

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องลักษณะการจ้างงาน สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน และคุณภาพชีวิตของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคใต้ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 การทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Reviewed Literature)

อัจฉรา ปุราคม (2540) ศึกษากลุ่มตัวอย่างผู้ใช้แรงงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต 369 คน จาก 13 โรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของผู้ใช้แรงงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย สุขลักษณะและสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน 3) โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร 6) การคุ้มครองแรงงาน 7) การดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม ยังพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทรักษาความปลอดภัย สถาบันการเงิน โดย ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) และผลการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรม SMEs กรณีศึกษาอุตสาหกรรมขนาดกลาง บริษัทคอนกรีต พุตแวร์ แมนูแฟกเจอร์ริง จำกัด โดย นิธิกานต์ จานสังคโลก (2546) ในขณะที่ นพพร เนื่องแก้ว (2546) ศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานชั้นกรรมกรในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง พบว่ามีคุณภาพชีวิตค่อนข้างต่ำ โดยพบว่าสภาพแวดล้อมที่พักอาศัยมีปัญหาเรื่องกลิ่นรบกวน แออัด มีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย แรงงานบางส่วนมีรายได้ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ มีการติดเหล้าหรือการพนันของสมาชิกในครอบครัว สำหรับด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานพบว่าส่วนมากอยู่ในเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

สมชาย ระมาศ (2542) สัมภาษณ์พนักงานในโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติระยอง จำนวน 98 คน พบว่าระดับการศึกษา รายได้ ทัศนคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และการบริหารงานความปลอดภัยของโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยของพนักงาน ส่วน สุพล เลิศอุดมชัย (2544) ศึกษากลุ่มตัวอย่างจากแรงงาน 60 คน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน 17 คน ได้แก่ ผู้จัดการโรงงาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย

หัวหน้างานในนิคมอุตสาหกรรมเคดเวย์ อำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา เจ้าหน้าที่ชีวนามัย โรงพยาบาลแปลงยาว และประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวสำโรง พบว่าการแสดงพฤติกรรมความปลอดภัยของแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นการป้องกันตนเอง ด้วยการใช้อุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคลที่บริษัทแจกให้ เช่น ผ้าปิดปาก ปิดจมูก ที่อุดหู ถุงมือผ้า

กนิษฐยา หงษ์ทอง (2541) สัมภาษณ์ข้อมูลผู้บริหารจำนวน 56 ราย จากสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการเกษตร อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป อุตสาหกรรมยานยนต์และวิศวกร อุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า พบว่าประเภทของสวัสดิการที่สถานประกอบการจัดให้ลูกจ้างมากที่สุด ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย โดยมีการปฐมพยาบาล รองลงมาเป็นการตรวจสุขภาพประจำปี สวัสดิการด้านความปลอดภัย มีการจัดเครื่องป้องกัน ป้ายเตือนต่างๆ ตามลำดับ สวัสดิการด้านความมั่นคงในการทำงาน มีการจ่ายค่าตอบแทนเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน (กองทุนเงินทดแทน) มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ประโยชน์ทดแทนกรณีที่ถูกจ้างประสบอันตรายนอกเวลางาน (กองทุนประกันสังคม) สวัสดิการด้านการศึกษา มีการคิดประกาศเกี่ยวกับความรู้ต่างๆ รองลงมา ได้แก่ การฝึกอบรมในตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ สถานประกอบการจัดให้มีเครื่องแบบชุดทำงานมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ เบี้ยขยันและเงินรางวัล กรณีไม่ป่วย - ลา - ขาด - สาย ตามลำดับ สวัสดิการด้านวันหยุด มีการจ่ายเงินให้ในวันลาเพื่อการลาตลอดมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ วันหยุดตามประเพณีและวันลาป่วย สวัสดิการด้านโบนัสและเงินอื่นๆ มีการจ่ายโบนัสให้แก่พนักงานมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ เงินฌาปนกิจสงเคราะห์ สวัสดิการทางด้านการให้คำปรึกษาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว นอกจากนั้นจัดให้มีสวัสดิการอื่นๆ เช่น จัดให้มีลิฟต์เกอร์ ห้องอาบน้ำหลังเลิกงาน รถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

ปรวีร์ ครุพานิช (2545) ศึกษาสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของแรงงานนอกระบบศึกษากรณีแคคคี่ในสนามกอล์ฟเอกชนและรัฐบาล จำนวน 338 คน พบว่าสภาพการจ้างงานเป็นไปตามกฎหมายแรงงาน คือรับสมัครชาย - หญิง ที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี ข้อตกลงการจ้างงานไม่มีกำหนดเวลาแน่นอน ซึ่งแตกต่างจากแรงงานในระบบ แคคคี่ไม่ได้ทำงานเป็นเวลาเหมือนแรงงานในระบบ โดยในแต่ละวันจะทำงานประมาณ 2 รอบ (1 รอบเท่ากับเล่นครบ 9 หลุม) ได้รับค่าจ้างออกรอบ 180-200 บาท ได้รับทิปประมาณ 238 บาทต่อวัน มีรายได้เฉลี่ย 4,946.63 บาทต่อเดือน วันหยุดของแคคคี่จะขึ้นอยู่กับระบบคิว เมื่อไม่มีคิวก็ไม่มีงาน และรายได้สวัสดิการที่แคคคี่ต้องการคือ กองทุนกู้ยืมและการประกันอุบัติเหตุ

อรอุมา แสนธิ (2546) ศึกษาพบว่ามีความไม่เท่าเทียมกันทางเพศทางด้านโอกาสในการจ้างงานและทางรายได้ ในขณะที่ ยุกดี จันทะศิริ (2544) ศึกษาสถานการณ์เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่

ของแรงงานสตรีในเรื่องอัตราค่าจ้าง และค่าล่วงเวลา จำนวนชั่วโมงการทำงานและเวลาพัก จำนวนวันทำงาน และวันหยุด การลาคลอด การศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนา พบว่า นายจ้างส่วนใหญ่ยังปฏิบัติไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง เช่น ในการทำงานล่วงเวลา และไม่ได้จัดทำโครงสร้างค่าจ้างไว้เป็นหลักเกณฑ์อย่างแน่นอน และฝ่ายลูกจ้างเองส่วนใหญ่ไม่ทราบว่ามีสิทธิใดที่ได้รับจากนายจ้าง หรือจากประกันสังคม

สามารถ นิลวงส์ (2534)ศึกษาสภาพการจ้างงานในอุตสาหกรรมเครื่องเคลือบดินเผา เกี่ยวกับการจ้างงานทั้งในลักษณะการจ้างงานแบบแข่งขันและระบบผูกขาด โดยศึกษาข้อมูลเบื้องต้นจากการสัมภาษณ์ผู้ที่เคยทำงานในกิจการเครื่องเคลือบดินเผาที่ลาออกจากงานไปประกอบอาชีพอื่น ๆ ทำให้ได้ ข้อมูลเบื้องต้นเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์นายจ้าง รวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรซึ่งเป็นนายจ้าง 22 คน หรือ ร้อยละ 45.0 ของนายจ้างทั้งหมด และลูกจ้างจำแนกตามลักษณะงาน 7 ประเภท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ของลูกจ้างทั้งหมด การสัมภาษณ์นายจ้างสัมภาษณ์จากบริเวณสถานประกอบการและ สถานที่พบ ส่วนลูกจ้างสัมภาษณ์ขณะที่ทำงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์และนัดหมายเพื่อสัมภาษณ์ต่อที่พักหรือร้านค้าปลีกในหมู่บ้านที่เป็นที่พักอาศัย อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องเคลือบดินเผาในจังหวัดราชบุรีต่อเนื่องกันมานานกว่า 50 ปี คือนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2479 ปัจจุบันมีเพิ่มขึ้นถึง 49 แห่ง ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีบิดามารดาเป็นเจ้าของกิจการที่เคยเป็นช่างปั้นมาก่อน ปัจจุบันการจ้างงานในกิจการสมัยใหม่ได้แข่งขันกันในการบริหาร งานบุคคล แต่ในกิจการการผลิตเครื่องเคลือบดินเผายังคงใช้ระบบการจ้างงานที่ถือปฏิบัติสืบต่อกันมาโดยไม่เปลี่ยนแปลงจนก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลน แรงงานทุกประเภทโดยเฉพาะช่างฝีมือเพราะไม่สามารถใช้อุปกรณ์เครื่องมือ การผลิตสมัยใหม่ได้ประกอบกับได้มีกิจการตั้งเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานจึงได้ทวีความรุนแรงมากขึ้นมีการซื้อตัวลูกจ้างด้วยราคาสูง นายจ้างได้ตระหนักในปัญหานี้และได้หาทางแก้ไขด้วยการรวบรวมตัวกันเป็น สมาคมเพื่อกำหนดราคาค่าจ้าง และให้สมาชิกทุกรายถือปฏิบัติในลักษณะของ การผูกขาดการจ้าง (CARTEL) แต่วิธีการนี้ไม่ได้ผลเพราะสมาชิกยังคงได้ ใช้วิธีการแย่งกันซื้อตัวลูกจ้างอยู่ นอกจากนี้สมาคมนี้ยังได้กำหนดราคาการ จำหน่ายผลิตภัณฑ์เพื่อป้องกันการขาดตลาดราคาให้สมาชิกรายถือปฏิบัติด้วย ลูกจ้างในกิจการการผลิตเครื่องเคลือบดินเผาที่เป็นชาย มีร้อยละ 78.0 และสมรสแล้วร้อยละ 91.0 ร้อยละ 75.0 มีสมาชิกในครอบครัวร่วม ทำงานในสถานประกอบการเดียวกันมีการเปลี่ยนสถานที่ทำงานถึงร้อยละ 79.0 และลูกจ้างเกือบทั้งหมดคือร้อยละ 92.0 มีหนี้สินที่เกิดจากการซื้อตัว ของนายจ้างเป็นจำนวนเงินตั้งแต่ 1,000 ถึงเกินกว่า 50,000 บาท ในเรื่องสภาพการจ้าง นายจ้างไม่ได้กำหนดระเบียบข้อบังคับในการทำงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษรแต่ปฏิบัติติดต่อกันมานับตั้งแต่มีการตั้งโรงงาน การทำงานไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ แต่จะหยุดงาน 1 วัน เมื่อทำงาน

แล้ว 15-16 วัน ส่วนวันหยุดตามประเพณีลูกจ้างจะหยุดงานตามความจำเป็น สำหรับค่าจ้าง ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน รายเดือน และราย เหนือตามชิ้นงานลูกจ้างเกือบทุกประเภทที่เป็นช่าง คือ ช่างปั้น ช่างติดลาย ช่างตีโอง คณงานนวดคิน จะได้รับค่าจ้างเป็นรายเหนือตามชิ้นงาน ช่างเตา และช่างติดลายพิเศษได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนโดยช่างเตาจะได้รับค่าจ้างเพิ่ม ในการเผาแต่ละเตา ลูกจ้างเผาแต่ละเตา ลูกจ้างรายวันได้ แก่กรรมกรทั่วไป การกำหนดค่าจ้างเหนือตามชิ้นงาน สมาคมเป็นผู้กำหนดให้ นายจ้างทุกรายถือปฏิบัติ มีการปรับขึ้นค่าจ้างตามการปรับราคาขายส่ง และการประกาศใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ส่วนค่าจ้างรายเดือนและรายวันนายจ้าง แต่ละรายเป็นผู้กำหนด นายจ้างจะซื้อตัวลูกจ้างที่เป็นช่างฝีมือ เพราะมีช่างฝีมือจำกัดไม่พอ เพียงกับความต้องการ ผู้ที่เป็นช่างไม่มีเวลาฝึกสอนผู้ที่ต้องการเป็นช่างเพราะ ต้องทำงานแข่งกับเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่างปั้น โองซึ่งเป็นคนงานที่มีความสำคัญที่สุด ซึ่งต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกมือด้วยการฝึก หัดช่างจึงใช้วิธีการ ครุพักลักจำ ลูกจ้างยังไม่ได้รับสิทธิขั้นต่ำที่จำเป็นตามกฎหมายมีสภาพแวดล้อมใน งานที่การทำงานที่ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อหน่าย ดังนั้นผู้ที่อยู่ในวัยที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน จึงเลือกที่จะไปทำงานในสถานประกอบการที่มีสภาพการจ้างดี กว่า ซึ่งปัจจุบันกำลังเพิ่มจำนวนมากขึ้น ทำให้ปัญหาการขาดแคลนลูกจ้างทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนคนงานที่นายจ้างใช้วิธีการซื้อตัวและให้ ลูกจ้างรับสภาพนี้แทนที่จะปรับปรุงสภาพการจ้างให้ถูกต้อง จึงเป็นการขมวดปมปัญหามากกว่าการแก้ปัญหา ในขณะเดียวกันผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายคือเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องต้องเข้าไปแนะนำชี้แจงนายจ้างให้เปลี่ยนทัศนคติใน การจ้างงานของนายจ้างให้เป็นรูปธรรม หากไม่แล้วจะเกิดปัญหาการขาด แคลนคนงานจนไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ซึ่งจะมีผลทำให้ผลิตภัณฑ์ โองมังกรที่เป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดราชบุรีและการดำรงชีวิตแบบไทย ๆ ต้องสูญเสียไปพร้อม ๆ กับการขยายตัวทางด้านอุตสาหกรรม

บุญชู ชาวเชียงขวาง และคณะ (2551) ศึกษาลักษณะของปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ ปัจจัยเสริม พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของคนงานก่อสร้าง และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ ปัจจัยเสริม กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของคนงานก่อสร้าง จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ คนงานก่อสร้างของบริษัทรับเหมาก่อสร้างบางแห่ง ในจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งจากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 252 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ใช้แรงงานก่อสร้าง จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 92.86 ในระหว่างเดือนพฤษภาคม-กรกฎาคม 2543 ผลการวิจัย พบว่า คนงานก่อสร้างเป็นชายร้อยละ 52.6 อายุเฉลี่ย 36.9 ปี สมรสแล้วร้อยละ 80.3 มีการศึกษาระดับประถมศึกษาร้อยละ 79.9 ปฏิบัติงานในตำแหน่งช่างต่างๆ ได้แก่ ช่างไม้ ช่างปูน ช่างเหล็ก และช่างไฟฟ้า ร้อยละ 37.6 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4,781 บาท ส่วนใหญ่มีความรู้ และทัศนคติ เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ปัจจัยเอื้อด้านข้อมูลข่าวสาร

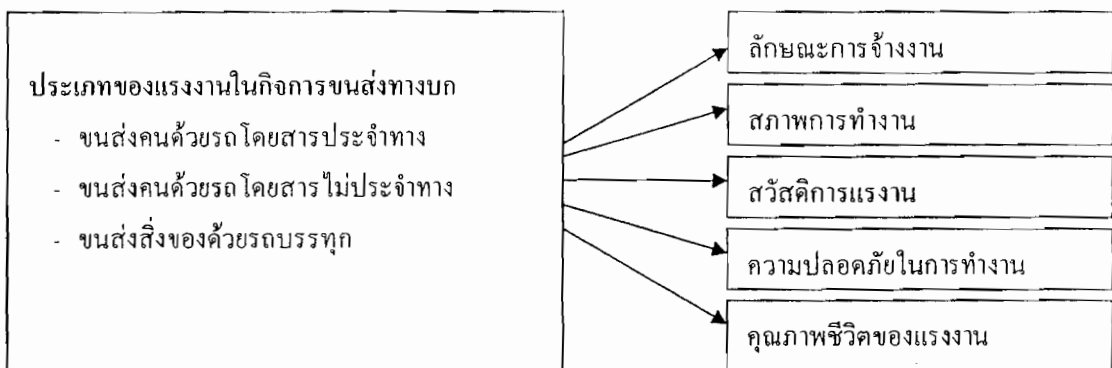
เกี่ยวกับความปลอดภัย ด้านสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ปัจจัยเสริมด้านการสนับสนุนของภาครัฐ และผู้ที่เกี่ยวข้อง และด้านการรับรู้มาตรการการป้องกันอุบัติเหตุ จากการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value <0.05) และเมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยนำด้านตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน รายได้ ทัศนคติ และความตระหนัก เกี่ยวกับความปลอดภัย ปัจจัยเอื้อด้านข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับความปลอดภัย ด้านสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล และปัจจัยเสริมด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ และผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมความปลอดภัย ในการทำงาน ได้ร้อยละ 26.3 ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้อง จึงควรจัดให้มีการเสริมสร้างทัศนคติ และความตระหนัก เกี่ยวกับความปลอดภัย ในการทำงานแก่ผู้ใช้แรงงานก่อสร้าง จัดให้มีแหล่งข้อมูลข่าวสาร เอกสาร คู่มือเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน กระตุ้นให้ผู้ใช้แรงงานก่อสร้าง ปฏิบัติตามกฎระเบียบในการทำงาน รวมทั้งรณรงค์ให้มีการใช้อุปกรณ์ ป้องกันอันตราย อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับลักษณะของงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน(2551) ศึกษาลักษณะการจ้างและสภาพการทำงานของแรงงานในกิจการขนส่งทางบก รวมทั้งจัดทำฐานข้อมูลจากสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างในงานขนส่งทางบก โดยสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 1,277 ตัวอย่าง ประกอบด้วย นายจ้าง และลูกจ้างในงานขนส่งคน ลูกจ้างในงานขนส่งสัตว์ และลูกจ้างในงานขนส่งของ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 90 เป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 31-50 ปี จบการศึกษาไม่เกินชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีรายได้อยู่ระหว่าง 5,000-15,000 บาท ประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าเทียว ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา และ อื่น ๆ แต่ค่าล่วงเวลาจะมีสัดส่วนน้อย ลักษณะการจ้างและสภาพการทำงาน เป็นการตกลงกันด้วยวาจา มากกว่าการทำสัญญาที่เป็นหนังสือ ค่าตอบแทนจะเป็นในรูปของค่าจ้าง ค่าเทียว ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเปอร์เซ็นต์จากการขายตัว ซึ่งสอดคล้องกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด การเรียกเก็บเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายจากการทำงานจะมีการเรียกเก็บเฉพาะในส่วนของงานขนส่งคน ซึ่งจะอยู่ระหว่าง 1,000-5,000 บาท สำหรับงานขนส่งสัตว์และสิ่งของไม่มีการเรียกเก็บเงินประกันการทำงาน ข้อบังคับในการทำงาน ส่วนใหญ่จะมีการเผยแพร่ให้ลูกจ้างทราบแต่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ที่ไม่มีการเผยแพร่ ส่วนการกำหนดเวลาทำงาน นายจ้างไม่มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติ โดยเฉพาะในงานขนส่งคน การปฏิบัติตามพ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านคุ้มครองแรงงาน ส่วนใหญ่ได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์ 4-8 วันต่อเดือน วันหยุดตามประเพณี 13 วัน แต่สำหรับในงานขนส่งคนเกินกว่าร้อยละ 50 ไม่ได้กำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ เนื่องจากวันหยุดตามประเพณี จะมีการใช้บริการสูงมาก กรณีที่ไม่หยุดจะจ่ายเป็นค่าจ้างให้ การใช้แรงงานหญิง ลูกจ้างหญิงลาคลอดได้แต่ไม่ได้รับค่าจ้าง และการใช้แรงงานเด็กงานขนส่งคนมีการจ้างเด็ก

อายุต่ำกว่า 18 ปี ในตำแหน่งพนักงานตติรต เก็บค่าโดยสารและพนักงานบริการในช่วงปิดทอม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีการตรวจสุขภาพก่อนเข้าทำงานแต่ไม่มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีการเผยแพร่ข้อบังคับว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการ ลูกจ้างไม่ทราบเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานว่ามีการแต่งตั้งและมีหน้าที่อะไร ไม่มีการฝึกอบรมหรือฝึกซ้อมดับเพลิงในสถานประกอบกิจการ สำหรับด้านสวัสดิการ สิ่งที่ถูกจ้างต้องการ 5 อันดับแรกคือ เงิน โบนัส ประกันชีวิต กองทุนเงินกู้ เบี้ยขยันและการช่วยเหลือค่าเล่าเรียน แต่ผลจากการศึกษาสิ่งที่ได้รับส่วนใหญ่จะมีเพียงกองทุนประกันสังคม จะมีเพียงส่วนน้อยที่ได้รับสวัสดิการอื่น ๆ เช่น โบนัส ที่พักอาศัย อาหาร เครื่องแบบ สำหรับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวงฉบับที่ 12(พ.ศ. 2541) นายจ้างและลูกจ้างมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานน้อย และธุรกิจบางอย่างไม่เอื้ออำนวยให้ปฏิบัติตามข้อกำหนด เช่น การกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี ประกอบกับ ลูกจ้าง นายจ้าง ไม่ค่อยมีโอกาสพบกับเจ้าหน้าที่ของกรมฯ เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีจำนวนไม่เพียงพอ ส่วนกรณีที่ต้องให้ลูกจ้างยินยอมเป็นหนังสือไม่สามารถทำได้ เพราะลูกจ้างและนายจ้างอยู่ต่างสถานที่กัน

2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น งานวิจัยชิ้นนี้มีกรอบแนวคิดในการวิจัยว่า ประเภทของแรงงานในกิจการขนส่งทางบก 3 ประเภท ได้แก่ การขนส่งคนด้วยรถโดยสารประจำทาง การขนส่งคนด้วยรถโดยสารไม่ประจำทาง และการขนส่งสิ่งของด้วยรถบรรทุก มีความแตกต่างกันในลักษณะการจ้างงาน สภาพการทำงาน สวัสดิการแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และคุณภาพชีวิตของแรงงาน ดังแผนภาพ 1



แผนภาพ 1 แสดงแบบจำลองกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)