสวัสดิการแรงงาน ในภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบสถานการณ์แรงงาน ซึ่งได้แก่ลักษณะทั่วไปของกำลังแรงงาน จำนวนแรงงานในสาขาอาชีพต่างๆ จำนวนแรงงานที่จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม โดยทำการศึกษาในอุตสาหกรรมที่มีการประกอบการ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งอุตสาหกรรมยางและการแปรรูปยาง อุตสาหกรรมปาล์ม การแปรรูปสัตว์น้ำ การผลิตเสื้อผ้า อุตสาหกรรมบริการ ได้แก่ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และสถานพยาบาลเอกชน สถานประกอบการอุตสาหกรรมก่อสร้าง และอุตสาหกรรมอื่นๆ

ผลการศึกษาพบว่า แรงงานส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงร้อยละ 58.1 แรงงานชายร้อยละ 41.9 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาช่วงอายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.9 นอกนั้นเป็นกลุ่มที่มีอายุสูงกว่า 40 ปีและต่ำกว่า 20 ปี

ระดับการศึกษาของแรงงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับปวช. ระดับปวส. และระดับปริญญาตรี ตามลำดับ แรงงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี รองลงมาคือ 4-9 ปี และกลุ่มที่น้อยที่สุดคือ ทำงานสูงกว่า 10 ปีขึ้นไป ลักษณะการจ้างงาน การจ้างแรงงานส่วนใหญ่เป็นการจ้างงานรายเดือน รองลงมาคือ รายวันและมีส่วนน้อยที่จ้างเป็นรายชิ้น ส่วนค่าจ้างของแรงงานที่ได้รับนั้นประมาณร้อยละ 70 มีความพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับ แรงงานอีกร้อยละ 30 ไม่ค่อยพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับเพราะถือว่าค่าจ้างที่ได้รับนั้นต่ำ เมื่อเทียบกับภาระงานและช่วงเวลาทำงานที่ต้องรับผิดชอบในการจัดสวัสดิการให้กับแรงงาน

สถานประกอบการได้จัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายแรงงานระบุไว้ นอกเหนือจากค่าจ้างบางส่วนแรงงานอาจมีผลตอบแทนหรือผลประโยชน์เพิ่มเติม เช่น เสื้อผ้า โบนัส รถรับส่ง บ้านพัก และอาจมีสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น อาหารกลางวัน เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำและค่าเล่าเรียนบุตร แรงงานประมาณร้อยละ 50 ไม่มีปัญหาในการทำงาน ส่วนที่เหลือจะประสบปัญหาต่างๆ เช่น เรื่องจัดสวัสดิการ และปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความรู้สึกที่คิดว่างานนั้นอาจไม่มั่นคง ปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับรายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอกับรายจ่าย การแก้ปัญหาในเรื่องดังกล่าว แรงงานส่วนใหญ่จะหารายได้เสริม รองลงมาจะเปลี่ยนงานที่ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น รวมถึงหันไปพัฒนาตนเองเพื่อให้วุฒิการศึกษาสูงขึ้น เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเปลี่ยนงาน

ธีระศักดิ์ (2544) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติของแรงงานไทยต่อการทำงานในยุคโลกาภิวัตน์ งานวิจัยนี้มุ่งเน้นที่จะทำการสำรวจการรับรู้ของแรงงานว่าตนเองมีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานว่าอยู่ในระดับใด มีเจตคติอย่างไร มีความสามารถการเรียนรู้ระดับใด มีความ

พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ เพียงใด มีความคาดหวังอะไรต่ออนาคตของตนเอง และประเทศชาติ ขณะเดียวกันอีกมุมมองหนึ่ง เมื่อพิจารณาจากสถานะของนายจ้าง ทั้งที่เป็นชาวไทย รวมไปถึงบริษัทข้ามชาติแล้ว ความสามารถในด้านใดที่แรงงานไทยสมควรได้รับการพัฒนาต่อไป

ซึ่งพบว่าแรงงานมีความเชื่อมั่นว่าด้วยระดับความสามารถที่มีอยู่ สามารถพัฒนาตนเองให้สามารถทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีทักษะความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าแรงงานจะมีประสบการณ์ มีความสามารถมากขึ้นเพียงใด สิ่งที่ไม่น่าจะเพิ่มขึ้นกลับเป็นเรื่องของรายได้กับความก้าวหน้าในด้านการงาน ทั้งที่เป็นสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด หากว่าแรงงานสามารถพัฒนาตนเองได้ ซึ่งจะส่งผลต่อรายได้ ความเชื่อมั่นในตนเอง การทำงานที่มีประสิทธิภาพ การได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ และการได้รับการชมเชยจากเจ้านายหรือหัวหน้าเพิ่มขึ้น ส่วนในด้านความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การมีเพื่อนมากขึ้น การเข้าใจกฎเกณฑ์การทำงานมากขึ้น การเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ รวมทั้งการมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้น แรงงานมีความพึงพอใจในระดับกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาเฉพาะความพึงพอใจในด้านต่างๆ จะเห็นได้ว่าแรงงานให้ความสำคัญในแง่ของรายได้กับความมีคุณค่าในตนเองค่อนข้างมาก แต่ในแง่ของตัวงาน หรือวิธีการทำงาน แรงงานจะให้ความสำคัญไม่มากนัก จากผลการจัดอันดับความสำคัญของแรงงานสะท้อนให้เห็นได้ว่า นิสัยของคนไทยมีการรวมกันเป็นกลุ่มก้อน และมีการยอมรับในคุณค่าของบุคคลในกลุ่มคนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับตนเอง แต่จากผลการวิจัยนี้จะเห็นได้ว่าแรงงานไทยไม่เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลการฝึกอบรมกับรายได้ที่เพิ่มขึ้น แต่หากมีการเพิ่มรายได้ที่อยู่ในระดับที่เหมาะสมจะสามารถช่วยให้แรงงานมีทัศนคติต่องานที่ดีขึ้น และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการพัฒนาตนเอง และการรับรู้ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานที่จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

พวงน้อย (2545) ได้ศึกษาเรื่องแรงงานและปัญหาของแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิตอาหารทะเลในจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง สภาพเศรษฐกิจและสังคมของแรงงาน ลักษณะการทำงาน และปัญหาอุปสรรคในการทำงานของแรงงาน โดยศึกษาในกลุ่มแรงงานรายวันและรายเหมาจำนวน 300 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำนวน 5 โรง

ผลการศึกษาพบว่าแรงงานโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 19-40 ปี นับถือศาสนาพุทธ สถานภาพโสดและสมรสจำนวนใกล้เคียงกัน การศึกษาโดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น และส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในจังหวัดสงขลา ที่พัก

ปัจจุบันเป็นบ้านตนเองและเป็นครอบครัวเดียวมีสมาชิกในครอบครัว 4-6 คน แรงงานที่มีสถานภาพโสดส่วนใหญ่ต้องส่งเงินให้แก่ครอบครัวรายได้ของแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 3,000 – 5,000 บาทต่อเดือน ซึ่งแรงงานโดยส่วนใหญ่ไม่มีเงินออมและมีสถานะหนี้สิน ซึ่งหนี้สินส่วนใหญ่เป็นเงินกู้ยืมในระบบและเงินกู้จากกลุ่มออมทรัพย์ โดยแรงงานกู้เงินเพื่อใช้ในการชีวิตประจำวัน ซ่อมแซมบ้านและลงทุนประกอบอาชีพ ตามลำดับ

แรงงานส่วนใหญ่ทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน รับค่าจ้างทุก 2 สัปดาห์ทำงานล่วงเวลาในบางวัน ซึ่งก่อนที่แรงงานจะเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเล แรงงานส่วนใหญ่จะว่างงาน ทำธุรกิจส่วนตัว เรียนหนังสือ และมีแรงงานที่เคยทำงานโรงงานมาแล้วและลาออก เนื่องจากสาเหตุคือได้งานใหม่ที่รายได้ดีกว่าเดิม งานเดิมหนัก หรือเดินทางไปทำงานไม่สะดวก ซึ่งปัญหาที่สำคัญในการทำงานของแรงงาน ได้แก่ ปัญหาเรื่องสุขภาพเนื่องจากการทำงาน ปัญหาค่าจ้าง ปัญหาการตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ปัญหาความหนักของงาน ปัญหาความปลอดภัยในการทำงาน ปัญหาความมั่นคงในการทำงาน ปัญหาเวลาพักผ่อนหลังเลิกงาน ปัญหาสวัสดิการ ปัญหาการระเบียบการทำงาน ปัญหาการเดินทางหรือค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ปัญหานายจ้างหรือหัวหน้างาน และปัญหาความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว ตามลำดับ

ปรีชัย (2546) ได้ศึกษาคุณลักษณะของแรงงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรม ในอำเภอเมือง จังหวัดตรัง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของแรงงาน สภาพการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน ผลกระทบและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยการสัมภาษณ์แรงงานจำนวน 120 ราย ประกอบด้วยกลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรมจำนวน 60 ราย และแรงงานภาคเกษตรจำนวน 60 ราย ซึ่งกลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรมเป็นแรงงานที่ผ่านการเคลื่อนย้ายจากภาคเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรม และมีภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอเมือง จังหวัดตรัง ส่วนแรงงานภาคเกษตร เป็นกลุ่มที่ใช้แรงงานในภาคเกษตรเป็นอาชีพหลักและมีภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอเมือง จังหวัดตรัง โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญในโรงงาน 3 ประเภท ได้แก่ โรงงานผลิตอาหารทะเลบรรจุกระป๋อง จำนวน 20 ราย โรงงานอุตสาหกรรมยางพารา จำนวน 20 ราย และโรงงานแปรรูปอาหารทะเล จำนวน 20 ราย ส่วนแรงงานที่ทำงานในภาคเกษตรใน 3 ตำบล คือ ตำบลนาตาล่วง ตำบลบีนหลา และตำบลหนองตรุด ซึ่งตำบลดังกล่าวมีการเคลื่อนย้ายจากภาคเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมในอัตราสูง

ผลการศึกษาพบว่า แรงงานในภาคอุตสาหกรรมร้อยละ 53.3 และในภาคเกษตรกรรมร้อยละ 31.7 มีอายุในช่วง 25-34 ปี และจำนวนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมจะลดลงเมื่ออายุสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามกับแรงงานในภาคเกษตรจะมีจำนวนสูงขึ้นเมื่ออายุมากขึ้น ระดับ

การศึกษาส่วนใหญ่พบว่าร้อยละ 58.3 จบชั้นประถมศึกษาสถานภาพทางครอบครัวโดยส่วนใหญ่ผ่านการสมรสมาแล้ว ซึ่งคู่สมรสที่ยังคงทำงานในภาคเกษตรมีรายได้ในช่วง 5,001-7,000 บาท/เดือน ส่วนเรื่องสถานที่อยู่พบว่าร้อยละ 76.6 ในภาคอุตสาหกรรมอาศัยในบ้านตนเองและร้อยละ 73.3 ในภาคเกษตรกรรม อาศัยในบ้านตนเอง เรื่องรายได้ รายจ่ายไม่แตกต่างกัน คือค่าเฉลี่ย 4,414.33 และ 4,313.33 บาทต่อเดือน สำหรับแรงงานในภาคอุตสาหกรรม และเฉลี่ย 4,933.33 และ 5,096.67 บาทต่อเดือน สำหรับแรงงานในภาคเกษตรกรรม

เรื่องสถานภาพการทำงานพบว่า การทำงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างรายวัน ได้รับค่าจ้างตามค่าแรงขั้นต่ำ โดยร้อยละ 60 เป็นการยื่นทำงานทั้งวัน และต้องอยู่ในที่ชื้นแฉะร้อยละ 35 โดยที่สิ่งแวดล้อมภายในโรงงานมีอากาศปลอดโปร่ง ร่มรื่น เย็นสบาย เป็นร้อยละ 55 และมีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน เป็นร้อยละ 48.3 ซึ่งแตกต่างกับการทำงานในภาคเกษตรร้อยละ 46.7 ทำสวนยางพาราและร้อยละ 41.7 เป็นลูกจ้างกรีดยางพารา ซึ่งอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีอากาศ ร่มรื่นและอยู่ใต้ร่มเงาของต้นไม้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมมี 2 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยผลักดันออกจากภาคเกษตร ประกอบด้วยความต้องการมีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การมีครอบครัวขนาดใหญ่ขึ้น ความไม่แน่นอนของรายได้ภาคเกษตร และปัจจัยดึงดูดจากภาคอุตสาหกรรม ซึ่งมีอิทธิพลเป็นอย่างมากในการเคลื่อนย้าย ประกอบด้วย การได้รับสวัสดิการที่ดี การคมนาคมสะดวกมากขึ้น มีโอกาสพบปะเพื่อนฝูงและรายได้ที่ดีกว่าภาคเกษตร

ผลกระทบและปัญหาที่เกิดขึ้นพบว่า การเปลี่ยนแปลงเรื่องรายได้ ความพอใจในงาน สภาพแวดล้อมการทำงานเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น แต่ด้านเวลาที่ให้กับครอบครัว ค่าใช้จ่าย ความเป็นอิสระ เปลี่ยนแปลงไปในทางที่แย่ลง ส่วนปัญหาจากการทำงาน พบว่าแรงงานมีปัญหาด้านค่าจ้างต่ำกว่าความเป็นจริง ปัญหาด้านสุขภาพ ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเมื่อแรงงานพบปัญหาร้อยละ 45 จะลาออกไปหางานใหม่ และร้อยละ 21.7 จะทนอยู่กับปัญหานั้น ทำให้แรงงานนั้นไม่มีความสุขในการทำงาน

เชียรชัย (2547) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรผู้เพาะเลี้ยงกุ้งกุลาดำในเขตอำเภอบางบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปทางเศรษฐกิจและสังคมของเกษตรกรผู้เพาะเลี้ยงกุ้งกุลาดำ ระดับคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต และลำดับความสำคัญในคุณภาพชีวิตด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน ด้านการได้รับบริการด้านสุขภาพอนามัย ด้านรายได้ รายจ่ายและภาวะหนี้สินด้านสภาพครอบครัว ด้านการใช้

เวลาว่างและนันทนาการ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านสภาพจิตใจ และการเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ด้านการศึกษา ด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

โดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกษตรกรผู้เพาะเลี้ยงกุ้งกุลาดำในเขต อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 150 ราย ในปีพ.ศ. 2546 และนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลโดยโปรแกรม Microsoft excel ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจบางด้านอยู่ในระดับต่ำ เช่น ด้านรายได้รายจ่ายและภาวะหนี้สิน ซึ่งเกษตรกรประสบปัญหาการขาดทุนจากการเพาะเลี้ยงกุ้งกุลาดำอย่างหนัก อีกทั้งยังมีหนี้สินจำนวนมากก่อให้เกิดปัญหาต่างๆตามมามากมาย เช่น ความเครียด การไม่ได้รับโอกาสเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปของบุตรหลาน การโจรกรรมทรัพย์สิน และความคิดเห็นเกี่ยวกับลำดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตด้านต่างๆทั้ง 9 ด้าน พบว่าปัจจัยด้านการศึกษามีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตเป็นอันดับ 1 รองลงมาเป็นปัจจัยด้านสภาพครอบครัว และอันดับสุดท้ายคือปัจจัยด้านการใช้เวลาว่างและนันทนาการ

วัชรพงษ์ (2547) ได้ศึกษาทัศนคติของแรงงานต่อโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปแช่แข็งในอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง ทัศนคติและปัจจัยที่มีผลต่อระดับทัศนคติ รวมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรคของแรงงานต่อโรงงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในมิติต่างๆ โดยเก็บข้อมูลในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง 3 โรงงาน ซึ่งเป็นโรงงานที่มีจำนวนแรงงานในส่วนการผลิตมากกว่า 500 คน ปริมาณตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 328 ตัวอย่างจากจำนวนประชากร 3,281 คน การวิเคราะห์ใช้สถิติเชิงพรรณนา

จากการศึกษาพบว่าแรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี มีสถานภาพสมรส โดยมีบุตรที่มีอายุน้อยกว่า 7 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคใต้ คือ จังหวัดสงขลา นับถือศาสนาพุทธ รายได้ส่วนใหญ่มาจากการทำงานในโรงงานเพียงอย่างเดียว ซึ่งมีระดับรายได้อยู่ในช่วง 4,000-6,000 บาทต่อเดือน และแรงงานมีฐานะของครอบครัวแบบพอมีพอกิน แรงงานบางส่วนมีรายได้น้อยกว่ารายจ่าย ส่งผลให้เกิดภาวะหนี้สิน โดยหนี้สินที่เกิดขึ้นเป็นหนี้สินที่เกิดจากสินเชื่อเงินผ่อนเป็นหลัก และมีที่พักอาศัยในบ้านตนเอง

ลักษณะที่ทำงาน ลักษณะงาน และเงื่อนไขการทำงาน ส่วนใหญ่โรงงานมีการดำเนินงานด้วยระบบคุณภาพต่างๆ คือ ระบบมาตรฐาน 5ส. GMP ระบบ HACCP และลักษณะงานที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นงานส่วนการแปรรูป คือ การตัดแต่ง การผสม การขึ้นรูปและการบรรจุ ที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานค่อนข้างเย็น โดยโรงงานมีการจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยให้ได้แก่ รองเท้าบูท ผ้าปิดปาก/จมูก เป็นต้น

แรงงานส่วนใหญ่มีเพื่อนร่วมงานมากกว่า 16 คน และมีจำนวนผู้บังคับบัญชามากกว่า 4 คน ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นแบบเวียนกะ กะละ 8 ชั่วโมงทำงาน โดยมีการทำงานล่วงเวลา 1-3 ชั่วโมงต่อวัน แรงงานโดยส่วนใหญ่มีอายุนาน้อยกว่า 36 เดือน การเดินทางรวมทั้งวิธีการเดินทางจากที่พักมายังโรงงาน มีการเดินทางโดยรถจักรยานยนต์ โดยมีระยะห่างจากที่ทำงานมากกว่า 6 กิโลเมตร แรงงานมีความพอใจในรายได้ปานกลาง รวมถึงสวัสดิการที่ทางโรงงานจัดให้แก่แรงงานในทุกโรงงาน ได้แก่ โรงอาหารและสถานพยาบาล

ในการศึกษาทัศนคติพบว่า แรงงานมีระดับทัศนคติที่ดีในเรื่องความมั่นคงและความมีชื่อเสียงของโรงงาน ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาและด้านเพื่อนร่วมงาน แต่ในปัจจัยอื่นๆ โดยส่วนใหญ่มีระดับทัศนคติดีในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีผลต่อระดับทัศนคติของแรงงานต่อโรงงาน ณ ความเชื่อมั่นร้อยละ 95-99 คือปัจจัยเรื่องเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ศาสนา รายได้ที่ได้รับ สภาวะหนี้สิน สภาวะค่าใช้จ่ายของครอบครัว ขนาดโรงงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน อุปกรณ์ป้องกันอันตราย เพื่อนร่วมงาน ความพอใจต่อรายได้ ระยะทาง และวิธีการเดินทางจากที่พักมายังโรงงาน อายุงาน ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน การทำงานล่วงเวลาและลักษณะการจ้างงาน ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่แรงงานประสบจากอดีตและปัจจุบันจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญคือ ปัญหาที่เกิดจากหัวหน้างานและสวัสดิการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

บทที่ 3 วิธีวิจัย

การวางกรอบวิธีวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เพียงพอ น่าเชื่อถือและผลการศึกษาที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถนำไปเสนอแนะได้ ผู้วิจัยได้กำหนดประเภทของข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.1 ข้อมูลและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วในเรื่อง องค์ความรู้เกี่ยวกับแรงงาน มาตรฐานแรงงานไทย และองค์ความรู้เกี่ยวกับทัศนคติ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดแนวความคิดและความรู้เบื้องต้น โดยจะทำการค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ได้แก่ กรมประมงจังหวัดสงขลา กรมแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดสงขลา หอสมุดคุณหญิงหลง อรรถโกวิทสุนทร ห้องอ่านหนังสือคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตลอดจนหนังสือ รายงานการวิจัย บทความวิจัย ภาคนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ วารสาร เอกสารทางวิชาการต่างๆ รวมถึงการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ตต่างๆ

2) ข้อมูลปฐมภูมิ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ข้อมูลจากตัวอย่างแรงงานจ้างเหมาในโรงงานที่ทำงานในโรงงานแปรรูปกุ้งสดแช่เยือกแข็ง พื้นที่ อำเภอรโนด จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นข้อมูลที่รวบรวมโดยใช้แบบสอบถามเชิงโครงสร้าง (Structured Questionnaires)

2.1) โรงงานและประชากรที่ใช้ในการศึกษา

- โรงงานแปรรูปกุ้งสดแช่เยือกแข็ง ในอำเภอรโนด จังหวัดสงขลา จำนวน 1 โรงจากทั้งหมด 2 โรง ที่ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกโรงงานที่ใช้ในการศึกษาแบบเลือกตามสะดวก (Convenience Sampling) เนื่องจากมีความจำกัดและความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกลุ่มประชากรที่ศึกษาเป็นแรงงานจ้างเหมาในโรงงาน จากแผนกปอกกุ้ง
- สถานประกอบการแปรรูปวัตถุดิบเบื้องต้น ในอำเภอรโนด จังหวัดสงขลา ที่มีการติดต่อทำธุรกิจร่วมกับโรงงาน จำนวน 3 แห่ง

2.2) ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

แรงงานตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบคำนึงถึงความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างดังนี้

- แร้งงานจ้างเหมาในโรงงาน ใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มจากแผนกปอกกุ้ง ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งหมด 106 คน ด้วยวิธีการจับฉลาก แบบ Without replacement

- จำนวนตัวอย่างใช้การคำนวณจากสูตร Taro Yamane (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% อ้างใน สมบูรณ์ (2552)

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

n = ขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อน (± 0.05)

แทนค่าลงในสูตร

$$\begin{aligned} n &= 106 / (1 + (106 * 0.05^2)) \\ &= 84 \text{ คน} \end{aligned}$$

- แร้งงานจ้างเหมาช่วง ใช้วิธีการสำรวจสำมะโนประชากร (Census) จากสถานประกอบการแปรรูปวัตถุดิบเบื้องต้น ที่มีการติดต่อทำธุรกิจกับโรงงานมีทั้งหมด 3 แพร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา เป็นแร้งงานปอกกุ้ง ซึ่งผู้วิจัยไม่ประสงค์จะเปิดเผยชื่อ คือ แพร A, แพร B และ แพร C จำนวนตัวอย่างที่ใช้คือจำนวนประชากรทั้งหมดในแต่ละแพร รวมทั้งหมด 60 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างที่ศึกษา

แร้งงาน	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
แร้งงานจ้างเหมาในโรงงาน A	106	84
แร้งงานจ้างเหมาช่วง แพร A	20	20
แร้งงานจ้างเหมาช่วง แพร B	20	20
แร้งงานจ้างเหมาช่วง แพร C	20	20
รวม	166	144

3) การรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ

รวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ด้วยแบบสอบถามเชิงโครงสร้าง (Structured Questionnaire) โดยใช้คำถามแบบเปิด และแบบปิด โดยแบ่งคำถามออกเป็น 5 ส่วน คือ (ภาคผนวก)

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางสังคมของแรงงาน

ส่วนที่ 2 ลักษณะทางเศรษฐกิจของแรงงาน

ส่วนที่ 3 ลักษณะงาน ลักษณะสถานที่ทำงานและเงื่อนไขการทำงาน

ส่วนที่ 4 ทักษะของแรงงานที่มีต่อสถานประกอบการ

ส่วนที่ 5 ปัญหาและอุปสรรคการทำงาน

สำหรับคำถามเกี่ยวกับทัศนคติของแรงงานต่อสถานประกอบการนั้น ผู้วิจัยได้

ใช้คำถามเชิงความคิดเห็น โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ (สมบุญ, 2552)

คะแนน	ความหมาย
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้แล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ทั้งเชิงพรรณนาและเชิงปริมาณ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

ใช้สถิติเชิงพรรณนาในรูปค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) เพื่อทำการวิเคราะห์

- สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของแรงงาน
- ลักษณะงาน ลักษณะสถานที่ทำงานและเงื่อนไขการทำงาน
- ระดับทัศนคติในประเด็นต่างๆ ของแรงงานต่อสถานประกอบการ
- ปัญหาและอุปสรรคการทำงาน

สำหรับการวิเคราะห์ระดับทัศนคติของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานและแรงงานจ้างเหมาช่วงสำหรับข้อความเชิงบวกนั้นใช้กรอบในการพิจารณาดังนี้

ค่าเฉลี่ยระดับคะแนน	ความหมาย
4.50 – 5.00	ทัศนคติดีมาก
3.50 – 4.49	ทัศนคติดี
2.50 – 3.49	ทัศนคติปานกลาง
1.50 – 2.49	ทัศนคติไม่ค่อยดี
1.00 – 1.49	ทัศนคติไม่ดีเลย

ส่วนการแปลความหมายของข้อความในเชิงลบ จะมีความหมายตรงกันข้าม

2) การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative analysis)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดย

2.1) การศึกษาถึงความแตกต่างระหว่างประชากรทั้ง 2 กลุ่ม

ผู้ดำเนินการวิจัยใช้สถิติแบบใช้พารามิเตอร์ (Parametric Statistics) โดยการวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นการนำผลค่าเฉลี่ยของตัวแปรหรือสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ของแรงงาน ทั้ง 2 กลุ่มไปทดสอบสมมติฐานทางสถิติ (Hypothesis Testing) โดยใช้สถิติ t เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองค่าที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independence t-test) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทดสอบความแปรปรวนระหว่างสองประชากร

(1) ตั้งสมมติฐานทางสถิติเพื่อทำการทดสอบความแปรปรวนของประชากรประกอบด้วย

สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis : H_0)

สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis : H_a)

- H_{01} : ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับรายได้ของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานกับแรงงานจ้างเหมาช่วงไม่แตกต่างกัน

H_{A1} : ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับรายได้ของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานแตกต่างกับแรงงานจ้างเหมาช่วง

- H_{02} : ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยจำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานกับแรงงานจ้างเหมาช่วงไม่แตกต่างกัน

H_{A2} : ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยจำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานแตกต่างกับแรงงานจ้างเหมาช่วง

- H_{03} : ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของอายุเฉลี่ยของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานกับแรงงานจ้างเหมาช่วงไม่แตกต่างกัน

H_{A3} : ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของอายุเฉลี่ยของแรงงานจ้างเหมาใน
โรงงานแตกต่างกับแรงงานจ้างเหมาช่วง

(2) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ หรือที่ระดับความเชื่อมั่น
ร้อยละ 95

(3) กำหนดสถิติ F (F-statistic) เพื่อทดสอบความแปรปรวนระหว่างค่าเฉลี่ย
ของประชากร 2 กลุ่ม ด้วยการคำนวณค่าสถิติ F โดยโปรแกรม SPSS จากสูตร

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2}; \quad df_1 = n_1 - 1; df_2 = n_2 - 1$$

(4) พิจารณาว่า F-test ถ้า F-test ที่คำนวณได้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (P value >
 α) นั่นคือยอมรับ H_0 แสดงว่าความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มเท่ากัน ถ้าค่า F-test ที่คำนวณได้มี
นัยสำคัญทางสถิติ (P value < α) นั่นคือปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่าความแปรปรวนของทั้ง
สองกลุ่มไม่เท่ากัน

ขั้นตอนที่ 2 เลือกใช้สูตรคำนวณค่า t-test โดยพิจารณาจากค่าความแปรปรวน
มีขั้นตอนการทดสอบดังนี้

(1) ตั้งสมมติฐานทางสถิติเพื่อทำการทดสอบความแตกต่างของประชากร
ประกอบด้วย

- H_{01} : ค่าเฉลี่ยระดับรายได้ของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานกับแรงงานจ้าง
เหมาช่วงไม่แตกต่างกัน

H_{a1} : ค่าเฉลี่ยระดับรายได้ของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานแตกต่างกับ
แรงงานจ้างเหมาช่วง

- H_{02} : ค่าเฉลี่ยจำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานกับ
แรงงานจ้างเหมาช่วงไม่แตกต่างกัน

H_{a2} : ค่าเฉลี่ยจำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานแตกต่าง
กับแรงงานจ้างเหมาช่วง

- H_{03} : ค่าเฉลี่ยของอายุเฉลี่ยของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานกับแรงงานจ้าง
เหมาช่วงไม่แตกต่างกัน

H_{a3} : ค่าเฉลี่ยของอายุเฉลี่ยของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานแตกต่างกับ
แรงงานจ้างเหมาช่วง

(2) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ หรือที่ระดับความเชื่อมั่น
ร้อยละ 95

(3) กำหนดสถิติ t (t-statistic) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ด้วยการพิจารณาสูตรที่ใช้ในการคำนวณจากค่าความแปรปรวนของประชากร 2 กลุ่ม โดย

- เมื่อความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่มเท่ากัน ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$) คำนวณค่าทางสถิติ t โดยใช้โปรแกรม SPSS จากสูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

- เมื่อความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่มไม่เท่ากัน ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$) คำนวณค่าทางสถิติ t โดยใช้โปรแกรม SPSS จากสูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2 - 1}}$$

โดยที่ X หมายถึง ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างที่สุ่มจากประชากร

S หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวอย่าง

n หมายถึง ขนาดของตัวอย่าง

(4) พิจารณาหากค่าสถิติ t ที่คำนวณได้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \text{ value} > \alpha$) นั่นคือยอมรับ H_0 แสดงว่าค่าเฉลี่ยของ 2 กลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \text{ value} < \alpha$) นั่นคือปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยของ 2 กลุ่มแตกต่างกัน (มากกว่า หรือน้อยกว่า)

2.2) การศึกษาถึงความแตกต่างของทัศนคติระหว่างประชากรทั้ง 2 กลุ่ม

ผู้ดำเนินการวิจัยใช้สถิติแบบใช้พารามิเตอร์ (Parametric Statistics) โดยการวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นการนำผลค่าเฉลี่ยของทัศนคติด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อม ด้านการ

บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความปลอดภัยในการทำงาน ของแรงงาน ทั้ง 2 กลุ่มไปทดสอบสมมติฐานทางสถิติ (Hypothesis Testing) โดยใช้สถิติ t เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองค่าที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independence t-test) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทดสอบความแปรปรวนระหว่างสองประชากร

(1) ตั้งสมมติฐานทางสถิติเพื่อทำการทดสอบความแปรปรวนของประชากร ประกอบด้วย

สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis : H_0)

สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis : H_a)

- H_{01} : ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของทัศนคติด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานกับแรงงานจ้างเหมาช่วงไม่แตกต่างกัน

H_{A1} : ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของทัศนคติด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานแตกต่างกับแรงงานจ้างเหมาช่วง

- H_{02} : ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของทัศนคติด้านการบังคับบัญชาของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานกับแรงงานจ้างเหมาช่วงไม่แตกต่างกัน

H_{A2} : ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของทัศนคติด้านการบังคับบัญชาของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานแตกต่างกับแรงงานจ้างเหมาช่วง

- H_{03} : ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานกับแรงงานจ้างเหมาช่วงไม่แตกต่างกัน

H_{A3} : ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานแตกต่างกับแรงงานจ้างเหมาช่วง

- H_{04} : ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานกับแรงงานจ้างเหมาช่วงไม่แตกต่างกัน

H_{A4} : ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานแตกต่างกับแรงงานจ้างเหมาช่วง

(2) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ หรือที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

(3) กำหนดสถิติ F (F-statistic) เพื่อทดสอบความแปรปรวนระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ด้วยการคำนวณค่าสถิติ F โดยโปรแกรม SPSS จากสูตร

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2}; \quad df_1 = n_1 - 1; df_2 = n_2 - 1$$

(4) พิจารณาค่า F-test ถ้า F-test ที่คำนวณได้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (P value > α) นั่นคือยอมรับ H_0 แสดงว่าความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มเท่ากัน ถ้าค่า F-test ที่คำนวณได้มีนัยสำคัญทางสถิติ (P value < α) นั่นคือปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่าความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มไม่เท่ากัน

ขั้นตอนที่ 2 เลือกใช้สูตรคำนวณค่า t-test โดยพิจารณาจากค่าความแปรปรวนมีขั้นตอนการทดสอบดังนี้

(1) ตั้งสมมติฐานทางสถิติเพื่อทำการทดสอบความแตกต่างของประชากรประกอบด้วย

- H_{01} : ค่าเฉลี่ยของทัศนคติด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานกับแรงงานจ้างเหมาช่วงไม่แตกต่างกัน

H_{A1} : ค่าเฉลี่ยของทัศนคติด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานแตกต่างกับแรงงานจ้างเหมาช่วง

- H_{02} : ค่าเฉลี่ยของทัศนคติด้านการบังคับบัญชาของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานกับแรงงานจ้างเหมาช่วงไม่แตกต่างกัน

H_{A2} : ค่าเฉลี่ยของทัศนคติด้านการบังคับบัญชาของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานแตกต่างกับแรงงานจ้างเหมาช่วง

- H_{03} : ค่าเฉลี่ยของทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานกับแรงงานจ้างเหมาช่วงไม่แตกต่างกัน

H_{A3} : ค่าเฉลี่ยของทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานแตกต่างกับแรงงานจ้างเหมาช่วง

- H_{04} : ค่าเฉลี่ยของทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานกับแรงงานจ้างเหมาช่วงไม่แตกต่างกัน

H_{A4} : ค่าเฉลี่ยของทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานแตกต่างกับแรงงานจ้างเหมาช่วง

(2) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ หรือที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

(3) กำหนดสถิติ t (t-statistic) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ด้วยการพิจารณาสูตรที่ใช้ในการคำนวณจากค่าความแปรปรวนของประชากร 2 กลุ่มโดย

- เมื่อความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่มเท่ากัน ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$) คำนวณค่าทางสถิติ t โดยใช้โปรแกรม SPSS จากสูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

- เมื่อความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่มไม่เท่ากัน ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$) คำนวณค่าทางสถิติ t โดยใช้โปรแกรม SPSS จากสูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2 - 1}}$$

โดยที่ X หมายถึง ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างที่สุ่มจากประชากร

S หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวอย่าง

n หมายถึง ขนาดของตัวอย่าง

(4) พิจารณาหากค่าสถิติ t ที่คำนวณได้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \text{ value} > \alpha$) นั่นคือยอมรับ H_0 แสดงว่าค่าเฉลี่ยของ 2 กลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \text{ value} < \alpha$) นั่นคือปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยของ 2 กลุ่มแตกต่างกัน (มากกว่า หรือน้อยกว่า)

บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยที่ผลต่อทัศนคติของแรงงานจ้างเหมาในอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งแช่เยือกแข็งในอำเภอ ระโนด จังหวัดสงขลา แบ่งออกเป็น สภาพทางสังคม การรับรู้ข่าวสารและสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ สภาพทางเศรษฐกิจ ลักษณะงาน ลักษณะสถานที่ทำงาน และเงื่อนไขการจ้างงาน ทัศนคติของแรงงานจ้างเหมาที่มีต่อสถานที่ทำงาน และปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1 สภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของแรงงานจ้างเหมา

4.1.1 สภาพทางสังคมของแรงงานจ้างเหมา

ลักษณะทางสังคมของแรงงานจ้างเหมาในอุตสาหกรรมกุ้งแปรรูปแช่เยือกแข็ง ที่นำเสนอประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส การมีบุตร ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา การนับถือศาสนา ผู้มีอำนาจการตัดสินใจในครอบครัว โดยมีรายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 4.1)

1) เพศ

แรงงานจ้างเหมาในโรงงานและแรงงานจ้างเหมาช่วงส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 83.3 โดยแรงงานจ้างเหมาในโรงงานมีสัดส่วนเพศหญิงร้อยละ 77.4 และแรงงานจ้างเหมาช่วงมีสัดส่วนของเพศหญิงร้อยละ 91.7 ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานเป็นงานที่ต้องใช้ฝีมือ และความละเอียดในการทำงาน เช่น งานปอกกุ้ง งานยืดกุ้ง เป็นต้น เมื่อพิจารณาสัดส่วนเพศชายของแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม พบว่าร้อยละ 16.7 เป็นเพศชาย โดยแรงงานจ้างเหมาในโรงงานมากกว่าแรงงานจ้างเหมาช่วง คือแรงงานจ้างเหมาในโรงงานเป็นเพศชายร้อยละ 22.6 ส่วนแรงงานจ้างเหมาช่วงเป็นเพศชายร้อยละ 8.3 ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานบางอย่างของโรงงานจำเป็นต้องใช้แรงงานของเพศชาย เช่น งานควบคุมเครื่องจักรขนาดใหญ่ งานโหลดสินค้า เป็นต้น จึงทำให้สัดส่วนเพศชายของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานสูงกว่าแรงงานจ้างเหมาช่วง

2) อายุ

อายุของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานและแรงงานจ้างเหมาช่วง ส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มผู้ใช้แรงงานวัยกลางคนที่มีอายุระหว่าง 26-40 ปี ร้อยละ 68.1 โดยแรงงานจ้างเหมาในโรงงานมีสัดส่วนร้อยละ 61.9 และแรงงานจ้างเหมาช่วงมีสัดส่วนร้อยละ 76.7 ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากเป็นช่วงอายุที่อยู่ในวัยแรงงาน อายุเฉลี่ยของแรงงานจ้างเหมาและแรงงานจ้างเหมาช่วงเท่ากับ 33 และ 37 ตามลำดับ ซึ่งค่าเฉลี่ยของอายุระหว่างแรงงาน 2 กลุ่มนี้มีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ α เท่ากับ 0.05

ตารางที่ 4.1 สภาพทางสังคมของแรงงานจ้างเหมา

รายการ	จ้างเหมาในโรงงาน		จ้างเหมาช่วง		รวม	
	จำนวน (n=84)	ร้อยละ	จำนวน (n=60)	ร้อยละ	จำนวน (n=144)	ร้อยละ
ลักษณะทางสังคม						
เพศ						
- ชาย	19	22.6	5	8.3	24	16.7
- หญิง	65	77.4	55	91.7	120	83.3
อายุ (ปี)						
- 18-25	14	16.7	1	1.7	15	10.4
- 26-40	52	61.9	46	76.7	98	68.1
- มากกว่า 40	18	21.4	13	21.7	31	21.5
เฉลี่ย	33		37		35	
ค่าสถิติ t	t value = 3.10**					
สถานภาพสมรส						
- โสด	27	32.1	9	15.0	36	25
- แต่งงาน	48	57.1	40	66.7	88	61.1
- หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	9	10.7	11	18.3	20	13.9
บุตร						
- ไม่มี	29	65.5	12	20.0	41	28.5
- มี	55	34.5	48	80.0	103	71.5
อายุของบุตร (คน) ^{1/}	(n=55)		(n=48)		(n=103)	
- น้อยกว่า 7 ปี	43	78.2	18	37.5	61	59.2
- 8-14 ปี	18	32.7	14	29.2	32	31.1
- มากกว่า 14 ปี	7	12.7	16	33.3	23	22.3
ระดับการศึกษาสูงสุด						
- ประถมศึกษา	19	22.6	28	46.7	47	32.6
- มัธยมศึกษาตอนต้น	14	16.7	21	35.0	35	24.3
- มัธยมศึกษาตอนปลาย	20	23.8	8	13.3	28	19.4
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	9	10.7	1	1.7	10	6.9
- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป	12	14.3	2	3.3	14	9.7
ภูมิลำเนา						
- จังหวัดสงขลา	49	58.3	53	88.3	102	70.8
- ต่างจังหวัด	35	41.7	7	11.7	42	29.2

ตารางที่ 4.1 สภาพทางสังคมของแรงงานจ้างเหมา (ต่อ)

รายการ	จ้างเหมาในโรงงาน		จ้างเหมาช่วง		รวม	
	จำนวน (n=84)	ร้อยละ	จำนวน (n=60)	ร้อยละ	จำนวน (n=144)	ร้อยละ
การนับถือศาสนา						
- พุทธ	71	84.5	59	98.3	130	90.3
- อิสลาม	13	15.5	1	1.7	14	9.7
ผู้มีอำนาจการตัดสินใจในครอบครัว						
- พ่อ	18	21.4	6	10.0	24	16.7
- แม่	9	10.7	6	10.0	15	10.4
- ตัวเอง	37	44.0	41	68.3	78	54.2
-สามี หรือ ภรรยา	18	21.4	6	10.0	24	16.7
- อื่นๆ	2	2.4	1	1.7	3	2.1

หมายเหตุ : ^{1/} หมายถึง ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

** หมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha=0.01$

3) สถานภาพสมรส

แรงงานจ้างเหมาในโรงงานและแรงงานจ้างเหมาช่วงส่วนใหญ่มีสถานภาพแต่งงานแล้วคิดเป็นร้อยละ 61.1 โดยแรงงานจ้างเหมาในโรงงานมีสถานภาพแต่งงานแล้ว รองลงมาคือ สถานภาพโสด และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ โดยคิดเป็นร้อยละ 57.1 21.3 และ 21.4 ตามลำดับ ส่วนแรงงานจ้างเหมาช่วงนั้นมีสถานภาพแต่งงานแล้ว รองลงมาคือ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ และสถานภาพโสด โดยคิดเป็นร้อยละ 66.7 18.3 และ 15.0 ตามลำดับ โดยเมื่อเปรียบเทียบสถานภาพของแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า แรงงานจ้างเหมาในโรงงานมีสถานภาพโสดมากกว่าแรงงานจ้างเหมาช่วง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงงานจ้างเหมาในโรงงานมีกลุ่มแรงงานที่มีอายุ 18-25 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่เป็นวัยรุ่นเพิ่งจบการศึกษามากกว่าแรงงานจ้างเหมาช่วง และในขณะเดียวกันแรงงานจ้างเหมาช่วงมีสถานภาพแต่งงาน และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มากกว่าแรงงานจ้างเหมาในโรงงาน เนื่องจากแรงงานจ้างเหมาช่วงมีแรงงานที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 26 ขึ้นไปมากกว่าแรงงานจ้างเหมาในโรงงาน ซึ่งแรงงานในช่วงอายุดังกล่าว เป็นแรงงานวัยกลางคน-ผู้สูงอายุจึงมักเป็นช่วงอายุที่แต่งงานแล้ว

4) การมีบุตร

แรงงานที่มีสถานภาพแต่งงานแล้ว และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ของแรงงานทั้ง 2 กลุ่มนั้นมีบุตรในช่วงอายุน้อยกว่า 7 ปี โดยแรงงานจ้างเหมาและจ้างเหมาช่วงคิดเป็นร้อยละ 78.2 และ 37.5 ตามลำดับ

5) ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานพบว่าอันดับแรกมีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 23.8 รองลงมาคือระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 22.6 ส่วนแรงงานจ้างเหมาช่วงนั้นพบว่าอันดับแรกมีการศึกษาระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนต้นคิดเป็นร้อยละ 35.0 เมื่อพิจารณาระดับประถมศึกษาพบว่าแรงงานจ้างเหมาช่วงนั้นสูงกว่าแรงงานจ้างเหมาในโรงงาน ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานจ้างเหมาช่วงนั้นมีระบบการจ้างงานที่ไม่ซับซ้อน ลักษณะงานเป็นงานระดับล่างที่ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้

6) ภูมิลำเนา

ภูมิลำเนาของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานและแรงงานจ้างเหมาช่วงส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดสงขลาคิดเป็นร้อยละ 70.8 โดยแรงงานจ้างเหมาในโรงงานมีสัดส่วนแรงงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดสงขลาร้อยละ 58.3 ส่วนแรงงานจ้างเหมาช่วงมีสัดส่วนแรงงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดสงขลาร้อยละ 88.3 เนื่องจากการจ้างงานแบบเหมาช่วงนั้นจะเป็นลักษณะของการจ้างงานที่เป็นการว่าจ้างจากบ้านใกล้เรือนเคียง ซึ่งแรงงานต่างถิ่นจะไม่ค่อยได้รับทราบข่าวสารการจ้างงานในลักษณะนี้ ซึ่งแตกต่างกับการจ้างงานแบบการจ้างเหมาในโรงงาน ซึ่งสถานประกอบการนั้นมีการจัดตั้งในรูปแบบของโรงงานที่ชัดเจน ทำให้มีแรงงานต่างจังหวัดค่อนข้างมากโดยคิดเป็นร้อยละ 41.7 อย่างไรก็ตามเขตอำเภอกระโนนนั้น เป็นอำเภอที่มีเขตแดนติดต่อกับจังหวัดนครศรีธรรมราชและพัทลุง ดังนั้นแรงงานต่างจังหวัดส่วนใหญ่ก็จะเป็นชาวจังหวัดนครศรีธรรมราชและพัทลุง โดยคิดเป็นร้อยละ 36.9 และ 3.6 ตามลำดับ

7) ศาสนา

แรงงานจ้างเหมาในโรงงานและแรงงานจ้างเหมาช่วงส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธคิดเป็นร้อยละ 90.3 โดยแรงงานจ้างเหมาในโรงงานนับถือศาสนาพุทธมีสัดส่วนร้อยละ 84.5 ส่วนแรงงานจ้างเหมานับถือศาสนาพุทธมีสัดส่วนร้อยละ 98.3 นอกจากนั้นนับถือศาสนาอิสลาม โดยแรงงานจ้างเหมาในโรงงานนับถือศาสนาอิสลามมีสัดส่วนร้อยละ 15.5 ส่วนแรงงานจ้างเหมานับถือศาสนาอิสลามมีสัดส่วนร้อยละ 1.7

8) อำนาจการตัดสินใจในครอบครัว

แรงงานจ้างเหมาในโรงงานและแรงงานจ้างเหมาช่วงส่วนใหญ่ตัวเองผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจในครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 54.2 โดยแรงงานจ้างเหมาในโรงงานนั้น ตัวเองเป็นผู้มี

อำนาจในการตัดสินใจคิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมาคือ บิดา สามีหรือภรรยา และมารดา โดยคิดเป็นร้อยละ 21.4 21.4 และ 10.7 ตามลำดับ ส่วนแรงงานจ้างเหมาช่วงนั้น ตัวเองเป็นผู้มีอำนาจในครอบครัวคิดเป็นร้อยละ 68.3 ทั้งนี้เนื่องจากสถานที่ทำงานนั้นอยู่ไม่ไกลจากบ้านทำให้ตัวเองมีบทบาทในการดูแลครอบครัวได้มากกว่าสมาชิกคนอื่นในครอบครัว ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะแตกต่างจากแรงงานจ้างเหมาในโรงงาน โดยแรงงานจ้างเหมาในโรงงานนั้นต้องทำงานเป็นกะหรืออาจจะมีการทำงานล่วงเวลาส่งผลให้มีเวลาในการใช้ชีวิตร่วมกับสมาชิกในครอบครัวน้อยทำให้มีอำนาจการตัดสินใจน้อยกว่าแรงงานจ้างเหมาช่วง

4.1.2 สภาพทางเศรษฐกิจของแรงงาน

สำหรับสภาพทางเศรษฐกิจของแรงงาน ประกอบด้วย แหล่งรายได้หลักของครอบครัว รายได้จากการทำงานของแรงงาน รายได้เสริม ภาวะหนี้สิน ลักษณะที่อยู่อาศัย การได้รับสิทธิความคุ้มครองด้านสุขภาพจากรัฐบาล ผลการศึกษาที่มีรายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 4.2)

1) แหล่งรายได้หลักของครอบครัว

แรงงานจ้างเหมาในอุตสาหกรรมกึ่งแปรรูปแช่เยือกแข็งนั้น ส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้หลักของครอบครัวซึ่งคิดเป็นร้อยละ 55.6 โดยแรงงานจ้างเหมาในโรงงานนั้นตัวเองเป็นผู้มีรายได้หลักคิดเป็นร้อยละ 48.8 รองลงมารายได้หลักมาจากบิดาร้อยละ 27.4 ส่วนแรงงานจ้างเหมาช่วงนั้น ตัวเองเป็นผู้มีรายได้หลักของครอบครัวคิดเป็นร้อยละ 65.0 รองลงมาคือ คู่สมรสคิดเป็นร้อยละ 18.3

2) รายได้จากการทำงานของแรงงาน

แรงงานจ้างเหมาในโรงงานมีรายได้มากกว่า 5,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 86.9 ส่วนแรงงานจ้างเหมาช่วงนั้น มีรายได้อยู่ในช่วง 4,001-5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.7 ซึ่งสอดคล้องกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดสงขลาที่อัตราค่าจ้าง 162 บาทต่อวัน โดยไม่รวมค่าล่วงเวลา เมื่อคิดจากการทำงานของแรงงานระดับล่างโดยทั่วไปที่ 26 วันต่อเดือน พบว่าแรงงานจะมีรายได้ต่อเดือนเพียง 4,212 บาท จากการสำรวจพบว่าแรงงานจ้างเหมาที่มีรายได้เฉลี่ย 10,907 บาทต่อเดือน ส่วนแรงงานจ้างเหมาช่วงมีรายได้เฉลี่ย 4,605 บาทต่อเดือน

เมื่อเปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยของทั้งแรงงานทั้ง 2 กลุ่มพบว่ามีความแตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 สาเหตุสำคัญที่ทำให้ค่าจ้างของแรงงานทั้ง 2 กลุ่มมีความแตกต่างกันคือ แรงงานจ้างเหมาช่วงนั้นเป็นการจ้างงานเฉพาะช่วงเวลาที่มีปริมาณการผลิตสูง ซึ่งมีความไม่แน่นอนในเรื่องของปริมาณวัตถุดิบที่จะรับเข้ามาผลิต เนื่องจากโรงงานจำเป็นต้องรักษาระดับของวัตถุดิบที่จะป้อนเข้าสู่โรงงานเป็นสำคัญ หากโรงงานมีกำลังคนมากพอในการผลิตก็จะป้อนวัตถุดิบออกไปยังสถานแปรรูปเบื้องต้นในปริมาณน้อย ทำให้รายได้ของแรงงานจ้างเหมาช่วงน้อยกว่ารายได้ของแรงงานจ้างเหมาในโรงงาน

ตารางที่ 4.2 สภาพทางเศรษฐกิจของแรงงานจ้างเหมา

รายการ	จ้างเหมาในโรงงาน		จ้างเหมาช่วง		รวม	
	จำนวน (n=84)	ร้อยละ	จำนวน (n=60)	ร้อยละ	จำนวน (n=144)	ร้อยละ
แหล่งรายได้หลักของครอบครัว						
- พ่อ	23	27.4	7	11.7	30	20.8
- แม่	4	4.8	0	0	4	2.8
- ลูก	0	0	3	5.0	3	2.1
- ตัวเอง	41	48.8	39	65.0	80	55.6
- สามี-ภรรยา	15	17.9	11	18.3	26	18.1
- อื่นๆ	1	1.2	0	0	1	0.7
รายได้ของแรงงาน (บาท)						
- น้อยกว่า 2,000	0	0	6	10.0	6	4.2
- 2,000-3,000	0	0	9	15.0	9	6.3
- 3,001-4,000	1	1.2	5	8.3	6	4.2
- 4,001-5,000	10	11.9	31	51.7	41	28.5
- มากกว่า 5,000	73	86.9	9	15.0	82	56.9
เฉลี่ย	10,907		4,605		7,756	
ค่าสถิติ t	t value = -2.56**					-
รายได้เสริม						
- ไม่มี	69	82.1	47	78.3	116	80.6
- มี	15	17.9	13	21.7	28	19.4
จำนวนรายได้เสริม (บาท)	(n=15)		(n=13)		(n=28)	
- 2,000-3,000	1	6.7	6	46.2	7	25.0
- 3,001-4,000	1	6.7	0	0	1	3.6
- 4,001-5,000	2	13.3	2	15.4	4	14.3
- มากกว่า 5,000	6	40.0	1	7.7	7	25.0
เฉลี่ย	1,470		750		1,110	
ค่าสถิติ t	t value = -1.11 ^{NS}					

ตารางที่ 4.2 สภาพทางเศรษฐกิจของแรงงานจ้างเหมา (ต่อ)

รายการ	จ้างเหมาในโรงงาน		จ้างเหมาช่วง		รวม	
	จำนวน (n=84)	ร้อยละ	จำนวน (n=60)	ร้อยละ	จำนวน (n=144)	ร้อยละ
ภาวะหนี้สิน						
- ไม่มี	36	58.3	39	65.0	75	52.1
- มี	48	57.1	21	35.0	69	47.9
จำนวนหนี้สิน (บาท)	(n=48)		(n=21)		(n=69)	
- 2,000-3,000	4	8.3	1	4.8	5	7.2
- 3,001-4,000	1	2.1	0	0	1	1.4
- 4,001-5,000	4	8.3	2	9.5	6	8.7
- 5,001-6,000	2	4.2	0	0	2	2.9
- มากกว่า 6,000	33	68.8	15	71.4	48	69.6
เฉลี่ย	25,297		23,833		24,565	
ค่าสถิติ t	t value = -0.11 ^{NS}					
ประเภทของหนี้สิน *	(n=48)		(n=21)		(n=69)	
- สินเชื่อเงินผ่อน	26	54.2	5	23.8	31	44.9
- เงินกู้ในระบบ	17	35.4	9	42.9	26	37.7
- เงินกู้นอกระบบ	15	31.3	8	38.1	23	33.3
ลักษณะที่อยู่อาศัย						
- บ้านตนเอง	56	66.7	45	75.0	101	70.1
- บ้านเช่า	8	9.5	3	5.0	11	7.6
- บ้านญาติหรือคนในครอบครัว	16	19.0	12	20.0	28	19.4
- อื่นๆ	4	4.8	0	0	4	2.8

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha=0.01$

^{NS} หมายถึง ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

3) รายได้เสริม

แรงงานจ้างเหมาในโรงงานที่มีรายได้เสริม คิดเป็นร้อยละ 17.9 โดยมีรายได้มากกว่า 5,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 40.0 และรายได้ 4,001-5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 13.3 ส่วน

แรงงานจ้างเหมาช่วงที่มีรายได้เสริม คิดเป็นร้อยละ 21.7 โดยมีรายได้ในช่วง 2,000-3,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมาคือ รายได้ช่วง 4,001-5,000 บาท จำนวน คิดเป็นร้อยละ 15.4 โดยรายได้เสริมเฉลี่ยของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานคือ 1,470 บาท ส่วนรายได้เฉลี่ยของแรงงานจ้างเหมาช่วงคือ 750 บาท เมื่อเปรียบเทียบรายได้ของแรงงานทั้ง 2 กลุ่มพบว่าไม่แตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับความนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05

เมื่อพิจารณาถึงสัดส่วนของจำนวนผู้มีรายได้เสริมนั้นพบว่า แรงงานจ้างเหมาช่วงมีสัดส่วนมากกว่าแรงงานจ้างเหมาในโรงงาน อาจเนื่องมาจากแรงงานจ้างเหมาช่วงมีเวลาว่างในการประกอบอาชีพเสริมมากกว่า แต่เมื่อพิจารณาถึงรายได้ พบว่าแรงงานจ้างเหมาในโรงงานมีรายได้จากการประกอบอาชีพเสริมมากกว่าแรงงานจ้างเหมาช่วง เนื่องจากสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการที่เป็นโรงงานจะมีข้อได้เปรียบคือ จำนวนพนักงานมีมากและกิจวัตรประจำวันของพนักงานส่วนใหญ่จะอยู่ในที่ทำงานไม่มีเวลาออกไปจับจ่ายซื้อของ ประกอบกับเวลาเลิกงานเป็นเวลาที่ค่อนข้างดี จึงมักหาซื้อของใช้ รวมถึงอาหารจากโรงงาน จึงเป็นโอกาสที่แรงงานในโรงงานใช้ในการจำหน่ายสินค้าในโรงงาน ทำให้แรงงานจ้างเหมาในโรงงานมีรายได้มากกว่าแรงงานจ้างเหมาช่วง

4) ภาวะหนี้สิน

แรงงานจ้างเหมาในโรงงานมีหนี้สินคิดเป็นร้อยละ 57.1 โดยจากจำนวนผู้มีหนี้สินทั้งหมด มีแรงงานที่มีจำนวนหนี้สินช่วง 2,000-3,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.3 มีหนี้สินมากกว่า 6,000 บาทร้อยละ 68.8 และมีหนี้สินเฉลี่ยจำนวน 25,297 บาท ส่วนแรงงานจ้างเหมาช่วง มีหนี้สินร้อยละ 35.0 โดยมีหนี้สินมากกว่า 6,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 71.4 ของจำนวนแรงงานจ้างเหมาช่วงที่มีหนี้สินทั้งหมด และมีหนี้สินเฉลี่ยจำนวน 23,833 บาท เมื่อเปรียบเทียบจำนวนหนี้สินของทั้ง 2 กลุ่มตัวอย่าง พบว่าไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05

5) ประเภทของหนี้สิน

หนี้สินของแรงงานมาจากหลายแหล่งด้วยกัน ซึ่งพบว่า แรงงานจ้างเหมาในโรงงานนั้น ส่วนใหญ่จะมีหนี้สินในรูปของสินเชื่อเงินผ่อนจำนวนร้อยละ 54.2 รองลงมาคือเงินกู้ในระบบคิดเป็นร้อยละ 35.4 ส่วนแรงงานจ้างเหมาช่วงมีหนี้สินในรูปของเงินกู้ในระบบจำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมาคือ เงินกู้นอกระบบ จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 38.1

6) ลักษณะที่อยู่อาศัย

แรงงานทั้ง 2 กลุ่ม ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 70 พักอาศัยในบ้านของตนเอง โดยแรงงานจ้างเหมาในโรงงานอาศัยอยู่ในบ้านของตนเองจำนวนร้อยละ 66.7 ส่วนแรงงานจ้างเหมาช่วงอาศัยในบ้านตัวเองจำนวนร้อยละ 75.0 รองลงมาคืออาศัยบ้านญาติ หรือคนในครอบครัว

จำนวนร้อยละ 19.0 และ 20.0 ตามลำดับ เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานในพื้นที่ซึ่งจะอาศัยในบ้านของตัวเอง หากเป็นคนต่างจังหวัดก็จะอาศัยบ้านญาติเสียเป็นส่วนใหญ่

7) การได้รับสวัสดิการทางด้านสุขภาพจากรัฐบาล

แรงงานส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการทางด้านสุขภาพจากรัฐบาล โดยแรงงานจ้างเหมาและจ้างเหมาช่วง ได้รับสวัสดิการทางด้านสุขภาพจากรัฐบาลคิดเป็นร้อยละ 96.4 และ 86.7 ตามลำดับ โดยสวัสดิการทางสุขภาพที่แรงงานทุกคนได้รับ คือ สิทธิประกันสังคม รองลงมาคือ บัตรทอง 30 บาทรักษาทุกโรค แรงงานจ้างเหมาช่วงได้รับบริการจำนวน 48 ราย คิดเป็นร้อยละ 92.3 (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 การได้รับสวัสดิการทางด้านสุขภาพจากรัฐบาล

รายการ	จ้างเหมาในโรงงาน		จ้างเหมาช่วง		รวม	
	จำนวน (n=84)	ร้อยละ	จำนวน (n=60)	ร้อยละ	จำนวน (n=144)	ร้อยละ
การได้รับสวัสดิการทางด้านสุขภาพจากรัฐบาล						
- ไม่ได้รับ	3	3.6	8	13.3	11	7.6
- ได้รับ	81	96.4	52	86.7	133	92.4
สิทธิความคุ้มครองที่ได้รับจากหน่วยงานของรัฐ ^{1/}	(n=81)		(n=52)		(n=133)	
- ประกันสังคม	81	100	52	100	133	100
- บัตรทอง 30 บาทรักษาทุกโรค	11	13.6	48	92.3	59	44.4
- บัตรผู้สูงอายุ	0	0	1	1.9	1	0.8

หมายเหตุ : ^{1/} หมายถึง ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

4.2 การรับรู้ข่าวสารและสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับของแรงงาน

สำหรับการรับรู้ข่าวสารและสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับประกอบด้วย ช่องทางและช่วงเวลาในการรับรู้ข่าวสาร ความรู้ในเรื่องสิทธิประโยชน์ทางสังคมที่ควรได้รับ รวมถึงสิทธิประโยชน์ของแรงงานที่พึงได้รับจากสถานประกอบการว่าแรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่พึงได้รับหรือไม่ ซึ่งผลการศึกษามีดังนี้ (ตารางที่ 4.4)

1) ช่องทางและช่วงเวลาในการรับรู้ข่าวสาร

ช่องทางที่แรงงานจ้างเหมาทั้ง 2 กลุ่มใช้ในการรับรู้ข่าวสารมากที่สุดคือ โทรทัศน์ โดยแรงงานจ้างเหมาช่วงทั้งหมดรับรู้ข่าวสารผ่านทางโทรทัศน์ รองลงมาคือ วิทยุ คิดเป็นร้อยละ 16.7

ส่วนแรงงานจ้างเหมาในโรงงานรับรู้ข่าวสารผ่านทางโทรทัศน์คิดเป็นร้อยละ 96.4 รองลงมาคือหนังสือพิมพ์ร้อยละ 14.3 และวิทยุร้อยละ 9.5 ส่วนช่วงเวลาที่แรงงานทั้ง 2 กลุ่มใช้ในการติดตามข่าวสาร คือช่วงหลังเลิกงาน โดยคิดเป็นร้อยละ 81.9 ของตัวอย่างทั้งหมด สำหรับแรงงานจ้างเหมาในโรงงานนั้นช่วงเวลาที่มีการติดตามข่าวสารรองลงมาคือ ช่วงเวลาพักกลางวันคิดเป็นร้อยละ 14.3 ดังนั้นผู้บริหารของสถานประกอบการควรประชาสัมพันธ์หรือ สื่อสารกับแรงงานในช่วงเวลาหลังเลิกงาน เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่ไม่เร่งรีบ และแรงงานเกิดความรู้สึกผ่อนคลายมากที่สุด ทำให้ข่าวสารที่ประชาสัมพันธ์นั้นได้รับความสนใจจากแรงงานได้ดีกว่าช่วงเวลาอื่น

2) ความรู้ในเรื่องสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับจากการทำงาน

แรงงานจ้างเหมาในโรงงานมีความรู้เรื่องสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับจำนวน 71 ราย คิดเป็นร้อยละ 84.5 โดยแรงงานกลุ่มดังกล่าวทุกคนมีความรู้เรื่องสิทธิประกันสังคม รองลงมาคือสิทธิสวัสดิการที่โรงงานให้กับแรงงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าน้ำมัน ค่าอาหาร ค่ากะ จำนวน 69 ราย คิดเป็นร้อยละ 97.2 สิทธิเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และสิทธิด้านมนุษยชน จำนวน 50 และ 41 ราย ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 70.4 และ 57.7 ตามลำดับ ส่วนแรงงานจ้างเหมาช่วง มีความรู้ในเรื่องสิทธิประกันสังคมจำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 82.1 รองลงมาคือสิทธิสวัสดิการต่างๆ 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 71.4 สิทธิด้านมนุษยชน และสิทธิเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัย จำนวน 17 และ 12 ราย ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 60.7 และ 42.8 ตามลำดับ

3) การได้รับสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับจากการทำงาน

แรงงานจ้างเหมาในโรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับจากที่ทำงานทุกคน โดยสิทธิประกันสังคมนั้นแรงงานทุกคนได้รับจากการทำงาน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาเป็นสวัสดิการต่างๆ ของที่ทำงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าน้ำมัน ค่าอาหาร ค่ากะ จำนวน 71 ราย คิดเป็นร้อยละ 84.5 ส่วนแรงงานจ้างเหมาช่วงนั้น มีเพียง 16 รายเท่านั้นที่ได้รับสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับจากที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 26.7 โดยสิทธิที่ได้รับทุกคน คือ สิทธิประกันสังคม รองลงมาคือ สิทธิสวัสดิการต่างๆ เช่น เบี้ยขยัน รถรับส่ง เป็นต้น

ผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่าในเรื่องความรู้และการได้รับสิทธิประโยชน์จากที่ทำงานนั้น จะเห็นว่าสิทธิประกันสังคมนั้นเป็นสิทธิที่ทุกคนรับทราบโดยทั่วถึงกันนั้นเป็นเพราะ รัฐบาลให้ความสำคัญในเรื่องการประกันสุขภาพ ซึ่งเป็นหนึ่งในโครงการของรัฐบาล ทำให้ประชาชนมีความสนใจ และตื่นตัวในการเข้ารับสิทธิประโยชน์ของตนเอง ส่วนสวัสดิการต่างๆ ของที่ทำงานนั้น แรงงานจะถือว่าเป็นผลประโยชน์ของตนเองจึงได้รับความสนใจและสามารถปกป้องผลประโยชน์ของตนเองอย่างเต็มที่ แต่สิทธิด้านมนุษยชน และสิทธิเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยนั้น แรงงานไม่ค่อยได้รับทราบข้อมูลข่าวสารและไม่ค่อยได้รับสิทธิประโยชน์มากนัก เนื่องจากเรื่องต่างๆ เหล่านี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายของสถานประกอบการ และเป็น

เรื่องข้อกฎหมายที่กลุ่มผู้ใช้แรงงานอาจจะคิดว่าเป็นเรื่องไกลตัวจึงไม่ค่อยสนใจเท่าที่ควร ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจะให้ความรู้และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับข้อกำหนด หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้แก่แรงงานได้ทราบ เพื่อกระตุ้นให้แรงงานตระหนักถึงอันตรายที่อาจจะเกิดในสถานที่ทำงาน ตลอดจนถึงสามารถเรียกร้องให้สถานประกอบการอำนวยความสะดวกในเรื่องดังกล่าวให้ถูกต้องได้

ตารางที่ 4.4 การรับรู้ข่าวสารและสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับของแรงงาน

รายการ	จ้างเหมาในโรงงาน		จ้างเหมาช่วง		รวม	
	จำนวน (n=84)	ร้อยละ	จำนวน (n=60)	จำนวน (n=84)	จำนวน (n=144)	ร้อยละ
การรับรู้ข่าวสาร ^{1/}						
- วิทยู	8	9.5	10	16.7	18	12.5
- โทรทัศน์	81	96.4	60	100	141	97.9
- หนังสือพิมพ์	12	14.3	7	11.7	19	13.2
- อื่นๆ	5	6.0	0	0	5	3.5
ช่วงเวลาการติดตามข่าวสาร ^{1/}						
- ก่อนทำงาน	8	9.5	6	10.0	14	9.7
- ช่วงพัก	12	14.3	3	5.0	15	10.4
- ระหว่างทำงาน	2	2.4	1	1.7	3	2.1
- หลังเลิกงาน	68	81.0	50	83.3	118	81.9
- ไม่ได้ติดตามเลย	6	7.1	0	0	6	4.2
ความรู้ในเรื่องสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับจากที่ทำงาน						
- ไม่มีความรู้	13	15.5	32	53.3	45	31.3
- มีความรู้	71	84.5	28	46.7	99	68.8
ความรู้ในเรื่องสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับจากที่ทำงาน ^{1/}	(n=71)		(n=28)		(n=99)	
- สิทธิประกันสังคม	71	100	23	82.1	94	94.9
- สิทธิสวัสดิการต่างๆ	69	97.2	20	71.4	89	89.9
- สิทธิเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	50	70.4	12	42.8	62	62.6
- สิทธิด้านมนุษยชน	41	57.7	17	60.7	58	58.6

ตารางที่ 4.4 การรับรู้ข่าวสารและสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับของแรงงาน (ต่อ)

รายการ	จ้างเหมาในโรงงาน		จ้างเหมาช่วง		รวม	
	จำนวน (n=84)	ร้อยละ	จำนวน (n=60)	ร้อยละ	จำนวน (n=144)	ร้อยละ
การได้รับสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับจากที่ทำงาน						
- ไม่ได้รับ	0	0	44	73.3	44	30.5
- ได้รับ	84	96.4	16	26.7	100	69.4
สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากที่ทำงาน ^{1/}	(n=84)		(n=16)		(n=100)	
- สิทธิประกันสังคม	84	100.0	16	100	95	95.0
- สิทธิสวัสดิการต่างๆ	71	84.5	12	75.0	83	83.0
- สิทธิเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	49	58.3	7	43.8	56	56.0
- สิทธิด้านมนุษยชน	43	51.2	8	50.0	51	51.0

หมายเหตุ : ^{1/} หมายถึง ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

4.3 ลักษณะงาน ลักษณะสถานที่ทำงานและเงื่อนไขการจ้างงาน

การศึกษาลักษณะงาน ลักษณะสถานที่ทำงาน และเงื่อนไขการจ้างงานของแรงงานจ้างเหมา ในอุตสาหกรรมกึ่งแปรรูปแช่เยือกแข็ง ผู้วิจัยได้ศึกษาถึง ลักษณะงาน อุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการทำงาน สวัสดิการที่ได้รับจากสถานที่ทำงาน จำนวนเพื่อนร่วมงาน จำนวนผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจต่อรายได้ ระยะทางจากที่พักมายังที่ทำงาน อายุการทำงาน การทำงานล่วงเวลา ลักษณะการจ่ายเงินค่าจ้าง การถูกหักค่าแรง การเลือกปฏิบัติของหัวหน้า การได้รับการลงโทษโดยการทำร้ายทางร่างกาย และการได้รับการลงโทษทางด้านจิตใจ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 4.5)

1) ลักษณะงานที่ทำ

ลักษณะงานของแรงงานจ้างเหมาทั้ง 2 กลุ่ม ที่ผู้วิจัยทำการศึกษานั้น เป็นแรงงานจ้างเหมาในโรงงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการปอกกุ้ง โดยแรงงานจ้างเหมาในโรงงานจำนวนร้อยละ 80.9 ทำงานในสถานที่ทำงานที่มีอากาศเย็น เนื่องจากสถานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่มีการควบคุมอุณหภูมิจึงทำให้แรงงานส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในสถานที่ ที่มีอากาศเย็น โดยอุณหภูมิเฉลี่ยอยู่ที่ 16-18 องศาเซลเซียส รองลงมาคือ สถานที่ ที่มีเสียงดัง และสถานที่ ที่มีฝุ่นผงหรือสารเคมี จำนวนร้อยละ 8.3 เนื่องจากสภาพภายในโรงงานนั้นมีเครื่องจักรขนาดใหญ่หลายเครื่อง จึงทำให้ในบางพื้นที่มักมีเสียงดังจากเครื่องจักร ส่วนสถานที่ ที่มีฝุ่นผงหรือสารเคมีนั้น เป็นงานของ

แรงงานที่มีหน้าที่ในการเตรียมน้ำคลอรีน สำหรับล้างวัตถุดิบ ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่ในการเตรียมน้ำ มักจะหลีกเลี่ยงการฟุ้งกระจายของไอสารเคมีไม่พ่น สำหรับแรงงานจ้างเหมาช่วง แรงงาน จำนวนร้อยละ 95.0 ทำงานอยู่ในสถานที่ ที่มีอากาศร้อน เนื่องจาก ลักษณะของสถานที่ทำงานนั้น เป็นอาคารโปร่งๆ ที่ไม่มีการควบคุมอุณหภูมิ ดังนั้นแรงงานส่วนใหญ่จึงทำงานอยู่ในสถานที่ ที่มี อากาศร้อน รองลงมาคือ สถานที่ที่มีเสียงดังร้อยละ 10.0 และสถานที่ที่มีฝุ่นผง หรือสารเคมี จำนวนร้อยละ 5.0

2) อุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการทำงาน

ลักษณะงานของอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งแช่เยือกแข็งนั้น มีการใช้น้ำ สารเคมี และความ เย็น ทางสถานประกอบการประเภทนี้จึงต้องมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้แก่พนักงานตาม มาตรฐานแรงงานไทย (กระทรวงแรงงาน, 2546) ซึ่งจากการศึกษาพบว่า แรงงานจ้างเหมาใน โรงงานและแรงงานจ้างเหมาช่วง มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลร้อยละ 95.2 และ 96.7 ตามลำดับ โดยอุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่แรงงานทั้งหมดได้รับคือ รองเท้าบูท ถุงมือ และผ้าปิด ปาก สำหรับแรงงานจ้างเหมาใน โรงงานนั้น มีแรงงานจำนวน 44 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 55.0 มี กันเลื่อหน้าสำหรับป้องกันความหนาวเย็น หากเปรียบเทียบกับจำนวนผู้ที่ทำงานอยู่ในอากาศ เย็นซึ่งมีจำนวนถึง 79 คนแล้วนั้น พบว่าเสื้อกันหนาวยังไม่เพียงพอต่อการใช้งานของพนักงาน นอกจากนี้ มีแรงงานจำนวน 12 รายคิดเป็นร้อยละ 15.0 มีที่อุดหูซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานที่ ทำงานในสถานที่ที่มีเสียงดังแล้วพบว่า อุปกรณ์ป้องกันอันตรายชนิดนี้มีเพียงพอสำหรับการใช้งาน

3) สวัสดิการที่ได้รับจากที่ทำงาน

สวัสดิการที่มาตรฐานแรงงานไทยกำหนดให้สถานประกอบการจัดหาให้ลูกจ้างทุกคน อย่างพอเพียงคือ ห้องน้ำและห้องส้วม น้ำดื่มสะอาด ปัจจัยในการปฐมพยาบาล สถานที่ รับประทานอาหารและสถานที่เก็บอาหาร (กระทรวงแรงงาน, 2546) จากการศึกษาพบว่า สวัสดิการพื้นฐานที่แรงงานควรได้รับนั้นสถานประกอบการทั้ง 2 ประเภท ได้จัดหาไว้ให้กับ แรงงานอย่างครบถ้วน แต่จำนวนผู้ที่ได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่ทางสถานประกอบการได้ จัดไว้ให้ นั้นอาจจะไม่ได้รับทุกคน ได้แก่ โรงอาหารจะได้รับเฉพาะแรงงานจ้างเหมาใน โรงงาน เท่านั้น ส่วนแรงงานจ้างเหมาช่วงนั้นส่วนใหญ่มักจะกลับไปพักรับประทานอาหารที่บ้านของ ตัวเอง ส่วนน้ำดื่มสะอาดนั้นแรงงานจ้างเหมาช่วงมักจะนำน้ำดื่มมาจากบ้านของตัวเองอาจ เนื่องจากไม่กล้าดื่มน้ำที่สถานประกอบการจัดไว้ให้เพราะไม่ไว้ใจเรื่องความสะอาดของน้ำ ส่วน แรงงานจ้างเหมาใน โรงงานนั้นได้รับสวัสดิการน้ำดื่มที่ทางโรงงานจัดไว้ให้เนื่องจากไม่สะดวก ในเรื่องของการออกจากไลน์ผลิตมาดื่มน้ำนอกไลน์ เนื่องจากมีความยุ่งยากในเรื่องการเปลี่ยนชุด เพื่อเข้าออกจากไลน์ผลิต

ตารางที่ 4.5 ลักษณะงาน ลักษณะสถานที่ทำงาน และเงื่อนไขการจ้างงานของแรงงาน

รายการ	จ้างภายในโรงงาน		จ้างเหมาช่วง		รวม	
	จำนวน (n=84)	ร้อยละ	จำนวน (n=60)	ร้อยละ	จำนวน (n=144)	ร้อยละ
ลักษณะงานที่ทำ ^{1/}						
- ทำงานในสถานที่ร้อน	0	0	57	95.0	57	95.0
- ทำงานในสถานที่เย็น	79	80.9	0	0	79	80.9
- ทำงานในสถานที่ที่มีเสียงดัง	7	8.3	6	10.0	13	9.1
- ทำงานในสถานที่ที่มีฝุ่นผง/สารเคมี	7	8.3	3	5.0	10	6.9
- ทำงานหน้าคอมพิวเตอร์	1	1.2	0	0	1	0.7
อุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการทำงาน						
- ไม่มี	4	4.8	2	3.3	6	4.2
- มี	80	95.2	58	96.7	138	95.8
อุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่ได้รับ ^{1/}	(n=80)		(n=58)		(n=138)	
- รองเท้าบู๊ท	80	100.0	58	100.0	138	100
- ถุงมือ	80	100.0	58	100.0	138	100
- ผ้าปิดปาก	80	100.0	58	100.0	138	100
- ที่อุดหู	12	15.0	1	1.7	13	9.4
- เสื้อกันหนาว	44	55.0	0	0	44	55.0
สวัสดิการที่ได้รับจากสถานที่ทำงาน ^{1/}						
- รถรับส่ง	69	82.1	42	70.0	111	77.1
- ที่พัก	17	20.2	0	0	17	11.8
- ห้องพยาบาล	79	94.1	2	3.3	81	56.3
- สถานที่พักผ่อนในช่วงพัก	44	52.4	43	71.7	87	60.4
- โรงอาหาร	84	100.0	0	0	86	59.7
- ห้องละหมาด	29	34.5	0	0	29	20.1
- ห้องน้ำ/ห้องส้วม	84	100	60	100.0	144	100.0
- การตรวจสุขภาพประจำปี	16	19.1	0	0	16	11.1
- น้ำดื่มสะอาด	84	100.0	40	66.7	124	86.1
- เบี้ยขยัน	33	39.3	0	0	33	22.9
จำนวนเพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงาน (คน)						
- 1-5	10	11.9	7	11.7	17	11.8
- 6-10	16	19.0	0	0	16	11.1
- 11-15	25	29.8	5	8.3	30	20.8
- มากกว่า 15	33	39.3	48	80.0	81	56.3

ตารางที่ 4.5 ลักษณะงาน ลักษณะสถานที่ทำงาน และเงื่อนไขการจ้างงานของแรงงาน (ต่อ)

รายการ	จ้างเหมาในโรงงาน		จ้างเหมาช่วง		รวม	
	จำนวน (n=84)	ร้อยละ	จำนวน (n=60)	ร้อยละ	จำนวน (n=144)	ร้อยละ
จำนวนผู้บังคับบัญชาในสายงาน (คน)						
- 1	20	23.8	9	15.0	29	20.1
- 2	29	34.5	40	66.7	69	47.9
- 3	21	25.0	8	13.3	29	20.1
- มากกว่า 3	14	16.7	3	5.0	17	11.8
ระดับความพอใจต่อรายได้						
- มาก	2	2.4	8	13.3	10	6.9
- ปานกลาง	60	71.4	48	80.0	108	75.0
- ไม่พอใจเลย	22	26.2	4	6.7	26	18.1
ระยะทางจากที่พักมายังที่ทำงาน (กิโลเมตร)						
- น้อยกว่า 1	14	16.7	5	8.3	19	13.2
- 1-3	10	11.9	30	50.0	40	27.8
- 3-6	15	17.9	12	20.0	27	18.8
- มากกว่า 6	45	53.6	13	21.7	58	40.3
อายุการทำงาน (ปี)						
- น้อยกว่า 1	5	6.0	36	60.0	41	28.5
- 1-5	52	61.9	15	25.0	67	46.5
- 5-10	21	25.0	5	8.4	26	18.1
- มากกว่า 10	6	7.2	4	6.7	10	7.0
เฉลี่ย	4.65		2.28		3.67	
จำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน (เฉลี่ย)	9.26		4.17		6.7	
ค่าสถิติ t	t value = -7.83**					
การทำงานล่วงเวลา						
- มี	54	64.3	5	8.3	59	41.0
- ไม่มี	5	6.0	52	86.7	57	39.6
- ไม่แน่นอน	25	29.8	3	5.0	28	19.4
เฉลี่ย (ชั่วโมง/สัปดาห์)	7.12		0.27		3.7	

ตารางที่ 4.5 ลักษณะงาน ลักษณะสถานที่ทำงาน และเงื่อนไขการจ้างงานของแรงงาน (ต่อ)

รายการ	จ้างเหมาในโรงงาน		จ้างเหมาช่วง		รวม	
	จำนวน (n=84)	ร้อยละ	จำนวน (n=60)	ร้อยละ	จำนวน (n=144)	ร้อยละ
แรงงานได้พักผ่อนก่อนเริ่มทำงาน						
ช่วงเวลา						
- ไม่มี	50	59.5	59	98.3	109	75.7
- มี	34	40.5	1	1.7	35	24.3
เฉลี่ย (นาที/วัน)	21.0		16.0		19.0	
ลักษณะการจ่ายค่าจ้าง						
- ทุกวัน	0	0	60	100	60	41.7
- จ่ายเป็นงวดทุก 15 วัน	84	100	0	0	84	58.3
การถูกลงโทษโดยการหักค่าแรง อันเกิด						
จากการทำงานผิดพลาด						
- ไม่เคย	77	91.7	57	95.0	134	93.1
- เคย	7	8.3	3	5.0	10	6.9
สาเหตุของการถูกหักค่าแรง	(n=7)		(n=3)		(n=10)	
- ปอกกิ่งผิด	0	0	3	100.0	3	30.0
- ตรวจ 5 ส ไม่ผ่าน	1	14.3	0	0	1	10.0
- ขาดงาน	2	28.6	0	0	2	20.0
- เข้าห้องนํ้านาน	4	57.1	0	0	4	40.0

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีระดับนัยสำคัญที่ $\alpha=0.01$

^{1/} หมายถึง ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

4) จำนวนเพื่อนร่วมงาน

จากการที่โรงงานแปรรูปกุ้งสดแช่เยือกแข็งมีแรงงานจำนวนมาก จำนวนเพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงานของแรงงาน เป็นประเด็นหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่แรงงานทั้ง 2 กลุ่มจะมีเพื่อนร่วมงานมากกว่า 15 คน โดยแรงงานจ้างเหมาในโรงงานมีจำนวนร้อยละ 39.3 และแรงงานจ้างเหมาช่วงร้อยละ 80.0 เนื่องจากงานที่รับผิดชอบนั้นเป็นส่วนที่ต้องใช้แรงงานในขั้นตอนการผลิตจำนวนมาก

5) จำนวนผู้บังคับบัญชาในสายงาน

จากการศึกษาพบว่า แรงงานจ้างเหมาในโรงงานร้อยละ 39.3 มีจำนวนผู้บังคับบัญชา 2 คน รองลงมาคือ 3 คน 1 คน และมากกว่า 3 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 23.8 และ 16.7 ตามลำดับ ส่วนแรงงานจ้างเหมาช่วงนั้นมีจำนวนผู้บังคับบัญชา 2 คนเป็นส่วนใหญ่ โดยมีจำนวนร้อยละ 66.7 รองลงมาคือ 1 3 และมากกว่า 3 คิดเป็นร้อยละ 15.0 13.3 และ 5.0 ตามลำดับ โดยจำนวนผู้บังคับบัญชานั้นจะขึ้นอยู่กับขนาดของหน่วยงาน และความซับซ้อนของแผนผังองค์กร ซึ่งในสายงานของการผลิตนั้น แรงงานไม่ควรจะมีจำนวนผู้บังคับบัญชาหลายคน เนื่องจากอาจจะส่งผลให้เกิดความวุ่นวายในการสั่งการ และอาจจะทำให้แรงงานเกิดความเครียดในการทำงานได้

6) ระดับความพอใจต่อรายได้

เรื่องของความพึงพอใจต่อรายได้เป็นเรื่องที่สำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงาน เนื่องจากแรงงานที่ปฏิบัติงานนั้นมุ่งหวังที่จะมีรายได้เพื่อให้เพียงพอต่อการใช้จ่ายของตัวเองเป็นสำคัญ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า แรงงานจ้างเหมาในโรงงานและแรงงานจ้างเหมาช่วงมีความพึงพอใจต่อรายได้ในระดับปานกลาง จำนวนร้อยละ 71.4 และ 80.0 ตามลำดับ อย่างไรก็ตามแรงงานจ้างเหมาในโรงงานจำนวนร้อยละ 26.2 ไม่พอใจต่อรายได้ที่ได้รับอาจมีสาเหตุมาจากการมีหนี้สินของแรงงานจ้างเหมาในโรงงานที่มีมากกว่ารายได้จึงทำให้เกิดความไม่พอใจต่อรายได้ที่ได้รับ

7) ระยะทางจากที่พักมาที่ทำงาน

แรงงานจะมีการเดินทางจากที่พักมายังที่ทำงานในระยะทางที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับระยะห่างระหว่างที่พักกับสถานที่ทำงาน โดยแรงงานจ้างเหมาช่วงนั้นส่วนใหญ่จะมีที่พักอยู่ในละแวกเดียวกับสถานที่ทำงาน โดยส่วนใหญ่แรงงานจ้างเหมาช่วงจำนวนร้อยละ 50.0 มีที่พักอาศัยห่างจากที่ทำงานช่วง 1-3 กิโลเมตร รองลงมาคือ มากกว่า 6 กิโลเมตร จำนวนร้อยละ 21.7 ซึ่งจากการสอบถามนายจ้าง ได้ทราบข้อมูลว่า แรงงานในท้องถิ่นปัจจุบันนี้มีค่อนข้างน้อย จึงทำให้นายจ้างต้องตระเวนชักชวนคนรู้จักในหมู่บ้านอื่นมาทำงาน เพื่อให้เพียงพอต่อการผลิต ซึ่งเป็นเหตุผลเดียวกับโรงงาน จึงทำให้สัดส่วนแรงงานจ้างเหมาในโรงงานที่มีระยะทางจากที่พักมายังที่ทำงานมากกว่า 6 กิโลเมตรมีถึงร้อยละ 53.6 รองลงมาคือ ระยะทาง 3-6 กิโลเมตร ร้อยละ 17.9

8) อายุการทำงาน of แรงงานและจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน

อายุการทำงาน of แรงงานจ้างเหมาในโรงงานส่วนใหญ่ อยู่ในช่วง 1-5 ปี โดยมีจำนวน 52 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.9 รองลงมาคือ 5-10 ปีจำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.0 ส่วนแรงงานจ้างเหมาช่วง ส่วนใหญ่จะมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 36 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมาคือ ช่วง 1-5 ปีจำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.0 อายุงานเฉลี่ยของแรงงานจ้างเหมา และจ้างเหมาช่วงคือ 4.65 และ 2.28 ตามลำดับ จำนวนชั่วโมงทำงานต่อวันเฉลี่ยของแรงงานจ้างเหมาและจ้าง

เหมาะสม คือ 9.26 และ 4.17 ชั่วโมง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกันแล้วมีความแตกต่างกันทางสถิติ ที่นัยสำคัญ α เท่ากับ 0.01 สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานมีอายุงานไม่เกิน 5 ปี นั้นคือ ลักษณะงานที่ทำนั้น เป็นงานหน้าเตี๊ยมที่ต้องปฏิบัติอย่างเดิมตลอดเวลา ซึ่งส่งผลให้เกิดความน่าเบื่อ ซ้ำซากจำเจ จึงทำให้แรงงานมักหาที่ทำงานแห่งใหม่เพื่อหาสิ่งแปลกใหม่ให้กับตัวเอง ส่วนแรงงานจ้างเหมาช่วงนั้นส่วนใหญ่จะมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ทั้งนี้เนื่องมาจาก ปริมาณงานที่ได้รับนั้นค่อนข้างที่น้อยและไม่แน่นอน ซึ่งพิจารณาได้จากชั่วโมงทำงานต่อวันที่มีเพียงแค่วันละประมาณ 4.17 ชั่วโมง จึงทำให้แรงงานกลุ่มนี้มักที่จะเปลี่ยนงานไปเรื่อยๆ เพื่อความอยู่รอดของตัวเอง

9) การทำงานล่วงเวลา

แรงงานส่วนใหญ่จะมีรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นจากการทำงานล่วงเวลา ซึ่งการทำงานล่วงเวลานั้น ตามมาตรฐานแรงงานไทย กำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างไม่เกิน สัปดาห์ละ 24 ชั่วโมง และต้องในกรณีที่ลูกจ้างต้องทำงานล่วงเวลา 2 ชั่วโมงขึ้นไป นายจ้างต้องให้ลูกจ้างพักผ่อนก่อนเริ่มชั่วโมงล่วงเวลาอย่างน้อย 20 นาที (กระทรวงแรงงาน, 2546) ซึ่งจากการศึกษาพบว่า แรงงานจ้างเหมาในโรงงานมีการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยสัปดาห์ละ 7.12 ชั่วโมง กล่าวคือมีการทำงานล่วงเวลาประมาณ 1.2 ชั่วโมงต่อวัน และได้มีการพักผ่อนก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลาเฉลี่ย 21.0 นาทีต่อวัน ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย ส่วนแรงงานจ้างเหมาช่วงมีการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยสัปดาห์ละ 0.27 ชั่วโมง และมีการพักผ่อนก่อนเริ่มงาน 16.0 นาทีต่อวัน ซึ่งก็เป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทยเช่นกัน

10) ลักษณะการจ่ายค่าจ้าง

ลักษณะการจ่ายค่าจ้างจะมีผลต่อการใช้จ่ายของแรงงาน โดยการจ่ายค่าจ้างในแต่ละแบบ นั้นจะมีข้อดีข้อเสียแตกต่างกันไป ซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและความสะดวกของสถานประกอบการแต่ละแห่ง จากการศึกษาพบว่า สถานประกอบการที่เป็นโรงงานนั้นมีการจ่ายค่าจ้างเป็นงวดคือ มีการจ่ายค่าจ้างทุก 15 วันสำหรับแรงงานรายวัน ส่วนสถานประกอบการจ้างเหมาช่วงนั้นมีรูปแบบการจ่ายค่าจ้างเป็นแบบรายวัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากจำนวนแรงงานที่มีในแต่ละแห่งมีเป็นจำนวนไม่มาก ทำให้สามารถที่จะจ่ายเป็นรายวันได้

11) การถูกลงโทษโดยการหักค่าแรง อันเกิดจากการทำงานผิดพลาด

จากการศึกษาพบว่า แรงงานจ้างเหมาในโรงงานเคยถูกลงโทษโดยการหักค่าแรงจำนวน 7 รายคิดเป็นร้อยละ 8.3 ซึ่งมีสาเหตุมาจากการเข้าห้องนํ้านานเกินเวลาที่โรงงานกำหนดจำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 57.1 เกิดจากการขาดงาน และเกิดจากงานที่ได้รับมอบหมายเกิดความผิดพลาด เช่น พื้นที่ที่รับผิดชอบไม่ผ่าน 5ส คิดเป็นร้อยละ 28.6 และ 14.3 ตามลำดับ ส่วนแรงงานจ้างเหมาช่วงนั้นมีแรงงานที่ถูกลงโทษโดยการหักค่าแรงจำนวน 3 รายคิดเป็นร้อยละ 5.0 ซึ่งทุกคนที่ถูกหักค่านั้นเกิดจากสาเหตุปอกกุ้งผิดรูปแบบที่กำหนด จากการสอบถามผู้ประกอบการถึงการ

กำหนดบทลงโทษแก่ลูกจ้างนั้นพบว่า นายจ้างต้องการให้ลูกจ้างของตัวเองมีความใส่ใจและตระหนักถึงความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย เพราะหากทำงานผิดพลาดนั้นย่อมหมายถึงการสูญเสียรายได้ซึ่งผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่มีระดับรายวันของตัวเองเพิ่มมากขึ้นเป็นผลดีทั้งกับตัวเองและดีต่อนายจ้างด้วย แม้ว่าการหักเงินค่าจ้างนั้นจะเป็นผลดีต่อคุณภาพของงาน แต่ในแง่ของกฎหมายนั้นถือว่าเป็นการกระทำที่ผิดตามข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย ที่กำหนดว่าสถานประกอบการต้องไม่หัก หรือลดค่าจ้างเพื่อการลงโทษทางวินัย ไม่ว่าจะกรณีใด (กระทรวงแรงงาน, 2546) ดังนั้นนายจ้างจึงควรหามาตรการการลงโทษที่เหมาะสมเพื่อลดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นกับองค์กรได้

12) การเลือกปฏิบัติของหัวหน้างาน

ตามมาตรฐานแรงงานไทย ได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติของหัวหน้างานไว้คือ สถานประกอบการต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน การให้สวัสดิการ โอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุการทำงาน อันเนื่องมาจากเหตุเพราะความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ สถานภาพสมรส ทัศนคติส่วนตัวเรื่องเพศ ความพิการ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ความนิยมในพรรคการเมือง หรือแนวความคิดส่วนบุคคลอื่นๆ (กระทรวงแรงงาน, 2546) จากการศึกษาพบว่าแรงงานทั้ง 2 กลุ่มมีการพบเห็นการเลือกปฏิบัติของหัวหน้างาน โดยแรงงานจ้างเหมาในโรงงานและจ้างเหมาช่วงมีผู้พบเห็นการเลือกปฏิบัติของหัวหน้า คิดเป็นร้อยละ 64.3 และ 88.3 ตามลำดับ ซึ่งสาเหตุของการเลือกปฏิบัติเกิดจากความสนิทสนมส่วนตัว และเกิดจากความพึงพอใจในการทำงานของลูกน้องจึงทำให้เกิดความลำเอียงขึ้น (ตารางที่ 4.6)

13) การได้รับการลงโทษโดยการทำร้ายทางด้านร่างกาย

จากการศึกษาพบว่าแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม ทุกคนไม่เคยถูกลงโทษโดยการทำร้ายทางด้านร่างกายเลย ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ที่สถานประกอบการต้องไม่กระทำการ หรือสนับสนุนให้ใช้วิธีการลงโทษทางร่างกาย หรือทำร้ายลูกจ้าง (กระทรวงแรงงาน, 2546)

14) การได้รับการลงโทษโดยการทำร้ายทางด้านจิตใจ

จากการศึกษาพบว่า แรงงานจ้างเหมาในโรงงานและแรงงานจ้างเหมาช่วงได้รับการลงโทษโดยการทำร้ายทางด้านจิตใจจำนวน 10 และ 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.9 และ 6.7 ตามลำดับ ลักษณะของการทำร้ายทางจิตใจที่เกิดขึ้น เช่น การถูกตำหนิโดยไร้เหตุผล การถูกตำหนิต่อหน้าเพื่อนร่วมงาน โดยสาเหตุของการได้รับการลงโทษนั้นคือ มีการทำงานผิดพลาด ทำงานไม่ทันเวลา การลงโทษทางด้านจิตใจนั้นเป็นการลงโทษที่พบได้บ่อย และพบได้ทุกอุตสาหกรรม ซึ่งหัวหน้างานส่วนใหญ่มีทั้งกระทำด้วยความตั้งใจ หรืออาจจะไม่ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อเป็นการปฏิบัติตาม

ข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทยที่ห้ามไม่ให้มีการลงโทษทางด้านร่างกาย และจิตใจ หรือ กระทบการบังคับขู่เข็ญ ทำร้ายลูกจ้าง (กระทรวงแรงงาน, 2546) นายจ้างควรเข้มงวดกับการปฏิบัติตัวของลูกจ้างระดับบังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความยุติธรรมและเกิดความสบายใจในการทำงานแก่ลูกจ้าง

ตารางที่ 4.6 การเลือกปฏิบัติของหัวหน้างานและการได้รับการลงโทษอันเนื่องมาจากการทำงาน

รายการ	จ้างเหมาในโรงงาน		จ้างเหมาช่วง		รวม	
	จำนวน (n=84)	ร้อยละ	จำนวน (n=60)	ร้อยละ	จำนวน (n=144)	ร้อยละ
การเลือกปฏิบัติของหัวหน้างาน						
- มี	30	35.7	7	11.7	37	25.7
- ไม่มี	54	64.3	53	88.3	107	74.3
การได้รับการลงโทษโดยการทำร้าย ทางด้านร่างกาย						
- ไม่เคย	84	100	60	100	144	100
การได้รับการลงโทษโดยการทำร้าย ทางด้านจิตใจ						
- ไม่เคย	74	88.1	56	93.3	130	90.3
- เคย	10	11.9	4	6.7	14	9.7

4.4 ทักษะคติของแรงงานจ้างเหมาที่มีต่อสถานประกอบการ

การสร้างทัศนคติที่ดีของแรงงานต่อโรงงาน นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีและเกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน ซึ่งในการวัดระดับทัศนคติของแรงงานนั้นจะสะท้อนให้เห็นถึง ความพึงพอใจของแรงงานต่อสถานที่ทำงานในด้านลักษณะงาน และสภาพแวดล้อม ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน ผลประโยชน์และสวัสดิการ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ผลการศึกษามีรายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 4.7)

1) ด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อม

จากการศึกษาพบว่า ระดับทัศนคติของแรงงานต่อโรงงานในด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมนั้น แรงงานทั้ง 2 กลุ่มมีทัศนคติดีในเรื่องของความมั่นคงของสถานประกอบการ และมีทัศนคติดีปานกลาง ในเรื่องของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับ

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในแต่ละวัน ด้านสถานที่ทำงานไม่มีความเสี่ยง มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความเหมาะสมในการทำงาน รวมถึงมีทัศนคติดีปานกลางในเรื่องของการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพ เมื่อเปรียบเทียบทัศนคติของแรงงานทั้ง 2 กลุ่มพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ α เท่ากับ 0.05 ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการให้ความสำคัญต่อการจัดการสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานให้แก่ลูกจ้าง อาจจะส่งผลให้แรงงานเกิดทัศนคติที่ดีมากยิ่งขึ้น เช่น การพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ช่วยผ่อนแรงในการทำงานเพื่อลดการเกิดการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานที่หนักเกินไป

ตารางที่ 4.7 ทัศนคติของแรงงานจ้างเหมาที่มีต่อสถานประกอบการ

ประเด็น	จ้างเหมาในโรงงาน (n=84)		จ้างเหมาช่วง (n=60)		t-value
	ระดับ คะแนน เฉลี่ย	ระดับ ทัศนคติ	ระดับ คะแนน เฉลี่ย	ระดับ ทัศนคติ	
ด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อม					
1. โรงงาน/เพิ่มความมั่นคงสูง	3.79	ดี	3.50	ดี	-1.87 ^{NS}
2. สถานที่ในการทำงานไม่มีความเสี่ยง	3.12	ดีปานกลาง	3.17	ดีปานกลาง	0.33 ^{NS}
3. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในแต่ละวัน	3.12	ดีปานกลาง	3.13	ดีปานกลาง	0.11 ^{NS}
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ฝุ่น ละออง สารเคมี ความเย็น ฯลฯ มีความ เหมาะสมในการทำงาน	2.95	ดีปานกลาง	2.92	ดีปานกลาง	-0.26 ^{NS}
5. การทำงานภายในบริษัทไม่ส่งผลให้เกิด ความเจ็บป่วยเนื่องจากงานที่ได้รับ เช่น ปวด เมื่อย ภูมิแพ้ เป็นต้น	3.23	ดีปานกลาง	2.97	ดีปานกลาง	-1.54 ^{NS}
ภาพรวม	3.24	ดีปานกลาง	3.14	ดีปานกลาง	0.30 ^{NS}
ด้านการบังคับบัญชา					
1. ความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา	2.90	ดีปานกลาง	2.93	ดีปานกลาง	0.19 ^{NS}
2. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานที่ชัดเจน ตรงตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ	2.94	ดีปานกลาง	2.82	ดีปานกลาง	-0.90 ^{NS}
3. ผู้บังคับบัญชาใช้เหตุผลและมีความยุติธรรม	2.92	ดีปานกลาง	2.78	ดีปานกลาง	-0.97 ^{NS}
4. ผู้บังคับบัญชาสามารถควบคุมอารมณ์และ แสดงออกได้อย่างเหมาะสม	2.98	ดีปานกลาง	2.72	ดีปานกลาง	-1.76 ^{NS}
ภาพรวม	2.93	ดีปานกลาง	2.81	ดีปานกลาง	-1.06 ^{NS}

ตารางที่ 4.7 ทักษะของแรงงานจ้างเหมาที่มีต่อสถานที่ทำงาน (ต่อ)

ประเด็น	จ้างเหมาในโรงงา(n=84)		จ้างเหมาช่วง (n=60)		t-value
	ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับทัศนคติ	ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับทัศนคติ	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
1. เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	3.18	ดีปานกลาง	3.38	ดีปานกลาง	1.21 ^{NS}
2. มีการช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงานกับหัวหน้างานเป็นอย่างดี	3.12	ดีปานกลาง	3.32	ดีปานกลาง	1.05 ^{NS}
3. โรงงาน/แพมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีกัน	3.07	ดีปานกลาง	2.93	ดีปานกลาง	-0.72 ^{NS}
ภาพรวม	3.12	ดีปานกลาง	3.21	ดีปานกลาง	0.49 ^{NS}
ด้านค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และสวัสดิการ					
1. เงินค่าจ้างมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	3.08	ดีปานกลาง	3.13	ดีปานกลาง	0.25 ^{NS}
2. วันหยุด วันลา ที่โรงงาน/แพ กำหนดให้มีความเหมาะสม	3.25	ดีปานกลาง	3.22	ดีปานกลาง	-0.19 ^{NS}
3. ค่าล่วงเวลา ที่โรงงาน/แพ กำหนดให้มีความเหมาะสม	3.24	ดีปานกลาง	2.92	ดีปานกลาง	-1.67 ^{NS}
4. สวัสดิการต่างๆที่โรงงาน/แพ กำหนดให้ เช่น รถรับ-ส่ง, บ้านพัก มีความเหมาะสม	3.30	ดีปานกลาง	3.18	ดีปานกลาง	-0.60 ^{NS}
5. สาธารณูปโภคต่างๆที่โรงงาน/แพ จัดให้ (ห้องน้ำ, โรงอาหาร ฯลฯ) มีความเหมาะสม	3.23	ดีปานกลาง	3.22	ดีปานกลาง	-0.05 ^{NS}
ภาพรวม	3.22	ดีปานกลาง	3.13	ดีปานกลาง	-0.49 ^{NS}
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน					
1. โดยภาพรวมลักษณะงานมีความปลอดภัยต่อสุขภาพและชีวิต	3.01	ดีปานกลาง	3.15	ดีปานกลาง	0.71 ^{NS}
2. โรงงาน/แพ จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานอย่างเหมาะสม	3.01	ดีปานกลาง	2.98	ดีปานกลาง	-0.16 ^{NS}
3. โรงงาน/แพ มีการจัดอบรมความรู้ความเข้าใจเรื่องความปลอดภัยในการทำงานให้อย่างทั่วถึงและเหมาะสมกับการทำงาน	2.93	ดีปานกลาง	2.93	ดีปานกลาง	0.03 ^{NS}

ตารางที่ 4.7 ทักษะของแรงงานจ้างเหมาที่มีต่อสถานที่ทำงาน (ต่อ)

ประเด็น	จ้างเหมาในโรงงาน (n=84)		จ้างเหมาช่วง (n=60)		t-value
	ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับทัศนคติ	ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับทัศนคติ	
4. โรงงาน/แพ จัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน	3.12	ดีปานกลาง	3.05	ดีปานกลาง	-0.34 ^{NS}
5. โรงงาน/แพ ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้	2.95	ดีปานกลาง	3.05	ดีปานกลาง	0.47 ^{NS}
ภาพรวม	3.00	ดีปานกลาง	3.03	ดีปานกลาง	0.15 ^{NS}

หมายเหตุ : ^{NS} หมายถึง ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

2) ด้านการบังคับบัญชา

จากการศึกษาพบว่า แรงงานทั้ง 2 กลุ่มมีทัศนคติดีปานกลางในทุกประเด็นที่ศึกษา คือ ความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา การที่ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานที่ชัดเจน ตรงตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาใช้เหตุผล และมีความยุติธรรมในการควบคุมงาน ผู้บังคับบัญชาสามารถควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบทัศนคติของแรงงานทั้ง 2 กลุ่มพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ α เท่ากับ 0.05

ทัศนคติในด้านนี้เป็นด้านที่สะท้อนให้เห็นสุขภาพทางจิตใจของแรงงานต่อผู้บังคับบัญชา หากแรงงานมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาก็จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพตามมา

3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนงานได้ ซึ่งหากแรงงานมีทัศนคติไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลรอบข้าง ก็อาจจะส่งผลให้เกิดปัญหาต่างๆ ข้างต้นตามมาได้ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า แรงงานทั้ง 2 กลุ่มมีทัศนคติดีปานกลางต่อเพื่อนร่วมงานในแง่ของ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และระหว่างหัวหน้างานกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อเปรียบเทียบทัศนคติของแรงงานทั้ง 2 กลุ่มพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ α เท่ากับ 0.05

ทั้งนี้การช่วยเหลือกันนั้นจะช่วยทำให้เกิดความเข้าใจกัน เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน นอกจากนี้การจัดกิจกรรมขึ้นในสถานประกอบการนั้นก็เป็นการสร้างทัศนคติที่ดีด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรอีกทางหนึ่งด้วย

4) ด้านค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และสวัสดิการ

จากการศึกษาพบว่า แรงงานทั้ง 2 กลุ่มมีทัศนคติดีปานกลาง ในด้านค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และสวัสดิการในเรื่องของเงินค่าจ้าง วันหยุด วันลา ค่าล่วงเวลา สวัสดิการ รวมถึง สาธารณูปโภคต่างๆ ที่สถานประกอบการจัดให้ เมื่อเปรียบเทียบทัศนคติของแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ α เท่ากับ 0.05

ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อแรงงานและต่อนายจ้างเอง เนื่องจากความพึงพอใจของ แรงงานมักมีมากขึ้นตามระดับของค่าตอบแทน แต่ในขณะเดียวกันนายจ้างก็ต้องการที่จะควบคุม ค่าใช้จ่ายของกิจการให้มีต้นทุนน้อยที่สุด เรื่องนี้จึงเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ต้องทำการตกลงกัน ก่อนที่จะเริ่มงาน แรงงานควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ของตนเองที่ควรจะได้รับจาก นายจ้างให้ดีกว่าก่อนเริ่มตกลงทำสัญญาว่าจ้าง ส่วนนายจ้างนั้นก็ควรปฏิบัติตามสัญญาว่าจ้าง รวมถึงปฏิบัติตามข้อกำหนดกฎหมายที่มีต่อการจ้างแรงงานอย่างเคร่งครัด เพื่อให้เกิดความ ยุติธรรมในการปฏิบัติงานร่วมกัน

5) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ปัจจัยด้านความปลอดภัยในการทำงานเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อระดับทัศนคติ จากการศึกษพบว่า แรงงานทั้ง 2 กลุ่มมีทัศนคติดีปานกลางในเรื่องของลักษณะงานที่มีความ ปลอดภัยต่อสุขภาพและชีวิต มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานได้อย่างเหมาะสม สถานประกอบการจัดให้มีการให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานได้อย่าง ทัวถึง จัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงการให้ความสำคัญกับความ ปลอดภัยของเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบทัศนคติของแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ α เท่ากับ 0.05

สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเป็นการสร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำงานได้อย่างปลอดภัย และ เป็นการสร้างภาพลักษณ์ให้แก่สถานประกอบการอีกทางหนึ่งด้วย

4.5 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของแรงงานจ้างเหมา

จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของแรงงานจ้างเหมาในอุตสาหกรรมกึ่ง แปรรูปแช่เยือกแข็งในด้านเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ลักษณะของงาน สวัสดิการ ความปลอดภัย ของสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน และแรงกดดันในการทำงาน ของแรงงาน จ้างเหมาและแรงงานจ้างเหมาช่วงมีรายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 4.8 และตารางที่ 4.9)

1) แรงงานจ้างเหมาในโรงงาน

จากการศึกษาถึงสภาพปัญหาที่แรงงานจ้างเหมาในโรงงานประสบอยู่ในปัจจุบันพบว่า ปัญหาที่มีเพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับอดีตนั้นเมื่อเรียงลำดับจากระดับปัญหา 2 อันดับแรกคือ ปัญหา

ของเพื่อนร่วมงานที่มักมีการแย่งวัตถุดิบกันจึงทำให้เกิดความขัดแย้งกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และแรงกดดันในการทำงาน โดยระดับของปัญหาคิดเป็นร้อยละ 78.8 และ 50.9 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าปัญหาของเพื่อนร่วมงานเป็นปัญหาที่มีสัดส่วนมากที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อสภาพจิตใจของแรงงานเป็นสำคัญ เนื่องจากเพื่อนร่วมงานถือว่าเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดกับตัวของแรงงานมากที่สุด หากแรงงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเห็นอกเห็นใจกันในการทำงาน ก็จะเป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานนั้นสนุกขึ้น ซึ่งจะส่งผลในด้านดีต่างๆ ตามมา เช่น แรงงานไม่อยากขาดงาน การลาออกของแรงงานลดลง ทั้งยังช่วยให้ประสิทธิภาพของการทำงานออกมาดีอีกด้วย ปัญหารองลงมาคือปัญหาของแรงกดดันในการทำงาน ทั้งนี้แรงกดดันในการทำงานนั้นมีหลายสาเหตุด้วยกันเช่น แรงกดดันจากหัวหน้างานที่มักใช้คำรุนแรงกับแรงงานและคำหยาบคายอย่างไม่มีเหตุผล แรงกดดันจากเพื่อนร่วมงานตามที่กล่าวมาแล้วในปัญหาข้างต้น แรงกดดันจากกฎระเบียบของสถานที่ทำงานที่เข้มงวดมากเกินไป เป็นต้น แรงกดดันต่างๆ เหล่านี้บางครั้งก็เป็นสิ่งที่ดี ที่จะช่วยกระตุ้นในแรงงานมีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นหัวหน้างานควรมีจิตวิทยาในการใช้แรงกดดันในทางที่ถูกต้องเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

ตารางที่ 4.8 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของแรงงานจ้างเหมาในโรงงาน

ปัญหา	จ้างเหมา ในโรงงาน (n=84)		ร้อยละของระดับปัญหาเทียบกับ อดีต (ตั้งแต่เริ่มทำงาน)		
	ไม่มี	มี	เพิ่มขึ้น	ลดลง	เท่าเดิม
1. เพื่อนร่วมงาน	51	33	78.8	9.1	12.1
2. หัวหน้างาน	30	54	22.2	24.1	53.7
3. ลักษณะของงาน	27	57	45.6	40.4	3.5
4. สวัสดิการ	47	37	16.2	16.2	67.6
5. ความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน	45	39	5.1	41.0	53.8
6. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน	43	41	19.5	31.7	48.8
7. แรงกดดันในการทำงาน	27	57	50.9	35.1	14.0

2) แรงงานจ้างเหมาช่วง

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากอดีตเรียงตามระดับปัญหา 2 อันดับแรก คือ ลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 40.0 และ 30.8 ตามลำดับ ปัญหาลักษณะของงานที่แรงงานจ้างเหมากำลังประสบเพิ่มสูงขึ้นนั้นเป็น

ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานที่ไม่เต็มที่ นั่นคือปัญหาของวัตถุดิบจากโรงงานที่นำเข้ามาผลิตมีไม่เพียงพอต่อความต้องการในการทำงานของแรงงานจ้างเหมา ดังจะเห็นได้ว่าชั่วโมงทำงานต่อวันของแรงงานจ้างเหมาช่วงที่มีเฉลี่ยวันละ 4.17 ชั่วโมง ซึ่งแรงงานยังมีศักยภาพในการทำงานได้อีก แต่ก็ต้องจำกัดอยู่กับปริมาณวัตถุดิบ นั่นหมายถึงรายได้ที่จะได้รับมีความไม่แน่นอนด้วย ซึ่งปัญหาดังกล่าวอาจจะเกิดผลกระทบให้แรงงานอาจมีการเคลื่อนย้ายเข้าสู่โรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น ปัญหารองลงมาคือปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานจ้างเหมาช่วงนั้น อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะเป็นอาคารธรรมดา ไม่มีการควบคุมอุณหภูมิทำให้สภาพอากาศในพื้นที่การผลิตนั้นค่อนข้างร้อนอบอ้าว ทั้งยังต้องแต่งกายที่รัดกุมให้ถูกต้องตามกฎเกณฑ์ของสถานประกอบการด้วยแล้วยังทำให้แรงงานรู้สึกอึดอัด เกิดความไม่สบายตัวในการทำงาน ส่งผลให้ศักยภาพในการผลิตลดน้อยลงได้ ดังนั้นเจ้าของสถานประกอบการควรปรับปรุงอาคารผลิตให้ถูกต้องตามมาตรฐานของการผลิต และปรับปรุงสภาพแวดล้อมรวมทั้งบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อให้แรงงานสามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 4.9 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของแรงงานจ้างเหมาช่วง

ปัญหา	จ้างเหมาช่วง (n=60)		ร้อยละของระดับปัญหาเทียบกับอดีต (ตั้งแต่เริ่มทำงาน)		
	ไม่มี	มี	เพิ่มขึ้น	ลดลง	เท่าเดิม
1. เพื่อนร่วมงาน	40	20	25.0	40.0	35.0
2. หัวหน้างาน	40	20	10.0	50.0	40.0
3. ลักษณะของงาน	45	15	40.0	33.3	26.7
4. สวัสดิการ	49	11	9.1	18.2	72.7
5. ความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน	42	18	16.7	27.8	55.6
6. สภาพแวดล้อมของโรงงาน/แพ	47	13	30.8	46.2	23.1
7. แรงกดดันในการทำงาน	48	12	16.7	16.7	16.7

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นการสรุปผลการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของแรงงานจ้างเหมาในอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งแช่เยือกแข็ง ในอำเภอระโนด จังหวัดสงขลา และข้อเสนอแนะในประเด็นต่างๆที่ได้จากผลการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุง พัฒนา การบริหารจัดการด้านแรงงานภายในอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งแช่เยือกแข็ง รวมทั้งข้อจำกัดที่เกิดขึ้นในการดำเนินการภายใต้ข้อจำกัดในการศึกษาของผู้วิจัย

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของแรงงานจ้างเหมาในอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งแช่เยือกแข็งในเขต อำเภอระโนด จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ 5 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาสภาพสังคมและเศรษฐกิจของแรงงานจ้างเหมาในอุตสาหกรรมการผลิตกุ้งแช่เยือกแข็ง (2) เพื่อศึกษาลักษณะงาน ลักษณะสถานที่ทำงาน และเงื่อนไขการจ้างงานของแรงงานจ้างเหมาในอุตสาหกรรมการผลิตกุ้งแช่เยือกแข็ง (3) เพื่อศึกษาถึงทัศนคติของแรงงานจ้างเหมาที่มีต่อสถานประกอบการ ในอุตสาหกรรมการผลิตกุ้งแช่เยือกแข็ง (4) เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของแรงงานจ้างเหมาในอุตสาหกรรมการผลิตกุ้งแช่เยือกแข็ง โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างแรงงานจ้างเหมาในโรงงาน และแรงงานจ้างเหมาช่วง ที่ปฏิบัติงานในส่วนการผลิต มีหน้าที่ในการปอกกุ้ง โดยจำนวนตัวอย่างของแรงงานจ้างเหมาในโรงงาน 84 ตัวอย่าง และแรงงานจ้างเหมาช่วงจากสถานประกอบการเบื้องต้น (Out Source) จำนวน 3 แพ มีจำนวนตัวอย่าง 60 ตัวอย่าง โดยรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเชิงโครงสร้าง จากนั้นทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และใช้สถิติเชิงปริมาณ (Quantitative Statistic) ได้แก่ สถิติ t

1) สภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของแรงงานจ้างเหมา

1.1) สภาพทางสังคม

แรงงานจ้างเหมาที่ทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งแช่เยือกแข็ง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 83.3 มีอายุในช่วง 26-40 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 35 ปี สถานภาพสมรส แรงงานจะมีบุตรอายุน้อยกว่า 7 ปี ระดับการศึกษาของแรงงานส่วนใหญ่จะมีการศึกษาระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 32.6 แรงงานส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดสงขลา การนับถือศาสนาของแรงงานส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในครอบครัวส่วนใหญ่คือตัวเอง

1.2) สภาพทางเศรษฐกิจ

แหล่งรายได้หลักของครอบครัวมาจากตัวแรงงานเอง ซึ่งมีระดับรายได้มากกว่า 5,000 บาทต่อเดือน แรงงานเพียงส่วนน้อยคิดเป็นร้อยละ 19.4 มีอาชีพเสริมซึ่งมีรายได้เฉลี่ย 1,110 บาทต่อเดือน ในขณะที่เดียวกันแรงงานก็มีหนี้สิน ซึ่งระดับหนี้สินเฉลี่ย 24,565 บาทต่อคน ลักษณะหนี้สินเป็นประเภทสินเชื่อเงินผ่อน ลักษณะที่อยู่อาศัยของแรงงานส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในบ้านของตัวเอง แรงงานส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการทางด้านสุขภาพจากรัฐบาล โดยแรงงานทุกคนได้รับสิทธิประกันสังคมจากรัฐบาล

2) การรับรู้ข่าวสาร และสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับของแรงงาน

ช่องทางที่แรงงานใช้ในการรับรู้ข่าวสารมากที่สุดคือ โทรทัศน์ โดยช่วงเวลาหลังเลิกงานเป็นช่วงเวลาที่ใช้ในการรับรู้ข่าวสาร ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่มีความรู้ในเรื่องสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับจากโรงงาน โดยมีความรู้ในเรื่อง สิทธิประกันสังคม สวัสดิการของสถานประกอบการ สิทธิเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และสิทธิด้านมนุษยชน

3) ลักษณะงาน ลักษณะสถานที่ทำงาน และเงื่อนไขการทำงาน

ลักษณะงานของแรงงานจ้างเหมาที่ศึกษาเป็นงานในส่วนการผลิตปอกกุ้ง ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น แรงงานจ้างเหมาในโรงงานทำงานในสถานที่เย็น ส่วนแรงงานจ้างเหมาช่วงทำงานในสถานที่ร้อน โดยสถานประกอบการได้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้กับแรงงานคือ รองเท้าบูท ถุงมือ ผ้าปิดปาก และเสื้อกันหนาว สวัสดิการที่แรงงานได้รับจากสถานประกอบการ เช่น ห้องน้ำ/ห้องส้วม น้ำดื่มสะอาด รถรับส่ง สถานที่พักผ่อนในช่วงพัก และโรงอาหาร เป็นต้น ในการปฏิบัติงานของแรงงานส่วนใหญ่พบว่าแรงงานมีเพื่อนร่วมงานมากกว่า 15 คน และมีผู้บังคับบัญชา 2 คน แรงงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อระดับรายได้ปานกลาง ระยะทางจากที่พักมายังที่ทำงานส่วนใหญ่มีระยะทางมากกว่า 6 กิโลเมตร แรงงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงานในช่วง 1-5 ปีคิดเป็นร้อยละ 46.5 มีอายุการทำงานเฉลี่ย 3.67 ปี และมีจำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยวันละ 6.7 ชั่วโมง แรงงานจ้างเหมาส่วนใหญ่จะมีความถี่ในการทำงานต่อสัปดาห์ 3.7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ลักษณะการจ่ายค่าจ้างส่วนใหญ่เป็นแบบจ่ายเป็นงวดทุก 15 วัน ในด้านการถูกลงโทษโดยการหักค่าแรงอันเกิดจากการทำงานผิดพลาดนั้นแรงงานส่วนใหญ่ไม่เคยโดนหักค่าแรง

4) ทักษะของแรงงานจ้างเหมาที่มีต่อสถานประกอบการ

4.1) ด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อม

แรงงานมีระดับทัศนคติที่ดีในเรื่อง ความมั่นคงของสถานประกอบการ และมีทัศนคติดีปานกลางในด้าน สถานที่ในการทำงานไม่มีความเสี่ยง ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในแต่ละวัน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ฝุ่นละออง

สารเคมี ความเย็น ฯลฯ มีความเหมาะสมในการทำงาน การทำงานภายในบริษัทส่งผลให้เกิดความเจ็บป่วยเนื่องจากงานที่ได้รับ

4.2) ด้านการบังคับบัญชา

แรงงานมีระดับทัศนคติที่ดีปานกลางในเรื่อง ความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานที่ชัดเจนตรงตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาใช้เหตุผลและมีความยุติธรรม และผู้บังคับบัญชาสามารถควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

4.3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

แรงงานมีระดับทัศนคติที่ดีปานกลางในเรื่อง เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีการช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงานกับหัวหน้างานเป็นอย่างดี โรงงาน/แพมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีกัน

4.4) ด้านค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และสวัสดิการ

แรงงานมีระดับทัศนคติที่ดีปานกลางในเรื่อง เงินค่าจ้างมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย วันหยุด วันลา ที่โรงงาน/แพ กำหนดให้มีความเหมาะสม ค่าล่วงเวลา ที่โรงงาน/แพ กำหนดให้มีความเหมาะสม สวัสดิการต่างๆที่โรงงาน/แพ กำหนดให้ เช่น รถรับ-ส่ง, บ้านพัก มีความเหมาะสม และสาธารณูปโภคต่างๆที่โรงงาน/แพ จัดให้ (ห้องน้ำ, โรงอาหาร ฯลฯ) มีความเหมาะสม

4.5) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

แรงงานมีระดับทัศนคติที่ดีปานกลางในเรื่อง ลักษณะงานมีความปลอดภัยต่อสุขภาพและชีวิต โรงงาน/แพ จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานอย่างเหมาะสม โรงงาน/แพ มีการจัดอบรมความรู้ความเข้าใจเรื่องความปลอดภัยในการทำงานให้ทั่วถึงและเหมาะสมกับการทำงาน สถานประกอบการจัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และสถานประกอบการให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้

5) ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของแรงงานจ้างเหมา

จากการพิจารณาปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับแรงงานพบว่าปัญหาที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ได้แก่ ปัญหาเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน และแรงกดดันในการทำงาน ปัญหาที่มีแนวโน้มเท่าเดิมคือ ปัญหาเรื่องหัวหน้างาน สวัสดิการ ความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน

5.2 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาทัศนคติของแรงงานจ้างเหมาในอุตสาหกรรมกึ่งแปรรูปแช่เยือกแข็ง ในอำเภอระโนด จังหวัดสงขลา สามารถสรุปข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน สถานประกอบการ และหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

1) ข้อเสนอแนะต่อผู้ประกอบการ

(1) ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญในเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานให้กับพนักงาน เนื่องจากพื้นที่บางส่วนของโรงงานมีการฟุ้งกระจายของสารเคมีซึ่งทางโรงงานมีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้กับพนักงานที่ทำงานจุดนั้นแล้ว แต่อาจจะหลงลืมพนักงานในส่วนที่ทำงานบริเวณใกล้เคียงที่ยังได้รับผลกระทบจากไอสารเคมีที่มีการฟุ้งกระจายในบริเวณกว้าง

(2) จากการศึกษาพบว่าอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลยังไม่เพียงพอต่อการใช้งาน ดังนั้นผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญในการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน เช่น เสื้อกันหนาว เข็ม ปลั๊กอุดหู เป็นต้น

(3) ผู้ประกอบการควรจัดสถานที่พักผ่อนให้เพียงพอสำหรับจำนวนพนักงานที่มีอยู่ เนื่องจากระหว่างการสัมภาษณ์นั้นผู้วิจัยพบว่าพนักงานบางส่วนที่นั่งพักผ่อนอยู่กับพื้น ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่ออาการติดเชื้อในกระบวนการผลิต อีกทั้งอาจจะทำให้ภาพลักษณ์ของสถานประกอบการไม่ดีอีกด้วย

(4) ในเรื่องของแหล่งของรายได้หลักของครอบครัวนั้น จากการศึกษาพบว่าตัวแรงงานจ้างเหมาทั้ง 2 กลุ่มเป็นผู้มีรายได้หลักของครอบครัว แต่เมื่อพิจารณารายได้ที่ได้รับต่อเดือนพบว่าแรงงานจ้างเหมาช่วงมีรายได้น้อยกว่าแรงงานจ้างเหมาในโรงงานมาก ดังนั้นผู้ประกอบการควรพิจารณาค่าจ้างที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สภาพการทำงาน เพื่อสามารถตอบสนองความพึงพอใจของรายได้ที่ได้รับของแรงงาน เพื่อให้แรงงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

(5) ผู้ประกอบการควรตระหนักถึงความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน ควรสรรหาและคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานที่มีศักยภาพในการเป็นหัวหน้างาน รวมถึงควรจัดการฝึกอบรมทักษะหัวหน้างานให้มีความเป็นผู้นำที่ดีเพื่อลดปัญหาเกี่ยวกับการถูกทำร้ายทางจิตใจของพนักงาน การแบ่งฝักแบ่งฝ่ายกันภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสามัคคี ความเห็นอกเห็นใจกันในการทำงาน

(6) ผู้ประกอบการควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดในการทำงาน และสร้างความสามัคคีกันภายในหมู่คณะ เช่น การจัดการแข่งขันกีฬา การปลูกต้นไม้ การประกวดร้องเพลง

(7) ผู้ประกอบการควรจัดหาอุปกรณ์ หรือเครื่องจักร ช่วยทุ่นแรงพนักงานเพื่อลด และป้องกันการเกิดโรคที่เกิดจากการทำงาน

(8) ผู้ประกอบการควรประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้แก่พนักงาน เกี่ยวกับเรื่องราว ข่าวสาร ต่างๆ ให้พนักงานรับทราบ เช่น ข่าวสารบ้านเมือง เกร็ดความรู้ต่างๆ กฎหมาย หรือสวัสดิการ ต่างๆ ที่พนักงานพึงได้รับ ให้แก่พนักงานทราบ เพื่อให้พนักงานสามารถได้รับผลประโยชน์ได้ อย่างเต็มที่

(9) ผู้ประกอบการควรปรับปรุงอาคารผลิตให้ถูกต้องตามหลัก GMP และปรับปรุง สภาพแวดล้อมรวมทั้งบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อให้แรงงานสามารถทำงานได้อย่าง สะดวกสบายมากยิ่งขึ้น

(10) จากการศึกษาผู้วิจัย ได้พบประเด็นในเรื่องของกฎระเบียบของสถานประกอบการที่ เข้มงวดเกินไปคือ การกำหนดเวลาในการเข้าห้องน้ำของพนักงาน โดยพบว่า โรงงานมีการ กำหนดให้พนักงานเข้าห้องน้ำได้ครั้งละ 15 นาที ซึ่งการกำหนดกฎเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยมี ความเห็นว่ากฎเกณฑ์ดังกล่าวมีความเข้มงวดมากเกินไป ซึ่งอาจจะส่งผลให้เกิดอันตรายต่อ ร่างกายของพนักงาน ดังนั้นผู้ประกอบการควรพิจารณาปรับปรุงกฎเกณฑ์ใหม่ให้เหมาะสมกับ สภาพการทำงานของพนักงาน

2) ข้อเสนอแนะต่อหัวหน้างาน

(1) หัวหน้างานควรมีจิตวิทยาในการใช้แรงกดดันในทางที่ถูกต้องเพื่อให้สามารถ บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

(2) หัวหน้างานควรมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติต่อแรงงาน โดยเท่าเทียมกัน เพื่อลด ความขัดแย้งระหว่างแรงงาน

(3) การลงโทษหรือการตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชานั้นควรทำอย่างมีเหตุผลเพื่อลดความ ขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นในองค์กร

3) ข้อเสนอแนะต่อแรงงาน

(1) แรงงานควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรการบริโภค มีการวางแผนการใช้จ่ายในสิ่งที จำเป็น เพื่อลดภาระหนี้สิน

(2) แรงงานควรมีการวางแผนร่วมกันภายในครอบครัว ไม่ปล่อยให้ภาระหนี้สินเป็น ของคนใดคนหนึ่ง ซึ่งทุกคนในครอบครัวต้องรับรู้และร่วมกันรับผิดชอบในหนี้สินที่เกิดขึ้น

(3) แรงงานควรศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับผลประโยชน์ที่พึงได้รับให้เข้าใจอย่างถ่องถ้วน เพื่อป้องกันการเอาเปรียบจากนายจ้าง

4) ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง

(1) หน่วยงานราชการ เช่น กรมประมง กรมคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรออกเยี่ยมแรงงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการต่างๆ ทั้งในส่วนของกิจการที่มีการขึ้นทะเบียนถูกต้อง และในส่วนของแรงงานตามสถานประกอบการที่มีการจ้างงานเป็นกิจการย่อยๆ เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันในสังคม ลดการถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง

(2) ควรเพิ่มช่องทางในการร้องทุกข์ของแรงงานให้ทั่วถึง และสามารถเข้าถึงแรงงานทุกระดับได้มากขึ้น รวมถึงลดขั้นตอนทางราชการ เพื่อให้แรงงานสามารถสื่อสาร หรือร้องทุกข์ที่เกิดจากการกระทำของนายจ้างที่ไม่เป็นธรรมได้สะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น

(3) กรมคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสังคมควรพิจารณาข้อกำหนด กฎหมายที่เกี่ยวข้องเนื่องกับความคุ้มครองทางด้านร่างกาย จิตใจ และทางด้านรายได้แก่แรงงานให้รัดกุมยิ่งขึ้น เพื่อลดช่องโหว่ที่นายจ้างสามารถใช้เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองได้ เช่น การทำงานล่วงเวลาของแรงงานที่นายจ้างมักจะหาวิธีหลีกเลี่ยงเพื่อให้สามารถจ่ายเงินค่าจ้างให้ได้ต่ำที่สุด เป็นต้น

5.3 ข้อจำกัดของการวิจัย

1) การให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ก่อนข้างที่จะขอข้อมูลได้ลำบาก เนื่องจากแรงงานอาจจะเกรงกลัวต่ออิทธิพลของนายจ้าง ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่องาน ทำให้แรงงานไม่กล้าที่จะตอบคำถาม

2) มีข้อจำกัดเรื่องเวลาของแรงงาน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานจ้างเหมาที่ต้องทำงานแข่งกับเวลา จึงทำให้ไม่ค่อยมีเวลาในการให้ข้อมูล

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาของผู้วิจัยครั้งนี้ได้พบประเด็นต่างๆ ที่ผู้วิจัยเห็นว่ายังมีประเด็นที่น่าสนใจเพิ่มเติมและยังไม่ได้ศึกษา จึงขอเสนอแนะประเด็นที่ควรศึกษา 3 ข้อดังนี้

- 1) อิทธิพลของหัวหน้างานสู่ปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานในภาคอุตสาหกรรม
- 2) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของกลุ่มแรงงานสัมพันธ์
- 3) กลยุทธ์ในการสร้างภาวะผู้นำของหัวหน้างาน

บรรณานุกรม

- กรมประมง จังหวัดสงขลา. 2553. **บัญชีรายชื่อโรงงานผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำของ ศตส.สข.**. สงขลา. กระทรวงแรงงาน. 2546. **มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย : ข้อกำหนด. พิมพ์ครั้งที่ 8.**
- เกษียร นพรัตน์, พันโท. 2539. **การศึกษาระดับความต้องการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล ในกรมสวัสดิการทหารบก. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การทหาร). บัณฑิตศึกษา โรงเรียนเสนาธิการทหารบก.**
- คณะอนุกรรมการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของปชช.และประชาสัมพันธ์ในคณะกรรมการพัฒนา ลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา. 2547. **โครงการรับฟังความคิดเห็นของผู้ประกอบการนำกุ้งและผู้ ได้รับผลกระทบ : กรณีการจัดระเบียบนาุ้งในลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา. Volume 1 : ฉบับ เต็ม.**
- ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์. 2544. **ทัศนคติของแรงงานไทยต่อการทำงานในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ.**
- เชียรชัย พันธุ์คง. 2547. **คุณภาพชีวิตของเกษตรกรผู้เพาะเลี้ยงกุ้งกุลาดำ ในเขตอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาธุรกิจเกษตร. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.**
- โนรี ใจใส, วีระ กระสินท์ และจุฑามาศ แสงอาวูช. 2541. **สถานการณ์และการจัดสวัสดิการ แรงงานในภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดสุราษฎร์ธานี. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.**
- บุญรัตน์ นามจินา. 2541. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม อาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสงขลา. ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจเกษตร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.**
- ปรีชัย เต๋นส่วย. 2546. **คุณลักษณะของแรงงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน จากภาคเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรม. ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจเกษตร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.**
- พวงน้อย รัตนบุรี. 2545. **แรงงานและปัญหาของแรงงานในอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเล ใน จังหวัดสงขลา. ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. คณะทรัพยากรธรรมชาติ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.**

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รุจิรัตน์ พัฒนถาบุตร. 2544. ทักษะคติของประชาชนต่อสิ่งแวดล้อมทางการจัดการระดับหมู่บ้านที่มีผลกระทบต่อการประเมินตนเองในการตัดสินใจรับเงินกองทุนหมู่บ้าน กรณีศึกษาเปรียบเทียบบ้านแม่เหล็ก ตำบลชุมเงิน อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน และบ้านทาสองท่า ตำบลปลาตูก อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน. ลำพูน : คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพายัพ.
- วัชรพงษ์ อินทร์ตัน. 2548. ทักษะคติของแรงงานต่อโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปแช่แข็ง ในอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจเกษตร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สมเกียรติ เฟ็งแก้ว. 2547. การเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเล : กรณีศึกษาจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาธุรกิจเกษตร. คณะทรัพยากรธรรมชาติ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สมบูรณ์ เจริญจิระตระกูล. 2552. เอกสารประกอบการเรียนการสอนวิชาวิธีวิจัยทางธุรกิจเกษตร : หลักสูตรปริญญาโท สาขาธุรกิจเกษตร. คณะเศรษฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. 2553. สถิติการส่งออก. (ออนไลน์) URL:http://www.oae.go.th/oae_report/export_import/export_result.php. (สืบค้นเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2553)
- อำพร วิริยโกศล. 2532. รูปแบบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในห้องเย็นเก็บสัตว์น้ำและโรงงานผลิตอาหารทะเลบรรจุกระป๋องภาคใต้ : รายงานการวิจัยคณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

การวิจัยเรื่อง แรงงานจ้างเหมาในอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งแช่เยือกแข็งในอำเภอระโนด
จังหวัดสงขลา

แบบสอบถามนี้เป็นเครื่องมือประกอบการรวบรวมข้อมูล การวิจัยสำหรับจัดทำ
สารนิพนธ์ (minor thesis) ในหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการธุรกิจเกษตร คณะ
เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย
และเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาถึง ทักษะคติของแรงงานจ้างเหมาในอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งแช่
เยือกแข็งในอำเภอระโนด จังหวัดสงขลา ผู้ดำเนินการวิจัยใคร่ขอความกรุณาท่านได้ให้ความ
อนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและโดยอิสระ ข้อมูลทั้งหมดที่ได้
ผู้ดำเนินการวิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ได้ให้ความอนุเคราะห์

แบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางสังคม

ส่วนที่ 2 ลักษณะทางเศรษฐกิจ

ส่วนที่ 3 ลักษณะงาน ลักษณะสถานที่ทำงานและเงื่อนไขการทำงาน

ส่วนที่ 4 ทักษะคติของแรงงานที่มีต่อสถานที่ทำงาน

ส่วนที่ 5 ปัญหาและอุปสรรคการทำงาน

คำชี้แจง ส่วนที่ 1-3 โปรดทำเครื่องหมาย / หน้าข้อที่ตรงกับท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางสังคม

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุปี

3. สถานภาพสมรส

() 1. โสด

() 2. แต่งงาน

() 3. หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ท่านมีบุตรหรือไม่

- () 1. มี () 2. ไม่มี
- กรณีที่มี อายุ < 7 ปี คน
- อายุ 8-14 ปี คน
- อายุ > 14 ปี คน

5. ระดับการศึกษาสูงสุด

- () 1. ประถมศึกษา () 2. มัธยมศึกษาตอนต้น
- () 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย () 4. ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
- () 5. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง () 6.ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป

6. ภูมิลำเนา

- () 1. จังหวัดสงขลา () 2. ต่างจังหวัดโปรดระบุ

7. การนับถือศาสนา

- () 1. พุทธ () 2. อิสลาม
- () 3. คริสต์ () 4. อื่นๆ

8. อานาใจการตัดสินใจต่อครอบครัว

- () 1. พ่อ () 2. แม่
- () 3. ตัวเอง () 4. อื่นๆ

9. การรับรู้ข่าวสาร

- () 1. วิทยุ () 2. โทรทัศน์
- () 3. หนังสือพิมพ์ () 4. อื่นๆ

10. ช่วงเวลาการติดตามข่าวสาร

- () 1. ก่อนทำงาน () 2. ช่วงพัก
- () 3. ระหว่างทำงาน () 4. หลังเลิกงาน
- () 5. ไม่ได้ติดตามเลย

11. ท่านมีความรู้ในเรื่องสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับจากโรงงานหรือไม่

- () 1. มี () 2. ไม่มี

หากมี ท่านมีความรู้ในเรื่อง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () 1. สิทธิประกันสังคม
 () 2. สิทธิสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล จำนวนวันลา ค่าจ้าง
 () 3. สิทธิเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัย เช่น ได้รับอุปกรณ์ป้องกันอันตราย

ในการทำงาน

- () 4. สิทธิด้านมนุษยชน เช่น ห้ามนายจ้างกระทำรุนแรงกับลูกจ้างทางด้านร่างกาย
 () 5. อื่นๆ ระบุ

12. ปัจจุบันท่านได้รับสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับจากโรงงานหรือไม่

- () 1. ได้รับ () 2. ไม่ได้รับ

หากมี ท่านได้รับสิทธิประโยชน์ในเรื่อง เรื่อง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () 1. สิทธิประกันสังคม
 () 2. สิทธิสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล จำนวนวันลา ค่าจ้าง
 () 3. สิทธิเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัย เช่น ได้รับอุปกรณ์ป้องกันอันตราย

ในการทำงาน

- () 4. สิทธิด้านมนุษยชน เช่น ห้ามนายจ้างกระทำรุนแรงกับลูกจ้างทางด้านร่างกาย
 () 5. อื่นๆ ระบุ

ส่วนที่ 2 ลักษณะทางเศรษฐกิจ

1. รายได้หลักของครอบครัวมาจาก

- () 1. พ่อ () 2. แม่
 () 3. ลูก () 4. ตัวเอง
 () 5. อื่นๆ ระบุ

2. รายได้ต่อเดือน (ของผู้ตอบ) บาท

3. นอกจากรายได้จากค่าแรงการทำงานท่านมีรายได้เสริมจากแหล่งอื่นอีกหรือไม่

- () 1. มี () 2. ไม่มี

กรณีที่มี ท่านมีรายได้เสริมต่อเดือน บาท

4. สภาวะหนี้สิน

- () 1. มี () 2. ไม่มี
 กรณีที่มี ท่านมีหนี้สินจำนวน บาท

5. ประเภทของหนี้สิน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () 1. สินเชื่อเงินผ่อน
 () 2. เงินกู้ในระบบ
 () 3. เงินกู้นอกระบบ
 () 4. อื่นๆ ระบุ

6. ที่อยู่อาศัย

- () 1. บ้านตนเอง () 2. บ้านเช่า
 () 3. บ้านญาติหรือคนในครอบครัว () 4. อื่นๆ ระบุ

8. ท่านได้รับสวัสดิการทางด้านสุขภาพจากรัฐบาลหรือไม่

- () 1. ได้รับ () 2. ไม่ได้รับ

9. กรณีที่มี ท่านรับสิทธิความคุ้มครองอะไรจากหน่วยงานของรัฐ

- () 1. ประกันสังคม () 2. บัตรทอง 30 บาทรักษาทุกโรค
 () 3. บัตรผู้สูงอายุ () 4. อื่นๆ ระบุ

ส่วนที่ 3 ลักษณะงาน ลักษณะสถานที่ทำงานและเงื่อนไขการทำงาน

1. ลักษณะงานที่ทำ

- () 1. ทำงานในสถานที่ร้อน () 2. ทำงานในสถานที่เย็น
 () 3. ทำงานในสถานที่มีเสียงดัง () 4. ทำงานในสถานที่ที่มีฝุ่นผง/สารเคมี
 () 5. อื่นๆ ระบุ

2. อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในการทำงาน

- () 1. มี () 2. ไม่มี
 กรณีที่มี (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. รองเท้าบู๊ท | <input type="checkbox"/> 2. ถุงมือ |
| <input type="checkbox"/> 3. ผ้าปิดปาก | <input type="checkbox"/> 4. ที่อุดหู |
| <input type="checkbox"/> 5. เสื้อหนาว | <input type="checkbox"/> 6. อื่นๆ |

3. สวัสดิการที่ได้รับจากโรงงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | <u>โรงงาน</u> | <u>แพ</u> |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. รถรับส่ง | <input type="checkbox"/> 1. รถรับส่ง |
| <input type="checkbox"/> 2. ที่พัก | <input type="checkbox"/> 2. ที่พัก |
| <input type="checkbox"/> 3. ห้องพยาบาล | <input type="checkbox"/> 3. ห้องพยาบาล |
| <input type="checkbox"/> 4. สถานที่พักผ่อนในช่วงพัก | <input type="checkbox"/> 4. สถานที่พักผ่อนในช่วงพัก |
| <input type="checkbox"/> 5. กีฬา / กิจกรรมต่างๆ | <input type="checkbox"/> 5. ประกันสุขภาพ |
| <input type="checkbox"/> 6. โรงอาหาร | <input type="checkbox"/> 6. การตรวจสุขภาพประจำปี |
| <input type="checkbox"/> 7. ห้องละหมาด | <input type="checkbox"/> 7. อาหารกลางวัน |
| <input type="checkbox"/> 8. ประกันสุขภาพ | <input type="checkbox"/> 8. อื่นๆ |
| <input type="checkbox"/> 9. การตรวจสุขภาพประจำปี | |
| <input type="checkbox"/> 10. เบี้ยขยัน | |

4. จำนวนเพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงาน

- | | |
|--------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 1-5 คน | <input type="checkbox"/> 2. 6-10 คน |
| <input type="checkbox"/> 3. 11-15 คน | <input type="checkbox"/> 4. 16 คนขึ้นไป |
| <input type="checkbox"/> 5. ไม่มีเลย | |

5. จำนวนผู้บังคับบัญชาในสายงานของท่าน

- | | |
|----------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 1. 1 คน | <input type="checkbox"/> 2. 2 คน |
| <input type="checkbox"/> 3. 3 คน | <input type="checkbox"/> 4. 4 คนขึ้นไป |

8. ระดับความพอใจต่อรายได้ที่ท่านได้รับ

- | | |
|--|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. มาก | <input type="checkbox"/> 2. ปานกลาง |
| <input type="checkbox"/> 3. ไม่พอใจเลย | |

9. ระยะทางจากที่พักมายังที่ทำงาน

- () 1. น้อยกว่า 1 กิโลเมตร () 2. ระยะทาง 1-3 กิโลเมตร
() 3. ระยะทาง 3-6 กิโลเมตร () 4. ระยะทางมากกว่า 6 กิโลเมตร

10. อายุการทำงานกับโรงงาน ปีเดือน

11. จำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน ชั่วโมง

12. งานของท่านมี OT หรือไม่

- () 1. มี () 2. ไม่มี
() 3. ไม่แน่นอน
เฉลี่ยทำกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์

13. ก่อนเริ่มชั่วโมง OT ท่านได้พักผ่อนหรือไม่

- () 1. ไม่มี () 2. มี ชั่วโมง

14. ลักษณะการจ่ายค่าจ้างเป็นอย่างไร

- () 1. ทุกวัน () 2. จ่ายเป็นสัปดาห์ทุก 7 วัน
() 3. จ่ายเป็นงวดทุก 15 วัน

15. ท่านเคยถูกหักค่าแรง อันเกิดจากการทำงานผิดพลาดหรือไม่

- () 1. เคย () 2. ไม่เคย
หาก เคย เป็นเพราะท่านทำงานผิดพลาดในเรื่อง

16. หัวหน้าของท่านปฏิบัติตนต่อท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านอย่างเท่าเทียมกัน ใช่หรือไม่

- () 1. ใช่ () 2. ไม่ใช่
หาก ไม่ใช่ ท่านคิดว่ามีสาเหตุมาจาก

17. ท่านเคยถูกลงโทษโดยการทำร้ายทั้งทางด้านร่างกาย ใช่หรือไม่

- () 1. เคย () 2. ไม่เคย
หากเคย ท่านถูกทำร้ายจากสาเหตุใด

18. ท่านเคยถูกลงโทษโดยการทำร้ายทั้งทางด้านจิตใจ ไซ้หรือไม

() 1. เคย

() 2. ไม่เคย

หากเคย ท่านถูกทำร้ายจากสาเหตุใด

ส่วนที่ 4 ทักษะคติของแรงงานที่มีต่อสถานที่ทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามมีทั้งหมด ข้อ โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับที่ตรงกับความเห็นของท่าน โดยในแต่ละข้อมีคำตอบให้ท่านเลือก 6 คำตอบดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วย / พอใจ มากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วย / พอใจ มาก
3	หมายถึง	เห็นด้วย / พอใจ ปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วย / พอใจ น้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วย / พอใจ น้อยที่สุด
0	หมายถึง	ไม่มีความเห็น

ประเด็น	ระดับ					
	0	1	2	3	4	5
ด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อม						
1. บริษัทของท่านมีความมั่นคงสูง						
2. สถานที่ในการทำงานไม่มีความเสี่ยงต่อตัวท่าน						
3. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในแต่ละวัน						
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ฝุ่นละออง สารเคมี ความเย็น ฯลฯ มีความเหมาะสมในการทำงาน						
5. การทำงานภายในบริษัทส่งผลให้เกิดความเจ็บป่วยเนื่องจากงานที่ได้รับ เช่น ปวดเมื่อย ภูมิแพ้ เป็นต้น						

ประเด็น	ระดับ					
	0	1	2	3	4	5
ด้านการบังคับบัญชา						
1. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแลท่านดี						
2. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานที่ชัดเจนตรงตามหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ						
3. ผู้บังคับบัญชาใช้เหตุผลและมีความยุติธรรม						
4. ผู้บังคับบัญชาสามารถควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม						
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
1. เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี						
2. มีการช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงานกับหัวหน้างานเป็นอย่างดี						
3. โรงงาน/แพที่ท่านทำงานอยู่มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีกัน						
ด้านค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และสวัสดิการ						
1. เงินค่าจ้างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย						
2. วันหยุด วันลา ที่โรงงาน/แพ กำหนดให้มีความเหมาะสม						
3. ค่าล่วงเวลา ที่โรงงาน/แพ กำหนดให้มีความเหมาะสม						
4. สวัสดิการต่างๆที่โรงงาน/แพ กำหนดให้ เช่น รถรับ-ส่ง, บ้านพัก มีความเหมาะสม						
ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย						
1. โดยภาพรวมลักษณะงานที่ท่านทำมีความปลอดภัยต่อสุขภาพและชีวิต						
2. โรงงาน/แพจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานอย่างเหมาะสม						
3. โรงงาน/แพมีการจัดอบรมความรู้ความเข้าใจเรื่องความปลอดภัยในการทำงานให้อย่างทั่วถึงและเหมาะสมกับการทำงาน						

ประเด็น	ระดับ					
	0	1	2	3	4	5
4. โรงงาน/แพ จัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน						
5. โรงงาน/แพ ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้						

ส่วนที่ 5 ปัญหาและอุปสรรคการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / หน้าข้อที่ตรงกับท่านมากที่สุด

1. ปัจจุบันท่านประสบปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดจากเรื่องดังต่อไปนี้หรือไม่
(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ปัญหา	ไม่มี	มี	ระดับของปัญหาเทียบกับอดีต (ตั้งแต่เริ่มทำงาน)		
			เพิ่มขึ้น	ลดลง	เท่าเดิม
1. เพื่อนร่วมงาน					
2. หัวหน้างาน					
3. ลักษณะของงาน					
4. สวัสดิการ					
5. ความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน					
6. สภาพแวดล้อมของโรงงาน/แพ					
7. แรงกดดันในการทำงาน					

2. ปัญหาอื่นๆ ที่ท่านพบจากการทำงาน

.....

3. ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวกรรณกาญจน์ ฐิติปราโมทย์
วัน เดือน ปีเกิด	23 มกราคม 2521
การศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตรกรรมการอาหารและโภชนาการ) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
ตำแหน่งงานและสถานที่ทำงาน	
พ.ศ. 2548-ปัจจุบัน	ผู้จัดการแผนกประกันคุณภาพ บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) อำเภอระโนด จังหวัด สงขลา
พ.ศ. 2545-2548	ซูเปอร์ไวเซอร์ฝ่ายผลิต บริษัทกรุงเทพโปรตีนวิสต์ จำกัด (มหาชน) อำเภอแก่งคอย จังหวัด สระบุรี
พ.ศ. 2543-2545	Lab Assistance R&D Safeskin Medical&Scientific Thailand co.,Ltd อำเภอสะเดา จังหวัด สงขลา