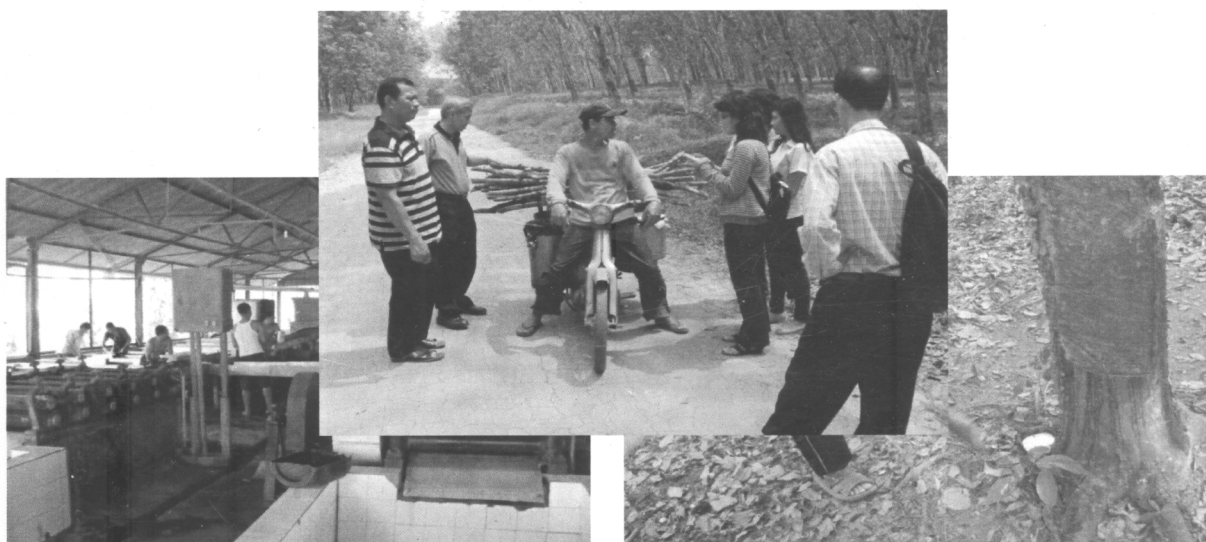


รายงานฉบับสมบูรณ์

เรื่อง การปฏิบัติงาน ธรรมภิบาล และความเป็นธรรมของแรงงานจ้างใน
การทำสวนยางพาราของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา
ในจังหวัดสงขลา

Working Performance, Governance, and Fairness of Hired Labors in
Rubber Plantation of Para-rubber Farmers' households in
Songkhla Province



โดย

รศ.ดร.บัญญัติ สมบูรณ์สุข

รศ.ดร.วันชัย ธรรมสังข์การ

ผศ.ดร.ประวิติ เวทย์ประสิทธิ์

คณะทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

มกราคม 2557

ทุนอุดหนุนการวิจัยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประเภททั่วไป

ประจำปีงบประมาณ 2555

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา พลวัตเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม กายชีวภาพ เงื่อนไขในการใช้แรงงานจ้าง ตลอดจนปัญหา และอุปสรรคของแรงงานจ้างของครัวเรือนเกษตรกร ชาวสวนยางพาราศึกษาธรรมชาติและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ปัญหา และข้อจำกัดที่เกี่ยวกับธรรมชาติของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา ศึกษาตัวชี้วัดธรรมชาติและ ความเป็นธรรม ของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา และ เสนอแนะแนวทางการพัฒนา ธรรมชาติระหว่างแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา พื้นที่ศึกษาใน 6 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภอสะเดา อำเภอรัตนภูมิ อำเภอหาดใหญ่ อำเภอบางกล่ำ อำเภควน เนียงและอำเภอนาหม่อม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราที่ใช้แรงงานจ้าง ในการทำสวนยางพาราจำนวน 395 ครัวเรือน สำหรับการศึกษานเชิงปริมาณและจำนวน 60 ครัวเรือนสำหรับการศึกษานเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง และ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบไม่มีโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่าสามารถสรุปพลวัตการใช้แรงงานจ้าง ของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราออกเป็น 5 ช่วง ได้แก่ ช่วงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504-2524:ยุค การใช้แรงงานจ้างในการผลิตยางพาราแบบดั้งเดิม ช่วงเวลาปี 2525 – 2533: ยุคการใช้แรงงาน จ้างในช่วงเริ่มต้นการผลิตยางพาราด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ ช่วงเวลาปี 2534-2539 ยุคการใช้ แรงงานจ้างในช่วงผลิตยางพาราด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ ช่วงเวลาปี 2540-2548 ยุคการใช้ แรงงานจ้างในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และช่วงเวลาปี 2549 –ปัจจุบันยุค การใช้แรงงานจ้างในช่วงการขยายตัวทางอุตสาหกรรมยางพาราและภาวะราคายางพารา สำหรับ เงื่อนไขในการตัดสินใจใช้แรงงานจ้างในการทำสวนยางพาราของครัวเรือนเกษตรกร พบว่ามี 6 ตัวชี้วัดได้แก่ ทักษะและประสบการณ์ในการทำสวนยางพาราของแรงงานจ้าง จำนวนแรงงานใน ครัวเรือนไม่เพียงพอ ระดับค่าจ้างและเงื่อนไขสัญญาจ้างในท้องถิ่น ขนาดพื้นที่ที่ถือครองกับ ความสามารถของแรงงาน ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม นโยบาย และ ความถี่ของการกรีดยังเพื่อเพิ่มรายได้ครัวเรือนภายใต้ราคาขายที่สูงขึ้น

สำหรับการศึกษาธรรมชาติและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้าง ในระบบการทำสวนยางพาราในพื้นที่ศึกษา พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2.64 (เกณฑ์ 2.50-3.25) และพบว่าธรรมชาติในเรื่องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดและ ข้อเสนอแนะ ปฏิบัติและตัดสินใจในกิจกรรมการกรีดยังของแรงงานจ้างมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.51 อยู่ในเกณฑ์มาก และเมื่อศึกษาตัวชี้วัดธรรมชาติและความเป็นธรรม ของแรงงานจ้างในระบบ การผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราพบว่า มีค่าถ่วงน้ำหนัก ตัวชี้วัด

ธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม เฉลี่ยรวม 0.71 อยู่ในระดับมาก โดยตัวชี้วัดในประเด็นอัตราค่าจ้างที่เป็นธรรม และคุณภาพในปฏิบัติงานของแรงงานจ้างเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญมากที่สุด

สำหรับปัญหาและข้อจำกัดในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา พบว่าปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับธรรมาภิบาล ได้แก่ ข้อตกลงสัญญาขึ้นอยู่กับนายจ้างเพราะนายจ้างเป็นเจ้าของสวนมากที่สุด ร้อยละ 33.5 สำหรับข้อเสนอแนะในการพัฒนาธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมของแรงงานจ้างในระบบการทำสวนยางพาราที่สำคัญ ได้แก่ ควรสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมและการสร้างความรู้และความเข้าใจในสถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม ซึ่งกันและกัน และภาครัฐควรสร้างหรือกำหนดกรอบหรือกฎเกณฑ์กว้างเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและเงื่อนไขต่างๆที่สามารถปรับใช้ได้ทุกสภาพพื้นที่และมีความเป็นธรรมกับทั้งสองฝ่าย

ABSTRACT

This study aimed to look into the dynamic condition of economy, society, bio-physiology, and hired labor including of problems, obstacles of hired labors of rubber farmer households, governance, and fairness of working. Particular for the governance issue, this study also tried to find out problems, limitations, indicators, fairness of hired labors in the rubber production system, and suggestions for the development of good governance between hire labors and rubber farmer households. The studied areas were conducted in Songkhla province at 6 districts of Sadao, Rattapoom, Hat Yai, Bang Klum, Kuan Niang, and Nah Mom. The number of 395 of rubber farmer households that used hired labors in rubber production was collected for the quantitative study, and also 60 of those for the qualitative study. The instruments used for this study were structured questionnaires and unstructured in-depth questionnaires. The study found that the dynamic of using hired labors of rubber farmer households could be classified into 5 periods of time as year 1961 - 1981: years of using hired labors with traditional rubber production, year 1982 - 1990: years of using hired labors for rubber production by new beginning technologies, year 1991 - 1996: years of using hired labors for rubber production by new technologies , year 1997 - 2005: years of using hired labors during the economic and social changes, and year 2006 - present: years of using hired labors during the expansion of rubber industry and rubber price situation. For the conditions supported of making decision to use hired labors for rubber production of rubber farmer households, the study found 6 indicators that were 1) skills and experiences, 2) inadequacy of family labor, 3) wage level and hiring contract, 4) amount of land owning and labor capability, 5) effects from the changing situation of economy, society, and policy, and 6) frequency of rubber tapping to earn more family incomes under the circumstance of higher rubber price.

For the study on governance and fairness of hired labor working in the rubber production system in the studied areas, the study indicated average value at 2.64 (rating at 2.50 - 3.25) and found that governance in term of involving in giving opinions and suggestions for practices and making decisions in the rubber tapping of

hired labors was rated at high value of 3.51. When looked at the indicators for governance and fairness of hired labors in the rubber production system, the study found the weighted mean at such indicators at high value at 0.71. The most significant indicators were those related to the matters of wage level fairness and working quality of hired labors.

For problems and limitations of using the principle of governance for working with hired labors in rubber production system, the study found some significant problem of matter related to hiring contracts that would depend on the favor of employers for the reason that 33.5% of employers were the most owners of rubber plantation. The study also gave some significant suggestions for the development of good governance and fairness for hired labors in the rubber production system that there should create the process of participating and building knowledge and understanding the situation of economy and society between parties of owners and hired labors. Government should also create or stipulate some regulations related to wage rates and conditions that could be adjustable to match the area circumstances and would have fairness between both parties.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงาน ธรรมภิบาล และความเป็นธรรมของแรงงานจ้างในการทำสวนยางพาราของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราในจังหวัดสงขลานั้นสำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางพาราจังหวัดสงขลา สำนักงานเกษตรจังหวัดสงขลา และองค์การบริหารส่วนตำบลใน 6 อำเภอในจังหวัดสงขลา และครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา ที่ได้กรุณาให้สัมภาษณ์และให้ข้อคิดเห็นเพื่อใช้ในการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณในความกรุณามา ณ โอกาสนี้

บัญชา สมบูรณ์สุข

วันชัย ธรรมสังข์การ

ประวัติ เวทย์ประสิทธิ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(1)
Abstract	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
รายการตาราง	(8)
รายการภาพประกอบ	(10)
บทที่	
1. บทนำ	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของโครงการวิจัย	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ เช่น การเผยแพร่ในวารสาร จดสิทธิบัตร ฯลฯ และ หน่วยงานที่นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์	4
1.5 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติงาน	4
2. การทบทวนวรรณกรรม/สารสนเทศ (information) ที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 การปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในการทำสวนยางพารา	6
2.2 หลักกรรมาภิบาลและระบบการจัดการของแรงงานจ้างในการทำสวนยางพารา	18
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
2.4 กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย	25
3. วิธีการวิจัย	26
3.1 สถานที่ทำการวิจัย	26
3.2 ประชากร	26
3.3 กลุ่มตัวอย่างและขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	27
3.4 เครื่องมือในการวิจัย	29
3.5 การตรวจสอบเครื่องมือ	30
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล	32

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล	33
4. ผลการศึกษา	34
4.1 พลวัตเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม กายชีวภาพ การจำแนกประเภทแรงงานจ้าง และลักษณะการใช้แรงงานจ้างในระบบการผลิตของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวน ยางพารา	35
4.2 ลักษณะทั่วไปทางเศรษฐกิจ สังคม และการปฏิบัติงานของแรงงานจ้าง ของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา	49
4.3 เงื่อนไขในการตัดสินใจใช้แรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา	62
4.4 ธรรมชาติและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในระบบการ ผลิตยางพารา และครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา	66
4.5 ตัวชี้วัดธรรมชาติ และความเป็นธรรมของแรงงานจ้างในระบบการผลิต ยางพาราและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา	73
4.6 ปัญหาและข้อจำกัดในการใช้หลักธรรมชาติในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้าง ในระบบการผลิตยางพารา	78
4.7 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาธรรมชาติของแรงงานจ้างในระบบการผลิต ยางพาราในอนาคต	79
5 สรุปและข้อเสนอแนะ	82
5.1 สรุปผลการวิจัย	82
5.2 การอภิปรายผล	94
5.3 การสังเคราะห์รูปแบบธรรมชาติและความเป็นธรรมในระบบการจ้างแรงงาน	97
บรรณานุกรม	100
ภาคผนวก	102
บทความวิจัยลงตีพิมพ์วารสาร	121

รายการตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 รูปแบบการเลือกใช้แรงงานตามรายกิจกรรมการผลิตและประเภทของแรงงาน สำหรับชาวสวนยางที่ผลิตน้ำยางสด	7
2.2 รูปแบบการเลือกใช้แรงงานตามรายกิจกรรมการผลิตและประเภทของแรงงาน สำหรับชาวสวนยางที่ผลิตยางแผ่นดิบ	8
2.3 ช่วงเวลาในการทำงานของแรงงานกรีดยางพารา	10
2.4 จำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานกรีดยางพารา	12
2.5 ความสามารถปฏิบัติงานของแรงงานกรีดยาง	12
2.6 แหล่งที่มาของแรงงานกรีดยางและการเลือกจ้างแรงงานกรีดยาง	13
2.7 ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกแรงงานจ้างกรีดยางตามขนาดพื้นที่ถือครองสวนยาง ของเจ้าของสวน	16
2.8 ลักษณะค่าจ้างแบบสัดส่วน	17
2.9 อัตราค่าจ้างแบบรายวัน	18
3.1 จำนวนครัวเรือนเกษตรกรที่ประกอบอาชีพทำสวนยางพาราใน 6 อำเภอ จังหวัดสงขลา	27
3.2 จำนวนครัวเรือนเกษตรกรที่ประกอบอาชีพทำสวนยางพารา	28
4.1 ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และสถานการณ์การใช้แรงงานจ้างในระบบการ ผลิตของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา	35
4.2 การจำแนกประเภทแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกร ชาวสวนยางพารา	47
4.3 แสดงลักษณะทั่วไปทางเศรษฐกิจ สังคม และการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างของ ครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา	50
4.4 ร้อยละกิจกรรมการปฏิบัติงานการผลิตยางพาราของแรงงานจ้างในครัวเรือน เกษตรกรชาวสวนยางพารา	55
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของการปฏิบัติงานในกิจกรรมการเก็บเกี่ยว (การกรีดยางพารา) ของแรงงานจ้างในครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา	58

รายการตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.6 จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในกิจกรรมการเก็บเกี่ยว (การกรีดยางพารา)	61
4.7 ความสามารถในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างกรีดยาง	62
4.8 ค่าถ่วงน้ำหนักความสำคัญและลำดับความสำคัญของเงื่อนไขในการตัดสินใจใช้แรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา	64
4.9 ร้อยละความคิดเห็นเกี่ยวกับธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้าง	66
4.10 ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล และความเป็นธรรม ของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา	73
4.11 ปัญหาและข้อจำกัดในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา	78
4.12 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาธรรมาภิบาลของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราในอนาคต	79
5.1 พลวัตทางเศรษฐกิจ สังคม กายภาพ ชีวภาพการใช้แรงงานจ้างของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราในพื้นที่ศึกษา	85

รายการภาพประกอบ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	25
5.1 รูปแบบและกระบวนการสร้างธรรมาภิบาลในระบบการจ้างแรงงาน ในระบบ การผลิตยางพารา	97
5.2 ปัจจัยภายในระบบการจ้างแรงงาน (Hired Labor System Internal factors: HLIF)	98
5.3 ปัจจัยภายนอกระบบการจ้างแรงงาน (Hired Labor System external factors: HLEF)	98
5.4 ระบบปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมระบบการจ้างแรงงาน (Hired Labor System socio-economics and Environment factors: HLSEF)	98

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ยางพาราเป็นพืชที่นิยมปลูกในทวีปเอเชียรวมทั้งประเทศไทย เนื่องจากเป็นพืชปลูกง่าย ไม่ต้องดูแลรักษามาก โรคและจำนวนของศัตรูพืชมีน้อย (นุชนาฏ กังพิสดาร, 2549) ซึ่งทั้งนี้ในรูปผลผลิตของยางพาราสามารถขายและแปรรูปได้ทุกส่วน ในอดีตเกษตรกรชาวสวนยางพาราใช้แรงงานครัวเรือนในการจัดการสวนยางพาราในรูปทุกกิจกรรมเนื่องจากมีสมาชิกในครัวเรือนมากกว่าที่มีอยู่พื้นที่ในงานทำการเกษตร และทั้งนี้บางคนไม่ได้รับการศึกษาหรือได้รับการศึกษาในระดับประถมศึกษาและไม่มีอาชีพอื่นรองรับรับจึงทำงานภาคเกษตรตามบิดามารดา (ชুমสินทองมิตร, 2543) ผลจากการประกอบอาชีพทำสวนยางพาราสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ของเกษตรกรให้มีความมั่นคงด้านรายได้ และมีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้นตามลำดับ (ฐานันศักดิ์ เทพญา, 2542) จนหลังจากปี พ.ศ.2425 รัฐบาลให้ความสำคัญกับครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราและมีการใช้แรงงานกรีดยางมากขึ้น จัดตั้งกรมวิชาการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (สุภาพร อัสวไชยชาญ, 2541) ประมาณ 30 ปีที่ผ่านมา ระบบเกษตรกรรมเข้าสู่สมัยการปฏิวัติเขียว (The Green Revolution) เริ่มมีเทคโนโลยีการผลิต เช่น การผสมพันธุ์พืชสัตว์ที่ให้ผลผลิตสูง แต่มีการใช้สารเคมีชนิดต่างๆ และการใช้เครื่องจักรกลการเกษตร เป็นต้น ซึ่งได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในด้านอื่นๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ตลอดจนสุขภาพอนามัยและระบบนิเวศวิทยา (พลชิต บัวแก้ว, 2550) จุดเด่นของการปฏิวัติเขียว คือ อยู่ที่การนำเอาความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาเพิ่มประสิทธิภาพผลผลิตสินค้าเกษตรจนเกิดผลชัดเจน แต่ในสำหรับจุดอ่อน คือ ละเลยต่อผลกระทบต่อระบบนิเวศวิทยา ทำให้ตลอดระยะเวลา 40 ปีที่ผ่านมาประเทศไทยประสบปัญหาการผลิตของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราทั้งในด้านการผลิต และในเรื่องของระบบการตลาด แม้ว่าในรัฐบาลทุกสมัยจะพยายามแก้ปัญหาตลอดในเรื่องของปัญหาราคายางพาราโดยเฉพาะในที่เกษตรกรชาวสวนยางพาราถูกชักจูงให้ยอมรับระบบการเกษตรแนวใหม่ เช่น ในระบบของวิธีการใส่ธาตุอาหารในรูปของปุ๋ยเคมี และการแก้ปัญหาศัตรูพืชจำพวก โรครา แมลง วัชพืชหรือสัตว์อื่นๆ ด้วยวิธีทำลายโดยใช้สารเคมีมีพิษชนิดต่างๆ (อ่างถึงโน เดชา ศิริภัทร, 2554) และมีผลให้ชุมชนเกษตรกรรมเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการผลิตเพื่อบริโภคในครัวเรือนเป็นมุ่งเน้นการผลิตเพื่อขายผลผลิตเป็นหลัก ทำให้มีค่าใช้จ่ายสูงขึ้นภาวะหนี้สินเริ่มเกิดขึ้น วงจรการหมุนเงินเพื่อการใช้หนี้เริ่ม

แคลบลงมาเนื่องจากภาวะเงินฝืด ภาวะสังคมเปลี่ยนแปลง ไร่หลักยึดในการดำรงชีพ (ไพรัตน์
 ทรงพาณิชย์, 2550) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประกอบอาชีพทำสวนยางนับว่าเป็นอาชีพหลักของ
 ครุว์เรือนเกษตรกรชาวสวนยางในพื้นที่ภาคใต้ คือ เมื่อเกิดเหตุการณ์เช่นนี้แล้วทำให้เกษตรกร
 ชาวสวนยางพาราเริ่มปลูกพืชร่วมยาง เช่น ผักเหมียง และมีการเลี้ยงสัตว์จำพวกวัว ควาย แล้วนำ
 มูลสัตว์มาเป็นปุ๋ย ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้นแบบรายวัน รายเดือน และรายปี (ชুমลิน ทองมิตร,
 2543) เพื่อลดภาระด้านหนี้สิน ต่อมาในปี 2505 เกิดน้ำท่วมใหญ่รัฐบาลแก้ไขปัญหาร่วมกับกรม
 วิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์วางนโยบายการทำเกษตรแผนใหม่เน้นการเกษตรเพื่อ
 ใช้เศรษฐกิจและการส่งออก หลังจากทำการเกษตรมาระยะหนึ่ง ได้เกิดผลกระทบทางบวกต่อ
 เกษตรกรชาวสวนยางพารา กล่าวคือ เกษตรกรที่เคยปลูกพืชเศรษฐกิจชนิดอื่นเริ่มแปรสภาพพื้นที่
 นิเวศวิทยามาปลูกสวนยางพาราเพิ่มมากขึ้น เพราะเชื่อว่าจะให้ผลผลิตและรายได้ดีกว่าเดิม
 (อ้างถึงใน สัตนัยรักษณ์ พรหมขวัญ, 2541) หลังจากปี 2505 มีวาทภัยเกิดขึ้นที่แหลมตะลุมพุก
 อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ส่งผลให้ต้นยางพาราที่เกษตรกรชาวสวนยางปลูกไว้
 พังทลายและชาวบ้านเดือดร้อน ทำให้กองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางต้องให้ทุนทำกินและ
 ส่งเสริมการปลูกผลไม้อื่นๆ เช่น มังคุด ทุเรียน ลองกองแซมสลับกันแปลงยาง (ปิยดา สุริยะการ
 , 2550) พ.ศ. 2532 เศรษฐกิจระยะนั้นของประเทศทำให้ราคายางพาราตกต่ำ ชุมชนเริ่มมองเห็น
 ปัญหาที่เกิดขึ้น ถึงความไม่ยั่งยืน และการทำลายทรัพยากรของสิ่งแวดล้อมต่างๆ ทำให้มีการปลูก
 พืชร่วมยางพาราจำพวกไม้พุ่มมาทดแทนไม้ยืนต้น เช่น ผักเหมียง ผักหวาน สับปะรด เป็นพืช
 แซมยางมากยิ่งขึ้น และเกิดเกษตรแผนใหม่ตั้งแต่ปี 2532-2552 อย่างไม่กี่ตาม 2 ปีที่ผ่านราคายาง
 แผ่นดิบ (Unsmoked Sheet) และราคาน้ำยางสด (Latex) เริ่มมีแนวโน้มราคายางตกต่ำลง
 ค่าใช้จ่ายในครัวเรือนค่อนข้างสูง ทำให้แรงงานครัวเรือนบางส่วนเริ่มเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงาน
 นอกภาคเกษตร ลูกหลานเกษตรกรมีการเคลื่อนย้ายออกไปจากท้องถิ่นสูงขึ้นเพื่อศึกษาต่อเมื่อได้
 งานแล้วส่งเงินกลับมาบ้านโดยไม่ได้สนใจแรงงานภาคเกษตร สำหรับอาชีพที่ได้รับความนิยม
 คือ ลูกจ้างบริษัท ห้างสรรพสินค้า โรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น (กาญจนา คักดีเกษม, 2540) แต่
 ปัจจุบันพบว่า เมื่อภาวะราคายางพาราปรับตัวสูงขึ้นส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจสังคมและการผลิต
 ของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางมีผลกระทบต่อทั้งแรงงานและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวน
 ยางพารา มีการอพยพแรงงานทั้งในและนอกชุมชนกลับเข้ามาทำงานในสวนยางพารามากขึ้น และ
 ระบบการจ้างแรงงานมีความซับซ้อนมากขึ้น ผลที่ตามมาเกิดปัญหาในระบบการจ้างแรงงานมาก
 ขึ้น โดยเฉพาะปัญหาเรื่องความเป็นธรรม และระบบธรรมาภิบาลในระบบการจ้างแรงงาน
 ซึ่งปัจจุบันแรงงานจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม ถูกเอารัดเอาเปรียบจากผู้ว่าจ้าง เช่นเดียวกัน
 การข้อโกงของแรงงานจ้างต่อนายจ้างพบเห็นได้โดยทั่วไปในกิจกรรมการกรีดยางพารา เป็นต้น

(วาสนา ประสมศรี, 2554) โดยเฉพาะปัจจุบันแนวโน้มการจ้างแรงงานของครัวเรือนเกษตรกรจะมีมากขึ้นทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวภายใต้ภาวะความไม่แน่นอนของสภาพอากาศ และการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ Asian Economic Community (AEC) ซึ่งมีผลโดยตรงต่อธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในระบบการจ้างแรงงานในระบบการผลิตยางพารา ดังนั้น ผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวกับธรรมาภิบาล และความเป็นธรรมของแรงงานจ้าง และครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราในระบบการผลิตยางพาราภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน เพื่อหาตัวชี้วัด และรูปแบบธรรมาภิบาล และความเป็นธรรมในระบบการจ้างงานการผลิตยางพาราที่สามารถทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุขและคุณภาพชีวิตของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราของไทยในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1.2.1 พลวัตเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม ภายชีวภาพ การใช้แรงงานจ้าง ตลอดจนปัญหา และอุปสรรคของแรงงานจ้างของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

1.2.2 ศึกษาธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ปัญหา และข้อจำกัดที่เกี่ยวกับธรรมาภิบาลของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา และครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

1.2.3 ศึกษาตัวชี้วัดธรรมาภิบาล และความเป็นธรรม ของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

1.2.4 เสนอแนะแนวทางการพัฒนาธรรมาภิบาลระหว่างแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราเพื่อให้ความเป็นธรรมในระบบการจ้างแรงงานในการผลิตยางพารา

1.3 ขอบเขตของโครงการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพจากแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราที่ปฏิบัติงานในทุกกิจกรรมการผลิตและบางกิจกรรมการผลิต และครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยาง ในพื้นที่ 6 อำเภอของจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย อำเภอสะเดา อำเภอรัตภูมิ อำเภอหาดใหญ่ อำเภอบางกล่ำ อำเภอควนเนียง และอำเภอนาหม่อม จำนวน 395 คน และผู้ให้ข้อมูลหลัก 60 คน โดยศึกษาพลวัตธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ปัญหา และข้อจำกัดที่เกี่ยวกับธรรมาภิบาล ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล และความเป็นธรรม ของแรงงาน

จ้างในระบบการผลิตยางพาราและคร้วเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา และเสนอแนะรูปแบบ
ธรรมาภิบาลระหว่างแรงงานจ้างและคร้วเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมใน
ระบบการจ้างแรงงานในการผลิตยางพารา

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ เช่น การเผยแพร่ในวารสาร จดสิทธิบัตร ฯลฯ และ หน่วยงานที่นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.4.1 เกษตรกรชาวสวนยางพาราตระหนักถึงความสำคัญของเงื่อนไขทาง
เศรษฐกิจ สังคม ภายชีวภาพและเงื่อนไขในการใช้แรงงานจ้างของคร้วเรือนเกษตรกรชาวสวน
ยางพารา เพื่อแก้ไขปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานจ้างของคร้วเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

1.4.2 กองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตร
และสหกรณ์ฯ นำข้อมูลของการศึกษาไปปรับปรุงและพัฒนาลักษณะการปฏิบัติงานของแรงงาน
จ้างของคร้วเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราในอนาคต

1.4.3 หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลของการศึกษา
ไปพัฒนารูปแบบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างของคร้วเรือนเกษตรกรชาวสวน
ยางพาราเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งคร้วเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราและแรงงานจ้างของ
คร้วเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

1.5 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติงาน

1.5.1 **พลวัต** หมายถึง วิวัฒนาการ/ประวัติความเป็นมาของการจ้างแรงงานใน
การปฏิบัติงานของแรงงานจ้างของคร้วเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

1.5.2 **การปฏิบัติงาน** หมายถึง การปฏิบัติงานในกิจกรรมการผลิตยางพารา
ของแรงงานจ้างของคร้วเรือนเกษตรกรชาวสวนยาง ซึ่งแบ่งได้เป็น (1)การปฏิบัติงานของแรงงาน
จ้างในกิจกรรมการปลูกยางพารา (อายุยาง 0-1 ปี) (2)การปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในกิจกรรม
การจัดการและการดูแลรักษาสวนยางพารา (อายุยาง 2 ปี - เปิดกรีดครั้งแรก) (3)การปฏิบัติงาน
ของแรงงานจ้างในกิจกรรมการเก็บเกี่ยว ซึ่งได้แก่การกรีดยางพาราและการจัดการผลผลิต (เริ่ม
จากการเปิดกรีดการกรีดยางและแปรรูปผลผลิต) และ (4)การปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในกิจกรรม
การการจัดการตลาดผลผลิต(เริ่มจากการเปิดกรีดการกรีดยาง แปรรูปผลผลิต และตลาดผลผลิต)

1.5.3 **ธรรมาภิบาล** หมายถึง การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใสใน
ระบบการจ้างแรงงานของคร้วเรือน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมระหว่างผู้ว่าจ้าง ได้แก่ คร้วเรือน

เกษตรกรชาวสวนยางพารากับผู้รับจ้าง ได้แก่ แรงงานจ้างเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ซึ่งในการศึกษายึดหลักความเป็นธรรม 8 ประการ ได้แก่ (1)การมีส่วนร่วม (2)การปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎเกณฑ์ข้อตกลง (3)ความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน (4)ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (5)ความสอดคล้องในความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติงาน (6)ความเสมอภาค การมีประสิทธิภาพ (7)ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และ (8)การมีเหตุผล ซึ่งผู้รับจ้างและผู้ว่าจ้างจะต้องยึดถือเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม

1.5.4 แรงงานจ้าง หมายถึง แรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางทั้งแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ โดยในการศึกษาจะทำการศึกษาร่างงานจ้าง 5 ประเภท คือ (1)แรงงานจ้างเครือข่าย (2)แรงงานจ้างในหมู่บ้าน (3)แรงงานจ้างต่างอำเภอ หรือจังหวัดในภาคใต้ (4)แรงงานจ้างต่างภูมิภาค และ (5)แรงงานข้ามชาติ

1.5.5 ครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา หมายถึง ครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราที่มีการจ้างแรงงานเข้ามาปฏิบัติงานในกิจกรรมการผลิตยางพาราของครัวเรือน ทั้งทุกกิจกรรมและบางกิจกรรมการผลิตยางพาราในการศึกษานี้สามารถแบ่งประเภทของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราได้ 2 ประเภท ดังนี้ (1)ครัวเรือนเกษตรกรที่จ้างแรงงานปฏิบัติงานผลิตทุกกิจกรรมการผลิตยางทั้งหมด (2) ครัวเรือนเกษตรกรที่จ้างแรงงานปฏิบัติงานผลิตบางกิจกรรมการผลิตยาง

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 การปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในการทำสวนยางพารา

สวนยางส่วนใหญ่หลังพ้นสงเคราะห์ต้นยางมีขนาดเส้นรอบวงต้นยางขนาดเล็กน้อยกว่า 50 เซนติเมตร ซึ่งใช้เวลากว่า 7-8 ปีจึงจะเปิดกรีด การใช้แรงงานกรีดยางในพื้นที่แบ่งออกได้สองประเภทใหญ่ คือ แรงงานครัวเรือนและแรงงานจ้างกรีด โดยแรงงานกรีดยางส่วนใหญ่เป็นคู่สามีภรรยาทำงานร่วมกันซึ่งมีความสามารถกรีดเฉลี่ย 15 ไร่ต่อวันกรีด ทั้งนี้แรงงานกรีดที่มีความสามารถกรีดสูงสามารถเพิ่มพื้นที่กรีดได้ 20-25 ไร่ต่อวันกรีด จากข้อจำกัดของความสามารถงานกรีดโดยเฉลี่ย สามารถใช้เป็นเกณฑ์การเลือกใช้แรงงานกรีด (Somboonsuke B, 2009) เจ้าของสวนยางที่เป็นเกษตรกรชาวสวนยางและมีขนาดพื้นที่ไม่เกิน 15 ไร่ มักจะเลือกใช้แรงงานครัวเรือน ในขณะที่พื้นที่สวนยางส่วนเกินเลือกจ้างแรงงานกรีดโดยกำหนดแปลงกรีดขนาดประมาณ 15 ไร่ต่อครัวเรือนกรีด เจ้าของสวนยางที่อยู่นอกภาคเกษตรเลือกจ้างแรงงานกรีดเกือบทั้งหมด ยกเว้นเจ้าของสวนยางที่ถือครองสวนยางขนาดเล็ก (พื้นที่สวนยางไม่เกิน 10 ไร่) หรือขนาดพื้นที่สวนยางที่มีงานกรีดไม่เกิน 2-3 ชั่วโมงกรีด อาจเลือกใช้แรงงานในครัวเรือน แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับส่วนเกินของกำลังแรงงานในครัวเรือนและไม่ส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงานหลัก ซึ่งการเลือกใช้แรงงานกรีดยังขึ้นอยู่กับสถาบัน (Institutions) ที่กำหนดหลักคิดของเจ้าของสวนยางประกอบด้วย หลักคิดการช่วยเหลือระหว่างผู้ถือครองสวนยางและผู้ไม่มีสวนยาง ผู้ถือครองกรรมสิทธิ์และผู้รับโอนกรรมสิทธิ์ที่ดิน ระบบอุปถัมภ์ในสังคม คุณภาพแรงงานกรีด ทักษะกรีดยางที่ดี และรูปแบบสัญญาจ้างแบบแบ่งผลผลิต ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกแรงงานจ้างกรีด ได้แก่ เครือญาติ แรงงานในหมู่บ้าน แรงงานต่างจังหวัดในภาคใต้ แรงงานต่างภูมิภาค และแรงงานต่างด้าว แบ่งตามรูปแบบผลผลิต คือ เจ้าของสวนยางที่ผลิตน้ำยางสด และเจ้าของสวนยางที่ผลิตยางแผ่นดิบ

2.1.1 ประเภทรูปแบบผลผลิตของแรงงานจ้าง มี 2 ประเภท คือ

1) เกษตรกรที่เลือกขายน้ำยางสดมีกิจกรรมการผลิตประกอบด้วย งานเตรียมลัมป์มีดกรีดยาง กรีดยาง เก็บน้ำยาง และ ขายผลผลิต มี 6 รูปแบบ คือ

(1) ใช้แรงงานครัวเรือนทุกกิจกรรมการผลิตตั้งแต่ลัมป์มีด กรีดยาง เก็บน้ำยาง และขายผลผลิต

(2) จ้างแรงงานสำหรับงานลับมีด และใช้แรงงานครัวเรือนสำหรับกิจกรรมกรีดยาง เก็บน้ำยาง และขายผลผลิต ทั้งนี้รูปแบบที่ 1 และ 2 เป็นรูปแบบการใช้แรงงานที่พบได้โดยทั่วไปในสวนยางขนาดเล็ก

(3) จ้างแรงงานสำหรับงานลับมีดและงานกรีดยาง โดยเจ้าของสวนเก็บน้ำยางและขายน้ำยางด้วยตนเอง

(4) จ้างกรีดยางและจ้างเก็บผลผลิต โดยงานลับมีดเป็นหน้าที่ของแรงงานกรีดยาง รูปแบบนี้พบว่าเจ้าของสวนมักจ้างครัวเรือนที่แตกต่างกัน กล่าวคือ จ้างกรีดยางสำหรับแรงงานรับจ้างกรีดยาง และจ้างเก็บน้ำยางด้วยแรงงานรับจ้างทั่วไปทั้งนี้ในบางสวนเจ้าของสวนยางอาจเก็บน้ำยางร่วมด้วยกับแรงงานรับจ้างเก็บน้ำยาง

(5) เกิดขึ้นเป็นครั้งคราวไม่ถาวร เนื่องจากแรงงานครัวเรือนมีฐานะเร่งด่วนส่วนใหญ่เป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หรือให้ว่างระหว่างเจ้าของสวนยางหรือแรงงานกรีดยางจ้างด้วยกัน ดังนั้นแรงงานอาจจะจ้างกรีดยาง หรือ จ้างเก็บน้ำยางแล้วแต่กิจกรรมโดยมีค่าจ้าง

(6) ใช้แรงงานจ้างกรีดยางทั้งหมด ซึ่งเป็นรูปแบบของจ้างกรีดยางแบบแบ่งผลผลิต ซึ่งเป็นรูปแบบที่พบโดยทั่วไป

ตารางที่ 2.1 รูปแบบการเลือกใช้แรงงานตามรายการกิจกรรมการผลิตและประเภทของแรงงานสำหรับชาวสวนยางที่ผลิตน้ำยางสด

รายการ	เตรียมมีด	กรีดยาง	เก็บน้ำยาง	ขายผลผลิต	ประเภทแรงงาน
รูปแบบที่ 1	+	+	+	+	แรงงานครัวเรือน
รูปแบบที่ 2	-	+	+	+	แรงงานจ้างลับมีดและแรงงานครัวเรือน
รูปแบบที่ 3	-	-	+	+	แรงงานจ้างกรีดยางและแรงงานครัวเรือน
รูปแบบที่ 4	-	-	-/+	+	แรงงานจ้างกรีดยางและแรงงานครัวเรือน
รูปแบบที่ 5	+	+/-	+/-	+	แรงงานจ้างกรีดยางและแรงงานครัวเรือน
รูปแบบที่ 6	-	-	-	-	แรงงานจ้างกรีดยาง

2) เกษตรกรที่เลือกขายยางแผ่นดิบ มีกิจกรรมการผลิตประกอบด้วย งานเตรียมลัมมีด กรีดยาง เก็บน้ำยาง แปรรูปร่างยางแผ่นดิบ และ ขายผลผลิต มี 5 รูปแบบ คือ

(1) ใช้แรงงานครัวเรือนทุกกิจกรรมการผลิตตั้งแต่ลัมมีด กรีดยาง เก็บน้ำยาง แปรรูปร่างยางแผ่นดิบ และขายผลผลิต

(2) จ้างแรงงานสำหรับงานลัมมีด และใช้แรงงานครัวเรือนสำหรับกิจกรรมกรีดยาง เก็บน้ำยาง แปรรูปร่างยางแผ่นดิบ และขายผลผลิต

(3) จ้างแรงงานสำหรับงานลัมมีดและงานกรีดยาง โดยเจ้าของสวน เก็บน้ำยาง แปรรูปร่างยางแผ่นดิบและขายน้ำยางด้วยตนเอง

(4) จ้างกรีดและจ้างเก็บผลผลิต โดยงานลัมมีดเป็นหน้าที่ของแรงงานกรีด รูปแบบนี้พบว่า เจ้าของสวนมักจ้างครัวเรือนที่แตกต่างกัน กล่าวคือ จ้างกรีดสำหรับแรงงานรับจ้างกรีด และจ้างเก็บน้ำยางด้วยแรงงานรับจ้างทั่วไปงานแปรรูปร่างยางแผ่นดินและขายผลผลิตดำเนินโดยเจ้าของสวนยาง

(5) ใช้แรงงานจ้างกรีดทั้งหมด ซึ่งเป็นรูปแบบของจ้างกรีดแบบแบ่งผลผลิต ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 รูปแบบการเลือกจ้างแรงงานตามรายกิจกรรมการผลิตและประเภทของแรงงาน สำหรับชาวสวนยางที่ผลิตยางแผ่นดิบ

รายการ	เตรียม มีด	กรีด	เก็บน้ำ ยาง	แปรรูป ยาง แผ่น ดิบ	ขาย ผลผลิต	ประเภทแรงงาน
รูปแบบที่ 1	+	+	+	+	+	แรงงานครัวเรือน
รูปแบบที่ 2	-	+	+	+	+	แรงงานจ้างลัมมีด และแรงงานครัวเรือน
รูปแบบที่ 3	-	-	+	+	+	แรงงานจ้างกรีดและ แรงงานครัวเรือน
รูปแบบที่ 4	-	-	-	+	+	แรงงานจ้างกรีดและ แรงงานครัวเรือน
รูปแบบที่ 5	-	-	-	-	+	แรงงานจ้างกรีดและ แรงงานครัวเรือน

ที่มา : บัญชา สมบูรณ์สุข, 2552

2.1.2 ช่วงเวลาการทำงานของแรงงานจ้างกรีต

แรงงานกรีตยางแบ่งเวลาในแต่ละวันออกเป็นช่วงเวลาพักผ่อนและช่วงเวลาปฏิบัติงาน หนึ่งช่วงเวลาพักผ่อน ได้แก่ การพบปะสังสรรค์เพื่อนบ้าน การประกอบอาชีพเสริม เช่น สวนผลไม้ หรือรับจ้างทั่วไป เป็นต้น และสอง คือ ช่วงเวลาทำงาน (Somboonsuke B, 2009) ซึ่งมีกิจกรรมที่สำคัญ คือ

1) การเตรียมอุปกรณ์กรีตยาง คือ การลับมีดกรีตยาง เตรียมตะเกียงหรือแบตเตอรี่ และเครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น เกษตรกรใช้เวลาเฉลี่ย 15 นาที ถึง 30 นาที ปัจจุบันเกษตรกรจ้างลับมีดราคาเล่มละ 10 - 15 บาท เนื่องจากไม่มีทักษะลับมีดกรีตยาง ผู้รับจ้างลับมีดเป็นเกษตรกรชาวสวนยางที่มีความเชี่ยวชาญ ในแต่ละวันเกษตรกรใช้มีดกรีตยาง 1 - 2 เล่มต่อคน

2) การกรีตยาง เริ่มตั้งแต่ 24.00 - 06.00 น. หรือเกษตรกรอาจเริ่มเวลากรีตเร็วขึ้นก่อนเที่ยงคืนเพื่อให้กรีตแล้วเสร็จก่อนหกโมงเช้า ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขนาดพื้นที่สวนยาง ระยะทางระหว่างที่พักกับสวนยาง และจำนวนแรงงานกรีต จำนวนแรงงานกรีตต่อแปลงกรีตเฉลี่ย 2 คน และเป็นคู่สามีภรรยา หากพื้นที่สวนยางขนาดใหญ่และแรงงานที่มีพื้นที่สวนยางมาก หรือระยะที่พักกับสวนยางไกลก็จะเริ่มกรีตยางเร็วขึ้น ซึ่งเกษตรกรส่วนใหญ่กรีตยางเสร็จสิ้นในเวลา 6.00 น. งานกรีตยางสามารถเลือกใช้แรงงานครัวเรือนและแรงงานจ้างกรีต เดิมเป็นการจ้างแบบแบ่งผลผลิต (Sharetapping Contracts) ปัจจุบันเริ่มมีการจ้างแบบค่าจ้างรายวัน (Flat Wage Contracts)

3) เก็บน้ำยางหลังงานกรีตยางเสร็จสิ้นต้องทิ้งช่วงเวลาให้น้ำยางไหลลงสู่ถ้วยรองน้ำยางใช้เวลาประมาณ 1 - 2 ชั่วโมง ในช่วงเวลานี้เกษตรกรใช้เวลาเพื่อการรับประทานอาหาร ทักทายเพื่อนบ้านหรือพักผ่อน เริ่มในช่วงเวลา 06.00 - 08.00 น. เกษตรกรที่มีพื้นที่สวนยางขนาดใหญ่ ระยะทางไกล มีความยากลำบากเก็บน้ำ หรือมีจำนวนแรงงานเก็บน้ำยางจำกัด เป็นต้น มีการปรับเปลี่ยนช่วงเวลาเพื่อความเหมาะสมเพื่อให้งานเก็บน้ำยางเสร็จสิ้นในเวลาประมาณ 10.00 น. สามารถเลือกใช้แรงงานครัวเรือน แรงงานจ้างชั่วคราว แรงงานบุตรหลานในครัวเรือน และแรงงานผู้สูงวัย ทั้งนี้สวนยางส่วนใหญ่แรงงานเก็บน้ำยางเป็นแรงงานคนเดียวกับแรงงานกรีตและมีแรงงานในครัวเรือน คือ แรงงานบุตรหลานและแรงงานสูงวัยเข้ามาช่วยเหลือเป็นครั้งคราว ยกเว้นในพื้นที่ซึ่งมีอุปทานแรงงานจ้างชั่วคราวมาก ขั้นตอนเก็บน้ำยางต้องการแรงงานที่ไม่มีทักษะฝีมือแรงงานแต่ต้องมีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิดเพื่อป้องกันการสูญเสียผลผลิต

4) แปรรูปยางแผ่นดิบ เริ่มตั้งแต่เก็บน้ำยางสด นำน้ำยางสดผสมกับน้ำ และใช้กรดฟอร์มิก (น้ำส้มสาย) เเทลงในถาดรอง ทิ้งให้น้ำยางจับตัวกัน หลังจากนั้น ตักฟองอากาศ

ออก แล้วรีดเป็นแผ่นบาง ก่อนที่จะรีดเป็นดอก และนำยางแผ่นดิบไปตากแดด ซึ่งเกษตรกรจะเริ่มทำยางแผ่นในช่วงเวลาประมาณ 09.00 น. และเสร็จขั้นตอนการผลิตยางดิบในเวลาประมาณ 12.00 น. การผลิตยางแผ่นดิบมี 2 รูปแบบ คือ แรงงานจ้างกรีดยางเป็นผู้แปรรูปยางแผ่นดิบภายใต้การควบคุมของเจ้าของสวนยางพารา

5) การขายผลผลิต มีในรูปน้ำยางสดและยางแผ่นดิบ เกษตรกรที่เลือกผลิตน้ำยางสดเริ่มนำผลผลิตมาขายกับพ่อค้าในหมู่บ้านหรือจุดรับซื้อน้ำยาง กลุ่มรับซื้อน้ำยางหรือสหกรณ์ สกย. เริ่มเวลา 09.00 น. ระยะเวลาขายผลผลิตจะมีความแตกต่างกัน เพราะว่ามีสาเหตุมาจากปัจจัยด้านขนาดพื้นที่ที่สวนยาง จำนวนแรงงานเก็บน้ำยาง ระยะทางเดินทางระหว่างสวนยางกับแหล่งจำหน่ายผลผลิต ยานพาหนะบรรทุกน้ำยาง และการบริการบรรทุกน้ำยางของพ่อค้างานขายน้ำยางสดประกอบด้วยกิจกรรม 5 ขั้นตอน คือ การชั่งน้ำหนักน้ำยางสด วัดค่าปริมาณเนื้อยางแห้ง (%DRC) ด้วยเครื่องเมโทรแลคหรืออบแห้ง บันทึกน้ำหนักน้ำยางสด ราคาประจำวัน และค่าน้ำยางแห้ง และรับรายได้เป็นเงินสดหรือบันทึกรายได้ประจำวัน ทั้งหมดใช้เวลาประมาณ 30 นาที

สำหรับเกษตรกรที่ขายยางแผ่นดิบ เลือกขายอาทิตย์ละครั้งหรือสองอาทิตย์ครั้ง เป็นหน้าที่ของเจ้าของสวนยาง แรงงานกรีดยางหรือทั้งสองทำงานร่วมกันขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างกัน ผลผลิตจะถูกขนส่งไป ณ จุดรับซื้อที่สำคัญ คือ พ่อค้าในอำเภอ สหกรณ์การเกษตร ตลาดกลางและโรงงานยางแผ่นรมควัน ผลผลิตที่ได้จะผ่านการบันทึกน้ำหนัก ค่าความชื้น คุณภาพชั้นยาง และราคาที่ได้รับประจำวัน และรับเงินรายได้ประจำวันตามข้อตกลงสัญญาจ้างกรีดยาง กิจกรรมงานขายยางแผ่นดิบ คือ การเคลื่อนย้ายผลผลิตจากโรงเรือนเก็บยางแผ่นดิบไปสู่จุดรับซื้อ และจากรถบรรทุกสู่จุดรับซื้อซึ่งอาจใช้แรงงานกรีดยาง แรงงานครัวเรือน และแรงงานจ้างชั่วคราว ระยะเวลาทั้งหมดประมาณ 2 ชั่วโมง

ตารางที่ 2.3 ช่วงเวลาในการทำงานของแรงงานกรีดยางพารา

รายละเอียด	ช่วงเวลาทำงานโดยเฉลี่ย (น.)	
	แรงงานครัวเรือน	แรงงานจ้างกรีดยาง
1. งานกรีดยาง	01.30-06.00	01.00-06.00
2. งานเก็บน้ำยาง	07.00-10.00	07.00-10.00
3. งานแปรรูปยางแผ่นดิบ	10.00-14.00	10.00-14.00
4. งานขายผลผลิต(กรณีขายน้ำยางสด)	09.00-11.00	09.30-11.00

ที่มา: บัญชา สมบูรณ์สุข, 2552

ดังนั้น วงจรงานของแรงงานกรีดยางพารา คือ กรีดยางในเวลาประมาณ 02.00 น. และกรีดยางเสร็จสิ้นในเวลา 06.00 น. ทั้งนี้เวลาเริ่มกรีดยาง แรงงานกรีดยางจะพิจารณาปัจจัยด้านขนาดพื้นที่สวนยาง จำนวนแรงงานกรีดยาง ระยะทางระหว่างที่พักกับสวนยาง และเทคโนโลยีระบบกรีดยาง แรงงานบางรายเริ่มกรีดยางตั้งแต่เวลา 24.00 – 01.00 น. ของแต่ละวัน เพื่อให้กรีดยางเสร็จสิ้นในเวลาประมาณ 06.00 น. ของแต่ละวัน เกษตรกรเริ่มเก็บน้ำยางสดในเวลาประมาณ 07.00 น. เมื่อเก็บน้ำยางสดแล้วเสร็จ สำหรับเกษตรกรที่ขายน้ำยางสดนำน้ำยางไปขาย ณ จุดรับซื้อในหมู่บ้าน ในเวลาประมาณ 10.00 – 11.00 น. งานกรีดยางประจำวันก็แล้วเสร็จ สำหรับเกษตรกรที่เลือกผลิตยางแผ่นดิบใช้เวลาในช่วง 10.00 – 14.00 น. สำหรับแปรรูปยางแผ่นดิบ คือ ช่วงเวลาทำงานของการแปรรูปยางแผ่นดิบ ใช้เวลามากกว่าการขายน้ำยางสดประมาณ 2-3 ชั่วโมงต่อวันซึ่งเป็นเหตุผลหลักในการเปลี่ยนรูปแบบผลผลิตเป็นการขายน้ำยางสด เวลา 15.00 น. เกษตรกรเริ่มเตรียมอุปกรณ์กรีดยาง เช่น ลับมีดกรีดยาง เตรียมตะเกียง และเสื้อผ้า เป็นต้น ในช่วงบ่ายถึงเย็นของแต่ละวันเกษตรกรมีกิจกรรมทางสังคมอื่นๆ เช่น พบปะสังสรรค์เพื่อนบ้านหรือทำกิจกรรมทางสังคม และประกอบอาชีพเสริม

2.1.3 จำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานจ้างกรีดยาง

จำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานกรีดยางถูกกำหนดโดยปัจจัยที่สำคัญคือ ขนาดพื้นที่กรีดยาง จำนวนแรงงาน ชีวภาพสวนยาง เทคโนโลยีระบบกรีดยางและสมรรถนะแรงงาน แรงงานครัวเรือนใช้เวลาทำงานกรีดยางเฉลี่ย 3.5 ชั่วโมง เก็บน้ำยางเฉลี่ย 2.0 ชั่วโมง และขายผลผลิตเฉลี่ย 0.50 ชั่วโมง นั่นคือ เกษตรกรที่ขายน้ำยางสดใช้เวลาทำงานเฉลี่ย 6.0 ชั่วโมงต่อวัน ในขณะที่การแปรรูปยางแผ่นดิบใช้เวลาทำงานเฉลี่ย 2.5 ชั่วโมงต่อวัน รวมชั่วโมงทำงานทั้งหมด 8.5 ชั่วโมงต่อวัน สำหรับแรงงานจ้างกรีดยางใช้เวลากรีดยางเฉลี่ย 4.0 ชั่วโมง เก็บน้ำยางสดเฉลี่ย 2.5 ชั่วโมง และขายผลผลิตเฉลี่ย 0.5 ชั่วโมง แรงงานจ้างกรีดยางที่ขายน้ำยางสดใช้เวลาทำงานเฉลี่ย 7.0 ชั่วโมงต่อวัน หากเลือกแปรรูปยางแผ่นดิบใช้เวลาเพิ่มขึ้นเฉลี่ย 3.0 ชั่วโมงต่อวัน รวมเวลาทำงานทั้งหมด 10.00 ชั่วโมงต่อวัน ดังนั้น แรงงานครัวเรือนใช้เวลาทำงานน้อยกว่าแรงงานจ้างกรีดยาง และการขายน้ำยางสดใช้เวลาทำงานทั้งหมดน้อยกว่าการแปรรูปยางแผ่นดิบซึ่งเป็นเหตุผลสำคัญที่เกษตรกรส่วนใหญ่เลือกขายน้ำยางสด ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 จำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานกรีดยางพารา

รายละเอียด	จำนวนชั่วโมงทำงานต่อคน (ชม.)	
	แรงงาน ครัวเรือน	แรงงานจ้าง กรีดยาง
1. งานกรีดยาง	3.5	4.0
2. เก็บน้ำยาง	2.0	2.5
3. แปรรูปยางแผ่นดิบ	2.5	3.0
4. ขายผลผลิต	0.5	0.5
5. จำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมด สำหรับการผลิตยาง แผ่นดิบ	8.5	10.0
6. จำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมด สำหรับการผลิตน้ำ ยางสด	6.0	7.0

ที่มา : บัญชา สมบูรณ์สุข, 2552

2.1.4 ความสามารถทำงานของแรงงานจ้างกรีดยาง

ถูกกำหนดโดยปัจจัยที่สำคัญคือ ขนาดพื้นที่กรีดยาง จำนวนแรงงาน ซึ่งกายภาพสวนยาง เทคโนโลยีระบบกรีดยางและสมรรถนะแรงงาน เช่นเดียวกับชั่วโมงทำงาน ทำให้แรงงานครัวเรือนมีอัตรากรีดยาง อัตราการเก็บน้ำยาง และผลผลิตต่ำกว่าแรงงานจ้างกรีดยาง ทั้งนี้เนื่องจากข้อจำกัดการถือครองพื้นที่สวนยาง ในขณะที่แรงงานจ้างกรีดยางมีขนาดพื้นที่สวนยางกรีดยางมากกว่า (ตารางที่ 2.5)

ตารางที่ 2.5 ความสามารถปฏิบัติงานของแรงงานกรีดยาง

ความสามารถของแรงงานกรีดยาง	แรงงานครัวเรือน		แรงงานจ้างกรีดยาง	
	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย
1. อัตรากรีดยางเฉลี่ย (ไร่/คน/วัน)	6.40	7.20	7.10	7.50
2. อัตราเก็บน้ำยางเฉลี่ย (ไร่/คน/วัน)	6.70	6.90	7.25	7.35
3. อัตราผลผลิตยางแห้ง (กก./คน/วัน)	8.9	10.1	9.9	10.5

ที่มา: บัญชา สมบูรณ์สุข, 2552

2.1.5 แหล่งที่มาและการเลือกแรงงานจ้างกรีด

แรงงานจ้างกรีดยางพารามี 4 แหล่งคือ แรงงานที่มีความสัมพันธ์เชิงเครือญาติ แรงงานในหมู่บ้าน แรงงานต่างอำเภอหรือจังหวัดในภาคใต้ แรงงานต่างภูมิภาค และแรงงานต่างด้าว กับปัจจัยที่กำหนดการเลือกจ้างแรงงานกรีดที่สำคัญ คือ ขนาดพื้นที่สวนยาง จำนวนแรงงาน คุณสมบัติของแรงงาน ลักษณะชีวภาพสภาพสวนยาง ค่าจ้าง และปัจจัยด้านสถาบัน เจ้าของสวนยางที่ถือครองพื้นที่สวนยางขนาดเล็ก (< 15 ไร่) ส่วนใหญ่เลือกใช้แรงงานที่มีความสัมพันธ์เชิงเครือญาติ หรือ แรงงานในหมู่บ้าน ขณะที่เจ้าของสวนที่ถือครองสวนยาง 15-50 ไร่ขึ้นไป เลือกจ้างแรงงานจากหลายแหล่ง เช่น แรงงานที่มีความสัมพันธ์เชิงเครือญาติ แรงงานในหมู่บ้าน และแรงงานต่างอำเภอหรือจังหวัดในภาคใต้และอาจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวและแรงงานต่างภูมิภาคในบางพื้นที่ เจ้าของสวนยางที่ถือครองพื้นที่ขนาดใหญ่เน้นการจ้าง แรงงานต่างอำเภอหรือจังหวัดในภาคใต้ แรงงานต่างภูมิภาค และแรงงานต่างด้าว (บัญชา สมบูรณ์สุข และอภิญา จันทรเจริญ, 2538) เจ้าของสวนที่มีอาชีพหลักประจำแต่ไม่ใช่ชาวสวนยางส่วนใหญ่ มักเลือกจ้างแรงงานที่มีความสัมพันธ์เชิงเครือญาติ และแรงงานในหมู่บ้านมากกว่าแรงงานประเภทอื่นๆ ดังแสดงตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 แหล่งที่มาของแรงงานกรีดและการเลือกจ้างแรงงานกรีดยาง

ประเภทของแรงงาน	พื้นที่ถือครอง < 15 ไร่		พื้นที่ถือครอง > 50 ไร่
	พื้นที่ถือครอง < 15 ไร่	พื้นที่ถือครอง 15-50 ไร่	
เครือญาติ	+	+	-
แรงงานในหมู่บ้าน	+	+	+
แรงงานต่างอำเภอหรือจังหวัดในภาคใต้	-	+	+
แรงงานต่างภูมิภาค	-	+	+
แรงงานต่างด้าว	-	-	+

ที่มา : บัญชา สมบูรณ์สุข, 2552

ดังนั้น การเลือกจ้างแรงงานเจ้าของสวนยางพิจารณาองค์ประกอบที่สำคัญประกอบด้วย

1) ทักษะกรีดยาง คือ แรงงานต้องมีทักษะความชำนาญและมีมือกรีดยางอยู่ในระดับที่ดี กล่าวคือ วิธีปฏิบัติงานกรีดยางต้องกรีดไม่บาดเนื้อไม้เปลือกกรีดบางและมีความสม่ำเสมองานกรีด แรงงานกรีดที่มีฝีมือดีในแต่หมู่บ้านจะเป็นที่รู้จักของคนทั่วไปซึ่งแรงงานที่มี

ทักษะกรีดยังเป็นที่ต้องการของเจ้าของสวนยาง และแรงงานที่มีทักษะกรีดยังดีมีการเปลี่ยนสวนกรีดย่อยมาก ขณะที่แรงงานที่มีฝีมือกรีดยางไม่ดีหรือเริ่มฝึกกรีดยางใหม่จะได้รับสวนกรีดยางหน้าช้า กรีดยางหน้าสูงหรือยางใกล้โคน

2) ความซื่อสัตย์และขยันทำงาน คือ แรงงานกรีดยางคือต้องเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมไม่ทุจริต โกง หรือขโมยผลผลิต หรือไม่หยุดกรีดยางโดยไม่มีเหตุจำเป็น เจ้าของสวนที่มีปัญหาจะแก้ปัญหาโดยการเปลี่ยนแรงงานจ้างกรีดยาง หรือ เพิ่มความถี่การควบคุมปริมาณผลผลิต และตรวจสอบสวนยางบ่อยขึ้น อย่างไรก็ตามเจ้าของสวนหลายรายสามารถแก้ปัญหาได้อย่างยั่งยืนโดยการสร้างแรงจูงใจต่อแรงงานกรีดยาง เลือกใช้แรงงานกรีดยางที่มีความสัมพันธ์เครือญาติและกาใช้หัวหน้าคนงานคอยควบคุมแรงงานกรีดยาง

3) ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของสวนยางและแรงงานจ้างกรีดยาง มีสองรูปแบบ คือ ความสัมพันธ์ในเชิงส่วนบุคคลและนายจ้าง-ลูกจ้าง ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานกรีดยาง เจ้าของสวนยางที่ถือครองพื้นที่สวนยางขนาดเล็กให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ความรู้จักมักคุ้นระหว่างเจ้าของสวนและแรงงานกรีดยาง และการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นปัจจัยกำหนดค่าจ้างและรูปแบบสัญญาจ้างกรีดยางด้วย ขณะที่เจ้าของสวนที่มีพื้นที่ถือครองขนาดใหญ่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ทั้งเชิงส่วนบุคคลและนายจ้าง-ลูกจ้าง

4) ค่าจ้างและเงื่อนไขสัญญาจ้างกรีดยาง มีสองรูปแบบ คือ จ้างกรีดยางแบบแบ่งผลผลิต (Share Tapping) และแบบค่าจ้างรายวัน (Wage Rate) ค่าจ้างและเงื่อนไขสัญญาจ้างเป็นกรรมสิทธิ์ของเจ้าของสวนยาง เนื่องจากปัจจัยด้านสถาบันเป็นตัวกำหนดรูปแบบ กฎเกณฑ์ และระเบียบในการกำหนดค่าจ้างและเงื่อนไขสัญญาจ้างจนเป็นที่ยอมรับระหว่างนายจ้างและแรงงานกรีดยาง

5) ปัจจัยชีวภาพสภาพสวนยาง ประกอบด้วย ขนาดพื้นที่สวนยาง เขตนิเวศเกษตร อายุสวนยาง ปริมาณผลผลิต ระบบกรีดยาง และการจัดการสวนยาง ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจเสนอขายแรงงาน การเลือกประเภทของแรงงาน การกำหนดค่าจ้างและเงื่อนไขสัญญาจ้าง เจ้าของสวนยางที่ถือครองพื้นที่สวนยางขนาดใหญ่ต้นยางมีความสมบูรณ์ค่อนข้างดี อายุกรีดยางน้อย ยางกรีดยางหน้าแรกหรือหน้าสอง มีผลผลิตสูงและการจัดการสวนยางที่ดี สวนยางดังกล่าวสร้างแรงจูงใจที่ดีต่อแรงงานกรีดยาง ทำให้เจ้าของสวนสามารถใช้เป็นปัจจัยต่อรองเพื่อว่าจ้างแรงงานที่มีคุณภาพที่ดีและการกำหนดค่าจ้างที่มีอัตราต่ำกว่าสวนยางทั่วไป สวนยางลักษณะนี้เลือกใช้อัตราค่าจ้างแบบแบ่งผลผลิต 60:40 แรงงานไทย และ 70:30 สำหรับแรงงานต่างด้าว และเลือกใช้อัตราค่าจ้างแบบแบ่งผลผลิต 50:50 สำหรับสวน

ยางที่ตั้งอยู่ในเขตนิเวศเกษตรภูเขาหรือพื้นที่ลาดชัน สวนยางมีอายุมาก และกรีดยาน้ำขำหรือกรีดยาน้ำบนส่งผลต่อการหาอุปทานแรงงานจ้างได้ยากขึ้นเจ้าของสวนยาง เลือกลงใช้อัตราค่าจ้างแบบแบ่งผลผลิต 55:45

6) คุณสมบัติทั่วไปของแรงงานกรีดยางประกอบด้วย อายุ จำนวนแรงงาน ความสมบูรณ์ของร่างกายและสุขภาพ แรงงานกรีดยางที่มีความพร้อมทางด้านร่างกาย อยู่ในวัยแรงงาน มีจำนวนแรงงานและความสามารถกรีดยางที่ดี เจ้าของสวนยางพิจารณาเป็นคุณสมบัติพื้นฐานในการว่าจ้างงาน นอกจากนี้เจ้าของสวนโดยทั่วไปมีการสอบประวัติการทำงานของแรงงาน และผลการปฏิบัติงานกรีดยางในอดีตจากเพื่อนบ้านหรืออดีตเจ้าของสวนยาง เพื่อประกอบการตัดสินใจแรงงานที่สูงวัยขึ้นหรือมีปัญหาสุขภาพรบกวนกรีดยางในหมู่บ้านหรือเจ้าของสวนยางที่เป็นเครือญาติ ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยด้านความเชื่อเพื่อพ่อแม่และการช่วยเหลือเจือจุนในสังคม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกแรงงานของเจ้าของสวนยาง

สรุปว่า เจ้าของสวนยางในทุกขนาดพื้นที่ถือครองสวนยางให้ความสำคัญมากที่สุด คือ แรงงานต้องมีฝีมือกรีดยาง มีความซื่อสัตย์และขยันทำงาน เจ้าของสวนยางที่มีพื้นที่ถือครองขนาดเล็ก ให้ความสำคัญระดับมากกับปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของสวนและแรงงานกรีดยางและค่าจ้างและเงื่อนไขสัญญากรีดยาง เนื่องจากเจ้าของสวนยางกลุ่มนี้มักเลือกจ้างแรงงานที่เป็นเครือญาติหรือแรงงานในหมู่บ้าน เจ้าของสวนยางขนาดกลาง ให้ความสำคัญปานกลางกับปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของสวนและแรงงานกรีดยาง ค่าจ้างและเงื่อนไขสัญญากรีดยาง และปัจจัยชีวภาพ และปัจจัยคุณสมบัติทั่วไปของแรงงานมีความสำคัญน้อย เนื่องจากเจ้าของสวนยางประเภทนี้เลือกจ้างแรงงานที่หลากหลายประเภท ทั้งแรงงานเครือญาติ แรงงานในหมู่บ้าน แรงงานต่างอำเภอหรือจังหวัดในภาคใต้ แรงงานต่างภูมิภาคและแรงงานต่างดาว และเจ้าของสวนยางขนาดใหญ่ ให้ความสำคัญมากกับปัจจัยชีวภาพ และค่าจ้างและเงื่อนไขสัญญากรีดยาง ในขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของสวนและแรงงานกรีดยางมีความสำคัญน้อย และ ปัจจัยคุณสมบัติทั่วไปของแรงงานมีความสำคัญปานกลาง เจ้าของสวนยางประเภทนี้เลือกจ้างแรงงานประเภท แรงงานในหมู่บ้าน แรงงานต่างอำเภอหรือจังหวัดในภาคใต้ แรงงานต่างภูมิภาคและแรงงานต่างดาว ดังแสดงตารางที่ 2.7

ตารางที่ 2.7 ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกแรงงานจ้างกรีดยาสูบตามขนาดพื้นที่ถือครองสวนยาง
ของเจ้าของสวนยาง

ปัจจัย	ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจ		
	เจ้าของสวนยาง <15 ไร่	เจ้าของสวน ยาง 15-50 ไร่	เจ้าของสวนยาง > 50 ไร่
ทักษะกรีดยาง	++++	++++	++++
ความซื่อสัตย์และขยันทำงาน	++++	++++	++++
ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของสวน ยางและแรงงานกรีดยาง	+++	+++	++
ค่าจ้างและเงื่อนไขสัญญาจ้าง กรีดยาง	++++	+++	++++
ปัจจัยชีวภาพ	++	+++	++++
คุณสมบัติทั่วไปของแรงงานกรีดยาง	++	++	+++

หมายเหตุเงื่อนไข: +++++ มากที่สุด ++++ มาก +++ ปานกลาง ++ น้อย+ น้อยมาก

ที่มา : บัญชา สมบูรณ์สุข, 2552

2.1.6 กิจกรรมของแรงงานจ้างกรีดยาง

ประเภทของแรงงานจ้างกรีดยาสูบจำแนกตามกิจกรรมที่ทำ คือ ประเภทที่หนึ่งคือ แรงงานจ้างกรีดยาสูบที่ทำทุกกิจกรรม และประเภทที่สอง คือ แรงงานจ้างกรีดยาสูบที่ทำบางกิจกรรม ดังนี้

(1) แรงงานจ้างกรีดยาสูบที่ทำทุกกิจกรรม (Share Tapping) คือ แรงงานจ้างทำกิจกรรมตั้งแต่กรีดยางพารา เก็บยางพารา เตรียมผลผลิตและขายด้วย แบ่งทั้งสัดส่วนผลผลิตและต้นทุนการจัดการสวน ส่วนใหญ่การแบ่งผลประโยชน์จะเป็นสัดส่วนตามข้อตกลงแบบ 70:30 60:40 55:45 และ 50:50 ดังนี้

1) 70:30 คือ ส่วนใหญ่เป็นยางใกล้เคียงไม่เกี่ยวกับลักษณะของพื้นที่สวนยางมักจะเป็นนายทุนขนาดใหญ่ที่มีสวนยางตั้งแต่ 50 ไร่ขึ้นไป และมีสวนยางเป็นการประกอบอาชีพเสริม มีการจ้างแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานข้ามชาติเข้ามาปฏิบัติงาน เพราะว่างานเหล่านี้คิดค่าแรงถูก และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เจ้าของสวนยาง 70 ลูกจ้างกรีดยาง 30 ซึ่งเจ้าของสวนยางจะเป็นผู้จัดการดูแลสวนยางเองทุกขั้นตอน ลูกจ้างกรีดยางมีหน้าที่ในการกรีดยางและการเก็บผลผลิต

2) 60:40 กล่าวคือ สนวนยางที่แบ่งแบบนี้มักจะเป็นยางอ่อนโดยไม่เกี่ยวกับลักษณะของพื้นที่ การแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์รูปแบบนี้เจ้าของสวนยาง 60 และรับผิดชอบในเรื่องของอุปกรณ์และงบประมาณในการทำสวนยางทั้งหมด ไม่ว่าจะ เป็น ถึงใส่ปุ๋ย การใส่ปุ๋ยและการตัดหญ้าเองทั้งหมด ส่วนลูกจ้างมีหน้าที่ คือ เตรียมตะเกียงกรีดยาง เตรียมมีดกรีดยาง

3) 55:45 คือ สวนยางมีทั้งยางอ่อนและยางแก่ ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของเจ้าของสวนยาง ไม่เกี่ยวกับลักษณะของพื้นที่ มีการแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์ เจ้าของสวนยาง 55 ลูกจ้างกรีต 45 เพราะว่า เจ้าของสวนยางจะรับผิดชอบการดูแลสวนยาง และงบประมาณซื้อปุ๋ยใส่ในสวนยาง ลูกจ้างช่วยใส่ปุ๋ยร่วมกับเจ้าของสวนยาง และตัดหญ้าให้สวนยางให้โล่งเตียนอยู่เสมอ

4) 50:50 คือ มีทั้งยางอ่อน ยางใกล้โคน ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของเจ้าของสวนยาง ไม่เกี่ยวกับลักษณะของพื้นที่ มีการแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์รูปแบบนี้เจ้าของสวนยาง 50 ลูกจ้างกรีต 50 ทั้งนี้การแบ่งแบบนี้เจ้าของสวนยางและลูกจ้างกรีดยางจะออกงบประมาณซื้อปุ๋ยและรับผิดชอบในการตัดหญ้า ฝ่ายละครั้งต่อครั้ง และร่วมกันใส่ปุ๋ย และลูกจ้างกรีตต้องตัดหญ้าดูแลสวนยางให้เตียนโล่งอยู่เสมอด้วย การจ้างแบบนี้เจ้าของสวนยางกับลูกจ้างกรีตมักเป็นคนในหมู่บ้านเดียว หรือเป็นเครือญาติที่มีความสนิทสนมต่อกัน สามารถไว้วางใจและเชื่อใจกันได้เท่านั้น ดังตารางที่ 2.8

ตารางที่ 2.8 ลักษณะค่าจ้างแบบสัดส่วน

ประเภทสัดส่วน	การแบ่งสัดส่วนผลผลิต		สัดส่วนต้นทุน การจัดการสวน	
	เจ้าของสวน	แรงงานจ้าง	เจ้าของสวน	แรงงานจ้าง
1	70	30	100	-
2	60	40	100	-
3	55	45	50	50
4	50	50	50	50

ที่มา : บัญชา สมบูรณ์สุข, 2552

(2) แรงงานจ้างกรีตที่ทำบางกิจกรรม (Wage Rate) คือ อัตราค่าจ้างแบบรายวัน แรงงานจ้างจะทำกิจกรรมตามข้อตกลง เช่น กรีดยางเพียงอย่างเดียวแต่ไม่เก็บ

ผลผลิต หรือเก็บผลผลิตเพียงอย่างเดียวโดยไม่กรีต เป็นต้น โดยส่วนใหญ่จะได้ค่าจ้างแบบรายวัน หรือรายสัปดาห์ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1) อัตราค่าจ้างกรีตต่อไร่เฉลี่ย 20 – 30 บาท แรงงานที่มีความชำนาญและกรีตอย่างเดียวกัน (กรีตเหมา) จำนวนแปลงที่กรีตมากกว่า 1 แปลงใน 1 วัน (เฉลี่ย 7-8 ไร่/วัน/แรงงาน) เฉลี่ยรายได้/วัน ประมาณ 500 บาท

2) อัตราค่าจ้างการเก็บผลผลิตต่อไร่เฉลี่ย 10 – 20 บาทเป็นแรงงานที่จ้างเฉพาะในบางโอกาสและบางประเภทของแรงงาน เช่น แรงงานลูกหลาน / แรงงานผู้สูงอายุไม่จำเป็นต้องมีความชำนาญเฉพาะ (ตารางที่ 2.9)

ตารางที่ 2.9 อัตราค่าจ้างแบบรายวัน

ประเภทการกรีต	การเตรียมอุปกรณ์	อัตราค่าจ้างแบบรายวัน			
		การกรีต ยาง	การเก็บ (ผลผลิต)	การขาย (ผลผลิต)	การใช้ แรงงาน
1	+	+	+	+	ครัวเรือน
2	-	-	-	-	จ้าง
3	-	-	+	+	ครัวเรือน และจ้าง
4	-	-	-	+	ครัวเรือน และจ้าง

ที่มา : บัญชา สมบูรณ์สุข, 2552

2.2 หลักธรรมาภิบาลและระบบการจัดการของแรงงานจ้างในการทำสวนยางพารา

2.2.1 **ธรรมาภิบาล (Good Governance)** คือ การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแล กิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้มีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ หาได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น รวมทั้งศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมีและพึงประพฤติปฏิบัติ อาทิ ความโปร่งใสตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก เป็นต้น ซึ่งเป็นหลักการที่นำมาใช้บริหารงานในปัจจุบันอย่างแพร่หลาย ด้วยเหตุเพราะช่วยสร้างสรรค์และส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ อาทิ พนักงานต่างทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและขยันหมั่นเพียร ทำให้ผลประกอบการขององค์กรธุรกิจนั้นขยายตัว นอกจากนี้แล้วยังทำให้

บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง ศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรนั้น ๆ อันจะทำให้เกิดการพัฒนาดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เช่น องค์กรที่โปร่งใส ย่อมได้รับความไว้วางใจในการร่วมทำธุรกิจ รัฐบาลที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ย่อมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักลงทุนและประชาชน ตลอดจนส่งผลดีต่อเสถียรภาพของรัฐบาลและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ เป็นต้น

2.2.2 ลักษณะของหลักธรรมาภิบาล คือ การบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ การตรวจสอบได้ (accountability) ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีกรอบกฎหมายสำหรับการพัฒนา ซึ่งธนาคารโลกได้แยกหลักธรรมาภิบาลออกจากแนวคิดประชาธิปไตย โดยเน้นในเรื่องประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย แต่ถือว่าหลักธรรมาภิบาลกับหลักประชาธิปไตยเป็นเรื่องที่ไปด้วยกัน เนื่องจากลักษณะหลายอย่างของธรรมาภิบาล เช่น ความรับผิดชอบ และความโปร่งใส ซึ่งรวมถึงการเปิดเผยข้อมูลแก่สาธารณะ และการถูกตรวจสอบโดยสาธารณะเป็นเงื่อนไขสำคัญของประชาธิปไตย และเป็นส่วนสำคัญของการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้เป็นประชาธิปไตยในกลุ่มประเทศที่กำลังพัฒนา UN ESCAP (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific) ได้กำหนดหลักการของธรรมาภิบาล 8 หลักการ คือ การมีส่วนร่วม (participatory) การปฏิบัติตามกฎหมาย (rule of law) ความโปร่งใส (transparency) ความรับผิดชอบ (responsiveness) ความสอดคล้อง (consensus oriented) ความเสมอภาค (equity and inclusiveness) การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (effectiveness and efficiency) และการมีเหตุผล (accountability) ทั้งนี้ ยังมีอีกแนวคิดหนึ่งเกี่ยวกับเรื่องธรรมาภิบาล คือ ธรรมาภิบาลเป็นเรื่องการวางกลไกให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การวางโครงสร้าง ในขณะที่อีกด้านหนึ่งของเหรียญคือ เรื่องตัวบุคคล เป็นเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลเป็นการวางระบบวางโครงสร้างเพื่อควบคุมให้คนไม่ประพฤติปฏิบัติ แต่จริยธรรมจะลึกกว่านั้น โดยมีการปลูกฝังจิตสำนึก ต้องไม่ทุจริต ไม่ประพฤติมิชอบ ทั้งสองด้านจะต้องไปด้วยกันจึงจะยั่งยืน (สมโชค ศรีมณี, 2541)

2.2.3 การจัดการแรงงานภาคเกษตรตามหลักธรรมาภิบาล หลักธรรมาภิบาลเพื่อสร้างความเป็นธรรมทางการเกษตรสำหรับแรงงานจ้างกรีดยางพาราของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยาง มี 8 ประการ คือ การมีส่วนร่วม (participatory) การปฏิบัติตามกฎหมาย (rule of law) ความโปร่งใส (transparency) ความรับผิดชอบ (responsiveness) ความสอดคล้อง (consensus oriented) ความเสมอภาค (equity and inclusiveness) การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (effectiveness and efficiency) และการมีเหตุผล (accountability) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง นายจ้างและแรงงานจ้างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความเห็นอกเห็นใจ นายจ้างมีความเข้าใจและมีความเอื้ออาทรต่อแรงงานจ้างและขณะเดียวกันแรงงานจ้างก็ปฏิบัติงานตามที่นายจ้างมอบหมายอย่างเต็มที่และมีความเต็มใจ ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ผลผลิตของงานเกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด

2) หลักการปฏิบัติตามกฎหมาย หมายถึง เป็นการเคารพในสิทธิ เสรีภาพร่วมกันทั้งฝ่ายนายจ้างเองและแรงงานจ้าง การได้รับสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานจากภาครัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

3) หลักความโปร่งใส หมายถึง นายจ้างไม่เอาเปรียบแรงงานจ้างในทุกกรณีและให้สิทธิโดยชอบธรรมที่แรงงานจ้างควรจะได้รับอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมสามารถปฏิบัติได้จริงตามระยะเวลาที่เหมาะสม อาทิ การจ่ายค่าตอบแทน การจ่ายสวัสดิการ การจ่ายค่ารักษาพยาบาลในกรณีที่แรงงานจ้างเจ็บป่วย ขณะเดียวกันแรงงานจ้างก็ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่คดโกงต่อนายจ้างทั้งต่อหน้าและลับหลังในทุกกรณี

4) หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ลูกจ้างและแรงงานจ้างต่างมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจนมีความรับผิดชอบในงานที่ต้องปฏิบัติให้เสร็จตามเป้าหมาย

5) หลักความสอดคล้อง หมายถึง นายจ้างและแรงงานจ้างสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ดีตลอดจนสามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุขทั้งในด้านสังคมและฐานะทางเศรษฐกิจโดยยึดหลักปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบันเป็นหลักในการดำรงชีวิต

6) หลักความเสมอภาค หมายถึง นายจ้างและแรงงานจ้างต่างก็ต้องเคารพในสิทธิความเป็นมนุษย์ร่วมกัน กล่าวคือ นายจ้างมีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ ไม่ใช่อำนาจข่มขู่กดขี่ข่มเหงหรือแม้กระทั่งการกระทำที่แสดงออกโดยใช้อาวุธรังแก บีบบังคับแรงงานจ้างจนได้รับความเสียหายหรือได้รับบาดเจ็บและไม่มีความรู้สึกเลือกที่รักมักที่ชังกับแรงงานจ้างคนใดคนหนึ่ง ตลอดจนดูแลเอาใจใส่แรงงานจ้างอย่างมีความยุติธรรม มีความเสมอภาคต่อแรงงานจ้างทุกคน เสมือนเป็นญาติหรือเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน ขณะเดียวกันแรงงานจ้างก็ไม่ปฏิบัติตนอวดเก่ง เย่อหยิ่งและข่มขู่ทำร้ายทั้งร่างกายและจิตใจต่อนายจ้างเมื่อสื่อสารไม่ตรงกันหรือไม่เกิดความอาฆาตแค้นพยาบาทต่อนายจ้างเมื่อรู้ว่าตนเองกระทำผิดจริง และมีความเข้าใจว่าสิ่งที่นายจ้างปฏิบัติเป็นสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

7) หลักการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หมายถึง นายจ้างและแรงงานจ้างต้องรู้จักการบริหารจัดการดูแลอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องจักรทุกชนิดที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้สามารถพร้อมใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ นายจ้างควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติที่พร้อมให้อยู่เสมอ เช่น อุปกรณ์การแปรรูปยางแผ่นดิบ ถังเก็บน้ำยางเป็นต้น โดยเลือกใช้ให้คุ้มค่าที่สุด ประหยัดที่สุด แต่ได้ผลผลิตที่คุ้มค่าและเอื้อประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันแรงงานจ้างก็มีส่วนในการดูแลเก็บรักษาอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างดีเหมือนกับตนเองเป็นทรัพย์สินสมบัติของตนเอง

8) การมีเหตุผล หมายถึง นายจ้างและแรงงานจ้างต้องมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดปัญหาหรือมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้นก็ร่วมกันแก้ไขทันทีไม่ปล่อยปัญหาที่เกิดขึ้นจนลุกลามกลายเป็นเรื่องใหญ่โตจนเกิดผลกระทบกับหลายฝ่าย และสามารถลดความเสี่ยงในด้านความไม่ปลอดภัยทั้งร่างกายและทรัพย์สินของนายจ้างหรือแรงงานจ้างก็ตาม

ซึ่งหลักธรรมาภิบาล ทั้ง 8 ประการดังกล่าวข้างต้นสามารถนำมาประยุกต์ในงานวิจัยนี้ โดยพิจารณาในระบบการจ้างแรงงานในระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา ได้แก่

- (1) การมีส่วนร่วมในการคิด เสนอแนะ และปฏิบัติ
- (2) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ และข้อตกลงที่ตกลงกันไว้ของแรงงานจ้าง และครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา
- (3) ความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในระบบการผลิต และครัวเรือนเกษตรกร
- (4) ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราตามที่ตกลงกันไว้
- (5) ความสอดคล้องในความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติงานในระบบการผลิตยางพาราของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา
- (6) ความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน การยอมรับและการให้เกียรติกันระหว่างแรงงานจ้างและแรงงานครัวเรือน
- (7) การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกร
- (8) การมีเหตุผลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราซึ่งผู้รับจ้างและผู้ว่าจ้างจะต้องยึดถือเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ในระบบการผลิตยางพารา

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิวพร จันทรหอม (2546) ศึกษาเรื่อง การจัดการแรงงานและผลผลิตของเจ้าของสวนยางพาราในอำเภอเมือง จังหวัดตรัง จำนวน 73 คน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าของสวนยางพาราส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 47.3 ปี ส่วนใหญ่สมรสแล้วและมีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ย 4 คน มีแรงงานที่ใช้ดูแลสวนจำนวน 1-3 คน โดยอาศัยแรงงานในครัวเรือน มีเจ้าของสวนยางพาราบางส่วนได้จ้างแรงงานไว้ดูแลสวนยางและกรีดยาง ส่วนใหญ่จ่ายค่าดูแลสวนยางรวมอยู่ในค่าจ้างในการกรีดยาง ซึ่งการจ่ายค่าแรงสำหรับการกรีดยางพารา จะแบ่งกันในอัตราส่วน 55/45 โดยมีการจำหน่ายผลผลิตในรูปแบบของน้ำยางสด ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น คือ ปัญหาเรื่องที่ดินไม่เหมาะสมต่อการปลูกยางพารา และการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานกรีดยางที่มีความชำนาญ ส่วนปัญหาด้านการจำหน่ายผลผลิต คือ การขาดอำนาจการต่อรองกับพ่อค้ารับซื้อยาง

สมบัติ ศรีจันทร์ (2547) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของแรงงานกรีดยางพารา อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง กลุ่มตัวอย่างที่เลือกเป็นผู้ใช้แรงงานกรีดยางที่อยู่ในพื้นที่อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง จำนวน 96 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ไม่มีกรรมสิทธิ์หรือสวนยางพาราเป็นของตนเอง แต่มีประสบการณ์ในการประกอบอาชีพกรีดยางมากกว่า 10 ปี จำนวนต้นยางที่กรีดยางในปัจจุบันพบว่า ต้นยางที่กรีดยางเฉลี่ย 843 ต้นต่อวัน ส่วนใหญ่ยางพาราที่กำลังกรีดยางในปัจจุบันเป็นของคนอื่น กลุ่มตัวอย่างพักอาศัยอยู่บ้านตนเอง และเดินทางไปกรีดยางด้วยรถจักรยานยนต์ ใช้ระบบการกรีดยางแบบวันกรีดยาง 3 วันต่อวันหยุด 1 วัน ต้นยางพาราอยู่ในพื้นที่ราบ ต้นยางพาราอยู่ในสภาพดี เพราะมีการปราบวัชพืชปีละ 2 ครั้ง ในแถวและระหว่างแถว มีการใส่ปุ๋ยปีละครั้ง กลุ่มตัวอย่างมีการจัดเตรียมอุปกรณ์การกรีดยางเองทั้งหมด การกรีดยาง จะเริ่มกรีดยางตั้งแต่เวลา 2.00 นาฬิกา เป็นต้นไป มีผู้ช่วยในการทำงานตั้งแต่เริ่มขึ้นตอนแรกถึงสุดท้าย กรีดยางส่วนใหญ่เฉลี่ย 2 คน และแรงงานส่วนใหญ่จะใช้เวลาช่วงพักหยุดกรีดยางเพื่อพักผ่อน การขายผลผลิตจะขายในรูปแบบของน้ำยางสด และแบ่งผลผลิตแบบ 60/40 สำหรับความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจด้านการเลือกประกอบอาชีพกรีดยางพาราเป็นอันดับแรก รองลงมา เป็นความพึงพอใจด้านสวัสดิการในการทำงาน การแบ่งผลผลิตและรายได้ และสภาพของการกรีดยางพาราตามลำดับ

สมโชค ศรีมณี (2541) ศึกษาเรื่องปัญหาการจ้างแรงงานกรีดยางพารา ศึกษากรณี : แรงงานในอำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างมี 2 กลุ่ม คือ ลูกจ้างแรงงานกรีดยางพารา 151 คน และเจ้าของสวนยางพารา 149 คน โดยศึกษาปัญหาการจ้างแรงงานกรีดยาง

ยางพาราในทัศนะของลูกจ้างและปัญหาการจ้างแรงงานกรีดยางพาราในทัศนะของเจ้าของสวนยางพารา ซึ่งแบ่งการศึกษาออกเป็นสองส่วน คือ ข้อมูลทางเศรษฐกิจสังคม และข้อมูลทัศนะต่อปัญหาการจ้างแรงงานกรีดยางพารา การศึกษาในส่วนแรกพบว่า ทั้งลูกจ้างและเจ้าของสวนยางพารามีการศึกษาสูงสุดในระดับประถมศึกษา ลูกจ้างมีสถานภาพสมรสและอยู่ด้วยกัน ส่วนใหญ่รับจ้างกรีดยางพาราจากนายจ้างเพียงรายเดียว การตกลงรับจ้างมีลักษณะเป็นแบบรายปี ส่วนเจ้าของสวนยางพารามีอาชีพทำสวนยางพาราเป็นอาชีพหลักโดยสวนยางพาราจะอยู่ในหมู่บ้านที่อาศัย ผลผลิตที่ได้ส่วนใหญ่เป็นยางแผ่นดิบและจะเป็นผู้นำยางแผ่นดิบไปขายด้วยตนเอง ส่วนที่สองคือ ข้อมูลทัศนะต่อปัญหาการจ้างแรงงานกรีดยางพารา ในกลุ่มที่เป็นลูกจ้างแรงงานกรีดยางพารา พบว่า มีปัญหาเรื่องสภาพดินฟ้าอากาศไม่ดีทำให้กรีดยางไม่ได้ ปัญหาการกรีดยางพาราเป็นงานหนัก และปัญหาค่าจ้างต่ำไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว มีความรุนแรงในระดับมาก ส่วนปัญหาการจ้างแรงงานกรีดยางพาราในกลุ่มที่เป็นเจ้าของสวนยางพารา พบว่า มีระดับความรุนแรงของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ ปัญหาแรงงานด้านคุณภาพ ปัญหาค่าจ้างแรงงาน ปัญหาการเข้าออกของแรงงาน ปัญหาความไม่ซื่อสัตย์ของแรงงาน ปัญหาการจัดสรรแรงงานจ้างยาก ปัญหาการควบคุมการทำงานของแรงงานและปัญหาความปลอดภัยของแรงงานจ้าง

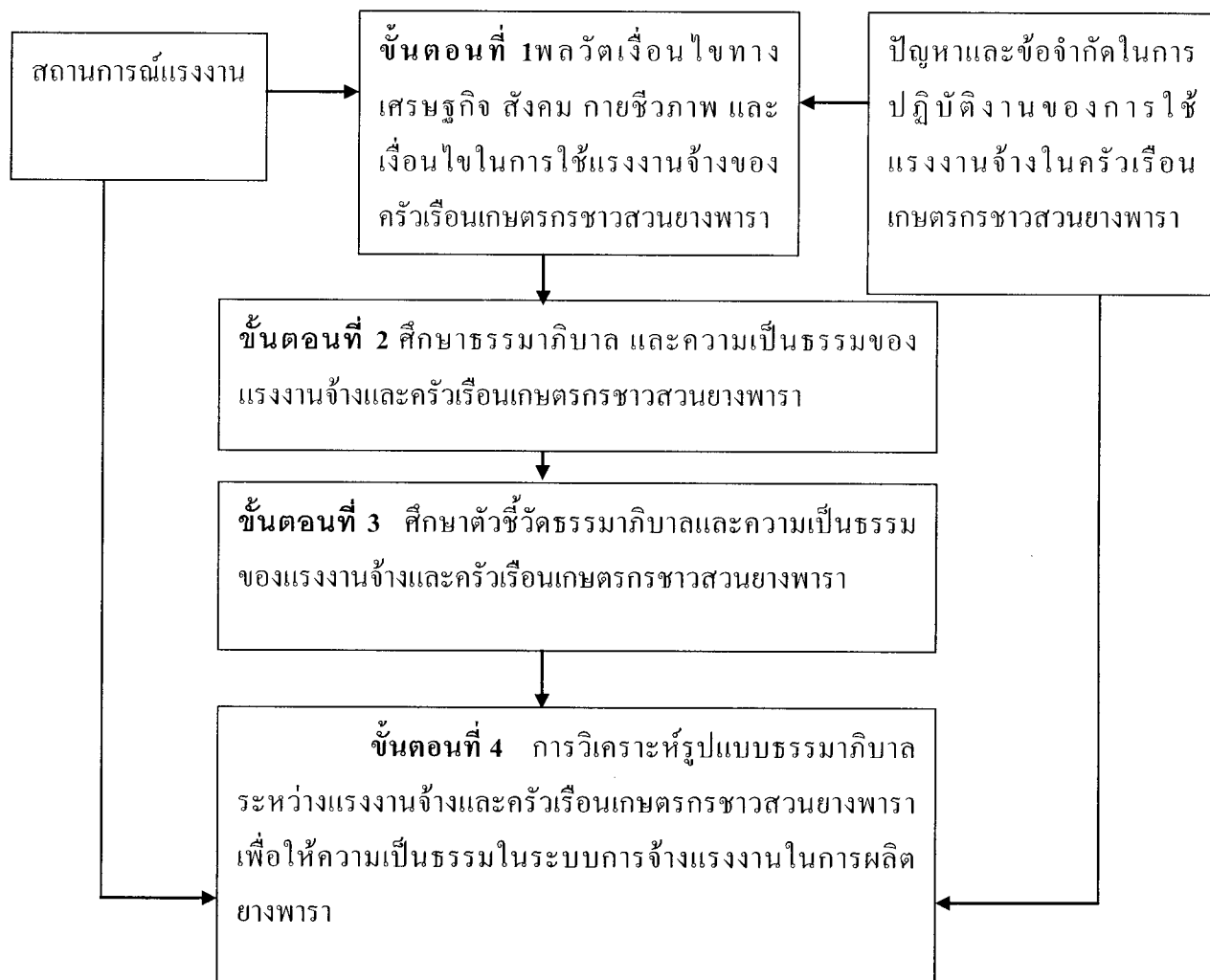
บัญชา สมบูรณ์สุข และอภิญญา จันทร์เจริญ (2538) ศึกษาเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานเกษตรในจังหวัดสงขลา กรณีศึกษาแรงงานกรีดยางพาราและทำยางแผ่นของเกษตรกรที่พ้นสงเคราะห์จากสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางในอำเภอหาดใหญ่และนาทวี จังหวัดสงขลา โดยศึกษาสภาพการใช้แรงงานกรีดยางพาราและปัญหาที่สำคัญของแรงงานกรีดยางพาราและการทำยางแผ่น พบว่า แรงงานที่รับจ้างส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่อยู่ในท้องถิ่น เพราะว่าแรงงานในท้องถิ่นจะได้รับความเชื่อถือจากเกษตรกรชาวสวนยางพารามากกว่าแรงงานจากถิ่นอื่นที่มารับจ้างสำหรับการผลิตนั้น เกษตรกรนิยมผลิตยางในรูปยางแผ่นดิบมากกว่าการขายน้ำยางสด สำหรับการขายผลผลิต เกษตรกรจะนำยางแผ่นดิบไปขายพร้อมกับลูกจ้างที่ตลาดในท้องถิ่นและแบ่งผลประโยชน์กันอีกครั้งเมื่อขายได้ โดยการแบ่งผลประโยชน์ระหว่างเกษตรกรกับลูกจ้างนั้น จะแบ่งผลประโยชน์ในอัตราส่วน 60/40 คือ เจ้าของสวนยางพาราจะเป็นผู้หาอุปกรณ์ในการกรีดยางและบำรุงสวนยางเอง เช่น ปุ๋ยและค่าจ้างกำจัดวัชพืช ผู้รับจ้างเพียงนำอุปกรณ์การกรีดยาง เช่น มีดกรีดยางมาเท่านั้น ลักษณะของสวนยางพาราจะเป็นพื้นที่ราบลุ่ม มีการคมนาคมและเป็นสวนยางไม่ไกลมากนัก ส่วนปัญหาที่สำคัญของแรงงานกรีดยางพาราและการทำยางแผ่นนั้น พบว่า

1. ปัญหาแรงงานขาดฝีมือและความชำนาญในการกรีดยางพาราและการทำยางแผ่น เพราะได้รับประสบการณ์จากการถ่ายทอดจากบรรพบุรุษที่ไม่ถูกต้องและการฝึกฝนด้วยตนเอง โดยไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมที่ทางราชการฝึกให้ ทำให้หน้ายางที่ถูกกรีดยางเสียหาย ผลผลิตที่ได้ลดลง แต่ถ้าหากแรงงานกรีดยางพารานั้นกรีดยางได้อย่างถูกวิธี ก็จะทำให้สามารถกรีดยางได้นานถึง 20-25 ปี

2. ปัญหาอื่นๆ เช่น ปัญหาแรงงานจ้างขาดความรับผิดชอบและมีพฤติกรรมกรรไกรที่เปลี่ยนแปลง ปัญหาความไม่ซื่อสัตย์ของแรงงานจ้างในการกรีดยางพาราและการทำยางแผ่น

3. ปัญหาการขาดแคลนแรงงานจ้างกรีดยางพาราและการทำยางแผ่น ซึ่งปัญหาการขาดแคลนแรงงานจ้างกรีดยางมักจะเกิดขึ้นในช่วงราคายางตกต่ำ แต่เมื่อราคายางสูงปัญหาการขาดแคลนแรงงานจะลดลง เพราะแรงงานจ้างที่เคยกรีดยางจะเคลื่อนย้ายกลับมา เนื่องจากได้ผลตอบแทนที่สูงขึ้น และเสนอแนะรูปแบบธรรมาภิบาลระหว่างแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราเพื่อให้ความเป็นธรรมในระบบการจ้างแรงงานในการผลิตยางพารา

2.4 กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย และสถานที่ทำการทดลอง/เก็บข้อมูล

3.1 สถานที่ทำการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกพื้นที่ศึกษาใน 6 อำเภอของจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย อำเภอสะเดา อำเภอรัตนภูมิ อำเภอหาดใหญ่ อำเภอบางกล่ำ อำเภอควนเนียงและอำเภอนาหม่อม เนื่องจากเป็นพื้นที่ปลูกยางพาราทั้งสวนยางขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ เพราะว่าเป็นพื้นที่ที่มีจำนวนครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารามากกว่าร้อยละ 70 ของจำนวนครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราทั้งหมดในจังหวัดสงขลา ทั้งนี้พบว่าในพื้นที่ศึกษามีความหลากหลายในประเภทของแรงงานจ้าง

3.2 ประชากร

ครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราที่มีการใช้แรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราในพื้นที่ 6 อำเภอของจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย อำเภอสะเดา อำเภอรัตนภูมิ อำเภอหาดใหญ่ อำเภอบางกล่ำ อำเภอควนเนียง และอำเภอนาหม่อม จำนวน 29,169 ครัวเรือน ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์พนักงานในสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางพาราเขต 1 และเขต 2 จังหวัดสงขลา จำนวน 4 คนและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนายางพาราของสำนักงานเกษตร จังหวัดสงขลา จำนวน 2 คน ซึ่งในข้อเท็จจริงยังไม่มี การเก็บตัวเลขที่แน่นอนเกี่ยวกับจำนวนครัวเรือนที่มีแรงงานจ้างในจังหวัดสงขลา แต่อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์สามารถประมาณการสัดส่วนจำนวนครัวเรือนระหว่างครัวเรือนที่จ้างแรงงานกับครัวเรือนที่ใช้แรงงานนครัวเรือนดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนครัวเรือนเกษตรกรที่ประกอบอาชีพทำสวนยางพารา ใน 6 อำเภอ
จังหวัดสงขลา

อำเภอ	จำนวน (ครัวเรือน)	ประเภทครัวเรือนเกษตรกร ชาวสวนยางพาราที่ใช้แรงงาน		
		ครัวเรือน:จ้าง (%)	ครัวเรือน (ครัวเรือน)	จ้าง (ครัวเรือน)
สะเดา	9,389	15:85	1,408	7,981
รัตภูมิ	28,935	50:50	14,467	14,468
หาดใหญ่	8,119	70:30	5,683	2,436
บางกล่ำ	2,684	60:40	1,610	1,074
ควนเนียง	3,374	60:40	2,024	1,350
นาหม่อม	3,720	50:50	1,860	1,860
รวม	56,220	15:85	27,052	29,169

ที่มา: ประมาณการจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากพนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางพารา และ นักวิชาการของสำนักงานเกษตรจังหวัดสงขลา, 2554

หมายเหตุ จำนวนทั้งหมดของครัวเรือนจากสำนักงานเกษตรจังหวัดสงขลา, 2554

ซึ่งในการศึกษานอกจากประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราดังกล่าวข้างต้นแล้วให้ถือว่าประชากรอีกส่วนหนึ่งคือ จำนวนแรงงานจ้างในครัวเรือนเท่ากับจำนวนครัวเรือนด้วย

3.3 กลุ่มตัวอย่างและขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนั้นในการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจึงมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละประเภทของการเก็บข้อมูล ดังนี้

1) **กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ** จำนวนครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา 395 ครัวเรือน โดยสูตรของ Yamane (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2550) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned}
 N & \text{ แทน } \text{ขนาดของประชากร} \\
 e & \text{ แทน } \text{ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (.05)} \\
 \text{แทนค่าในสูตร} \quad n & = \frac{29,169}{1 + (29,169 \times 0.05^2)} \\
 & = \frac{29,169}{87.3575} \\
 n & = 395
 \end{aligned}$$

ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนครัวเรือนเกษตรกรที่ประกอบอาชีพทำสวนยางพารา

อำเภอ	ตำบลตัวอย่าง	จำนวนครัวเรือน		
		ครัวเรือน	ครัวเรือน ที่มี แรงงาน จ้างกริด	กลุ่ม ตัวอย่าง
สะเดา	บริก เขามีเกียรติ สำนักแก้ว	9,389	7,981	185
รัตภูมิ	ควนรู เขาพระ คูหาใต้	28,935	14,468	136
หาดใหญ่	ทุ่งตำเสา ทุ่งใหญ่ ท่าข้าม	8,119	2,436	33
	บางกล้า บ้านหาร ท่าช้าง	2,684	1,074	18
ควนเนียง	ควนไส บางเหริย ห้วยลึก	3,374	1,350	14
นาหม่อม	ทุ่งขมิ้น คลองวัง	3,720	1,860	9
รวม		56,220	29,169	395

และในการที่จะได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนครัวเรือนดังกล่าวในแต่ละอำเภอ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากโดยมาใส่คืน

ซึ่งในส่วนนี้ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลทั้งตัวแทนสมาชิกครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา จำนวน 395 คน (Unit analysis: 1 ครัวเรือน ต่อ 1 คน) และในขณะเดียวกันจะทำการเก็บข้อมูลกับแรงงานจ้างของครัวเรือนด้วยจำนวน 395 คนในครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางตัวอย่างที่สุ่มได้ (Unit analysis: 1 ครัวเรือน ต่อ ตัวแทนแรงงานจ้าง 1 คน)

2) **ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ** อำเภอละ 10 คน จำนวน 60 คน ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรที่ดินอำเภอ 1 คน และผู้ใหญ่บ้าน 1 คน และแรงงานจ้างการทำสวนยางจำนวน 8 คน (ซึ่งมิใช่กลุ่มตัวอย่างในเชิงปริมาณ) และครอบคลุมทั้ง 5 ประเภทของแรงงานจ้างตามการแบ่งของ วาสนา ประสมศรี (2554) และครอบคลุมพื้นที่รวม 6 อำเภอ ที่ใช้ศึกษาโดยมีวิธีการได้มาซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักโดยตรวจสอบ และสำรวจข้อมูลเบื้องต้นโดยสอบถามจากหน่วยงานต้นสังกัด และผู้ที่สามารถอ้างอิงได้ โดยให้หน่วยงานคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล ในกรณีผู้ให้ข้อมูลหลักไม่เป็นข้าราชการการคัดเลือกโดยอาศัยข้อมูลการอ้างอิงจากประชาชนในพื้นที่ศึกษา ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1) ผู้ให้ข้อมูลหลักจากหน่วยงานราชการ เอกชน ต้องมีความรู้ ประสบการณ์ ความเข้าใจและมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับสถานการณ์การจ้างแรงงานในระบบการผลิตยางพารามาเป็นเวลานานและสามารถให้ความคิดเห็นทั้งทางบวก และทางลบในระบบการจ้างแรงงานได้ดี

2) ผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นประชาชน และแรงงาน ต้องเป็นผู้รู้ เข้าใจ และปฏิบัติงานในระบบการจ้างแรงงานในปัจจุบันสามารถมีอิสระในการให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการจ้างแรงงานในสวนยางได้ดี

3.4 เครื่องมือในการวิจัย

3.4.1 **เครื่องมือเชิงปริมาณ** คือ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ได้แก่ แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง เพื่อให้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์และขอบเขตของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1) ข้อมูลพื้นฐานของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

ตอนที่ 2) ข้อมูลประชากร วิวัฒนาการการใช้แรงงานและประเด็นแรงงาน

ตอนที่ 3) แรงงานกรีดยาง สัญญาจ้างและวิวัฒนาการ

ตอนที่ 4) ข้อคำถามเกี่ยวกับธรรมาภิบาลของแรงงานจ้างและครัวเรือน

เกษตรกรชาวสวนยางพารา

3.4.2 เครื่องมือเชิงคุณภาพ เครื่องมือในการศึกษาเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบ สัมภาษณ์เชิงลึกแบบไม่มีโครงสร้าง(Unstructured Interview) โดยมีประเด็นคำถามหลัก 4 คำถามดังนี้

1) ข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในการทำสวนยางพารา ได้แก่ ประวัติการใช้แรงงานจ้างในการทำสวนยางพาราในอดีตและลักษณะการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในการทำสวนยางพาราของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยาง คือ ประเภทรูปแบบผลผลิตของแรงงานจ้าง ช่วงเวลาทำงานของแรงงานจ้างกรีต จำนวนชั่วโมงการทำงานของแรงงานจ้างกรีต ความสามารถของแรงงานจ้างกรีต แหล่งที่มาของแรงงานจ้างกรีตและกิจกรรมของแรงงานจ้างกรีต ปัญหาในการใช้แรงงานจ้างในการทำสวนยางพาราข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของการใช้แรงงานจ้างในการทำสวนยางพาราและข้อเสนอแนะ

2) ข้อคำถามเกี่ยวกับธรรมาภิบาลในหลัก 8 ประการของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา ปัญหา และข้อจำกัดในธรรมาภิบาล

3) ข้อคำถามเกี่ยวกับตัวชี้วัด และผลกระทบทั้งทางบวกและลบของตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม

4) ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะรูปแบบธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมที่เหมาะสมในระบบการจ้างงานในระบบการผลิตยางพาราที่นำไปสู่ความอยู่ดีกินดีและสามารถเพิ่มคุณภาพชีวิตของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรในอนาคต

3.5 การตรวจสอบเครื่องมือ

3.5.1 การตรวจสอบเครื่องมือเชิงปริมาณ การทดสอบความถูกต้องเพียงตรง (Validity) โดยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้วไปปรึกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเพียงตรงของเนื้อหาโดยการหาค่าความตรง (Validity) การหาค่าความตรงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (IOC: Index of Item Objective Congruence) ได้นำแบบสอบถามที่พัฒนาแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านเศรษฐศาสตร์การผลิต 2 ท่าน และด้านพฤติกรรมศาสตร์ 1 ท่าน โดยให้เกณฑ์พิจารณาในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็น

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.05 ต้องปรับปรุง หลังจากพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ก่อนนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือต่อไป โดยค่า IOC ของแบบสอบถามมีคะแนนอยู่ในระหว่าง 0.67-1.00

นอกจากนี้ยังตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขความเรียบร้อยแล้ว หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการพัฒนาแล้วไปทดลอง (Try Out) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก ทั้ง 6 อำเภอ จำนวน 60 ท่าน อำเภอละเท่าๆกัน โดยแบ่งเป็น เจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรที่ดินอำเภอละ 1 คน ผู้ใหญ่บ้านอำเภอละ 1 คน ครุวัเรียนเกษตรกรรชากรสวนยางในแต่ละอำเภอ 4 คน และแรงงานจ้างในการทำสวนยางพาราอำเภอละ 4 คน (มิได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง) แล้วนำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค หาค่า α -Coefficient (ประคอง กรรตสูตร, 2542)

$$\alpha_k = \frac{k}{k-1} \left(\frac{1 - \text{Sum}S^2_{\text{items}}}{S^2_{\text{total}}} \right)$$

เมื่อ α แทน ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

k แทน จำนวนข้อคำถามของเครื่องมือ

$\text{Sum}S^2_{\text{items}}$ แทน ค่าความแปรปรวนของข้อคำถามแต่ละข้อ

S^2_{total} แทน ค่าความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

ในการหาค่า α - Coefficient ข้อคำถามจะต้องได้คะแนนมากกว่า 7 ขึ้นไปจึงจะใช้ในการทำวิจัยได้

3.5.2 การตรวจสอบเครื่องมือเชิงคุณภาพ คือ การหาค่าความตรงของแบบสอบถาม (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแนวทางการสัมภาษณ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความตรงตามเนื้อหาและภาษาที่ใช้จากนั้นจึงปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือจากนั้นจึงนำไปทดสอบกับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดสงขลา คือ หาค่าความตรงของแบบสอบถาม (Validity) ของเครื่องมือและความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) หลังจากผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คริวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราจำนวน 396 คริวเรือน (Unit analysis: 1 คริวเรือน ต่อ 1 คน) และตัวแทนแรงงานจ้างในคริวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราตัวอย่างจำนวน 395 คน (Unit analysis: 1 คริวเรือน ต่อตัวแทนแรงงานจ้าง 1 คน) ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง ใน 6 อำเภอโดยการทำหนังสือถึงหน่วยงานที่รับผิดชอบและเกษตรกรชาวสวนยางพารา และทำการนัดเข้าสัมภาษณ์

3.6.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารตำราทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัย และเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้องตลอดจนค้นคว้าข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต และเข้าสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างโดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก 60 ราย ซึ่งมีการทำหนังสือนัดหมายและจะเป็นการสัมภาษณ์รายบุคคล และการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม แล้วแต่โอกาสและความสะดวก

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1) ขั้นตอนเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์โดยตรวจสอบข้อมูลอีกครั้ง
- 2) นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยเรียบเรียงและสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้ผลการศึกษา พลวัตเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม ภายชีวภาพ เงื่อนไขในการใช้แรงงาน ธรรมชาติและความ เป็นธรรมชาติ ตัวชี้วัดธรรมชาติ และความเป็นธรรม และข้อเสนอแนะ รูปแบบธรรมชาติระหว่างแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราเพื่อให้ความเป็นธรรมในระบบการจ้างแรงงานในการผลิตยางพารา ผลจะใช้ผลการศึกษจากการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณร่วมกับผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ เลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) และสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) โดยผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำสวนยางพาราทั้งภาครัฐและภาคเอกชนรวมทั้งชาวบ้านในแต่ละอำเภอ อำเภอละ 10 คน โดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรอำเภอ เจ้าหน้าที่กองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง เกษตรกรชาวสวนยางพารา และแรงงานจ้างในการทำสวนยางพารา รวมผู้ให้ข้อมูลหลักจากทั้งหมด 6 อำเภอ เป็นจำนวนทั้งสิ้น 60 คน เพื่อให้ข้อมูลที่ได้สามารถอธิบายและเสริมข้อมูลเชิงปริมาณให้สามารถเข้าใจได้มากยิ่งขึ้น

บทที่ 4

ผลการวิจัยและการวิจารณ์ผล

ในการนำเสนอผลการวิจัยและการวิจารณ์ผลในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลในรูปแบบผสมผสานผลการศึกษา (Mixed Research Result Description) ร่วมกันระหว่างผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณและผลการสังเคราะห์เชิงคุณภาพ รวมทั้งมีการวิจารณ์ผลไปพร้อมๆกันและพร้อมสังเคราะห์ผลการศึกษา และ ข้อสังเกตในการศึกษา โดยมีประเด็นการนำเสนอและวิธีการได้มาของข้อมูลดังนี้

4.1 พลวัตเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม ภายชีวภาพ การจำแนกประเภทแรงงานจ้างและลักษณะการใช้แรงงานจ้างในระบบการผลิตของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา ซึ่งเป็นการศึกษาการสัมภาษณ์เชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราจำนวน 395 ครัวเรือน และข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลหลักตามกำหนดไว้ในบทที่ 3

4.2. ลักษณะทั่วไปทางเศรษฐกิจ สังคม และกิจกรรมการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา ซึ่งเป็นการศึกษาการสัมภาษณ์เชิงปริมาณจากแรงงานจ้างในครัวเรือนตัวอย่างจำนวน 395 คน และการศึกษาในเชิงคุณภาพกับแรงงานจ้าง 60 คน

4.3. เงื่อนไขในการตัดสินใจใช้แรงงานจ้างของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราเป็นการนำเสนอเชิงบรรยายที่ได้จากการสังเคราะห์ โดยข้อมูลได้จากการศึกษาโดยการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลหลักตามกำหนดไว้ในบทที่ 3 และนำมาสังเคราะห์ร่วมกันกับผลการศึกษาเชิงปริมาณบางส่วนทั้งจากครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราและแรงงานจ้าง

4.4 ธรรมชาติและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ปัญหา และข้อจำกัดที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา และครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราเป็นการศึกษาเชิงปริมาณโดยใช้แบบสัมภาษณ์กับแรงงานจ้างในครัวเรือนตัวอย่างจำนวน 395 คนและการศึกษาในเชิงคุณภาพกับแรงงานจ้าง 60 คน

4.5. ศึกษาตัวชี้วัดธรรมชาติ และความเป็นธรรมของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราเป็นการศึกษาในเชิงปริมาณโดยใช้แบบสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราใน 6 อำเภอ อำเภอละ 10 คน จำนวน 60 คน เจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรที่ดิน อำเภอละ 1 คน และผู้ใหญ่บ้าน 1 คน และแรงงานจ้างการทำสวนยางจำนวน 8 คน (ซึ่งมิใช่กลุ่มตัวอย่างในเชิงปริมาณ)และครอบคลุมทั้ง 5 ประเภทของแรงงานจ้างตามการแบ่งของ วาสนา ประสมศรี (2554) และครอบคลุมพื้นที่รวม 6

อำเภอ โดยทำการสังเคราะห์ตัวชี้วัดจากผลการศึกษาระบบมาภิบาลและวิเคราะห์เป็นค่าถ่วงน้ำหนัก ตามมาตรวัดอัตรภาคชั้น

4.6. ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาธรรมมาภิบาลและความเป็นธรรมระหว่างแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราเป็นการศึกษาในเชิงปริมาณโดยการสัมภาษณ์แรงงานจ้างในครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราจำนวน 395 รายและการศึกษาเชิงคุณภาพ

4.1 พลวัตเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม กายชีวภาพ การจำแนกประเภทแรงงานจ้างและลักษณะการใช้แรงงานจ้างในระบบการผลิตของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

4.1.1 ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และสถานการณ์การใช้แรงงานจ้างในระบบการผลิตของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

ผลการศึกษาลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมโดยทั่วไปของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราที่ใช้แรงงานจ้างในพื้นที่ที่ศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และสถานการณ์การใช้แรงงานจ้างในระบบการผลิตของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

n=395

ลักษณะเศรษฐกิจ และสังคม	จำนวน	ร้อยละ
1.อายุของเจ้าของสวนยางพารา(ปี)		
• ≤ 20	13	3.2
• 21-30	52	13.2
• 31-40	163	41.4
• 41-50	142	35.9
• 51-60	23	5.8
• ≥ 61	2	0.5
เฉลี่ย 44.16 ปี		
2.เพศของเจ้าของสวนยางพารา		
• ชาย	374	94.6
• หญิง	21	5.4

<p>3.อาชีพหลักของครัวเรือน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ยางพารา ● ไม้ผล ● ทำนา ● ทำไร่ ● ค้าขาย 	<p>375</p> <p>7</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>10</p>	<p>94.9</p> <p>1.8</p> <p>0.3</p> <p>0.5</p> <p>2.5</p>
<p>4.ระดับการศึกษาสูงสุด (เจ้าของสวนยางพารา)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ไม่ได้รับการศึกษา ● จบประถมศึกษาปีที่ 4 ● จบมัธยมศึกษาปีที่ 3 ● จบมัธยมศึกษาปีที่ 5 ● จบสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 5 	<p>9</p> <p>289</p> <p>70</p> <p>16</p> <p>11</p>	<p>2.3</p> <p>73.2</p> <p>17.7</p> <p>4.0</p> <p>2.8</p>
<p>5.สถานภาพของครัวเรือน (เจ้าของสวนยางพารา)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● โสด ● สมรส ● หย่าร้าง 	<p>24</p> <p>358</p> <p>13</p>	<p>6.1</p> <p>90.6</p> <p>3.3</p>
<p>6.รายได้ทั้งหมดของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยาง(บาท/ปี)(รวมทั้งในและนอกภาคการเกษตรที่ยังไม่หักรายจ่าย)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● $\leq 5,0000$ ● 50,001-100,000 ● 100,001-150,000 ● 150,001-200,000 ● $\geq 200,001$ <p>รายได้ทั้งหมดเฉลี่ย 167,230.74 บาท/ปี</p>	<p>16</p> <p>34</p> <p>135</p> <p>167</p> <p>43</p>	<p>4.0</p> <p>8.6</p> <p>34.2</p> <p>42.3</p> <p>10.9</p>
<p>7.ประสบการณ์ในการทำสวนยางพาราของครัวเรือน (ปี)</p>		

<ul style="list-style-type: none"> ● ≤ 5 ● 6-10 ● 11-20 ● 21-30 ● 31-40 ● ≥ 41 <p>เฉลี่ย 17.36 ปี</p>	<p>2</p> <p>67</p> <p>208</p> <p>113</p> <p>3</p> <p>2</p>	<p>0.5</p> <p>17.0</p> <p>52.6</p> <p>28.6</p> <p>0.8</p> <p>0.5</p>
<p>8.จำนวนสมาชิกในครัวเรือนของครัวเรือน เกษตรกรชาวสวนยางพารา(คน)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ≤ 2 ● 3-4 ● 5-6 ● ≥ 7 <p>เฉลี่ย 3.12 คน</p>	<p>148</p> <p>199</p> <p>45</p> <p>3</p>	<p>37.4</p> <p>50.4</p> <p>11.4</p> <p>0.8</p>
<p>9.จำนวนแรงงานในภาคเกษตรของครัวเรือน (คน)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ≤ 2 ● 3-4 ● ≥ 5 <p>เฉลี่ย 1.35 คน</p>	<p>251</p> <p>140</p> <p>4</p>	<p>63.5</p> <p>35.4</p> <p>1.1</p>
<p>10.ความพอเพียงในแรงงานครัวเรือน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ไม่พอเพียงต้องจ้างแรงงานเข้ามา ● พอเพียงบางช่วงแต่บางช่วงต้องจ้าง 	<p>305</p> <p>90</p>	<p>77.2</p> <p>22.8</p>
<p>11.จำนวนแรงงานที่จ้างในการทำสวนยาง(คน)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 1 ● 2 ● 3 ● ≥ 4 	<p>21</p> <p>344</p> <p>28</p> <p>2</p>	<p>5.3</p> <p>87.1</p> <p>7.1</p> <p>0.5</p>

เฉลี่ย 2.1 คน		
12.พื้นที่ถือครองสวนยางพารา(ไร่ต่อครัวเรือน)		
<ul style="list-style-type: none"> ● ≤ 5 ● 6-10 ● 11-20 ● 21-30 ● 31-40 ● ≥ 41 	<p>43</p> <p>33</p> <p>47</p> <p>204</p> <p>61</p> <p>7</p>	<p>10.8</p> <p>8.3</p> <p>11.8</p> <p>51.6</p> <p>15.4</p> <p>2.1</p>
เฉลี่ย 24.43 ไร่		
13.พื้นที่ที่ใช้แรงงานจ้างของครัวเรือนเกษตร (ไร่)		
<ul style="list-style-type: none"> ● ≤ 5 ● 6-10 ● 11-20 ● 21-30 ● 31-40 ● ≥ 41 	<p>2</p> <p>14</p> <p>76</p> <p>218</p> <p>82</p> <p>3</p>	<p>0.5</p> <p>3.6</p> <p>19.2</p> <p>55.2</p> <p>20.7</p> <p>0.8</p>
เฉลี่ย 22.38 ไร่		
14.ลักษณะการจ้างแรงงานของครัวเรือน		
<ul style="list-style-type: none"> ● ลักษณะเป็นการแบบจ้างประจำ ● ลักษณะเป็นการแบบจ้างชั่วคราว 	<p>347</p> <p>48</p>	<p>87.8</p> <p>12.2</p>
15.ภาพรวมกิจกรรมการผลิตที่ครัวเรือนจ้างแรงงานมาปฏิบัติ (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)		
<ul style="list-style-type: none"> ● กิจกรรมการปลูก ● กิจกรรมการจัดการผลิต ● กิจกรรมการเก็บเกี่ยว (การกรีดยางพารา) ● กิจกรรมการขายผลผลิต 	<p>366</p> <p>270</p> <p>359</p> <p>193</p>	<p>92.6</p> <p>68.3</p> <p>91.0</p> <p>49.5</p>
16.ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวคิดที่จะจ้างแรงงาน ในอนาคตของครัวเรือน		

<ul style="list-style-type: none"> ● จะจ้างเพิ่มขึ้นจากจำนวนแรงงานที่จ้างเดิม ● จะจ้างจำนวนแรงงานเท่าเดิม ● จะจ้างจำนวนแรงงานลดลงกว่าที่จ้างในปัจจุบัน 	<p>45</p> <p>292</p> <p>58</p>	<p>11.4</p> <p>73.9</p> <p>14.7</p>
<p>17.ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคาดการณ์สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงแรงงานจ้างของครัวเรือนในอนาคต(เข้าAEC)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● จะเปลี่ยนแปลงโดยมีแนวโน้มแรงงานจ้างมากขึ้นในพื้นที่ ● จะไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดๆเลย ● จะเปลี่ยนแปลงโดยมีแนวโน้มแรงงานจ้างจะลดลงในพื้นที่ 	<p>231</p> <p>140</p> <p>24</p>	<p>58.5</p> <p>35.4</p> <p>6.1</p>

ที่มา: การสัมภาษณ์เชิงปริมาณ จากครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราที่มีแรงงานจ้างจำนวน 395 ครัวเรือน

จากตารางที่ 4.1 แสดงลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และสถานการณ์การใช้แรงงานจ้างในระบบการผลิตของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา รายละเอียดผลการศึกษาดังนี้

(1) ลักษณะทั่วไปทางสังคมของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

จากตารางที่ 4.1 พบว่าลักษณะทั่วไปทางสังคมของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา ได้แก่ อายุของเจ้าของสวนยางพารา เพศของเจ้าของสวนยางพารา อาชีพหลักของครัวเรือน ระดับการศึกษาสูงสุด (เจ้าของสวนยางพารา) ประสบการณ์ในการทำสวนยางพาราของครัวเรือน (ปี) และจำนวนสมาชิกในครัวเรือนของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา เพื่อชี้ให้เห็นสถานภาพทางสังคมของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราที่มีแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือน ซึ่งผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าอายุของเกษตรกรชาวสวนยางพาราโดยเฉลี่ยค่อนข้างสูง (เฉลี่ย 44.16) และส่วนใหญ่ยังมีระดับการศึกษาภาคบังคับหรือประถมศึกษาที่ 4 (ร้อยละ 73.2) และพบว่าครัวเรือนเกษตรกรในพื้นที่ศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในสถานะสมรสแล้ว (ร้อยละ

90.6) และอาชีพการทำสวนยางพาราเป็นอาชีพหลักของครัวเรือน (ร้อยละ94.9) และพบว่ามีการประกอบอาชีพโดยเฉลี่ยค่อนข้างสูง (เฉลี่ย 17.36 ปี)

ซึ่งเมื่อทำการศึกษาในเชิงคุณภาพเพิ่มเติมร่วมกับผลในเชิงปริมาณดังกล่าว สรุปได้ว่า ในปัจจุบันเกษตรกรชาวสวนยางพารามีอายุมากโดยเฉลี่ยแต่มีการศึกษาน้อย เนื่องจากในปัจจุบันแรงงานบุตรหลานหรือแรงงานเยาวชนได้รับการศึกษาสูงและไม่อยู่ในพื้นที่ส่งผลให้ในครัวเรือนมีแรงงานรุ่นพ่อ แม่ และเด็กเล็กมากทำให้ขาดแรงงานครัวเรือนในระบบการผลิตในเรื่องปริมาณส่งผลให้ครัวเรือนต้องมีการจ้างแรงงานเข้าในระบบการผลิต และพบว่าแรงงานที่ยังคงอยู่ในครัวเรือนส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาน้อยทำให้ยังคงใช้เทคโนโลยีแบบดั้งเดิม และมีการรับเทคโนโลยีการผลิตใหม่ๆเข้ามาในระบบการผลิตของตนเองน้อยมาก อย่างไรก็ตามข้อมูลประกอบการดำเนินการทำสวนยางพาราพบว่าเกษตรกรชาวสวนยางพารามีประสบการณ์ค่อนข้างสูงสามารถถ่ายทอดให้แรงงานจ้างได้และไม่เสียเปรียบแรงงานจ้าง แต่ก็มีข้อจำกัดในการยอมรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ไม่คุ้นเคยกับเทคโนโลยีเดิมๆที่ตนเองใช้มาเป็นเวลานาน

(2) ลักษณะทั่วไปทางเศรษฐกิจของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

จากตารางที่ 4.1 พบว่า รายได้ทั้งหมดของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางทั้งหมดที่เป็นรายได้จากทั้งภายในและภายนอกภาคการเกษตรที่ยังไม่หักรายจ่ายเฉลี่ย 167,230.74 บาท/ปี สำหรับจำนวนแรงงานในภาคเกษตรของครัวเรือนเฉลี่ย 1.35 คน สมาชิกในครัวเรือนทั้งหมด 3.12 คน จำนวนแรงงานที่ต้องจ้างเข้ามาเฉลี่ย 2.13 คน และมีพื้นที่ปลูกยางที่ถือครองโดยเฉลี่ย 24.43 ไร่

ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่า ในปัจจุบันครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางมีแรงงานไม่พอเพียงสอดคล้องกับผลการวิจัยตารางที่ 4.1 ที่เกษตรกรส่วนใหญ่เห็นว่าแรงงานไม่พอเพียงต้องจ้างแรงงานเข้ามา (ร้อยละ77.6) ซึ่งเมื่อพิจารณาผลจากการศึกษาเชิงปริมาณก็สอดคล้องกัน คือ สัดส่วนพื้นที่ถือครองกับแรงงานในภาคเกษตรของครัวเรือนอยู่ที่ 18.1 ไร่ต่อแรงงาน(คน) ซึ่งชี้ให้เห็นพื้นที่ถือครองมากกว่าความสามารถของแรงงาน จึงต้องจ้างแรงงานเข้าดำเนินการ และเมื่อศึกษาความสามารถของแรงงานในการปฏิบัติงานพบว่า สวนยางพาราเฉลี่ย 7 ไร่ต้องใช้แรงงานเข้ามาปฏิบัติงาน 1 คน (บัญชา สมบูรณ์สุข และคณะ, 2554) ดังนั้นจากผลการศึกษาครัวเรือนจึงต้องการแรงงานจ้างอย่างน้อย 2 คนมาปฏิบัติงานในระบบการผลิตของตนเอง

(3) สถานการณ์การใช้แรงงานจ้างในระบบการผลิตของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

จากการศึกษาสถานการณ์การใช้แรงงานจ้างในระบบการผลิตของครัวเรือนเกษตรกร

ชาวสวนยางพาราพบว่าในปัจจุบันครัวเรือนเกษตรกรให้ความเห็นว่ามีแรงงานไม่พอเพียงต่อการผลิต (ร้อยละ 77.2) จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานเข้ามาทดแทนแรงงานครัวเรือน โดยพบว่าสัดส่วนพื้นที่ถือครอง (ร้อยละ 24.43) ต่อแรงงานครัวเรือนที่มีอยู่ค่อนข้างสูง จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานเข้ามาในระบบการผลิตเฉลี่ย 2.1 คนและพบว่าแรงงานจ้าง 1 คน ต้องทำงานจ้างในพื้นที่สวนยางพาราเฉลี่ย 22.38 ไร่ นับว่าค่อนข้างสูง และในประเด็นลักษณะการจ้างแรงงานของครัวเรือนพบว่า พบว่าในปัจจุบันเป็นลักษณะการจ้างประจำมากที่สุด (ร้อยละ 87.8) ในขณะที่ลักษณะการจ้างชั่วคราวมีเพียงส่วนน้อย (ร้อยละ 12.3) ซึ่งเมื่อศึกษาในเชิงคุณภาพ พบว่ามีสาเหตุ คือ พบว่าแรงงานจ้างประจำที่ครัวเรือนจ้างไม่มีที่ดินของตนเองและประกอบอาชีพนอกภาคเกษตรเสริมรายได้ด้วย เช่น แรงงานก่อสร้าง แรงงานจ้างทั่วไป แต่ได้ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำไม่พอเลี้ยงชีพ จึงมารับจ้างประจำในการทำสวนยางพารา โดยทั่วไปจะเป็นกิจกรรมการกรีดยางพาราเป็นส่วนใหญ่ และรับจ้างแบบถาวรไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงสวนยางพาราที่รับจ้าง เนื่องจากว่าคุ้นเคยและได้รับความไว้วางใจจากเจ้าของสวนยางพารา ส่วนแรงงานจ้างชั่วคราวพบว่าเป็นแรงงานประเภทที่มีสวนยางเป็นของตนเองแต่ขนาดถือครองน้อย เป็นยางแก่และจำเป็นต้องโค่นแล้วปลูกยางใหม่หรือเป็นสวนยางยังเล็กอยู่ไม่สามารถเปิดกรีดยางได้ ส่งผลให้รายได้ของตนเองไม่พอเพียง จึงจำเป็นต้องเป็นแรงงานจ้างชั่วคราว โดยเฉพาะเป็นแรงงานในกิจกรรมจ้างกรีดยางส่วนใหญ่ สำหรับประเด็นภาพรวมกิจกรรมการผลิตที่ครัวเรือนจ้างแรงงานมาปฏิบัติ พบว่าภาพรวมครัวเรือนมีแรงงานจ้างแรงงานมาปฏิบัติงานในกิจกรรมการปลูกยางพารา และกิจกรรมการกรีดยางพารามากกว่าร้อยละ 80 ของการปฏิบัติงานทั้งหมด แม้ในปัจจุบันกิจกรรมการปลูกได้นำเครื่องจักรกลมาใช้แทนแรงงานคน เช่น ในกิจกรรมการเตรียมพื้นที่ และการขุดหลุม แต่ผลจากการศึกษาเชิงคุณภาพพบว่า ยังมีการจ้างแรงงานจากภายนอกมาปฏิบัติงานมากที่สุด เช่นเดียวกับกิจกรรมการกรีดยางพาราที่มีการจ้างแรงงานเข้ามากรีดยางพารามากขึ้นและมีข้อตกลงการปฏิบัติงานและการแบ่งผลประโยชน์ระหว่างเจ้าของสวนยางพารากับแรงงานจ้างที่ความซับซ้อนขึ้น ส่วนกิจกรรมการจัดการดูแลรักษาและกิจกรรมการขาย พบว่าครัวเรือนเกษตรกรสามารถดำเนินการได้ แต่มีการจ้างแรงงานในบางลักษณะของกิจกรรม เช่น การใส่ปุ๋ย การเตรียมผลผลิต การขนส่ง เป็นต้น

นอกจากนี้เมื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวคิดที่จะจ้างแรงงานในอนาคตของครัวเรือนในเบื้องต้นพบว่าโดยส่วนใหญ่ครัวเรือนเกษตรกรจะยังคงจ้างแรงงานในจำนวนเท่าเดิม (ร้อยละ 73.9) แต่เมื่อถามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการคาดการณ์สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงแรงงานจ้างของครัวเรือนในอนาคต (เข้า AEC) พบว่าครัวเรือนเกษตรกรเห็นว่าจะมีแนวโน้มแรงงานจ้างมากขึ้นในพื้นที่เนื่องจากเกษตรกรชาวสวนยางพาราคาดการณ์ว่าจะมีการเคลื่อนย้าย

แรงงานทั้งที่มีความรู้และทักษะ และไม่มีฝีมือเข้ารับจ้างในพื้นที่มาก และคาดการณ์ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงพื้นที่ถือครองไปสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น และจะมีนักลงทุนต่างชาติเข้ามาลงทุนด้านการผลิตยางพาราในพื้นที่ขนาดใหญ่มากจะส่งผลต่อความต้องการแรงงานสูงขึ้น แม้ว่าประเทศไทยจะมีต้นทุนการผลิตสูงก็ตามเมื่อเทียบกับต่างประเทศแต่ฐานการผลิตอุตสาหกรรม เช่น โรงงานอุตสาหกรรมยางที่นักลงทุนต่างชาติมาลงทุนส่วนใหญ่อยู่ในประเทศไทยทำให้ต้นทุนบางประเภท เช่น การขนส่ง ราคาที่รับซื้อยังคงถูกกว่า จึงเป็นไปได้ว่าอนาคตการขยายตัวทางการผลิตยางจะขยายตัวค่อนข้างสูงแต่มีข้อสังเกตว่าขนาดการถือครองสวนยางพาราของเกษตรกรจะลดลงแต่สวนขนาดกลางและขนาดใหญ่จะมีมากขึ้นและความต้องการแรงงานจ้างจะมีมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป จากผลการศึกษาลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และสถานการณ์การใช้แรงงานจ้างในระบบการผลิตของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา ที่ให้เห็นว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจสังคมมีผลทำให้ครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราจำเป็นต้องจ้างแรงงานเข้ามาในระบบการผลิตของตนเอง ภายใต้ภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และมีแนวโน้มว่าเมื่อประเทศไทยก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 จะมีการจ้างแรงงานมากขึ้น แต่มีความเป็นไปได้ว่าจะจ้างเข้ามาในสวนขนาดกลางและขนาดใหญ่มากเพื่อป้อนผลผลิตเข้าสู่ระบบอุตสาหกรรมมากขึ้น

4.1.2 พลวัตเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม ภายชีวภาพ ในการใช้แรงงานจ้างของ ครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

จากการศึกษาพบว่าสามารถแบ่งพลวัตเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม ภายชีวภาพ ในการใช้แรงงานจ้างของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราได้ 5 ช่วงเวลา ได้แก่

(1) ช่วงตั้งแต่ปีพ.ศ. 2504-2524: ยุคการใช้แรงงานจ้างในการผลิต ยางพาราแบบดั้งเดิม

เดิมเกษตรกรชาวสวนยางพารามีพื้นที่ในการปลูกยางพาราอย่างเดียว โดยใช้แรงงานกรีด 2 คนคู่สามีภรรยา ปฏิบัติงาน 7-8 ชั่วโมงต่อวัน จำนวนวันกรีด 180-200 วัน/ปี รายได้เฉลี่ย 5,000-10,000 บาท/เดือน ผลผลิต คือ แปรรูปยางแผ่นดิบ โดยมีเจ้าหน้าที่ของสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางพารามีส่วนในการสนับสนุนเกษตรกรชาวสวนยางพาราในด้านการถางพำ ขุดหลุมปลูก วางคันดินปลูกให้ได้ระดับ และในพื้นที่ลาดเอียงจะมีคันดินกั้นน้ำในรูปแบบขั้นบันได รวมทั้งแนะนำวิธีการปลูกพันธุ์ยางกับเกษตรกรชาวสวนยางพารา เกษตรกรแต่ละรายมีที่ดินเป็นจำนวนมาก ทั้งที่อยู่ในรูปของที่ดินโฉนด ที่ดิน สปก.4-01 และที่ดินเขตป่าสงวน

(2) ช่วงเวลาปี 2525 – 2533 : ยุคการใช้แรงงานจ้างในช่วงเริ่มต้นการผลิตยางพาราด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่

เป็นช่วงการปฏิวัติเขียวทำให้เกษตรกรชาวสวนยางเริ่มปรับเปลี่ยนจากทำสวนยางแบบวนเกษตรหรือเรียกว่าการปลูกพืชร่วมยางจำพวกไม้ยืนต้นหรือไม้ผล เช่น ขนุน มังคุด ทุเรียน ลองกอง มะพร้าว เป็นการปลูกพืชเชิงเดี่ยวเพื่อเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้นในสวนยางการปลูกพืช 12 ชั้นเพื่อเพิ่มธาตุอาหารในดิน เช่น พืชหัว พืชผิวดิน พืชถมดิน ผักกินยอด ไม้พุ่มเพื่อน เถาวัลย์ เป็นต้น และต้องการให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้นจำพวกผักพื้นบ้าน เช่น ผักเหมียง ช้างตก เต่าร้าง หยวกกูด สับปะรด เป็นต้น เพราะว่าตลาดผลผลิตมีความต้องการในระดับสูง และใช้แรงงานจ้างกรีดยางเป็นดูแลใส่ปุ๋ยและกำจัดวัชพืชทั้งแปลงยางและพืชผักยอดเดี่ยว และเลี้ยงไก่ เป็ด วัว และปลาไว้บริโภคในครัวเรือน ทำให้สมาชิกในครัวเรือนไม่นิยมการเคลื่อนย้ายอพยพออกไปหางานทำนอกภาคเกษตรเพราะว่าพึงพอใจกับความพอเพียงในการมีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย อย่างไรก็ตามบางครั้งครอบครัวอพยพแรงงานไปทำงานนอกภาคเกษตร เนื่องจากงานภาคเกษตรมีอยู่จำกัดแต่แรงงานมีมาก จึงจำเป็นต้องเคลื่อนย้ายแรงงานไปประกอบอาชีพอื่น อาทิ การทำงานในโรงงานในพื้นที่ใกล้เคียง แต่เป็นการอพยพแรงงานแบบชั่วคราว คือ เข้าไป – เย็นกลับประมาณร้อยละ 5 ของจำนวนแรงงานภาคเกษตรทั้งหมด ต่อมาในช่วงราคายางแพง ได้มีการเปลี่ยนแปลงของแรงงาน คือ แรงงานได้อพยพกลับมาทำงานกรีดยางเพิ่มมากขึ้นประมาณร้อยละ 20 ทั้งนี้เกษตรกรชาวสวนยางรุ่นแรกมีพื้นที่ทำสวนยางจำนวน 100 ไร่ เมื่อมีลูกหลานเพิ่มขึ้น ได้แบ่งแยกสวนยางออกเป็นสวนยางขนาดเล็ก ในปัจจุบันนี้แต่ละครอบครัวมีพื้นที่สวนยางโดยเฉลี่ยครัวเรือนละ 10-20 ไร่ สำหรับการทำสวนยางพารา

(3) ช่วงเวลาปี 2534-2539 ยุคการใช้แรงงานจ้างในช่วงผลิตยางพาราด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่

มีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของราคาที่ดิน เดิมราคาที่ดินในอดีตเป็นดินเปล่าไร่ละประมาณ 500 บาท ปัจจุบันราคาที่ดินเพิ่มสูงขึ้น โดยราคาต่ำสุดประมาณไร่ละ 100,000-250,000 บาท/ไร่ ปัจจัยที่มีผลต่อราคาที่ดิน คือ ประชากรโลกเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็วแต่มีพื้นที่ดินภาคเกษตรเท่าเดิม ทำให้เริ่มขาดแคลนที่ดินทำกิน ประกอบกับราคายางเพิ่มสูงขึ้น และพื้นที่บางส่วนถูกแปรรูปไปใช้ในธุรกิจด้านอื่นนอกภาคเกษตรของนายทุน ราคาบ้านและที่อยู่อาศัยแพงขึ้น ของกินของใช้ในครัวเรือนสูงขึ้น เป็นต้น ส่งผลให้เกษตรกรหลายรายมีสมาชิกในครัวเรือนมากแต่มีที่ดินทำกินของตนเองน้อย และไม่มีรายได้ที่จะซื้อที่ดินในการปลูกยาง ทำให้แรงงานครัวเรือนส่วนใหญ่ทำงานนอกภาคเกษตร สำหรับผู้ที่มีสวนยางบางรายสมาชิกในครัวเรือนไม่ประกอบอาชีพภาคเกษตรเพราะพบว่าเป็นงานที่เหนื่อยและใช้กำลังร่างกายมากและมีความคิดว่าหากไป

ทำงานนอกภาคเกษตรจะมีรายได้เลี้ยงตัวเองมากกว่าทำงานภาคเกษตร ส่งผลให้เจ้าของสวนยางต้องใช้แรงงานจ้างกรีดยางเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งแรงงานจ้างกรีดยางส่วนใหญ่เป็นแรงงานจ้างที่ไร่ที่ดินทำกิน

(4) ช่วงเวลาปี 2540-2548 ยุคการใช้แรงงานจ้างในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม

เกิดภาวะราคายางลดต่ำลงอย่างรวดเร็วและประสบกับภาวะความผันผวนทางเศรษฐกิจซ้ำซากหนักแวง ส่งผลกระทบทางด้านลบต่อเกษตรกรชาวสวนยางหลายรายต้องอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานออกไปทำงานนอกภาคเกษตรเพิ่มมากขึ้นเพื่อหาเลี้ยงชีพในครัวเรือน ทำให้เกษตรกรชาวสวนยางบางส่วนก็ขายที่ดินเดิมให้กับนายทุนหรือผู้มีอิทธิพลแล้วอพยพแรงงานไปประกอบอาชีพนอกภาคเกษตร ในปี 2542-2543 โลกเริ่มเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์มีเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้า มีกระแสวัตถุนิยมเข้ามา ส่งผลให้เกษตรกรชาวสวนยางพาราหลายคนเริ่มเข้าสู่ยุคของการเสพข้อมูลข่าวสารที่มีความสะดวกรวดเร็วโดยผ่านทางสื่อโทรทัศน์ วิทยุ รวมทั้งมีการรณรงค์เรื่องการศึกษาคือเพิ่มมากขึ้นส่งผลให้สมาชิกของแรงงานครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราวัยหนุ่มสาวต่างมุ่งศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและเมื่อจบการศึกษาก็ไปประกอบอาชีพตามความถนัดหรือตามความรู้ที่ตนเองได้ศึกษาแล้วเรียนมาได้แก่ บริษัท โรงงาน อุตสาหกรรม บางครัวเรือนหัวหน้าครัวเรือนทำงานในภาคเกษตรและทำงานนอกภาคเกษตรควบคู่กัน บางครัวเรือนไปทำงานนอกภาคเกษตรทั้งครอบครัว โดยแรงงานนอกภาคเกษตรที่ได้รับความนิยม ได้แก่ โรงงานอุตสาหกรรม ฟาร์มเลี้ยงไก่ งานก่อสร้างรับเหมารายวัน เป็นต้น ส่งผลให้ครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางที่ใช้แรงงานในภาคเกษตรจะอยู่ในวัยกลางคนและผู้สูงอายุ ครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารารวมทั้งเจ้าของสวนยางที่ทำงานนอกภาคเกษตรที่เกี่ยวกับงานราชการ เช่น ครู ตำรวจ จะใช้วิธีการจ้างแรงงานกรีดยางในวันราชการ คือ วันจันทร์-ศุกร์ โดยมีพ่อแม่ช่วยดูแลควบคุมแรงงานจ้าง ช่วงวันเสาร์-อาทิตย์จะกลับมากกรีดยางเองและจัดการสวนยางเอง บางรายครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราเริ่มมีการใช้แรงงานจ้างกรีดยาง มีทั้งแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติแต่ยังไม่แพร่หลายมากนัก ซึ่งแรงงานไทยมีทั้งแรงงานเครือข่ายในพื้นที่สวนยางขนาดเล็ก และใช้แรงงานในพื้นที่หรือแรงงานในชุมชนและแรงงานนอกพื้นที่ ในส่วนของแรงงานอีสานหรือแรงงานต่างภาคของประเทศไทยในพื้นที่สวนยางขนาดกลางและขนาดใหญ่ ที่เริ่มเข้ามาจะใช้วิธีการประกอบอาชีพนอกภาคเกษตรก่อน เช่น ตกแต่งแปงแพะพันธุ์ยาง เพาะเลี้ยงลูกปลา ค้าขาย แม่ค้าหาบเร่ โรงงานน้ำตาล หากมีเจ้าของสวนยางรายใดต้องการแรงงานจ้างกรีดยางสวนยางแรงงานเหล่านี้จะไปประกอบอาชีพเป็นแรงงานจ้างกรีดยาง เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีรายได้สูงสามารถเลี้ยงครอบครัวได้ดีและยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจของครัวเรือนให้สูงขึ้นและในปี

2544-2548 เริ่มมีแรงงานข้ามชาติ เช่น พม่า เขมร เข้ามาประกอบอาชีพเป็นแรงงานจ้างกรีด ยางพาราของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยาง การจ่ายค่าแรงระหว่างเจ้าของสวนยางและแรงงานจ้าง มี 2 รูปแบบ คือ รูปแบบที่หนึ่ง เป็นการแบ่งสัดส่วนรูปแบบผลประโยชน์ แบบ 60:40 แบบ 50:50 แบบ 45:55 และแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์แบบ 70:30 สำหรับแรงงานข้ามชาติ แต่เมื่อแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ปฏิบัติงานจนเกิดความรู้สึกเคยชินกับพื้นที่และมีความรู้จักสนิทสนมกับเจ้าของสวนยางหรือนายจ้าง แรงงานข้ามชาติมักเรียกร้องในการแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์แบบ 60:40 เทียบเท่ากับแรงงานคนไทย และรูปแบบที่สองใช้ทั้งแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ คือ การแบ่งค่าจ้างแรงงานแบบรายวัน มี 2 ประเภท คือ ประเภทที่หนึ่ง อัตราค่าจ้างกรีดต่อไร่ เฉลี่ย 20 - 30 บาท แรงงานที่มีความชำนาญและกรีดยางอย่างเดียว(กรีดเหมา) จำนวนแปลงที่กรีดมากกว่า 1 แปลงใน 1 วัน (เฉลี่ย 7-8 ไร่/วัน/แรงงาน) และประเภทที่สอง คือ อัตราค่าจ้างการเก็บผลผลิตต่อไร่ เฉลี่ย 10 - 20 บาท เป็นแรงงานที่จ้างเฉพาะในบางโอกาสและบางประเภทของแรงงาน เช่น แรงงานลูกหลาน / แรงงานผู้สูงอายุ โดยไม่จำเป็นต้องมีความชำนาญเฉพาะ เฉลี่ยรายได้ประมาณ 500 บาท/วัน โดยแรงงานคนไทยจะให้ค่าจ้างแรงงาน 300 บาท/วัน หากมีการจ้างแรงงานข้ามชาติเจ้าของสวนยาง จะให้ค่าจ้างแรงงาน 150 บาท/วัน อย่างไรก็ตามเมื่อแรงงานปฏิบัติงานไปนานๆแรงงานข้ามชาติก็จะพยายามเรียกร้องค่าแรงงานเทียบเท่ากับแรงงานไทยอย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตามแรงงานจ้างจะมีการเคลื่อนย้ายอพยพแรงงานไปเรื่อยๆไม่อยู่เป็นหลักแหล่ง เนื่องจากมีหลายปัจจัยที่แรงงานจ้างต้องออกไปหาสวนยางกรีดใหม่ อาทิ เจ้าของสวนยางต้องการโค่นยางแก่เพื่อปลูกยางใหม่ แรงงานลูกหลานหรือแรงงานเครือญาติมีการอพยพแรงงานกลับมาเป็นแรงงานภาคเกษตร บางรายเจ้าของสวนยางต้องการกรีดเองเนื่องจากราคา ยางแพงขึ้น สำหรับแรงงานจ้างมี 3 ประเภท คือ ประเภทที่หนึ่ง แรงงานจ้างที่ไร่ที่ดิน ไม่มีที่ดินของตนเอง อาจมาจากสาเหตุ 2 ประการคือ สาเหตุที่หนึ่ง แรงงานจ้างเคยมีสวนยางเป็นของตนเองแต่ได้ขายที่ดินเพื่อประกอบอาชีพนอกภาคเกษตร แต่มีค่าครองชีพต่ำ และสาเหตุที่สอง แรงงานจ้างไม่มีที่ดินของตนเองและประกอบอาชีพนอกภาคเกษตร เช่น เป็นแรงงานก่อสร้าง แรงงานจ้างทั่วไป แต่มีรายได้ต่ำ จนเกิดภาวะได้ค่าจ้างแรงงานต่ำไม่พอเลี้ยงชีพ ประกอบกับราคายางแพงจึงกลับมาประกอบอาชีพเป็นแรงงานจ้างกรีด ประเภทที่สอง แรงงานจ้างบางรายมีสวนยางเป็นของตนเองแต่มีจำนวนน้อย จึงต้องเป็นแรงงานจ้างกรีดร่วมด้วย เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในช่วงภาวะเศรษฐกิจข้าวของแพง และราคายางอยู่ในระดับสูง และประเภทที่สาม แรงงานจ้างมีสวนยางเป็นของตนเองแต่ยางแก่และจำเป็นต้องโค่นแล้วปลูกยางใหม่แต่ยางยังเล็กอยู่ไม่สามารถเปิดกรีดได้ จึงเป็นแรงงานจ้างกรีดชั่วคราว เมื่อสวนยางสามารถเปิดกรีดได้ก็จะเป็นแรงงานครัวเรือน

ต่อไป สำหรับแรงงานของเกษตรกรชาวสวนยางพารา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ แรงงานครัวเรือน และ แรงงานจ้างกรีต แรงงานจ้างกรีตส่วนใหญ่เป็นญาติพี่น้องซึ่งเป็นแรงงานในหมู่บ้าน และมีแรงงาน อีสาน สำหรับแรงงานครัวเรือนที่อพยพไปทำงานนอภาคเกษตรแล้วกลับมาทำงานภาคเกษตรที่ กรีตจ้าง คิดเป็นร้อยละ 20 สำหรับพื้นที่ปลูกยางพาราของเกษตรกรชาวสวนยางพารามี 3 ขนาด คือ พื้นที่สวนยางขนาดเล็กจำนวน 5-15 ไร่ พื้นที่สวนยางขนาดกลางจำนวน 15-50 ไร่ พื้นที่สวนยางขนาดใหญ่จำนวน 50 ไร่ขึ้นไป ทั้งนี้พื้นที่สวนยางขนาดเล็กและขนาดกลางจะใช้ แรงงานครัวเรือนเป็นหลักบางครัวเรือนใช้แรงงานครัวเรือนและแรงงานจ้างควบคู่กันโดยเป็น แรงงานเครือญาติและแรงงานในพื้นที่

การแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์ตามความเหมาะสม กล่าวคือ หากแรงงานจ้างเป็น เครือญาติหรือเป็นลูกหลานของเจ้าของสวนยางแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์แบบ 50:50 โดย เจ้าของสวนยางและแรงงานจ้างจะร่วมกันออกค่าปุ๋ยและค่าตัดหญ้าเท่ากัน แรงงานจ้างต้องดูแล สวนยางของเจ้าของสวนยางเหมือนสวนยางของตนเอง เพราะว่าเจ้าของมีความไว้เนื้อเชื่อใจใน แรงงานจ้างว่ามีความซื่อสัตย์สุจริตและรู้จักอุปนิสัยใจคอของแรงงานจ้างอย่างดี และได้เห็นฝีมือ การกรีตยาง หากแรงงานจ้างเป็นคนในหมู่บ้านหรือในจังหวัดใกล้เคียงก็จะแบ่งสัดส่วน ผลประโยชน์แบบ 60:40 โดยเจ้าของสวนยางจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าปุ๋ยค่าตัดหญ้าและการจัดการ สวนยางทุกอย่าง ทั้งนี้แรงงานจ้างต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอ่อนน้อมถ่อมตน และต้องมี ฝีมือการกรีตเปลือกบางไม่บาดเนื้อยางจนเป็นตุ่ม หากเป็นแรงงานอีสานหรือแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ พม่า มอญ ลาว เจ้าของสวนยางจะใช้วิธีการแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์แบบ 70:30 โดย เจ้าของสวนยางจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าปุ๋ย ค่าตัดหญ้าและการจัดการสวนยางทุกอย่าง แรงงานจ้าง กรีตจะต้องมีฝีมือการกรีตดีและมีความซื่อสัตย์สุจริต หากปฏิบัติงานได้ดีจนเป็นที่พอใจของ เจ้าของสวนยางก็จะได้เปลี่ยนการแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์แบบ 60:40 หรืออาจจะแบ่งแบบ 45:55 ตามความเหมาะสมขึ้นอยู่กับเจ้าของสวนยางเป็นผู้ตัดสินใจและไม่เกี่ยวกับลักษณะของพื้นที่สวน ยาง และการแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์ระหว่างเจ้าของสวนยางและแรงงานกรีตอีกประเภทหนึ่งคือ หากเป็นสวนยางที่แก่ใกล้โค่นอยู่ในพื้นที่ลาดเชิงเขา ค่อนข้างสูง เจ้าของสวนยางจะแบ่งสัดส่วน ผลประโยชน์กับแรงงานจ้างแบบ 50:50 และหากเป็นยางใหม่หรือยางอ่อนจะแบ่งแบบ 60: 40 และบางรายแบ่งแบบ 45:55 โดยใช้รูปแบบ 100 ชัก 10 การแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์แบบ 60:40 45:55 50 :50 และแบบ 70:30 สำหรับแรงงานข้ามชาติ

(5) ช่วงเวลาปี 2549 – ปัจจุบันยุคการใช้แรงงานจ้างในช่วงการขยายตัวทางอุตสาหกรรมยางพาราและภาวะราคายางพาราปรับตัวสูงขึ้น

ราคายางเริ่มปรับตัวสูงขึ้นและผู้ใช้แรงงานภาคเกษตรมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นเรื่อยๆ ส่งผลกระทบทางบวกคือแรงงานครัวเรือนของเกษตรกรชาวสวนยางหลายรายที่เคลื่อนย้ายออกไปทำงานนอกภาคเกษตรเริ่มกลับเข้ามาสู่แรงงานภาคเกษตร แต่ด้วยสาเหตุที่ครอบครัวของตนเองได้ขายที่ดินเดิมไปหมดแล้วหรือบางครัวเรือนมีที่ดินเดิมอยู่เพียงเล็กน้อยส่งผลให้มีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในชีวิตประจำวัน สำหรับครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางที่มีสวนยางขนาดเล็กประมาณ 5-15 ไร่ และขนาดกลาง ประมาณ 15-50 ไร่ นิยมใช้แรงงานครัวเรือน และจ้างลั้บมีดกรี๊ดแบบรายวัน

4.1.3 การจำแนกประเภทแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือน

เกษตรกรชาวสวนยางพารา

ในการจำแนกประเภทแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา สามารถจำแนกประเภทของแรงงานได้สองประเภทใหญ่คือประเภทแรงงานจ้างจำแนกตามกิจกรรมการผลิต และแรงงานจ้างจำแนกตามแหล่งที่มา ซึ่งผลการศึกษาดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 การจำแนกประเภทแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

n=395

การจำแนกประเภทแรงงานจ้าง	จำนวน*	ร้อยละ
1. จำแนกตามการทำกิจกรรมการผลิตยางพารา		
• แรงงานจ้างที่ทำทุกกิจกรรมการผลิต	67	17.0
• แรงงานจ้างบางกิจกรรมการผลิต	328	83.0
2. จำแนกตามแหล่งที่มาของแรงงานจ้าง		
• แรงงานจ้างเครือข่าย	65	16.4
	95	24.0

● แรงงานจ้างในหมู่บ้าน	92	23.3
● แรงงานจ้างต่างอำเภอ หรือจังหวัดในภาคใต้	76	19.2
● แรงงานจ้างต่างภูมิภาค	67	17.1
● แรงงานจ้างข้ามชาติ		

หมายเหตุ: *จำนวนครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราที่ตอบเชิงปริมาณ 395 ครัวเรือน

จากตารางที่ 4.2 สามารถจำแนกประเภทแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราในพื้นที่ศึกษาได้เป็น 2 ประเภทดังนี้ ได้แก่ ประเภทแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราตามกิจกรรมการผลิต และประเภทแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราตามแหล่งที่มาของแรงงานจ้าง ซึ่งรายละเอียดผลการศึกษาดังนี้

(1) **ประเภทแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราตามกิจกรรมการผลิต** สามารถจำแนกได้ 2 ประเภท ได้แก่ (1) **แรงงานจ้างที่ทำทุกกิจกรรมการผลิต** เป็นแรงงานที่ทำกิจกรรมการผลิตยางพาราตั้งแต่ กิจกรรมการปลูก การจัดการและการดูแลสวนยางพารา การเก็บเกี่ยวผลผลิต และกิจกรรมเกี่ยวกับการตลาด โดยส่วนใหญ่พบในสวนยางพาราที่มีขนาดถือครองมาก และเจ้าของสวนยางพารามีอาชีพอื่นเป็นอาชีพหลักและมีรายได้จากยางพาราเป็นรายได้เสริม หรือเจ้าของสวนยางพารามีที่พักอาศัยห่างไกลกับที่ตั้งสวนยางพาราไม่สามารถควบคุมและดำเนินการได้ โดยพบว่าลักษณะของแรงงานประเภทนี้มักมีที่อยู่อาศัยในสวนยางพาราและเป็นแรงงานจ้างต่างถิ่นและหรือแรงงานข้ามชาติ ซึ่งมีค่าจ้างถูก และส่วนใหญ่การแบ่งผลประโยชน์จะเป็นสัดส่วนตามข้อตกลง และ (2) **แรงงานจ้างบางกิจกรรมการผลิต** เป็นแรงงานที่ปฏิบัติบางกิจกรรมของการผลิตยางพารา เช่น จ้างใส่ปุ๋ย การกำจัดวัชพืช และในกิจกรรมการกรีดยางจะจ้างมากรีดยางเพียงอย่างเดียวแต่การเก็บและขายผลผลิตเจ้าของสวนยางดำเนินการเอง เป็นต้น โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานจ้างที่มีฝีมือ และพบว่าแรงงานจ้างที่มีฝีมือในการกรีดยางพาราจะไม่นิยมกรีดยางเก็บและขาย แต่นิยมกรีดยางอย่างเดียว เป็นต้น โดยส่วนใหญ่จะได้ค่าจ้างแบบรายวันหรือรายสวน

(2) **ประเภทแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราตามแหล่งที่มาของแรงงานจ้าง** พบว่าสามารถจำแนกแรงงานจ้างตามแหล่งที่มาได้ 5 ประเภท ได้แก่ (1) **แรงงานจ้างเครือญาติ** เป็นแรงงานเครือญาติที่มีความชำนาญในการทำสวนยางพารา ส่วนใหญ่อาศัยอยู่บริเวณใกล้เคียงกัน (2) **แรงงานจ้างในหมู่บ้าน** เป็นแรงงานในชุมชนที่รับจ้างทำสวนยาง เช่น รับจ้างปลูก จัดการดูแลสวน กรีดยางพารา เป็นต้น ส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างแบบถาวร (3) **แรงงาน**

จ้างต่างอำเภอหรือจังหวัดในภาคใต้ เป็นแรงงานจ้างที่อพยพเข้ามาในชุมชน อาจมาตั้งรกรากและยังไม่มีที่ดิน มีอาชีพรับจ้างทั้งในภาคเกษตรและไม่ใช่ภาคเกษตร ส่วนใหญ่มีเพื่อนหรือญาติห่าง ๆ ชักชวนมาตั้งถิ่นฐาน (4) แรงงานจ้างต่างภูมิภาค เป็นแรงงานจ้างที่อพยพเข้ามาในชุมชน เพื่อมาหาโอกาสใหม่หรือชีวิตใหม่และยังไม่มีที่ดิน มีอาชีพรับจ้างทั้งในภาคเกษตรและไม่ใช่ภาคเกษตร (5) แรงงานจ้างข้ามชาติ พบว่ามีจำนวนเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะแรงงานจากพม่าและกัมพูชา โดยส่วนใหญ่เข้ามาปฏิบัติงานในสวนยางพาราในกิจกรรมที่ไม่ต้องใช้ฝีมือมากนัก และมักถูกเจ้าของสวนยางพาราเอาเปรียบค่าแรง โดยค่าแรงส่วนใหญ่มีหลายรูปแบบแล้วแต่จะตกลงกัน

กล่าวโดยสรุปเมื่อสังเคราะห์สาเหตุผลการศึกษา ชี้ให้เห็นว่ารูปแบบการจ้างแรงงานจ้างเข้ามาทำกิจกรรมการผลิตเปลี่ยนแปลง และแตกต่างจากอดีต โดยมีการจ้างแรงงานจ้างบางกิจกรรมเท่านั้นทำให้ระบบการจ่ายค่าตอบแทนเปลี่ยนแปลงจากการจ้างแบบแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์มาเป็นการจ้างรายวันมากขึ้น ซึ่งทำให้น่าขบคิดว่าธรรมชาติและความเป็นธรรมชาติของเจ้าของสวนยางพาราและแรงงานจ้างอยู่ในระดับไหนถึงจะเรียกว่าเป็นธรรมชาติทั้งสองฝ่าย

4.2. ลักษณะทั่วไปทางเศรษฐกิจ สังคม และการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

จากการศึกษาจะนำเสนอผลการศึกษาในประเด็น (1) ลักษณะทั่วไปทางเศรษฐกิจ สังคมของแรงงานจ้างของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา (2) กิจกรรมการปฏิบัติงานการผลิตยางพาราของแรงงานจ้างของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา (3) การปฏิบัติงานในกิจกรรมการเก็บเกี่ยว (การกรีดยางพารา) ของแรงงานจ้างในครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา ซึ่งเป็นตัวอย่างกิจกรรมที่สำคัญในการจ้างแรงงานและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อรายได้ของแรงงาน และ(4) ความสามารถในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในกิจกรรมการเก็บเกี่ยว (การกรีดยางพารา) เพื่อชี้ให้เห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานกรีดยางพาราในปัจจุบันในพื้นที่ศึกษา นอกจากนี้ยังทำการศึกษาในเชิงคุณภาพร่วมด้วยเพื่ออธิบายประกอบกับผลการศึกษาเชิงปริมาณ ดังมีรายละเอียดดังนี้

4.2.1 ลักษณะทั่วไปทางเศรษฐกิจ สังคมของแรงงานจ้างของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

สำหรับลักษณะทั่วไปทางเศรษฐกิจ สังคมของแรงงานจ้างของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราดังแสดงในตารางที่ 4.3 ดังรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.3 แสดงลักษณะทั่วไปทางเศรษฐกิจ สังคม และการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างของ
ครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

n= 395

ลักษณะเศรษฐกิจ และสังคม	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศของแรงงานจ้าง		
• ชาย	346	87.6
• หญิง	49	12.4
2.อาชีพหลักของครัวเรือนแรงงานจ้าง		
• ยางพารา	375	94.9
• ไม้ผล	7	1.8
• ทำนา	1	0.3
• ทำไร่	2	0.5
• ค้าขาย	10	2.5
3. อายุของแรงงานจ้าง(ปี)		
• ≤ 20	12	3.0
• 21-30	37	9.4
• 31-40	132	33.4
• 41-50	171	43.3
• 51-60	42	10.6
• ≥ 61	1	0.3
อายุเฉลี่ย 41.6 ปี		
4.ระดับการศึกษาสูงสุดของแรงงานจ้าง		
• ไม่ได้รับการศึกษา	21	5.4
• จบประถมศึกษาปีที่ 4	211	53.4
• จบมัธยมศึกษาปีที่ 3	45	11.4
• จบมัธยมศึกษาปีที่ 5	87	22.0
• จบสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 5	31	7.8

5.สถานภาพครอบครัวของแรงงานจ้าง		
<ul style="list-style-type: none"> ● โสด ● สมรส ● หย่าร้าง 	<p style="text-align: center;">84</p> <p style="text-align: center;">288</p> <p style="text-align: center;">23</p>	<p style="text-align: center;">21.3</p> <p style="text-align: center;">72.9</p> <p style="text-align: center;">5.8</p>
6.รายได้ของแรงงานจ้างเฉลี่ย (บาท/เดือน)		
<ul style="list-style-type: none"> ● $\leq 5,000$ ● 5,001-10,000 ● 10,001-15,000 ● 15,001-20,000 ● $\geq 20,001$ 	<p style="text-align: center;">46</p> <p style="text-align: center;">188</p> <p style="text-align: center;">107</p> <p style="text-align: center;">37</p> <p style="text-align: center;">17</p>	<p style="text-align: center;">11.6</p> <p style="text-align: center;">47.6</p> <p style="text-align: center;">27.1</p> <p style="text-align: center;">9.4</p> <p style="text-align: center;">4.3</p>
เฉลี่ย 12,750.25 บาทต่อเดือน		
7.ประสบการณ์ในการรับจ้างทำสวนยางพาราของ แรงงานจ้าง (ปี)		
<ul style="list-style-type: none"> ● ≤ 5 ● 6-10 ● 11-20 ● 21-30 ● 31-40 ● ≥ 41 	<p style="text-align: center;">23</p> <p style="text-align: center;">74</p> <p style="text-align: center;">116</p> <p style="text-align: center;">110</p> <p style="text-align: center;">70</p> <p style="text-align: center;">2</p>	<p style="text-align: center;">5.8</p> <p style="text-align: center;">18.7</p> <p style="text-align: center;">29.4</p> <p style="text-align: center;">27.8</p> <p style="text-align: center;">17.7</p> <p style="text-align: center;">0.5</p>
เฉลี่ย 17.67 ปี		
8.จำนวนสมาชิกในครัวเรือนแรงงานจ้าง (คน)		
<ul style="list-style-type: none"> ● ≤ 2 ● 3-4 ● 5-6 ● ≥ 7 	<p style="text-align: center;">13</p> <p style="text-align: center;">162</p> <p style="text-align: center;">167</p> <p style="text-align: center;">53</p>	<p style="text-align: center;">2.3</p> <p style="text-align: center;">41.0</p> <p style="text-align: center;">42.3</p> <p style="text-align: center;">13.4</p>
เฉลี่ย 3.96 คน/ครัวเรือน		
จำนวนแรงงานในครัวเรือนแรงงานจ้าง (คน)		
<ul style="list-style-type: none"> ● ≤ 2 	<p style="text-align: center;">201</p>	<p style="text-align: center;">50.9</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● 3-5 ● ≥ 6 เฉลี่ย 3.57 คน/ครัวเรือน	190	48.1
<ul style="list-style-type: none"> ● ≥ 6 	4	1.0
9.จำนวนแรงงานในภาคเกษตรของครัวเรือน แรงงานจ้าง (คน) <ul style="list-style-type: none"> ● ≤ 2 ● 3-5 ● ≥ 6 เฉลี่ย 2.97 คน/ครัวเรือน	250	63.9
<ul style="list-style-type: none"> ● 3-5 	105	26.6
<ul style="list-style-type: none"> ● ≥ 6 	40	10.1
10.จำนวนแรงงานที่รับจ้างในการทำสวนยาง (คน) <ul style="list-style-type: none"> ● 1 ● 2 ● 3 เฉลี่ย 2.04 คน/ครัวเรือน	21	5.3
<ul style="list-style-type: none"> ● 2 	344	87.1
<ul style="list-style-type: none"> ● 3 	30	7.6
11.ภูมิลำเนาและแหล่งที่มาของแรงงานจ้าง <ul style="list-style-type: none"> ● หมู่บ้านอื่นหรืออำเภออื่น ● จังหวัดอื่นในภาคใต้ ● จังหวัดอื่นนอกเหนือจากภาคใต้ ● จากประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียง 	130	32.9
<ul style="list-style-type: none"> ● จังหวัดอื่นในภาคใต้ 	121	30.6
<ul style="list-style-type: none"> ● จังหวัดอื่นนอกเหนือจากภาคใต้ 	84	21.3
<ul style="list-style-type: none"> ● จากประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียง 	60	15.2
12.ที่พักอาศัยระหว่างรับจ้างปฏิบัติงานในปัจจุบัน <ul style="list-style-type: none"> ● ที่อยู่อาศัยในชุมชนใกล้กับสวนยางที่รับจ้าง ● อยู่ในสวนยางพาราที่รับจ้าง ● อยู่ห่างไกลหรือนอกชุมชนที่รับจ้าง 	176	44.6
<ul style="list-style-type: none"> ● อยู่ในสวนยางพาราที่รับจ้าง 	189	47.8
<ul style="list-style-type: none"> ● อยู่ห่างไกลหรือนอกชุมชนที่รับจ้าง 	30	7.6
13.ความสัมพันธ์กับนายจ้าง (เจ้าของสวนยางพารา) <ul style="list-style-type: none"> ● รู้จักคุ้นเคยกับนายจ้าง 	357	90.4

● ไม่คุ้นเคยกับนายจ้าง	38	9.6
14.ความคิดเห็นในการเปลี่ยนแปลงอาชีพรับจ้าง ในระบบการผลิตยางของแรงงานจ้างในอนาคต		
● จะรับจ้างปฏิบัติงานในการผลิตยางมากขึ้นกว่าในปัจจุบัน	35	8.8
● รับจ้างปฏิบัติงานในการผลิตยางเท่าเดิม ไม่มีการเปลี่ยนแปลง	297	75.2
● จะรับจ้างปฏิบัติงานในการผลิตยาง น้อยลงกว่าในปัจจุบัน	63	16.0

ที่มา: จากการสัมภาษณ์เชิงปริมาณแรงงานจ้างจำนวน 395 คน

(1) ลักษณะทั่วไปทางสังคมของแรงงานจ้างของครัวเรือนเกษตรกร ชาวสวนยางพารา

จากการศึกษาลักษณะทั่วไปทางสังคมของแรงงานจ้างของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา ดังแสดงในตารางที่ 4.3 พบว่า ส่วนใหญ่แรงงานจ้างเป็นเพศชาย (ร้อยละ 87.6) มีอายุเฉลี่ย 41.6 ปี ส่วนใหญ่มีอาชีพหลักทำสวนยางพารา (ร้อยละ 94.9) มีประสบการณ์ในการรับจ้างปฏิบัติงานระบบการผลิตยางค่อนข้างสูง (เฉลี่ย 17.67 ปี) ส่วนใหญ่มีสถานภาพแต่งงานมีครอบครัวแล้ว (ร้อยละ 72.9) และเมื่อศึกษาระดับการศึกษาของแรงงานจ้างส่วนใหญ่พบว่ามีการศึกษาน้อย โดยจากข้อมูลพบว่าแรงงานจ้างไม่ได้รับการศึกษาหรือได้รับการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษา (ร้อยละ 5.4) และได้รับการศึกษาสูงสุดประถมศึกษาปีที่ 4 (ร้อยละ 53.4) เป็นส่วนใหญ่ และสำหรับภูมิลำเนาของแรงงานจ้างพบว่า ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีแหล่งที่มาจากภาคใต้ ได้แก่ มาจากหมู่บ้านอื่นหรืออำเภออื่น (ร้อยละ 32.9) และมาจากจังหวัดอื่นในภาคใต้ (ร้อยละ 30.6) ซึ่งโดยส่วนใหญ่มีที่พักอาศัยระหว่างรับจ้างปฏิบัติงานในปัจจุบัน ในชุมชนใกล้กับสวนยางที่รับจ้าง (ร้อยละ 44.6) และอยู่ในสวนยางพาราที่รับจ้าง (ร้อยละ 47.8)

นอกจากนี้ เมื่อศึกษาความคิดเห็นของแรงงานจ้างเกี่ยวกับการจะเปลี่ยนแปลงอาชีพรับจ้างในระบบการผลิตยางของแรงงานจ้างในอนาคตหรือไม่ พบว่าโดยส่วนใหญ่จะรับจ้างปฏิบัติงานในการผลิตยางเท่าเดิมไม่มีการเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 75.2) เนื่องจากให้เหตุผลว่าคุ้นเคยกับสวนและเจ้าของสวนยางพารา และพบว่ามีความเชื่อใจและเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน ซึ่งจากการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่แรงงานจ้างรู้จักคุ้นเคยกับนายจ้าง (ร้อยละ 90.4)

จากข้อมูลเชิงปริมาณดังกล่าวข้างต้นเมื่อศึกษาร่วมกับเชิงคุณภาพ ชี้ให้เห็นว่า แรงงานจ้างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การรับจ้างเป็นเวลานาน และพบว่าโดยส่วนใหญ่คุ้นเคยกับ เจ้าของสวนยางเนื่องจากโดยส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ มีข้อสังเกตว่าเจ้าของสวนยางพารามักจะ ใช้แรงงานจ้างเดิมไม่ค่อยจะมีการเปลี่ยนแปลงมากนักและมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจแรงงานจ้าง เนื่องจากจ้างมาเป็นเวลานาน อีกประการหนึ่งแรงงานจ้างโดยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้าง ต่ำ มีผลต่อการปรับเปลี่ยนและการรับรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อมาปรับการปฏิบัติงานของตนเอง และเมื่อ ศึกษาในเชิงคุณภาพพบว่าในปัจจุบันแรงงานจ้างที่มีทักษะและความชำนาญน้อยลง เช่น ทักษะ และความชำนาญในการกรีดยางพารา ซึ่งส่งผลต่อโครงสร้างการแบ่งผลประโยชน์ที่ทำให้มีความ ชับซ้อนและหลากหลายมากขึ้น และพบว่าแรงงานที่ปฏิบัติงานในกิจกรรมที่ไม่ต้องใช้ทักษะและ ความสามารถมากส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานต่างชาติ และแรงงานต่างภาค ซึ่งต้องใช้เวลานานกว่า จะมีทักษะและความสามารถและแรงงานดังกล่าวมีทั้งมีการศึกษาน้อยและไม่ได้รับการศึกษาเลย ซึ่งต้องพัฒนาแรงงานเหล่านี้ให้มีทักษะและความสามารถมากขึ้นเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียนที่คาดว่าจะส่งผลต่อภาวะการดำเนินงานในสวนยางพาราภาคใต้พอสมควร

(2) ลักษณะทั่วไปทางเศรษฐกิจของแรงงานจ้างของครัวเรือนเกษตรกร ชาวสวนยางพารา

จากการศึกษาเชิงคุณภาพลักษณะทั่วไปทางเศรษฐกิจของแรงงานจ้างของ ครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา (ตารางที่ 4.3) พบว่าจำนวนแรงงานในครัวเรือนของแรงงาน จ้างเฉลี่ย 3.57 คนต่อครัวเรือน มีจำนวนแรงงานในภาคเกษตรของครัวเรือนแรงงานจ้างเฉลี่ย 2.97 คนต่อครัวเรือน และมีจำนวนแรงงานที่รับจ้างในการทำสวนยางเฉลี่ย 2.04 คนต่อครัวเรือน ซึ่งจาก ข้อมูลชี้ให้เห็นว่าในปัจจุบันครัวเรือนของแรงงานจ้างมีแรงงานที่สามารถไปรับจ้างในระบบการ ผลิตยางพาราประมาณ 2 คนต่อครัวเรือนในพื้นที่ศึกษา และจากการศึกษาเชิงคุณภาพพบว่าเป็น แรงงานจ้างที่มีอายุค่อนข้างสูงมีประสบการณ์สูง และมีข้อสังเกตว่าเป็นแรงงานจ้างที่เป็นสามีและ ภรรยาที่รับจ้างปฏิบัติงานในสวนยางร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับขนาดพื้นที่ถือครองโดยเฉลี่ยของ เกษตรกรที่มีแรงงานจ้างโดยเฉลี่ย 2 คน นอกจากนี้พบว่าครัวเรือนแรงงานจ้างมีรายได้เฉลี่ย 12,750.25 บาทต่อเดือน ซึ่งพบว่าเป็นรายได้ทั้งที่รับจ้างในการผลิตยางพารา และการรับจ้างอย่าง อื่นที่นอกเหนือจากการรับจ้างในสวนยางพารา และรายได้ครัวเรือนแรงงานจ้างไม่แน่นอน แต่ อย่างไรก็ตาม พบว่ารายได้แรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราจะผันแปรตามกับภาวะราคา ยางพาราที่เจ้าของสวนยางพาราได้รับ การต่อรอง และการปรับเปลี่ยนข้อตกลงระหว่างแรงงาน จ้างกับเจ้าของสวนยางพารา

จากข้อมูลทางเศรษฐกิจของครัวเรือนแรงงานจ้างชี้ให้เห็นว่าปัจจุบันครัวเรือนแรงงานจ้างมีรายได้ต่อเดือนที่พอเพียงต่อการดำรงชีวิต อย่างไรก็ตามในช่วงที่ยางพาราผลัดใบและมีการพักหน้ายาง ครัวเรือนเกษตรกรต้องทำงานรับจ้างอื่นๆเพื่อเสริมรายได้ในขณะที่ไม่ได้รับค่าจ้างจากสวนยางพารา เนื่องจาก จำนวนแรงงานในครัวเรือนแรงงานจ้างมีพอเพียงที่จะทำงานจ้างอื่นๆ

นอกจากนี้จากการศึกษาเชิงคุณภาพมีประเด็นที่เป็นข้อสังเกต คือ ค่านิยมของแรงงานจ้าง เมื่อราคายางแพงและมีฐานะทางเศรษฐกิจดีจะใช้จ่ายเงินอย่างฟุ่มเฟือยไปตามภาวะเศรษฐกิจโดยไม่คำนึงถึงผลกระทบที่ตามมาในอนาคต มีความคาดหวังเพียงความสะดวกสบายให้มากที่สุด ประกอบกับมีการเข้ามาของกระแสวัตถุนิยมผ่านทางสื่อวิทยุและสื่อโทรทัศน์ ซึ่งสิ่งนี้ได้รับความนิยมมากที่สุด คือ รถยนต์ ต่อมาเกิดภาวะการณ์หยุดชะงักของรายได้เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจโลกทำให้มีราคาขึ้นลงไม่แน่นอน รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย

(2) กิจกรรมการปฏิบัติงานการผลิตยางพาราของแรงงานจ้างของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

สำหรับการศึกษากิจกรรมการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราทำการศึกษาในเชิงปริมาณกับแรงงานจ้างในครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราจำนวน 395 คนดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ร้อยละกิจกรรมการปฏิบัติงานการผลิตยางพาราของแรงงานจ้างในครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

n=395

กิจกรรมปฏิบัติงานของแรงงานจ้าง*	จำนวน	ร้อยละ**
1.กิจกรรมการปลูก (ตอบได้มากกว่า1)		
• การเตรียมพื้นที่ปลูก	74	18.7
• การวางแนวหลุม	341	86.3
• การขุดหลุม	62	15.7
• การเตรียมวัสดุปลูก	45	11.4
• การใส่ปุ๋ยรองหลุมและการจัดการ	291	73.7
• การปลูกยางและการปลูกซ่อม	375	94.9

<ul style="list-style-type: none"> ● การตัดแต่งกิ่ง 	20	5.06
2.กิจกรรมการจัดการและดูแลรักษาสวนยาง (ตอบได้มากกว่า1) <ul style="list-style-type: none"> ● การใส่ปุ๋ย ● การกำจัดวัชพืช ● การป้องกันและกำจัดโรค ● การตัดแต่งกิ่ง 	258 205 44 39	65.3 51.9 11.1 9.9
3.กิจกรรมการเก็บเกี่ยว(การกรีดยาง) (ตอบได้มากกว่า1) <ul style="list-style-type: none"> ● การเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์สำหรับการกรีดยาง ● การกรีดยางพารา ● การเก็บผลผลิต ● การจัดการผลผลิต(การเตรียมน้ำยางสดและการทำยางแผ่น) 	387 376 301 295	97.8 95.2 76.2 74.7
4.กิจกรรมการตลาดผลผลิตยาง(ตอบได้มากกว่า1) <ul style="list-style-type: none"> ● การเตรียมผลผลิตเพื่อการขาย ● การขนส่ง ● การขายยางที่ตลาดรับซื้อ 	103 89 77	26.0 22.5 19.5

ที่มา: จากการสัมภาษณ์แรงงานจ้างจำนวน 395 คน

หมายเหตุ *จากการศึกษาพบว่าแรงงานจ้างทำกิจกรรมได้หลายอย่างและคิดร้อยละจากจำนวนแรงงาน 395 คน

**ร้อยละจากจำนวนแรงงานจ้าง 395 คน

จากตารางที่ 4.4 แสดงกิจกรรมปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา ซึ่งผลการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณ ดังรายละเอียดดังนี้

กิจกรรมการปลูก

จากตารางพบว่า กิจกรรมที่แรงงานจ้างปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ กิจกรรมการปลูกยาง และการปลูกซ่อม (ร้อยละ 94.9) กิจกรรมการวางแผนหลุม (ร้อยละ 86.3) และกิจกรรมการใส่ปุ๋ย รองหลุมและการจัดการ (ร้อยละ 73.7) ซึ่งจากการศึกษาในเชิงคุณภาพพบว่าเนื่องจากกิจกรรมดังกล่าวใช้แรงงานคนเป็นส่วนใหญ่ไม่ต้องใช้แรงงานเครื่องจักรกลและค่าจ้างถูกกว่า ส่วนกิจกรรมที่มีการจ้างแรงงานน้อยแต่มีการจ้างแบบรับเหมาโดยใช้เครื่องจักรคือ กิจกรรม การเตรียมพื้นที่ และ กิจกรรมการขุดหลุม โดยพบว่าในพื้นที่ปลูกยางพาราที่ศึกษามีผู้รับเหมาที่มีเครื่องจักรกลมาดำเนินการรับจ้างไถดิน เตรียมพื้นที่ และขุดหลุมและเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นแรงงานจ้างที่ไม่มีเครื่องจักรทำให้ผลการศึกษาคำตอบเฉพาะบุคคลของแรงงานจ้าง จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ชี้ให้เห็นว่าในปัจจุบันครัวเรือนเกษตรกรมีแนวโน้มจ้างแรงงานในกิจกรรมการปลูกมากขึ้นเพราะรวดเร็ว ประหยัดเวลา แต่สำหรับกิจกรรมที่หากใช้แรงงานคนทำ อาจใช้เวลาอย่างมากดังนั้นเกษตรกรชาวสวนยางพารามักจะจ้างในลักษณะรับเหมาที่มีเครื่องจักรเข้ามาทำงาน เช่น กิจกรรมการเตรียมพื้นที่ การขุดหลุม จะประหยัดเวลามากกว่า แต่อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่าเป็นสาเหตุที่ทำให้ต้นทุนการผลิตของเกษตรกรสูง ส่วนกิจกรรมการวางแผน และการใส่ปุ๋ย สามารถใช้แรงงานครัวเรือนเพราะควบคุมได้ง่ายและไม่จำเป็นต้องใช้แรงงานเครื่องจักร เป็นต้น

กิจกรรมการจัดการและดูแลรักษาสวนยาง

สำหรับกิจกรรมการจัดการและดูแลรักษาสวนยางพบว่า โดยส่วนใหญ่แรงงานจ้างจะปฏิบัติในกิจกรรมการใส่ปุ๋ย (ร้อยละ 65.9) และ การกำจัดวัชพืช (ร้อยละ 51.3) ในขณะที่กิจกรรมการป้องกันและกำจัดโรค (ร้อยละ 11.1) และกิจกรรมการตัดแต่งกิ่ง (ร้อยละ 9.9) มีเพียงส่วนน้อยที่ปฏิบัติ ซึ่งจากการศึกษาในเชิงคุณภาพ เนื่องจากในกิจกรรมการใส่ปุ๋ยส่วนใหญ่เจ้าของสวนยางพาราจะปฏิบัติงานร่วมกันกับแรงงานจ้างและพบว่าสวนยางพาราที่มีพื้นที่มากกว่า 30 ไร่ขึ้นไป จะมีการปฏิบัติงานการใส่ปุ๋ยร่วมกันกับแรงงานครัวเรือน ส่วนกิจกรรมการกำจัดวัชพืช นั้นก็เช่นเดียวกัน แต่อยู่ในลักษณะและวิธีการกำจัดวัชพืช โดยหากใช้วิธีถากและไม่ใช้สารเคมีก็มีการจ้างแรงงานมาปฏิบัติ แต่หากเป็นการใช้สารเคมีพบว่าการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างแรงงานจ้างและแรงงานครัวเรือน สำหรับกิจกรรมการป้องกันกำจัดโรคและกิจกรรมการตัดแต่งกิ่ง โดยส่วนใหญ่ใช้แรงงานครัวเรือนเนื่องจากเป็นกิจกรรมที่อยู่ในความสามารถของแรงงานครัวเรือน

กิจกรรมการเก็บเกี่ยว (การกรีดยางพารา)

เป็นกิจกรรมที่ครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราจ้างแรงงานมาปฏิบัติมากที่สุดเมื่อเทียบกับกิจกรรมอื่นๆ จากผลการศึกษา ซึ่งให้เห็นว่าการเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์สำหรับการกรีดยาง (ร้อยละ 97.8) การกรีดยางพารา (ร้อยละ 95.2) การเก็บผลผลิต (ร้อยละ 76.2) และการจัดการผลผลิต (การเตรียมน้ำยางสดและการทำยางแผ่น) (ร้อยละ 74.7) ล้วนแล้วแต่มีการจ้างแรงงานเข้ามาช่วยปฏิบัติงานสูงไม่ว่าจะเป็นแรงงานจ้างทั้งภายในท้องถิ่นและต่างท้องถิ่น เนื่องจากพบว่าในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และความต้องการแรงงานจ้างมีสูง ประกอบกับราคายางพาราตลอดช่วง 5 ปีที่ผ่านมาที่ขยับตัวสูงขึ้น และมีการขยายตัวของพื้นที่ปลูกยางพารามากขึ้น มีการเคลื่อนย้ายแรงงานครัวเรือนออกนอกครัวเรือนมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้มีการจ้างแรงงานกรีดยางพารามากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม พบว่าแรงงานกรีดยางที่มีฝีมือลดน้อยลงทำให้ระบบการแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์มีความซับซ้อนมากขึ้น

นอกจากนี้ในกิจกรรมการกรีดยาง ยังได้ศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นต่างๆ ที่แรงงานจ้างปฏิบัติ ได้แก่ สภาพพื้นที่สวนยางที่ปฏิบัติการกรีดยางพารา จำนวนแปลงที่รับจ้างกรีดยาง (แปลง) พื้นที่กรีดยางพารา ประสบการณ์ในการกรีดยางพารา (ปี) และสัดส่วนผลประโยชน์ที่ได้รับจากนายจ้าง ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของการปฏิบัติงานในกิจกรรมการเก็บเกี่ยว

(การกรีดยางพารา) ของแรงงานจ้างในครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

n = 395

การปฏิบัติงานของแรงงานจ้างกรีดยาง	จำนวน	ร้อยละ
1. สภาพพื้นที่สวนยางที่ปฏิบัติการกรีดยางพารา		
● พื้นที่ราบลุ่มน้ำท่วมขัง	16	4.1
● พื้นที่ราบน้ำท่วมไม่ขัง	307	77.7
● ที่ลาดเชิงเขา	53	13.4
● ที่สูงหรือภูเขา	19	4.8
2. จำนวนแปลงที่รับจ้างกรีดยาง (แปลง)		
● 1	227	57.9
● 2	150	38.9

<ul style="list-style-type: none"> ● ≥ 3 	18	9.2
3.พื้นที่การกรีดยาง (ไร่) <ul style="list-style-type: none"> ● ≤ 5 ● 6-10 ● 11-15 ● 16.-20 ● 21-25 ● 26-30 ● ≥ 31 พื้นที่กรีดเฉลี่ย 19.28 ไร่	49 28 48 127 122 12 9	12.4 7.0 12.1 32.1 30.8 3.0 2.6
4.ประสบการณ์ในการกรีดยางพารา(ปี) <ul style="list-style-type: none"> ● 6 ● 7-11 ● 11-16 ● ≥ 17 ประสบการณ์เฉลี่ย 14.9 ปี	75 89 130 101	19.0 22.5 32.9 25.6
5.สัดส่วนผลประโยชน์ที่ได้รับจากนายจ้าง <ul style="list-style-type: none"> ● สัดส่วนผลประโยชน์แบบ 60 : 40 ● สัดส่วนผลประโยชน์แบบ 45 : 55 ● สัดส่วนผลประโยชน์แบบ 50 : 50 ● สัดส่วนผลประโยชน์แบบ 70 : 30 ● แบบรายวัน(ตามกิจกรรมที่ทำ) 	140 56 155 3 37	35.5 14.2 39.3 1.3 9.37

ที่มา: สัมภาษณ์เชิงปริมาณแรงงานจ้างจำนวน 395 คน

ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่าสภาพพื้นที่สวนยางที่แรงงานจ้างปฏิบัติการกรีดยางพาราส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบน้ำท่วมไม่ถึง (ร้อยละ 77.7) เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่แรงงานจ้างทำงานได้สะดวก ในขณะที่ลักษณะพื้นที่อื่นเป็นพื้นที่ที่ปฏิบัติงานลำบาก โดยส่วนใหญ่จะใช้แรงงานครัวเรือน อย่างไรก็ตามหากให้แรงงานจ้างแล้วพบว่าอัตราค่าจ้างสำหรับการปฏิบัติงานในพื้นที่สูงหรือพื้นที่ทำงานไม่สะดวก สำหรับจำนวนแปลงที่รับจ้างกรีด โดยส่วนใหญ่พบว่ารับจ้างกรีด 1 และ 2 แปลงมากที่สุด หรือ เกือบร้อยละ 90 และพื้นที่การกรีดยางเฉลี่ยสำหรับการศึกษา 19.28

ไร่ ซึ่งเป็นขนาดสวนยางพาราที่ใช้แรงงานจ้างเฉลี่ย 2 คน สำหรับประสบการณ์ในการกรีดยางพาราพบว่าโดยส่วนใหญ่อยู่ที่ 14.9 ปี โดยเฉพาะประสบการณ์ระหว่าง 11-16 ปี มีจำนวนมากที่สุดร้อยละ 32.9 มีข้อสังเกตว่าส่วนใหญ่แรงงานแม้ว่าจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากก็ตามแต่พบว่าเป็นแรงงานที่มีฝีมือการกรีดยางน้อย สำหรับในการแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์ที่ได้รับจากนายจ้าง สำหรับแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์แบบ 50:50 จำนวน 155 คน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.3 การแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์แบบ 60:40 จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 แบ่งสัดส่วนผลประโยชน์แบบ 45 : 55 จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 แบ่งสัดส่วนผลประโยชน์แบบ 70:30 น้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 และแบบรายวัน (ตามกิจกรรมที่ทำ) จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.37 ตามลำดับ

ซึ่งจากการศึกษาในเชิงคุณภาพพบว่า สัดส่วนผลประโยชน์ 4 รูปแบบ คือ การแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์แบบ 60:40 การแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์แบบ 50:50 การแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์แบบ 45:55 และการแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์แบบ 70:30 ดังนี้ดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้ศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานดังนี้ (1)การแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์แบบ 60:40 นิยมใช้แรงงานเครือญาติใช้แรงงานจ้างกรีดยางและแรงงานครัวเรือนร่วมกัน เจ้าของสวนยางจะรับผิดชอบในการจัดการดูแลสวนยางเองทุกขั้นตอน แรงงานจ้างกรีดยางเตรียมมีดกรีดยาง มีฝีมือการกรีดยางดี มีความซื่อสัตย์สุจริต (2)สัดส่วนผลประโยชน์แบบ 50:50 ส่วนใหญ่ใช้แรงงานกรีดยาง 2 คน เป็นแรงงานจ้างประจำแบ่งผลผลิตขายเหมาให้นิยมใช้แรงงานเครือญาติเจ้าของสวนยางและแรงงานจ้างกรีดยางจะมีส่วนออกค่าใช้จ่ายในการใส่ปุ๋ยและกำจัดวัชพืชร่วมกันทั้งสองฝ่ายจำนวนเท่าๆกัน แรงงานจ้างดูแลสวนยางของเจ้าของให้โล่งเตียนอยู่เสมอเหมือนสวนยางของตนเอง (3)สัดส่วนผลประโยชน์แบบ 45:55 หรือรูปแบบ 100 ชัก 10 นิยมใช้แรงงานเครือญาติ และ นิยมใช้แรงงานจ้างกรีดยางและแรงงานครัวเรือนร่วมกัน เป็นแรงงานจ้างประจำแบ่งผลผลิต และนิยมใช้แรงงานเครือญาติเจ้าของสวนยางจะมีส่วนออกค่าใช้จ่ายในการใส่ปุ๋ยและกำจัดวัชพืชร่วมกันทั้งสองฝ่ายจำนวนเท่าๆกันโดยแรงงานจ้างกรีดยางใส่ปุ๋ย และขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของสวนยางและแรงงานกรีดยางด้วย และ (4)สัดส่วนผลประโยชน์แบบ 70:30 นิยมใช้แรงงานจ้างกรีดยางประเภทแรงงานข้ามชาติ เช่น มอญ พม่า ลาวมากที่สุด เนื่องจากพบว่าเป็นสวนขนาดใหญ่และความต้องการแรงงานจ้างมากและเจ้าของสวนยางออกค่าใช้จ่ายในการใส่ปุ๋ยและกำจัดวัชพืช แรงงานจ้างกรีดยางเตรียมมีดกรีดยางและมีฝีมือการกรีดยางดี มีความซื่อสัตย์สุจริต

เมื่อศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในกิจกรรมการเก็บเกี่ยว (การกรีดยางพารา) โดยการศึกษาในเชิงคุณภาพเพิ่มเติมพร้อมกับเชิงปริมาณ สามารถจำแนกผล

การศึกษาได้สองประเด็น คือ จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในกิจกรรมการเก็บเกี่ยว(การกรีดยางพารา) และความสามารถในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา เนื่องจากในกิจกรรมการเก็บเกี่ยว (การกรีดยาง) เป็นกิจกรรมที่มีขอบข่ายงานที่ชัดเจน และมีผลโดยตรงต่อผลผลิตและรายได้ ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.6 และตารางที่ 4.7

(1) จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในกิจกรรมการเก็บเกี่ยว (การกรีดยางพารา) (ตารางที่ 4.6) สำหรับจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในกิจกรรมการเก็บเกี่ยว (การกรีดยางพารา) ได้ศึกษาจากพื้นที่ครัวเรือนเฉลี่ย 19.25 ไร่ ในพื้นที่ศึกษาพบว่า แรงงานจ้างใช้เวลากรีดยางเฉลี่ย 4.0 ชั่วโมงต่อวันต่อแรงงาน เก็บน้ำยางสดเฉลี่ย 2.5 ชั่วโมงต่อวันต่อแรงงาน และขายผลผลิตเฉลี่ย 0.5 ชั่วโมง ดังนั้นกรณีขายน้ำยางสดจะใช้เวลาทำงานเฉลี่ย 7.0 ชั่วโมงต่อวัน และกรณีผลผลิตยางแผ่นดิบใช้เวลาเพิ่มขึ้นเฉลี่ย 3.0 ชั่วโมงต่อวัน รวมเวลาทำงานทั้งหมด 10.0 ชั่วโมงต่อวัน การขายน้ำยางสดใช้เวลาทำงานทั้งหมดน้อยกว่าการแปรรูปยางแผ่นดิบซึ่งเป็นเหตุผลสำคัญที่เกษตรกรส่วนใหญ่เลือกขายน้ำยางสด

ตารางที่ 4.6 จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในกิจกรรมการเก็บเกี่ยว (การกรีดยางพารา)

กิจกรรมการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างกรีดยางพารา	จำนวนชั่วโมงทำงาน (ชั่วโมงต่อวันต่อแรงงาน)
1. งานกรีดยาง	4.0
2. เก็บน้ำยางสด	2.5
3. แปรรูปยางแผ่นดิบ	3.0
4. ขายผลผลิต	0.5
5. จำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมด สำหรับการผลิตยางแผ่นดิบ	10.0
6. จำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมด สำหรับการผลิตน้ำยางสด	7.0

หมายเหตุ พื้นที่กรีดยางเฉลี่ย 19.28 ไร่จาก สังเคราะห์ผลจากการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 60 ราย และการสัมภาษณ์เชิงปริมาณ แรงงานจ้าง 395 คน

(2) ความสามารถในการปฏิบัติการผลิตของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา จากการศึกษาประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติการผลิตของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา (ตารางที่ 4.7) โดยศึกษาในประเด็นความสามารถในการปฏิบัติงานและจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานของแรงงานจ้าง พบว่าประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติการผลิตของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา มีอัตรากรีต 7.50 ไร่ต่อคนต่อวัน อัตรา

การเก็บน้ำยาง 7.35 ไร่ต่อคนต่อวัน และอัตราผลผลิตยางแห้ง 10.5 กิโลกรัมต่อคนต่อวัน (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 ความสามารถในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างกรีดยาง

กิจกรรม	ความสามารถในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้าง
1. อัตรากรีดยางเฉลี่ย (ไร่/คน/วัน)	7.50
2. อัตราเก็บน้ำยางเฉลี่ย (ไร่/คน/วัน)	7.35
3. อัตราผลผลิตยางแห้ง (กก./คน/วัน)	10.5

หมายเหตุ พื้นที่กรีดยาง 19.28 ไร่ จากผลสังเคราะห์การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 60 ราย และการสัมภาษณ์เชิงปริมาณ แรงงานจ้าง 395 คน

กิจกรรมการตลาดผลผลิตยาง

จากตารางที่ 4.4 ซึ่งให้เห็นว่าสำหรับกิจกรรมการตลาดโดยส่วนใหญ่เจ้าของสวนยางพาราเป็นผู้ดำเนินการมีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่แรงงานจ้างจะมีส่วนดำเนินการไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมการเตรียมผลผลิตเพื่อการขาย (ร้อยละ 26.0) การขนส่ง (ร้อยละ 22.5) และการขายยางที่ตลาดรับซื้อ (ร้อยละ 19.5) ซึ่งเมื่อศึกษาเชิงคุณภาพพบว่าแม้ว่าจะมีความไว้วางใจกันมากเท่าไรก็ตามสำหรับเรื่องเงินและผลประโยชน์แล้วเจ้าของสวนยางพาราจะเข้ามาบริหารและจัดการเองเป็นส่วนใหญ่ อย่างน้อยก็ป้องกันการโกงเอาไว้

4.3 เงื่อนไขในการตัดสินใจใช้แรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา

ผลการศึกษาศาสามารถสังเคราะห์เงื่อนไขในการตัดสินใจใช้แรงงานจ้างของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา 6 ประเด็น ดังนี้

4.3.1 ทักษะและประสบการณ์ในการทำสวนยางพาราของแรงงานจ้าง

พบว่าหากแรงงานจ้างมีทักษะ ความชำนาญและมีประสบการณ์ในการจัดการสวนยางพาราสูงจะได้รับโอกาสในการจ้างสูง

4.3.2 จำนวนแรงงานในครัวเรือนไม่เพียงพอ ปัจจุบันเกษตรกรนิยมส่งบุตร

หลานให้ได้รับการศึกษาในระดับสูง ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานออกพื้นที่เพื่อการศึกษา และเมื่อสำเร็จการศึกษามักจะทำงานตามสายงานที่ตนถนัดจึงเกิดการขาดแคลนแรงงานเยาวชนในครัวเรือนส่งผลให้มีความต้องการจ้างแรงงานจากภายนอกเข้ามาปฏิบัติงานมากขึ้น

4.3.3 **ระดับค่าจ้างและเงื่อนไขสัญญาจ้างในท้องถิ่น** ค่าจ้างและเงื่อนไขสัญญาจ้างในท้องถิ่นและชุมชนเป็นตัวชี้วัดในการตัดสินใจใช้หรือไม่ใช้แรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา เนื่องจากครัวเรือนเกษตรกรจะคำนวณจากปริมาณผลผลิตที่ได้รับว่าคุ้มค่ากับค่าจ้างแรงงานจ้างหรือไม่ ถ้าคุ้มค่าเกษตรกรเลือกที่จะใช้แรงงานจ้าง ถ้าไม่คุ้มก็ยังคงใช้แรงงานในครัวเรือนคงเดิม

4.3.4 **ขนาดพื้นที่ถือครองกับความสามารถของแรงงาน** เนื่องจากความสามารถของแรงงานครัวเรือนมีขีดจำกัดทางด้านปัจจัยชีวภาพเช่น ขนาดพื้นที่เล็กหรือใหญ่เกินไป เป็นสาเหตุให้เกษตรกรตัดสินใจในการใช้แรงงานจ้าง กล่าวคือหากพื้นที่ถือครองน้อยกว่าหรือเท่ากับความสามารถของแรงงานที่มีอยู่ เกษตรกรจะใช้แรงงานครัวเรือนในการปฏิบัติงานเป็นหลัก ไม่มีการจ้างแรงงาน แต่ถ้าพื้นที่ถือครองมากกว่าความสามารถของแรงงานที่มีอยู่ เกษตรกรจะจ้างแรงงานมาปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ สมยศ พุ่มหว่า (2538) เรื่องสัดส่วนที่ดินกับความสามารถแรงงานโดยขนาดพื้นที่ถือครองน้อยกว่าหรือเท่ากับความสามารถในการปฏิบัติงานของแรงงานในสวนยาง เกษตรกรชาวสวนยางจะใช้แรงงานในครัวเรือนเป็นหลัก และบัญชา สมบูรณ์สุข (2544) พบว่าแรงงานครัวเรือน 1 คน สามารถปฏิบัติงานในระบบการผลิตยางพาราในขนาดพื้นที่ถือครองเฉลี่ย 14.20 ไร่

4.3.5 **ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม นโยบาย และการเมือง** มีส่วนสำคัญต่อการปรับตัวการใช้แรงงานครัวเรือนในระบบการผลิตยางพารา การได้รับข่าวสาร ความเจริญเข้ามาสู่ชุมชน นโยบายรัฐประชาสังคม ภัยพิบัติทางธรรมชาติและการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้มีทั้งเปิดโอกาสและเป็นข้อจำกัดในการใช้แรงงานจ้าง การเคลื่อนย้ายและอพยพแรงงานครัวเรือนสูงสภาพการใช้แรงงานครัวเรือนลดลงและแทนที่ด้วยแรงงานจ้างจากต่างถิ่นและจากภายนอกประเทศมากขึ้น ภัยพิบัติทางธรรมชาติที่รุนแรงสร้างความสูญเสียรายได้แก่ครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางจะเป็นตัวกระตุ้นให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานออกสู่เมืองและสูงานนอกภาคเกษตรมากขึ้นส่งผลให้ครัวเรือนมีการจ้างแรงงานมากขึ้น ซึ่งบัญชา สมบูรณ์สุข (2544) พบว่าการขยายตัวทางภาคอุตสาหกรรมในท้องถิ่น ทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้นและพบว่า เกษตรกรชาวสวนยางเปลี่ยนสถานภาพจากการเป็นเจ้าของที่ดินมาเป็นแรงงานจ้างในภาคอุตสาหกรรมแทน ซึ่งถ้าไม่รีบเร่งพัฒนาแรงงานครัวเรือนโดยเฉพาะแรงงานเยาวชนเป็นไปได้ว่าจะเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานครัวเรือนในอนาคตและจะมีการจ้างแรงงานสูงขึ้น ส่งผลต้นทุนการผลิตยางพาราของครัวเรือนสูงขึ้น เนื่องจากต้นทุนการผลิตยาง

ต่ออีกโลกรัมต่อไร่ พบว่าเป็นต้นทุนของแรงงานถึงร้อยละ 60 ของต้นทุนทั้งหมด (สถาบันวิจัยยาง กรมวิชาการเกษตร, 2547)

4.3.6 ความถี่ของการกรีดยังเพื่อเพิ่มรายได้ครัวเรือน ภายใต้ราคาขายที่สูงขึ้น ภายใต้ภาวะราคาขายที่ผันผวนและราคาสูงขึ้นส่งผลในสองประเด็น **ประเด็นแรก** ครัวเรือนจะใช้แรงงานในครัวเรือนอย่างเต็มประสิทธิภาพและอย่างเข้มข้น ด้วยการใช้ระบบกรีดยังขึ้น และมีการจ้างแรงงานเข้ามากรีดยังร่วมด้วย หากเกินความสามารถของแรงงานครัวเรือน **ประเด็นที่สอง** ครัวเรือนมีการจ้างแรงงานมาทำกิจกรรมการผลิตบางกิจกรรม เช่น การกรีดยัง การเก็บ ส่วนการเตรียมผลผลิตและการตลาดนั้นใช้แรงงานครัวเรือนเป็นหลัก

เมื่อทำการถ่วงน้ำหนักโดยนำประเด็นดังกล่าวทั้ง 6 ประเด็นในเรื่องความสำคัญของเงื่อนไขในการตัดสินใจใช้แรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าถ่วงน้ำหนักความสำคัญและลำดับความสำคัญของเงื่อนไขในการตัดสินใจใช้แรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา

เงื่อนไข (เรียงลำดับและตอบได้มากกว่า 1)	ค่าถ่วงน้ำหนัก ความสำคัญ	เกณฑ์	ลำดับ ความสำคัญ
1.ทักษะและประสบการณ์ในการทำสวนยางพาราของแรงงานจ้าง	0.88	มากที่สุด	1
2.จำนวนแรงงานในครัวเรือนไม่เพียงพอ	0.83	มากที่สุด	2
3.ระดับค่าจ้างและเงื่อนไขสัญญาจ้างในท้องถิ่น	0.46	ปานกลาง	5
4.ขนาดพื้นที่ถือครองกับความสามารถของแรงงาน	0.76	มาก	3
5.ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม นโยบาย และการเมือง	0.58	ปานกลาง	4
6.ความถี่ของการกรีดยังเพื่อเพิ่มรายได้ครัวเรือน ภายใต้ราคาขายที่สูงขึ้น	0.43	ปานกลาง	6

ที่มา: จากการศึกษาโดยการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลหลักตามกำหนดไว้ในบทที่ 3 และนำมาสังเคราะห์ร่วมกับผลการศึกษาเชิงปริมาณบางส่วนทั้งจากครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราและแรงงานจ้าง

หมายเหตุ-ค่าถ่วงน้ำหนักระหว่าง 0.00-0.20 เกณฑ์ที่ไม่มีความสำคัญเลย

- ค่าถ่วงน้ำหนักระหว่าง 0.21-0.40 เกณฑ์ที่มีความสำคัญน้อย
- ค่าถ่วงน้ำหนักระหว่าง 0.41-0.60 เกณฑ์ที่มีความสำคัญปานกลาง
- ค่าถ่วงน้ำหนักระหว่าง 0.61-0.80 เกณฑ์ที่มีความสำคัญมาก
- ค่าถ่วงน้ำหนักระหว่าง 0.81-1.00 เกณฑ์ที่มีความสำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 แสดงค่าถ่วงน้ำหนักความสำคัญและลำดับความสำคัญของเงื่อนไขในการตัดสินใจใช้แรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราโดยพบว่าประเด็นเงื่อนไขเกี่ยวกับทักษะและประสบการณ์ในการทำสวนยางพาราของแรงงานจ้างมีค่าถ่วงน้ำหนักสูงที่สุด (0.88 เกณฑ์ที่มีความสำคัญมากที่สุด) เนื่องจากเจ้าของสวนยางพาราเชื่อมั่นว่าประสบการณ์และทักษะการกรีดยางที่ดีจะทำให้คุณภาพการกรีดยางดีต้นยางไม่เกิดโรคหน้ำแห้งจากการกรีดยางที่ไม่มีคุณภาพ และจากการศึกษาเชิงคุณภาพพบว่า ในปัจจุบันแรงงานจ้างกรีดยางที่มีทักษะสูงค่อนข้างหายากในท้องถิ่นและมีจำนวนน้อย และเจ้าของสวนมีความต้องการแรงงานจ้างมาปฏิบัติงานในกิจกรรมการกรีดยางโดยเฉพาะในภาวะที่ราคายางพาราสูง อีกประการหนึ่งลักษณะเจ้าของสวนยางส่วนใหญ่ในปัจจุบันพบว่าเมื่ออาชีพอื่นเสริม นอกเหนือจากการทำสวนยางพารามากขึ้นเพื่อเพิ่มรายได้ของครัวเรือน จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานที่มีฝีมือและไว้ใจได้เข้ามา

นอกจากนี้ประเด็นเงื่อนไขเกี่ยวกับจำนวนแรงงานในครัวเรือนไม่เพียงพอ (ค่าถ่วงน้ำหนัก 0.83 เกณฑ์ที่มีความสำคัญมากที่สุด) และประเด็นขนาดพื้นที่ถือครองกับความสามารถของแรงงาน (ค่าถ่วงน้ำหนัก 0.76 เกณฑ์ที่มีความสำคัญมาก) ก็เป็นปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขในการตัดสินใจใช้แรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยหลายชิ้นที่พบว่า เมื่อขนาดพื้นที่ถือครองมากกว่าความสามารถของแรงงาน ครัวเรือนเกษตรกรก็จำเป็นต้องจ้างแรงงานจากภายนอกครัวเรือนเข้ามาปฏิบัติงาน และการที่แรงงานครัวเรือนไม่เพียงพอ พบว่ามีการเคลื่อนย้ายแรงงานครัวเรือนบางประเภทออกนอกครัวเรือน เช่น แรงงานเยาวชนและแรงงานที่มีฝีมือและประสบการณ์ไปอยู่ในภาคอุตสาหกรรมมากขึ้นทำให้ครัวเรือนมีแรงงานไม่พอเพียงจึงจำเป็นต้องมีการจ้างแรงงานเข้ามาปฏิบัติงานแทนมากขึ้น

4.4 ธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา และครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

ผลการศึกษาระบบธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา และครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราดังแสดงในตารางที่ 4.9 ซึ่งเป็นการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้าง

ตารางที่ 4.9 ร้อยละความคิดเห็นเกี่ยวกับธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้าง

ข้อคิดเห็น	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย
1.การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะปฏิบัติ และตัดสินใจในกิจกรรมการปลูกยางพาราของแรงงานจ้าง	1.2	1.2	1.2	96.2	1.08
2.การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะการปฏิบัติ และตัดสินใจในการดูแลและจัดการสวนยางพาราเรื่องอะไรบ้าง					
• การใส่ปุ๋ย	35.0	18.8	8.8	37.5	2.02
• การกำจัดวัชพืช	26.2	22.5	26.2	42.5	
• การตัดแต่งกิ่ง		1.2	1.2	97.4	
• การปลูกพืชคลุม		1.2	1.2	97.4	
3.การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะปฏิบัติ และตัดสินใจในกิจกรรมการกรีดยางพารา					
• การเตรียมเครื่องมือ	98.6	1.2	-	-	3.51
• การกรีดยางพารา	68.8	30.0	1.2	-	
• การเก็บ	97.4	2.4	-	-	
• การเตรียมผลผลิต (น้ำยางสดหรือทำยางแผ่น)	80.0	20.0	-	-	
• การขายยางพารา	55.0	20.8	16.2	-	

4.การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะปฏิบัติ และตัดสินใจในกิจกรรมการตลาดยางพารา	75.0	11.2	13.8	-	2.74
• การเตรียมผลผลิตและพาหนะ เช่น การบรรทุก					
• การขายและต่อรอง	8.9	30.4	13.9	46.8	
5.การมีโอกาสในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนการดำเนินงานร่วมกับเจ้าของสวนยางพารา	25.1	20.5	31.2	21.2	2.49
6.การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของแรงงานจ้าง					
• การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิต	5.0	10.0	18.8	66.2	1.31
• การเปลี่ยนแปลงแรงงานในการดำเนินงาน	5.1	10.1	19.0	65.8	
7.การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้ในกิจกรรมการผลิตยางของเจ้าของสวนยางพารา(นายจ้าง)กับแรงงานจ้าง					
• กิจกรรมการปลูก	65.8	19.0	10.1	5.1	3.26
• กิจกรรมการจัดการและการดูแลสวนยางพารา	67.5	20.2	10.0	2.3	
• กิจกรรมการกรีดยางพารา.	67.6	20.0	1.2	11.2	
• กิจกรรมการตลาดยางพารา	60.0	20.0	10.0	10.0	
8.การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้ในกิจกรรมการผลิตยางพาราของแรงงานจ้างกับเจ้าของสวนยางพารา					
• กิจกรรมการปลูก	95.0	5.0	-	-	3.44
• กิจกรรมการจัดการและการดูแลสวนยางพารา	72.5	10.0	10.0	7.5	
• กิจกรรมการกรีดยางพารา	83.8	11.2	5.0	-	
• กิจกรรมการตลาดยางพารา	73.8	15.0	3.8	7.5	
9.ความโปร่งใสและความซื่อตรงในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในกิจกรรมการผลิตยางพารา					

• กิจกรรมการปลูก	85.0	10.0	5.0	-	2.72
• กิจกรรมการจัดการและการดูแลสวน ยางพารา	72.2	11.2	12.5	5.0	
• กิจกรรมการกรีดยางพารา	43.8	26.2	18.0	12.0	
• กิจกรรมการตลาดยางพารา	64.6	15.2	10.1	10.1	
10.ความรับผิดชอบต่อน้ำที่ของแรงงานจ้างตามที่ตกลง กันไว้					
• กิจกรรมการปลูก	5.0	-	-	95.0	3.10
• กิจกรรมการจัดการและการดูแลสวน ยางพารา	82.5	5.0	10.0	2.5	
• กิจกรรมการกรีดยางพารา.	86.2	13.8	-	-	
• กิจกรรมการตลาดยางพารา	85.0	6.2	8.8	-	
11.ความสอดคล้องในความคิดเห็นและแนวทางการ ปฏิบัติงานในกิจกรรมการผลิตยางของแรงงานจ้างและ ครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา					
• กิจกรรมการปลูก	5.0	-	-	95.0	2.57
• กิจกรรมการจัดการและการดูแลสวน ยางพารา	40.0	31.2	5.0	23.8	
• กิจกรรมการกรีดยางพารา.	43.8	40.0	3.8	12.5	
• กิจกรรมการตลาดยางพารา	41.2	31.2	13.8	13.8	
12.ความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน การยอมรับและการ ให้เกียรติแรงงานจ้างในกิจกรรมการผลิตยาง					
• กิจกรรมการปลูก	72.5	20.3	7.3	-	3.39
• กิจกรรมการจัดการและการดูแลสวน ยางพารา	65.8	16.5	15.2	87.5	
• กิจกรรมการกรีดยางพารา.	80.0	12.3	16.2	2.5	
• กิจกรรมการตลาดยางพารา	78.8	17.5	3.8	-	
13.ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ					

แรงงานจ้างในกิจกรรมการผลิตยาง					
● กิจกรรมการปลูก	91.3	1.2	7.5		3.42
● กิจกรรมการจัดการและการดูแลสวนยางพารา	80.0	8.8	10.0	1.2	
● กิจกรรมการกรีดยางพารา.	90.0	8.8	1.2	-	
● กิจกรรมการตลาดยางพารา	81.2	8.8	8.8	1.2	
14.ความมีเหตุผลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราในกิจกรรมการผลิตยาง					
● กิจกรรมการปลูก	5.0	-	-	95.0	3.08
● กิจกรรมการจัดการและการดูแลสวนยางพารา	76.2	7.5	15.0	1.2	
● กิจกรรมการกรีดยางพารา.	88.8	6.2	5.0	-	
● กิจกรรมการตลาดยางพารา	86.1	6.3	7.6	-	
ค่าเฉลี่ยรวม					2.64

ที่มา:จากการสัมภาษณ์เชิงปริมาณจากแรงงานจ้างจำนวน 395 คน

เกณฑ์ในการวัด : ค่าเฉลี่ย1.00-1.75 เกณฑ์น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย1.76-2.50 เกณฑ์น้อย

ค่าเฉลี่ย2.51-3.25 เกณฑ์ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย3.26-4.00 เกณฑ์มาก

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการศึกษา ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา ดังนี้

(1) การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดและข้อเสนอแนะ ปฏิบัติและตัดสินใจในกิจกรรมการปลูกยางพาราของแรงงานจ้าง พบว่า อยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 1.07) ซึ่งเมื่อศึกษาในเชิงคุณภาพในประเด็นดังกล่าวพบว่าในปัจจุบันขั้นตอนการปลูกยางพาราตั้งแต่การโค่นจนถึงการปลูกยางพาราเจ้าของสวนจะตัดสินใจทั้งหมด มีบางกิจกรรมเช่นการปลูกเท่านั้นที่บางครั้งแรงงานจ้างจะให้ข้อเสนอแนะและตัดสินใจแต่ก็ต้องอยู่ในการควบคุมของเจ้าของสวนยางพาราเนื่องจากเป็นขั้นตอนแรกในการผลิตที่ต้องมีความละเอียดและรอบคอบ

(2) การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดและข้อเสนอแนะ การปฏิบัติ และตัดสินใจในการดูแลและจัดการสวนยางพารา พบว่าอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.02) ซึ่งจากการศึกษาเชิง

คุณภาพพบว่าในกิจกรรมการใส่ปุ๋ยและการกำจัดวัชพืช แรงงานจ้างตัดสินใจได้พอสมควรในการปฏิบัติงาน ซึ่งข้อตกลงโดยส่วนใหญ่ระหว่างแรงงานจ้างกับเจ้าของสวนมักไม่ได้กำหนดรายละเอียดการปฏิบัติงานเพียงแต่ตกลงเรื่องค่าจ้างและเวลาในการดำเนินงานเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามในเรื่องการตัดแต่งกิ่ง ส่วนใหญ่พบว่าเจ้าของสวนจะดำเนินการเอง หากมีการจ้างจะควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิดเนื่องจากเป็นงานละเอียด

(3) การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดและข้อเสนอแนะปฏิบัติและตัดสินใจในกิจกรรมการกรีดยางพารา พบว่าอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) ซึ่งผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าในปัจจุบันแรงงานจ้างกรีดยางพารามีอำนาจในการต่อรองกับนายจ้าง ซึ่งได้แก่เจ้าของสวนยางพารามากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะและตัดสินใจในการปฏิบัติงานในกิจกรรมการกรีดยางมีมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรม การเตรียมเครื่องมือ การกรีดยาง การเก็บและการเตรียมผลผลิต (น้ำยางสดหรือทำยางแผ่น) และการขายยางพาราซึ่งเมื่อศึกษาเชิงคุณภาพพบว่า เจ้าของสวนยางพาราในปัจจุบันมีความต้องการแรงงานจ้างกรีดยางที่มีทักษะและเชื่อมั่นในประสบการณ์ และพบว่าเกษตรกรชาวสวนยางพาราส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ในการกรีดยางพารา ประกอบกับมีอาชีพเสริมมาก ดังนั้นจึงไว้ใจและมอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับแรงงานจ้าง แต่ก็มีข้อสังเกตที่ว่า มักจะเกิดปัญหาความไม่ซื่อตรงของแรงงานจ้างได้เสมอ แต่อย่างไรก็ตามในกิจกรรมการขายยางพาราเจ้าของสวนยางมักจะตัดสินใจดำเนินการเองหรืออาจจะร่วมกับแรงงานจ้างในบางครั้ง

(4) การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดและข้อเสนอแนะปฏิบัติและตัดสินใจในกิจกรรมการตลาดยางพารา พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.74) ซึ่งพบว่าในกิจกรรมการตลาดในประเด็นการเตรียมผลผลิตและพาหนะเช่นการบรรทุกพบว่าแรงงานจ้างส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในขณะการขายและการต่อรองแรงงานจ้างมีส่วนร่วมน้อย ซึ่งจากศึกษาเชิงคุณภาพพบว่าเนื่องจากเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการเงินและผลประโยชน์โดยตรงเจ้าของสวนยางพาราส่วนใหญ่จึงเข้ามาควบคุมและดูแลอย่างใกล้ชิด และพบว่าเป็นการป้องกันความไม่ซื่อตรงด้วย อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่าหากแรงงานจ้างที่รับจ้างมาเป็นเวลานาน ความเชื่อใจและความไว้ใจของเจ้าของสวนยางพาราที่มีต่อแรงงานจ้างสูง ก็มีความเป็นไปได้ที่ให้แรงงานจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมการขายยางมากขึ้นแต่ก็พบว่ามีน้อยมาก

(5) การมีโอกาสในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนการดำเนินงานร่วมกับเจ้าของสวนยางพารา พบว่าอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.49) เนื่องจากโดยส่วนใหญ่พบว่าเจ้าของสวนยางจะเป็นผู้วางแผนและกำหนดการดำเนินงานเอง มีบ้างในบางกิจกรรมที่มีการปรึกษาหารือกับแรงงาน เช่น ในกิจกรรมการกรีดยาง การใช้ระบบกรีดยาง การใส่ปุ๋ยแต่เป็นไปใน

ลักษณะที่เจ้าของสวนกำหนดมาก่อนและสอบถามเท่านั้น เนื่องจากแรงงานจ้างไม่ยอมรับผิดชอบอะไรนอกจากข้อตกลงและค่าจ้างเท่านั้น

(6) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของแรงงานจ้าง ในประเด็นการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีและประเด็นการเปลี่ยนแปลงการใช้แรงงานพบว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 1.31) ซึ่งในข้อเท็จจริงแรงงานจ้างจะไม่ค่อยเข้าไปยุ่งเกี่ยวมากนัก เพราะเกี่ยวข้องกับสถานภาพตัวเอง จะมีบ้างในส่วนการให้ข้อคิดเห็นการใช้บางปัจจัยการผลิต เช่น การใช้ปุ๋ยที่เหมาะสม วิธีการกำจัดวัชพืช แต่สำหรับการเปลี่ยนแปลงแรงงานพบว่าน้อยมากที่จะเข้าไปยุ่งเกี่ยวเป็นอำนาจของเจ้าของสวนยางพารา

(7) การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้ในกิจกรรมการผลิตยางของเจ้าของสวนยางพารา (นายจ้าง) กับแรงงานจ้าง พบว่าอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.26) ซึ่งเมื่อศึกษาเหตุผลดังกล่าวพบว่า เจ้าของสวนยางพาราส่วนใหญ่ในปัจจุบันยังต้องพึ่งแรงงานจ้างมากขึ้น ในภาวะความต้องการแรงงานจ้างที่สูง และขาดแคลนแรงงานครัวเรือนในปัจจุบัน ประกอบกับพบว่าโดยส่วนใหญ่แรงงานจ้างกับนายจ้างมีความคุ้นเคยกันและรับจ้างมาเป็นเวลานาน มีความอึดอัดช่วยต่อกันสูง เมื่อตกลงกันแล้วก็ยึดถือตามนั้น และพบว่าในข้อตกลงดังกล่าวไม่มีเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือมีหนังสือ เป็นความเชื่อใจกันเท่านั้น และเมื่อศึกษาเชิงลึกพบว่าโดยส่วนใหญ่เมื่อมีการตกลงกันแล้วไม่ค่อยมีปัญหา

(8) การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้ในกิจกรรมการผลิตยางพาราของแรงงานจ้างกับเจ้าของสวนยางพารา พบว่าอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.44) เช่นเดียวกันกับในข้อ 7 แรงงานจ้างเชื่อใจในข้อตกลงที่ได้ตกลงกับเจ้าของสวน ด้วยเหตุที่มีความพึงพอใจในข้อตกลงและคุ้นเคยกัน และพบว่าเมื่อค่าครองชีพของตนเองสูงจะมีการต่อรองค่าจ้างกับเจ้าของสวนใหม่ แต่พบว่าไม่ค่อยมีปัญหาอะไรมากนัก

(9) ความโปร่งใสและความซื่อตรงในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในกิจกรรมการผลิตยางพาราพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.74)แม้ว่าจะมีความเชื่อใจและไว้ใจกัน และมีการปฏิบัติตามข้อตกลงของทั้งนายจ้างและแรงงานจ้างในการปฏิบัติงานก็ตามแต่ก็พบว่าในรายละเอียดของกิจกรรมต่างๆที่ต่างฝ่ายไม่ทราบหรือไม่อยู่ในข้อตกลง ก็เกิดความไม่ซื่อตรงโปร่งใสอยู่เช่นในกิจกรรมการกรีดยาง การเก็บยางก่อนกำหนดเพื่อทำซียางและ การเปลี่ยนแปลงระบบการกรีดยาง และการลักลอบนำน้ำยางไปขาย เป็นต้น แต่พบไม่มากนัก และพบว่ามักจะพบกับเจ้าของสวนที่มีที่อยู่อาศัยห่างไกลจากสวนของตนเอง และควบคุมยาก

(10) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของแรงงานจ้างตามที่ตกลงกันไว้ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.10) ซึ่งโดยส่วนตัวของแรงงานจ้างที่มีกิจกรรมอื่นๆ เช่น กิจกรรมทางสังคม และ

กิจกรรมในครัวเรือนทำให้บางครั้งมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานและมีการปรับเปลี่ยนวิธีและเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามนายจ้างก็รับทราบและอ้อมอวล่วยให้เสมอ เพราะต้องพึ่งพาอาศัยกัน

(11) ความสอดคล้องในความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติงานในกิจกรรมการผลิต

ยางของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.57) ซึ่งโดยส่วนใหญ่ในกิจกรรมการผลิตยางพารามักมีความสอดคล้องกันในความคิดเห็นเนื่องจากได้พูดคุยและมีข้อตกลงไว้แล้วระหว่างแรงงานจ้างกับเจ้าของสวน อย่างไรก็ตามพบว่าในรายละเอียดบางกิจกรรม เช่น กิจกรรมการปลูกมีบ้างที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยเฉพาะในเรื่องการโค่น การขุดหลุม การเลือกพันธุ์ยาง และการปลูก

(12) ความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน การยอมรับและการให้เกียรติแรงงานจ้าง

ในกิจกรรมการผลิตยางพบว่ามีอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.39) ภายใต้สถานการณ์ที่มีความต้องการแรงงานมากขึ้นประกอบกับข้อจำกัดในเรื่องแรงงานครัวเรือน และวัฒนธรรมที่เป็นอยู่ของเกษตรกรไทย สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน การยอมรับและการให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเมื่อศึกษาพบว่าแรงงานจ้างมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตนของเจ้าของสวนยางพารา และพอใจกับข้อตกลงโดยเห็นว่ามีคุณธรรม และสามารถต่อรองและพูดคุยกันได้เสมอเมื่อมีข้อขัดแย้งและเกิดความไม่เข้าใจกัน เนื่องจากว่าในสังคมไทยมีความเป็นอิสระ และเห็นใจซึ่งกันและกันสูง

(13) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในกิจกรรม

การผลิตยางพบว่ามีอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.42) จากการศึกษาพบว่าแรงงานจ้างมีความคิดเห็นและเชื่อมั่นว่าตนเองปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากให้ความเห็นว่าหากได้ผลผลิตมากรายได้ของตนเองจะมากขึ้นและสามารถต่อรองกับเจ้าของสวนในเรื่องค่าจ้างได้ และเมื่อศึกษาเชิงลึกกับเกษตรกรเจ้าของสวนยางพาราได้ให้ความคิดเห็นว่าแรงงานที่จ้างมาส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในระบบการผลิตยางมานานและคิดว่าพึงพอใจในการปฏิบัติงานและผลผลิตและรายได้ที่ได้รับ และแรงงานที่จ้างมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(14) ความมีเหตุผลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างและ ครัวเรือนเกษตรกร

ชาวสวนยางพาราในกิจกรรมการผลิตยาง พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.01) ในประเด็นนี้เมื่อถามความคิดเห็นสองด้าน คือ ด้านแรงงานจ้างคิดว่าตนเองมีเหตุผลในการปฏิบัติงานในแต่ละกิจกรรมสามารถอธิบายให้เจ้าของสวนยางพาราได้เมื่อเกิดความไม่เข้าใจ และเมื่อศึกษาเชิงลึกกับเจ้าของสวนยางพาราพบว่าสอดคล้องกัน คือ ทั้งสองฝ่ายมีเหตุผลของแต่ละ

ละฝ่ายและพบว่าในการพูดคุยกันหรือตกลงกันส่วนใหญ่มักพูดคุยกันด้วยเหตุด้วยผล จึงมีข้อขัดแย้งกันน้อย จากผลการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในครัวเรือนเกษตรกรรมดังกล่าวข้างต้น ซึ่งโดยภาพรวม อยู่ในระดับ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าภายใต้สถานการณ์ปัจจุบันมีธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในครัวเรือนเกษตรกรรมในระบบการผลิตยางพาราในพื้นที่ศึกษา

4.5 ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล และความเป็นธรรม ของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา และครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

สำหรับผลการศึกษาดูตัวชี้วัดธรรมาภิบาล และความเป็นธรรมของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราสามารถวิเคราะห์ได้ตัวชี้วัด 12 ตัวชี้วัด ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล และความเป็นธรรมของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา และครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

ตัวชี้วัด	เกณฑ์
1. การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ปฏิบัติ และตัดสินใจในกิจกรรมการปลูกยางพาราแรงงานจ้าง	0.67
2. คุณภาพของการปฏิบัติงานของแรงงานจ้าง	0.84
◆ การปลูก	0.67
◆ การใส่ปุ๋ย	0.85
◆ การกำจัดวัชพืช	0.86
◆ การกรีดยางพารา	0.92
◆ การขายยางพารา	0.90
3. การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ปฏิบัติและตัดสินใจในกิจกรรมการตลาดยางพารา	0.46
◆ การเตรียมผลผลิตและพาหนะ เช่น การบรรทุก	0.45
◆ การขายและต่อรอง	0.48
4. โอกาสในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนการดำเนินงานร่วมกับเจ้าของสวนยางพารา	0.71
5. อัตราค่าจ้างที่ตกลง	0.86
6. การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้ในกิจกรรมการผลิตยางของเจ้าของสวนยางพารา (นายจ้าง)	0.71
◆ กิจกรรมการปลูก	0.50

◆ กิจกรรมการจัดการและการดูแลสวนยางพารา	0.75
◆ กิจกรรมการกรีดยาง	0.92
◆ กิจกรรมการตลาดยางพารา	0.67
7. การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตกลงกันได้ ในกิจกรรมการผลิตยางพาราของแรงงานจ้าง	0.78
◆ กิจกรรมการปลูก	0.58
◆ กิจกรรมการจัดการและการดูแลสวนยางพารา	0.85
◆ กิจกรรมการกรีดยาง	0.92
◆ กิจกรรมการตลาดยางพารา	0.75
9. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราตามที่ตกลงกันได้	0.73
◆ กิจกรรมการปลูก	0.50
◆ กิจกรรมการจัดการและการดูแลสวนยางพารา	0.86
◆ กิจกรรมการกรีดยาง	0.92
◆ กิจกรรมการตลาดยางพารา	0.67
10. ความสอดคล้องในความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติงานในกิจกรรมการผลิตยางของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา	0.71
◆ กิจกรรมการปลูก	0.41
◆ กิจกรรมการจัดการและการดูแลสวนยางพารา	0.86
◆ กิจกรรมการกรีดยาง	0.92
◆ กิจกรรมการตลาดยางพารา	0.66
11. ความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน การยอมรับและการให้เกียรติกันระหว่างแรงงานจ้างและแรงงานครัวเรือนในกิจกรรมการผลิตยาง	0.71
◆ กิจกรรมการปลูก	0.50
◆ กิจกรรมการจัดการและการดูแลสวนยางพารา	0.86
◆ กิจกรรมการกรีดยาง	0.92
◆ กิจกรรมการตลาดยางพารา	0.58
12. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างและแรงงานครัวเรือนในกิจกรรมการผลิตยาง	0.68
◆ กิจกรรมการปลูก	0.50
◆ กิจกรรมการจัดการและการดูแลสวนยางพารา	0.75
◆ กิจกรรมการกรีดยาง	0.83
◆ กิจกรรมการตลาดยางพารา	0.67
ค่าเฉลี่ยรวม	0.70

หมายเหตุ

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.00-0.20 เกณฑ์ไม่มีความสำคัญเลย
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.21-0.40 เกณฑ์มีความสำคัญน้อย
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.41-0.60 เกณฑ์มีความสำคัญปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.61-0.80 เกณฑ์มีความสำคัญมาก
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.81-1.00 เกณฑ์มีความสำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลระดับความสำคัญของตัวชี้วัดธรรมาภิบาล และ ความเป็นธรรมของแรงงานจ้างในระบบการผลิต โดยวัดจากการใช้ค่าถ่วงน้ำหนักความสำคัญของตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม พบว่า มีค่าถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในภาพเฉลี่ยรวม 0.70 อยู่ในระดับมีความสำคัญมากในตัวชี้วัดทั้ง 12 ตัวชี้วัดต่อระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกร ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

4.5.1 การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ปฏิบัติ และตัดสินใจในกิจกรรมการปลูกยางพาราแรงงานจ้าง พบว่า มีค่าถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม 0.67 (ระดับมีความสำคัญปานกลางต่อระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกร) ซึ่งในสภาพความเป็นจริงพบว่า เจ้าของสวนยางส่วนใหญ่ร่วมกันกับแรงงานจ้างในกิจกรรมการปลูกยางพารา เช่น การปลูกยาง การวางแผนหลุมการตัดสินใจใช้พันธุ์ยางพารา การเลือกซื้อปุ๋ย เป็นต้น แต่ยังไม่มากนัก ขึ้นอยู่กับสภาพและขนาดของสวน ซึ่งหากเกษตรกรและแรงงานจ้างเริ่มต้นในการทำสวนยางพาราร่วมกันคิดร่วมกันตัดสินใจมากเท่าไร ก็จะทำให้เกิดความเข้าใจกันมากขึ้นและมีการยอมรับและไว้วางใจกันมากขึ้น เกิดความเป็นธรรมมากขึ้นทั้งสองฝ่าย

4.5.2 คุณภาพของการปฏิบัติงานของแรงงานจ้าง พบว่า มีค่าถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม 0.84 (ระดับมีความสำคัญมากที่สุดต่อระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกร) คุณภาพการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างมีส่วนสำคัญในการต่อรองค่าจ้างแรงงานกับเจ้าของสวนยางพาราที่ส่งผลให้แรงงานจ้างมีรายได้ดีขึ้น อีกประการหนึ่งอัตราค่าจ้างที่ได้รับ และค่าจ้างที่เสียไปคุ้มค่าเพราะได้คุณภาพงานที่ดี พบว่าตัวชี้วัดนี้มีความสำคัญมากต่อธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมของทั้งสองฝ่าย

4.5.3 การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดและข้อเสนอแนะ ปฏิบัติและตัดสินใจในกิจกรรมการตลาดยางพารา พบว่า มีค่าถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม 0.46 (ระดับมีความสำคัญปานกลางต่อระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกร) โดยส่วนใหญ่ในกิจกรรมการขายผลผลิตยางพาราพบว่าเจ้าของสวนยางพาราจะเป็นผู้ดำเนินการเกือบทั้งหมดมีส่วนน้อยเท่านั้นที่เป็นผู้ดำเนินการ เนื่องจากการจ่ายค่าจ้างเป็นไปตามข้อตกลง

จากการศึกษามีข้อสังเกตบางประการว่าหากแรงงานจ้างมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดและข้อเสนอแนะ ปฏิบัติและตัดสินใจในกิจกรรมการตลาดอย่างพารากับเจ้าของสวนจะทำให้เกิดความพึงพอใจและแรงงานจ้างรู้สึกที่ตนเองไม่เสียเปรียบและรับทราบรายได้ทั้งหมด ตลอดจนมีความเข้าใจในโครงสร้างการตลาดมากขึ้น

4.5.4 โอกาสในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนการดำเนินงานร่วมกับเจ้าของสวนยางพารา พบว่า มีค่าถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม 0.71 (ระดับมีความสำคัญมากต่อระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกร) ในการวางแผนการผลิตแม้ว่าเจ้าของสวนยางพาราส่วนใหญ่จะดำเนินการและมีส่วนร่วมน้อยจากแรงงานจ้างก็ตามแต่เมื่อวิเคราะห์ดูหากเกิดการมีส่วนร่วมจากแรงงานจ้าง แรงงานจ้างมีโอกาสในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนการดำเนินงานร่วมกับเจ้าของสวนยางพารา จะเป็นตัวแปรสำคัญในการสร้างธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในระบบการจ้างแรงงาน และเป็นการสร้างความเข้าใจงานซึ่งกันและกัน

4.5.5 อัตราค่าจ้างที่ตกลง พบว่า มีค่าถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม 0.86 (ระดับมีความสำคัญมากที่สุดต่อระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกร) พบว่ามีความชัดเจนของตัวชี้วัดตัวนี้ กล่าวคืออัตราค่าจ้างที่ตกลงกันไว้ระหว่างแรงงานจ้างกับเจ้าของสวนยางที่จะทำให้เกิดพึงพอใจของทั้งสองฝ่าย จะทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและความเต็มใจในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างเนื่องจากตอบสนองต่อความต้องการของแรงงานและสร้างความเป็นธรรมให้กับแรงงานจ้าง และเจ้าของสวนยางพารา

4.5.6. การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้ในกิจกรรมการผลิตยางของเจ้าของสวนยางพารา(นายจ้าง) พบว่า มีค่าถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม 0.71 (ระดับมีความสำคัญมากต่อระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกร) การรักษากฎ และข้อตกลงของเจ้าของสวนยางพาราสะท้อนให้เห็นถึงความซื่อสัตย์ที่มีต่อกัน ซึ่งหากมีความซื่อตรงต่อกันแล้วธรรมาภิบาลก็เกิดขึ้น นอกจากนี้ การยึดมั่นไม่เปลี่ยนแปลงในข้อตกลงในสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงเป็นสำคัญ

4.5.7 การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้ในกิจกรรมการผลิตยางพาราของแรงงานจ้าง พบว่า มีค่าถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม 0.78 (ระดับมีความสำคัญมากต่อระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกร) จากการศึกษพบว่า ความซื่อตรงและความซื่อสัตย์ของแรงงานจ้างจะทำให้เกิดความเชื่อถือจากเจ้าของสวนยางพารา และเกิดความยั่งยืนการจ้างงานในอนาคต และยังส่งผลต่อการเสริมสร้างความเป็นธรรมและธรรมาภิบาลได้

4.5.8 ความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในกิจกรรมการผลิตยางพารา พบว่า มีค่าถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม 0.71 (ระดับมีความสำคัญมากต่อระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกร) จากการศึกษาพบว่า การพูดคุย ชี้แจงและปรึกษากันกับนายจ้าง เมื่อเกิดปัญหาหรือเมื่อต้องการคำปรึกษา (เจ้าของสวนยาง) อย่างสม่ำเสมอโดยคำนึงผลประโยชน์ร่วมกัน ไม่ปิดบังหรือไม่เห็นผลประโยชน์ฝ่ายเดียวเป็นการสะท้อนถึงความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้าง ซึ่งตัวชี้วัดนี้มีความสำคัญต่อธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในระบบการจ้างงาน

4.5.9 ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราตามที่ตกลงกันได้ พบว่า มีค่าถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม 0.73 (ระดับมีความสำคัญมากต่อระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกร) พบว่าความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราตามที่ตกลงกันได้ ส่งผลถึงความมีวินัย การยอมรับกติกาที่ตกลงกันได้ ความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในระบบการจ้างงาน

4.5.10 ความสอดคล้องในความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติงานในกิจกรรมการผลิตยางของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา พบว่า มีค่าถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม 0.71 (ระดับมีความสำคัญมากต่อระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกร) พบว่าความสอดคล้องในความคิดเห็นของเจ้าของสวนยางพารากับแรงงานจ้างเป็นการสร้างความพึงพอใจ และทำให้เกิดความเข้าใจกันในการปฏิบัติงานมากขึ้น จะส่งผลให้เกิดธรรมาภิบาลและการสร้างความเป็นธรรมในระบบการจ้างงาน จากการศึกษามีข้อสังเกตว่าหากมีความขัดแย้งกันในความคิด ระวังกัน จ้องจะเอาเปรียบกัน ไม่มีความพึงพอใจกัน การปฏิบัติงานจะมีอุปสรรคมาก ความเป็นธรรมและธรรมาภิบาลไม่เกิด

4.5.11 ความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน การยอมรับและการให้เกียรติกันระหว่างแรงงานจ้างและแรงงานครัวเรือนในกิจกรรมการผลิตยาง

พบว่า มีค่าถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม 0.71 (ระดับมีความสำคัญมากต่อระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกร) ซึ่งความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน การยอมรับและการให้เกียรติกันระหว่างแรงงานจ้างและแรงงานครัวเรือนในกิจกรรมการผลิตยางพบว่าส่งผลต่อความไว้วางใจกัน และความซื่อตรงต่อกันตลอดและส่งผลต่อความทุ่มเทปฏิบัติงานด้วยใจ และความเป็นธรรมก็จะเกิดขึ้น

4.5.12 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างและ
 ครัวเรือนเกษตรกรในกิจกรรมการผลิตยาง พบว่า มีค่าถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและ
 ความเป็นธรรม 0.68 (ระดับมีความสำคัญมากต่อระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกร)
 ในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างซึ่งความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การบริหาร
 จัดการ การใช้ทรัพยากรในการผลิต และการตัดสินใจ และผลผลิตที่ผลิตได้อย่างรวดเร็วเป็น
 การสร้างอำนาจการต่อรองกับเจ้าของสวนยางพารา (นายจ้าง) และเช่นเดียวกันความมี
 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับทั้งสองฝ่าย ซึ่งส่งผลต่อการเจรจา
 และข้อตกลงที่มีความเป็นธรรม และส่งผลต่อการเกิดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมขึ้น

4.6 ปัญหาและข้อจำกัดในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างใน ระบบการผลิตยางพารา

สำหรับผลการศึกษาปัญหาและข้อจำกัดในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของ
 แรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ปัญหาและข้อจำกัดในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้าง
 ในระบบการผลิตยางพารา

ปัญหาและข้อจำกัด	ร้อยละ
1.ข้อตกลงสัญญาขึ้นอยู่กับนายจ้างเพราะนายจ้างเป็นเจ้าของสวน	33.5
2.นายจ้างเอาเปรียบในการทำงานมากเกินไป	20.1
3.การแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์ทำให้แรงงานเสียเปรียบ	15.5
4.เจ้าของเป็นคนมีระเบียบในการทำงานมากเกินไป	13.1
5.ความไม่แน่นอนในการจ้างงาน(ให้ออกตอนไหน ให้ใครกรีดก็ได้)	12.7
6.ต้องออกค่าใช้จ่ายอยู่คนเดียวเจ้าของไม่ช่วยออกค่าใช้จ่าย	5.1

ที่มา:จากการสัมภาษณ์เชิงปริมาณแรงงานจ้างจำนวน 395 คน

จากตารางที่ 4.11 ปัญหาและข้อจำกัดในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของ
 แรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราพบว่า ปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับธรรมาภิบาล ได้แก่ ข้อตกลง
 สัญญาขึ้นอยู่กับนายจ้างเพราะนายจ้างเป็นเจ้าของสวนมากที่สุดร้อยละ 33.5 จากการศึกษา
 พบว่านายจ้างจะเป็นผู้กำหนดเงื่อนไขในการจ้างส่วนใหญ่และพบว่าข้อตกลงดังกล่าวไม่เป็นลาย
 ลักษณ์อักษรเป็นเพียงคำพูดที่ตกลงกันเท่านั้น มีข้อสังเกตว่าหากในพื้นที่ไม่ขาดแคลนแรงงาน

และต้นทุนปัจจัยการผลิตสูงมักจะเป็นข้ออ้างที่สำคัญของนายจ้างในการทำข้อตกลงทำให้แรงงานจ้างต้องจ่ายอมรับ ซึ่งพบว่าไม่เป็นธรรมต่อแรงงานจ้าง และหากเป็นแรงงานต่างด้าวหรือผิดกฎหมายก็ต้องจ่ายอมในเงื่อนไขและสัญญาที่เจ้าของสวนเสนอให้เพราะไม่มีโอกาสเลือกงานสำหรับปัญหาอื่นๆที่พบ ได้แก่ ปัญหานายจ้างเอาเปรียบในการทำงานมากเกินไป ปัญหาการแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์ทำให้แรงงานเสียเปรียบ ปัญหาเจ้าของเป็นคนมีระเบียบในการทำงานมาก จุกจิกมากเกินไป ปัญหาความไม่แน่นอนในการทำงาน (ให้ออกตอนไหน ให้ใครกรีดก็ได้) ในบางพื้นที่และ ปัญหาต้องออกค่าใช้จ่ายอยู่คนเดียวเจ้าของไม่ช่วยออกค่าใช้จ่าย เนื่องจากพบว่าข้อตกลงไม่ชัดเจน ซึ่งปัญหาเหล่านี้พบไม่มากนัก และมีส่วนน้อย

ซึ่งจากปัญหาดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าปัญหาที่สำคัญคือในการต่อรองและการทำข้อตกลงกัน ระหว่างนายจ้างและแรงงานจ้างไม่มีหนังสือสัญญาหรือมีหลักประกันอะไร ยังอยู่ในลักษณะความเชื่อใจกันและพบว่ามีลักษณะเช่นนี้ทั้งหมดในพื้นที่ศึกษา

4.7 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาธรรมาภิบาลของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราในอนาคต

สำหรับผลการศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาธรรมาภิบาลของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราในอนาคตดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาธรรมาภิบาลของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราในอนาคต

ข้อเสนอแนะ	ร้อยละ
-สร้างข้อตกลงที่เสมอภาคไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกันอย่างมีมาตรฐาน	32.1
-แรงงานควรเป็นแรงงานจ้างในท้องถิ่น	25.8
-ปรับเงื่อนไขการแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์ให้ทันสมัยและทันต่อสภาวะเศรษฐกิจ สังคมในปัจจุบัน	15.2
-ควรมีการยอมรับ และไว้เนื้อเชื่อใจกันในการปฏิบัติงานของแรงงานให้มากขึ้น	14.1
-สัญญาและข้อตกลงควรมีความชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร	12.9

ที่มา:จากการสัมภาษณ์เชิงปริมาณแรงงานจ้าง จำนวน 395 คน

จากตารางที่ 4.12 พบว่าข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาธรรมาภิบาลของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราในอนาคต ควรสร้างข้อตกลงที่ไม่เอาเปรียบและมีมาตรฐานที่ชัดเจนร้อยละ 32.1 เมื่อศึกษาเชิงลึกแล้วพบว่าลักษณะข้อตกลงควรมีหรือทำเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนไม่ควรพูดกันด้วยวาจา และข้อเสนอแนะควรจ้างแรงงานจ้างในท้องถิ่นเนื่องจากป้องกันการโกงและสะดวกในการติดตามเมื่อเกิดปัญหาร้อยละ 25.8 เนื่องจากพบว่า แรงงานจ้างในท้องถิ่นมักคุ้นเคยกับเจ้าของสวนและตกลงกันง่าย นอกจากนี้ยังมีความเข้าใจในสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมในพื้นที่เป็นอย่างดี ข้อเสนอแนะควรปรับเงื่อนไขการแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์ให้ทันสมัยและทันต่อสภาวะเศรษฐกิจ สังคมในปัจจุบัน ร้อยละ 15.2 เนื่องจากควรมีความยืดหยุ่นเพื่อสร้างความเป็นธรรมและไม่เกิดการเอาเปรียบเอาเปรียบกัน ข้อเสนอควรมีการยอมรับ และไว้เนื้อเชื่อใจกันในการปฏิบัติงานของแรงงานให้มากขึ้นพบร้อยละ 14.1 จริงๆแล้วข้อเสนอที่ขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงานและมีมือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของแรงงานเป็นหลัก และข้อเสนอแนะสัญญาและข้อตกลงควรมีความชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษรร้อยละ 12.9 ตามลำดับ ก็เหมือนข้อเสนอแนะในข้อแรก เพราะปัจจุบันข้อตกลงไม่มีลายลักษณ์อักษรโอกาสการโกงกันหรือไม่ปฏิบัติตามไม่มีผลทางกฎหมายใด ซึ่งเมื่อเข้าประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 แล้วสิ่งนี้เป็นสิ่งจำเป็น นอกจากนี้จากการศึกษาข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา ธรรมาภิบาลของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา พบว่ามีข้อเสนอแนะ 8 ประการจากการเสวนาดังนี้

1. กระบวนการมีส่วนร่วมและการสร้างความรู้และความเข้าใจในสถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคมซึ่งกันและกัน จะทำให้ไม่เกิดการเอาเปรียบกัน และรู้เท่าเทียมกัน ส่งผลให้ข้อตกลงร่วมกันระหว่างแรงงานจ้างกับเจ้าของสวนยางพาราที่เป็นธรรมได้

2. ภาครัฐควรสร้างหรือกำหนดกรอบหรือกฎเกณฑ์ที่กว้างเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและเงื่อนไขต่างๆที่สามารถปรับใช้ได้ทุกสภาพพื้นที่

3. การยอมรับและการไว้เนื้อเชื่อใจเป็นตัวแปรสำคัญในกระบวนการจ้างงานที่ยั่งยืนและสามารถช่วยลดปัญหาการโกงและเพิ่มความเป็นธรรมได้

4. ในการกำหนดสัดส่วนอัตราค่าจ้าง ควรคำนึงถึง สภาพเศรษฐกิจ สังคม สถานการณ์แรงงานในพื้นที่ สภาพสวนยางพารา ขนาดสวนยางพาราและประเพณีที่ยึดปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นตัวตั้ง

5. โดยทั่วไปข้อตกลงระหว่างแรงงานจ้างกับเจ้าของสวนยางพาราไม่มีเป็นลายลักษณ์อักษร ดังนั้นควรเริ่มสร้างระบบการจ้างงานด้วยลายลักษณ์อักษร

6. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพแรงงานครัวเรือนให้สามารถปฏิบัติการผลิต
ยางได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยไม่ต้องไปจ้างแรงงานนอกครัวเรือน

7. รัฐควรมีโครงการที่เกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพทั้งความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเพื่อสร้าง
ธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมให้กับแรงงานและเจ้าของสวนยางพารา

8. ควรคำนึงถึงสวัสดิการ และความมั่นคงในอาชีพสำหรับแรงงานจ้าง

บทที่ 5

สรุปการอภิปรายผล และรูปแบบการพัฒนาธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม

ในบทนี้จะทำการสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในระบบการจ้างแรงงานในระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกพื้นที่ศึกษาใน 6 อำเภอของจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย อำเภอสะเดา อำเภอรัตนภูมิ อำเภอหาดใหญ่ อำเภอบางกล่ำ อำเภอควนเนียงและอำเภอ นาทม่อม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ (1) ครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราที่จ้างแรงงานจ้างในการทำสวนยางพาราในปัจจุบันทั้ง 2 ประเภท ได้แก่ ครัวเรือนเกษตรกรที่จ้างแรงงานปฏิบัติงานผลิตทุกกิจกรรมการผลิตยางทั้งหมด และครัวเรือนเกษตรกรที่จ้างแรงงานปฏิบัติงานผลิตบางกิจกรรมการผลิตยาง ซึ่งมีจำนวนประชากร 29,169 ครัวเรือน และ (2) แรงงานจ้างในครัวเรือนปฏิบัติงานผลิตบางกิจกรรมการผลิตและทุกกิจกรรมการผลิตในครัวเรือน ซึ่งถือว่ามีจำนวนเท่ากับจำนวนครัวเรือนดังกล่าวข้างต้นด้วย คือจำนวน 29,169 คนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในเชิงปริมาณจำนวน 395 ครัวเรือน และแรงงานจ้างจำนวน 395 คน เชิงคุณภาพ อำเภอละ 10 คน จำนวน 60 คน ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรที่ดินอำเภอ 1 คน และผู้ใหญ่บ้าน 1 คน และแรงงานจ้างการทำสวนยางจำนวน 8 คน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง และ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยโปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์และใช้สถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนเชิงคุณภาพโดยเรียงเรียงและสังเคราะห์ข้อมูล ซึ่งในการนำเสนอผลการศึกษามีการอภิปรายร่วมกันระหว่างผลการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

5.1.2 พลวัตเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม ภายชีวภาพ การจำแนกประเภทแรงงาน จ้างและลักษณะการใช้แรงงานจ้างในระบบการผลิตของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวน ยางพารา

(1) ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และสถานการณ์การใช้แรงงานจ้างในระบบการผลิตของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

1) ลักษณะทั่วไปทางสังคมของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา ผลการศึกษาสรุปได้ว่าอายุของเกษตรกรชาวสวนยางพาราโดยเฉลี่ยค่อนข้างสูง (เฉลี่ย 44.16) และส่วนใหญ่ยังมีระดับการศึกษาภาคบังคับหรือประถมศึกษาที่ 4 (ร้อยละ 73.2) และพบว่าครัวเรือนเกษตรกรในพื้นที่ศึกษาส่วนใหญ่สมรสแล้ว (ร้อยละ 90.6) และอาชีพการทำสวนยางพาราเป็นอาชีพหลักของครัวเรือน (ร้อยละ 94.9) และมีประสบการณ์โดยเฉลี่ยค่อนข้างสูง (เฉลี่ย 17.36 ปี) ซึ่งจากผลการศึกษาเมื่อทำการศึกษาในเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเมื่อสังเคราะห์ร่วมกับเชิงปริมาณดังกล่าวสรุปได้ว่า ในปัจจุบันเกษตรกรชาวสวนยางพารามีอายุมากโดยเฉลี่ย แต่มีการศึกษาน้อยเนื่องจากในปัจจุบันแรงงานบุตรหลานหรือแรงงานเยาวชนได้รับการศึกษาสูงและไม่อยู่ในพื้นที่ส่งผลให้ในครัวเรือนมีแรงงานรุ่นพ่อและแม่ และเด็กเล็กมากทำให้ขาดแรงงานครัวเรือนในระบบการผลิตในเรื่องปริมาณส่งผลให้ต้องมีการจ้างแรงงานเข้าในระบบการผลิต

2) ลักษณะทั่วไปทางเศรษฐกิจของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา พบว่า รายได้ทั้งหมดของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางทั้งที่เป็นรายได้จากในและนอกภาคการเกษตรที่ยังไม่หักรายจ่ายเฉลี่ย 167,230.74 บาท/ปี สำหรับแรงงานในภาคเกษตรของครัวเรือนเฉลี่ย 1.35 คน ซึ่งสมาชิกในครัวเรือนทั้งหมด 3.12 คน จำนวนแรงงานที่ต้องจ้างเข้ามาเฉลี่ย 2.13 คน และมีพื้นที่ปลูกยางที่ถือครองโดยเฉลี่ย 24.43 ไร่ ซึ่งเมื่อพิจารณาผลจากการศึกษาเชิงปริมาณสอดคล้องกันคือสัดส่วนพื้นที่ถือครองกับแรงงานในภาคเกษตรของครัวเรือนอยู่ที่ 18.1 ไร่ต่อแรงงาน(คน) ซึ่งชี้ให้เห็นพื้นที่ถือครองมากกว่าความสามารถของแรงงาน จึงต้องจ้างแรงงานเข้าดำเนินการ

3) สถานการณ์การใช้แรงงานจ้างในระบบการผลิตของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา จากการศึกษาสถานการณ์การใช้แรงงานจ้างในระบบการผลิตของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา พบว่าในปัจจุบันครัวเรือนเกษตรกรให้ความเห็นว่ามีแรงงานไม่พอเพียงต่อการผลิต (ร้อยละ 77.2) จึงจำเป็นต้องจากแรงงานเข้ามาทดแทนแรงงานครัวเรือน โดยพบว่าสัดส่วนพื้นที่ถือครอง (ร้อยละ 24.43) ต่อแรงงานครัวเรือนที่มีอยู่ค่อนข้างสูง จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานเข้ามาในระบบการผลิตเฉลี่ย 2.1 คนและพบว่าแรงงานจ้าง 1 คน ต้องทำงานจ้างในพื้นที่สวนยางพาราเฉลี่ย 22.38 ไร่ นับว่าค่อนข้างสูง และในประเด็นลักษณะการจ้าง

แรงงานของครัวเรือนพบว่า พบว่าในปัจจุบันเป็นลักษณะการจ้างประจำมากที่สุด (ร้อยละ 87.8) ในขณะที่ลักษณะการจ้างชั่วคราวมีเพียงส่วนน้อย (ร้อยละ 12.3) ซึ่งเมื่อศึกษาในเชิงคุณภาพ พบว่ามีสาเหตุ คือ พบว่าแรงงานจ้างประจำที่ครัวเรือนจ้าง ไม่มีที่ดินของตนเองและประกอบอาชีพนอกภาคเกษตรเสริมรายได้ด้วย เช่น แรงงานก่อสร้าง แรงงานจ้างทั่วไป แต่ได้ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำไม่พอเลี้ยงชีพ จึงมารับจ้างประจำในการทำสวนยางพารา สำหรับประเด็นภาพรวมกิจกรรมการผลิตที่ครัวเรือนจ้างแรงงานมาปฏิบัติ สรุปได้ว่าภาพรวมครัวเรือนมีแรงงานจ้างมาปฏิบัติงานในกิจกรรมการปลูกยางพารา และกิจกรรมการกรีดยางพารามากกว่าร้อยละ 80 ของการปฏิบัติงานทั้งหมด นอกจากนี้เมื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวคิดที่จะจ้างแรงงานในอนาคตของครัวเรือนในเบื้องต้นพบว่าโดยส่วนใหญ่ครัวเรือนเกษตรกรจะยังคงจ้างแรงงานในจำนวนเท่าเดิม (ร้อยละ 73.9) แต่เมื่อถามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการคาดการณ์การสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงแรงงานจ้างของครัวเรือนในอนาคต (เข้า AEC) พบว่าครัวเรือนเกษตรกรให้ความคิดเห็นว่าจะมีแนวโน้มการจ้างแรงงานในระบบการผลิตยางพารามากขึ้นในอนาคต เนื่องจากคาดการณ์ว่าจะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งที่มีความรู้และทักษะ และไม่มีฝีมือเข้ามาในพื้นที่มากขึ้นในอนาคต

(2) พลวัตเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม ภายชีวภาพ ในการใช้แรงงานจ้างของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

จากการศึกษาสามารถสรุปพลวัตการใช้แรงงานจ้างของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราตามเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม ภายชีวภาพ ได้ 5 ช่วงเวลาได้แก่ (1) ช่วงตั้งแต่ปีพ.ศ. 2504-2524: ยุคการใช้แรงงานจ้างในการผลิตยางพาราแบบดั้งเดิม (2) ช่วงเวลาปี 2525 – 2533: ยุคการใช้แรงงานจ้างในช่วงเริ่มต้นการผลิตยางพาราด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ (3) ช่วงเวลาปี 2534-2539 ยุคการใช้แรงงานจ้างในช่วงผลิตยางพาราด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ (4) ช่วงเวลาปี 2540-2548 ยุคการใช้แรงงานจ้างในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมและ (5) ช่วงเวลาปี 2549 – ปัจจุบันยุคการใช้แรงงานจ้างในช่วงการขยายตัวของอุตสาหกรรมยางพาราและภาวะราคายางพารา ซึ่งสามารถสรุปรายละเอียดได้ดังแสดงในตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 พลวัตทางเศรษฐกิจ สังคม กายภาพ ชีวภาพการใช้แรงงานจ้างของครัวเรือน
เกษตรกรชาวสวนยางพาราในพื้นที่ศึกษา

ปี 2504-2524	ปี 2525-2533	ปี 2534-2539	ปี 2540-2548	ปี 2549- ปัจจุบัน
เกษตรกร ชาวสวน ยางพารามีพื้นที่ ในการปลูก ยางพาราอย่าง เดียว ใช้แรงงาน กรี๊ด 2 คนคู่สามี ภรรยา ปฏิบัติงาน 7-8 ชั่วโมง/วัน กรี๊ด 180-200 วัน / ปี รายได้เฉลี่ย 5,000-10,000 บาทต่อเดือน แปรรูปยางแผ่น ดิบ มีเจ้าหน้าที่ สยก.ดูแลการ ถางพำ ขุดหลุม ปลูก วางคันดิน ปลูก ที่ดินโฉนด สปก.4-01 และ ที่ดินเขตป่าสงวน แบ่งสัญญาจ้าง กรี๊ด 90:10	เป็นช่วงการ ปฏิวัติเขียว เกษตรกร ชาวสวนยางเริ่ม ปรับเปลี่ยนจาก ทำสวนยางแบบ วนเกษตรหรือ การปลูกพืชร่วม ยาง เช่น ขนุน มังคุด ทุเรียน ลองกอง มะพร้าว เป็นการ ปลูกพืชเชิงเดี่ยว พืช 12 ชั้น เช่น พืชหัว พืชผิวดิน พืชถมดิน ผักกิน ยอด ไม้พื้เพื่อน เถาวัลย์และใช้ แรงงานจ้างกรี๊ด ในสวนยางใส่ปุ๋ย และกำจัดวัชพืช เริ่มมีแรงงานข้าม ชาติมีระบบ ซับซ้อนมากขึ้น	เปลี่ยนแปลงเรื่อง ราคาที่ดิน เดิมไร่ ละประมาณ 500 บาท ต่อมาที่ดิน 100,000- 250,000 บาท/ไร่ เริ่มขาดแคลน ที่ดินทำกิน พื้นที่ บางส่วนถูกแปร รูปไปใช้ในธุรกิจ ด้านอื่นนอกภาค เกษตรของ นายทุน แรงงานครัวเรือน เริ่มทำงานนอก ภาคเกษตร เจ้าของสวนยาง เริ่มใช้แรงงาน จ้างกรี๊ดในสวน ยาง	เกิดภาวะราคา ยางลดต่ำลง อย่างรวดเร็วและ ประสบกับภาวะ ความผันผวนทาง เศรษฐกิจข้าว ยากหมากแพง โลกเริ่มเข้าสู่ยุค โลกาภิวัตน์มี เทคโนโลยีที่ เจริญก้าวหน้ามี กระแสวัตถุนิยม และยุคข้อมูล ข่าวสาร รวมทั้งมี แรงงานข้ามชาติ เช่น พม่า เขมร เข้ามาเป็น แรงงานจ้างกรี๊ด แบ่งสัดส่วน 60:40 50:50 45:55 และ70:30	ราคายางเริ่ม ปรับตัวสูงขึ้น และผู้ใช้แรงงาน ภาคเกษตรมี ฐานะทาง เศรษฐกิจดีขึ้น แรงงานนอกภาค เกษตรเริ่มกลับสู่ ภาคเกษตรบาง รายมีที่ดินน้อย หรือไม่มีที่ดินจึง เป็นแรงงานจ้าง กรี๊ดของ ครัวเรือน เกษตรกร ชาวสวน ยางพารามี 2 แบบ คือ แบ่ง สัดส่วน 60:40 50:50 45:55 และ 70:30 และ แบ่งค่าจ้าง รายวันแบบจ้าง กรี๊ดและจ้างเก็บ แรงงานจ้างมี

				การซื้อหน้าที่ใน การกรีดยางพารา โดย สร้างข้อตกลง ร่วมการแล้ว ลูกจ้างจะ จ่ายเงินให้ นายจ้างตาม ข้อตกลง เรียกว่า "ซื้อหน้าที่" มี ระบบนายหน้า ในการติดต่อ ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง โดย ลูกจ้างจะเป็นผู้ จ่ายเงินให้ นายหน้า
--	--	--	--	---

(3) การจำแนกประเภทแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา

ประเภทของแรงงานจ้างในระบบการทำสวนยางพาราขนาดเล็กในพื้นที่ศึกษาสามารถจำแนกแรงงานจ้างตามเกณฑ์กิจกรรมการผลิตยางพาราและแหล่งที่มาของแรงงานจ้าง โดย การจำแนกประเภทแรงงานจ้างในระบบการทำฟาร์มสวนยางพาราขนาดเล็กตามกิจกรรมการผลิตยางพารา สามารถจำแนกได้ 2 ประเภท ได้แก่ (1) แรงงานจ้างที่ทำทุกกิจกรรม เป็นแรงงานที่ทำกิจกรรมการผลิตยางพาราตั้งแต่กิจกรรมการปลูก การจัดการและการดูแลสวนยางพารา การเก็บเกี่ยวผลผลิต และกิจกรรมเกี่ยวกับการตลาด และ (2) แรงงานจ้างกรีดยางพารา เป็นแรงงานที่ปฏิบัติบางกิจกรรมของการผลิตยางพารา เช่น จ้างใส่ปุ๋ย การกำจัดวัชพืช และในกิจกรรมการกรีดยางพาราจะจ้างมากรีดยางเพียงอย่างเดียวแต่การเก็บและขายผลผลิตเจ้าของสวนยางดำเนินการเอง เป็นต้น ส่วนการจำแนกประเภทแรงงานจ้างในระบบการทำฟาร์มสวนยางพาราขนาดเล็กตามแหล่งที่มาของแรงงานจ้าง พบว่าสามารถจำแนกแรงงานจ้างตาม

แหล่งที่มาได้ 5 ประเภท ได้แก่ (1) แรงงานจ้างเครือญาติ (2) แรงงานจ้างในหมู่บ้าน (3) แรงงานจ้างต่างอำเภอหรือจังหวัดในภาคใต้ (4) แรงงานจ้างต่างภูมิภาค และ(5) แรงงานจ้างข้ามชาติ

5.1.3 ลักษณะทั่วไปทางเศรษฐกิจ สังคม และการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

(1) ลักษณะทั่วไปทางเศรษฐกิจ สังคมของแรงงานจ้างของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

1) ลักษณะทั่วไปทางสังคมของแรงงานจ้างของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา พบว่า ส่วนใหญ่แรงงานจ้างเป็นเพศชาย (ร้อยละ 87.6) มีอายุเฉลี่ย 41.6 ปี ส่วนใหญ่มีอาชีพหลักทำสวนยางพารา (ร้อยละ 94.9) มีประสบการณ์ในการรับจ้างปฏิบัติงานระบบการผลิตยางค่อนข้างสูง(เฉลี่ย 17.67 ปี) ส่วนใหญ่มีสถานภาพแต่งงานมีครอบครัวแล้ว (ร้อยละ 72.9) และเมื่อศึกษาระดับการศึกษาของแรงงานจ้างส่วนใหญ่พบว่ามีการศึกษาน้อย โดยจากข้อมูลพบว่าแรงงานจ้างไม่ได้รับการศึกษาหรือได้รับการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษา (ร้อยละ 5.4) และได้รับการศึกษาสูงสุดประถมศึกษาที่ 4 (ร้อยละ 53.4) เป็นส่วนใหญ่ และสำหรับภูมิลำเนาของแรงงานจ้างพบว่า ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีแหล่งที่มาจากภาคใต้ ได้แก่ มาจากหมู่บ้านอื่นหรืออำเภออื่น (ร้อยละ 32.9) และมาจากจังหวัดอื่นในภาคใต้ (ร้อยละ 30.6) ซึ่งโดยส่วนใหญ่มีที่พักอาศัยระหว่างรับจ้างปฏิบัติงานในปัจจุบันในชุมชนใกล้กับสวนยางที่รับจ้าง (ร้อยละ 44.6) และอยู่ในสวนยางพาราที่รับจ้าง (ร้อยละ 47.8)

2) ลักษณะทั่วไปทางเศรษฐกิจของแรงงานจ้างของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา พบว่าจำนวนแรงงานในครัวเรือนแรงงานจ้างเฉลี่ย 3.57 คนต่อครัวเรือน มีจำนวนแรงงานในภาคเกษตรของครัวเรือนแรงงานจ้างเฉลี่ย 2.97 คนต่อครัวเรือน และมีจำนวนแรงงานที่รับจ้างในการทำสวนยางเฉลี่ย 2.04 คนต่อครัวเรือน ซึ่งจากข้อมูลชี้ให้เห็นว่าในปัจจุบันครัวเรือนของแรงงานจ้างมีแรงงานที่สามารถไปรับจ้างในระบบการผลิตยางพาราประมาณ 2 คนต่อครัวเรือนในพื้นที่ศึกษา และจากการศึกษาเชิงคุณภาพพบว่าเป็นแรงงานจ้างที่มีอายุค่อนข้างสูงมีประสบการณ์สูงและมีข้อสังเกตว่าเป็นแรงงานจ้างที่เป็นสามีและภรรยาที่รับจ้างปฏิบัติงานในสวนยางร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับขนาดพื้นที่ถือครองโดยเฉลี่ยของเกษตรกรที่มีแรงงานจ้างโดยเฉลี่ย 2 คน นอกจากนี้พบว่าครัวเรือนแรงงานจ้างมีรายได้เฉลี่ย 12,750.25 บาทต่อเดือน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าปัจจุบันครัวเรือนแรงงานจ้างมีรายได้ต่อเดือนที่พอเพียงต่อการดำรงชีพ

(3) กิจกรรมการปฏิบัติงานการผลิตยางพาราของแรงงานจ้างของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราสรุปได้ดังนี้ในกิจกรรมการปลูกพบว่า กิจกรรมที่แรงงานจ้างปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่

ได้แก่ กิจกรรมการปลูกยางและการปลูกซ่อม (ร้อยละ 94.9) กิจกรรมการวางแนวหลุมปลูก (ร้อยละ 86.3) และกิจกรรมการใส่ปุ๋ยรองหลุมและการจัดการ (ร้อยละ 73.7) ซึ่งจากการศึกษาในเชิงคุณภาพในข้อเท็จจริงเนื่องจากกิจกรรมดังกล่าวใช้แรงงานคนเป็นส่วนใหญ่ไม่ต้องใช้แรงงานเครื่องจักรกลและค่าจ้างถูกกว่า ส่วนกิจกรรมที่มีการจ้างแรงงานน้อยแต่มีการจ้างแบบรับเหมาโดยใช้เครื่องจักรคือ กิจกรรม การเตรียมพื้นที่ และกิจกรรมการขุดหลุม โดยพบว่าในพื้นที่ปลูกยางพาราที่ศึกษามีผู้รับเหมาที่มีเครื่องจักรกลมาดำเนินการรับจ้างโค่น เตรียมพื้นที่ และขุดหลุมปลูกและเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นแรงงานจ้างที่ไม่มีเครื่องจักร กิจกรรมการจัดการและดูแลรักษาสวนยางพบว่า โดยส่วนใหญ่แรงงานจ้างจะปฏิบัติในกิจกรรมการใส่ปุ๋ย (ร้อยละ 65.9) และ การกำจัดวัชพืช (ร้อยละ 51.3) ในขณะที่กิจกรรมการป้องกันและกำจัดโรค (ร้อยละ 11.1) และกิจกรรมการตัดแต่งกิ่ง (ร้อยละ 9.9) มีเพียงส่วนน้อยที่ปฏิบัติ ซึ่งจากการศึกษาในเชิงคุณภาพ เนื่องจากในกิจกรรมการใส่ปุ๋ยส่วนใหญ่เจ้าของสวนยางพาราจะปฏิบัติงานร่วมกันกับแรงงานจ้าง กิจกรรมการเก็บเกี่ยว (การกรีดยางพารา) เป็นกิจกรรมที่ครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราจ้างแรงงานมาปฏิบัติมากที่สุดเมื่อเทียบกับกิจกรรมอื่นๆ จากผลการศึกษา ซึ่งให้เห็นว่าการเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์สำหรับการกรีดยาง (ร้อยละ 97.8) การกรีดยางพารา (ร้อยละ 95.2) การเก็บผลผลิต (ร้อยละ 76.2) และ การจัดการผลผลิต (การเตรียมน้ำยางสดและการทำยางแผ่น) (ร้อยละ 74.7) ล้วนแล้วแต่มีการจ้างแรงงานเข้ามาช่วยปฏิบัติงานสูงไม่ว่าจะเป็นแรงงานจ้างทั้งภายในท้องถิ่นและต่างท้องถิ่น กิจกรรมการตลาดผลผลิตยางโดยส่วนใหญ่เจ้าของสวนยางพาราเป็นผู้ดำเนินการมีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่แรงงานจ้างจะมีส่วนดำเนินการไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมการเตรียมผลผลิตเพื่อการขาย (ร้อยละ 26.0) การขนส่ง (ร้อยละ 22.5) และการขายยางที่ตลาดรับซื้อ (ร้อยละ 19.5) ซึ่งเมื่อศึกษาเชิงคุณภาพพบว่าแม้ว่าจะมีความไว้นื้อเพื่อใจกันมากเท่าไรก็ตามสำหรับเรื่องเงินและผลประโยชน์แล้วเจ้าของสวนยางพาราจะเข้ามาบริหารและจัดการเองเป็นส่วนใหญ่ อย่างน้อยก็ป้องกันการโกงเอาไว้

5.1.4 เงื่อนไขในการตัดสินใจใช้แรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา
 สำหรับเงื่อนไขในการตัดสินใจใช้แรงงานจ้างในการทำสวนยางพาราของครัวเรือนเกษตรกรพบว่า มี 6 ตัวชี้วัดได้แก่ (1) ทักษะและประสบการณ์ในการทำสวนยางพาราของแรงงานจ้าง (2) จำนวนแรงงานในครัวเรือนไม่เพียงพอ (3) ระดับค่าจ้างและเงื่อนไขสัญญาจ้างในท้องถิ่น (4) ขนาดพื้นที่ถือครองกับความสามารถของแรงงาน (5) ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม นโยบาย และ (6) ความถี่ของการกรีดยางเพื่อเพิ่มรายได้ครัวเรือนภายใต้ราคาขายที่สูงขึ้น ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่า ในปัจจุบันแรงงานจ้างกรีดยางที่มีทักษะสูงค่อนข้างหา

ยากในท้องถิ่นและมีจำนวนน้อยและเจ้าของสวนมีความต้องการแรงงานจ้างมาปฏิบัติงานในกิจกรรมการกรีดยางโดยเฉพาะในภาวะที่ราคายางพาราสูง และพบว่าเจ้าของสวนยางพารามีอาชีพอื่นเสริมนอกเหนือจากการทำสวนยางพารามากขึ้นเพื่อเพิ่มรายได้ของครัวเรือน จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานที่มีฝีมือและไว้ใจได้เข้ามา

5.1.5 ธรรมชาติและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา และครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา สรุปได้ว่าภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2.64 (เกณฑ์ 2.50-3.25) โดยธรรมชาติทั้ง 14 ประเด็น พบว่า (1) ธรรมชาติในเรื่องการมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดและข้อเสนอแนะ ปฏิบัติและตัดสินใจในกิจกรรมการปลูกยางพาราของแรงงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 1.07) ซึ่งเมื่อศึกษาในเชิงคุณภาพในประเด็นดังกล่าวพบว่าในปัจจุบันขั้นตอนการปลูกยางพาราตั้งแต่การโค่นจนถึงการปลูกยางพาราเจ้าของสวนจะตัดสินใจทั้งหมด (2) การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดและข้อเสนอแนะ การปฏิบัติและตัดสินใจในการดูแลและจัดการสวนยางพารา พบว่าอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.02) ซึ่งจากการศึกษาเชิงคุณภาพพบว่าในกิจกรรมการใส่ปุ๋ยและการกำจัดวัชพืช แรงงานจ้างตัดสินใจได้พอสมควรในการปฏิบัติงาน (3) การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดและข้อเสนอแนะปฏิบัติและตัดสินใจในกิจกรรมการกรีดยางพาราพบว่าอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) ซึ่งผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าในปัจจุบันแรงงานจ้างกรีดยางพารามีอำนาจในการต่อรองกับนายจ้าง ซึ่งได้แก่เจ้าของสวนยางพารามากขึ้น (4) การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดและข้อเสนอแนะปฏิบัติและตัดสินใจในกิจกรรมการตลาดยางพารา พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.74) ซึ่งพบว่าในกิจกรรมการตลาดในประเด็นการเตรียมผลผลิตและพาหนะ เช่น การบรรทุกพบว่าแรงงานจ้างส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในขณะการขายและการต่อรองแรงงานจ้างมีส่วนร่วมน้อย ซึ่งจากการศึกษาเชิงคุณภาพพบว่าเนื่องจากเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการเงินและผลประโยชน์โดยตรงเจ้าของสวนยางพาราส่วนใหญ่จึงเข้ามาควบคุมและดูแลอย่างใกล้ชิด (5) การมีโอกาสนในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนการดำเนินงานร่วมกับเจ้าของสวนยางพาราพบว่าอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.49) เนื่องจากโดยส่วนใหญ่พบว่าเจ้าของสวนยางจะเป็นผู้วางแผนและกำหนดการดำเนินงานเอง (6) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของแรงงานจ้างในประเด็นการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีและประเด็นการเปลี่ยนแปลงการใช้แรงงานพบว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 1.31) ซึ่งในข้อเท็จจริงแรงงานจ้างจะไม่ค่อยเข้าไปยุ่งเกี่ยวมากนัก เพราะเกี่ยวข้องกับสภาพตัวเอง (7) การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้ในกิจกรรมการผลิตยางของเจ้าของสวนยางพารา (นายจ้าง) กับแรงงานจ้างพบว่าอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.26) ซึ่งเมื่อศึกษาเหตุผลดังกล่าว

พบว่า เจ้าของสวนยางพาราส่วนใหญ่ในปัจจุบันยังต้องพึ่งแรงงานจ้างมากขึ้น ในภาวะความต้องการแรงงานจ้างที่สูง และขาดแคลนแรงงานครัวเรือนในปัจจุบัน (8) การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้ในกิจกรรมการผลิตยางพาราของแรงงานจ้างกับเจ้าของสวนยางพาราพบว่าอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.44) แรงงานจ้างเชื่อถือในข้อตกลงที่ได้ตกลงกับเจ้าของสวน ด้วยเหตุที่มีความพึงพอใจในข้อตกลง (9) ความโปร่งใสและความซื่อตรงในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในกิจกรรมการผลิตยางพาราพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.74) แม้ว่าจะมีความเชื่อถือและไว้วางใจกัน และมีการปฏิบัติตามข้อตกลงของทั้งนายจ้างและแรงงานจ้างในการปฏิบัติงานก็ตามแต่ก็พบว่าในรายละเอียดของกิจกรรมต่างๆที่ต่างฝ่ายไม่ทราบหรือไม่อยู่ในข้อตกลง ก็เกิดความไม่ซื่อตรงโปร่งใสอยู่ (10) ความรับผิดชอบต่อน้ำที่ของแรงงานจ้างตามที่ตกลงกันไว้พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.10) ซึ่งโดยส่วนตัวของแรงงานจ้างที่มีกิจกรรมอื่นๆ เช่น กิจกรรมทางสังคม และกิจกรรมในครัวเรือนทำให้บางครั้งมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานและมีการปรับเปลี่ยนวิธีและเวลาในการปฏิบัติงาน (11) ความสอดคล้องในความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติงานในกิจกรรมการผลิตยางของแรงงานจ้าง และครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.57) ซึ่งโดยส่วนใหญ่ในกิจกรรมการผลิตยางพาราก็มีความสอดคล้องกันในความคิดเห็นเนื่องจากได้พูดคุยและมีข้อตกลงไว้แล้วระหว่างแรงงานจ้างกับเจ้าของสวน (12) ความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน การยอมรับและการให้เกียรติแรงงานจ้างในกิจกรรมการผลิตยางพบว่าอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.39) ภายใต้สถานการณ์ที่มีความต้องการแรงงานมากขึ้นประกอบกับข้อจำกัดในเรื่องแรงงานครัวเรือน และวัฒนธรรมวิถีความเป็นอยู่ของเกษตรกรไทย สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน การยอมรับและการให้เกียรติซึ่งกันและกัน (13) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในกิจกรรมการผลิตยางพบว่าอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.42) จากการศึกษาพบว่าแรงงานจ้างมีความคิดเห็นและเชื่อมั่นว่าตนเองปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (14) ความมีเหตุผลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างและ ครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราในกิจกรรมการผลิตยางพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.01) ในประเด็นนี้เมื่อถามความคิดเห็นสองด้านคือด้านแรงงานจ้างคิดว่าตนเองมีเหตุผลในการปฏิบัติงานในแต่ละกิจกรรมสามารถอธิบายให้เจ้าของสวนยางพาราได้เมื่อเกิดความไม่เข้าใจ ซึ่งโดยภาพรวม อยู่ในระดับ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าภายใต้สถานการณ์ปัจจุบันมีธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในครัวเรือนเกษตรกรในระบบการผลิตยางพาราในพื้นที่ศึกษา

5.1.6 ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล และความเป็นธรรมของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

ผลการศึกษาศึกษาสามารถสรุปผลได้ว่า ค่าถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในภาพเฉลี่ยรวม 0.70 อยู่ในระดับมีความสำคัญมากในตัวชี้วัดทั้ง 12 ตัวชี้วัดต่อระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกร ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ (1)การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ปฏิบัติ และตัดสินใจในกิจกรรมการปลูกยางพาราแรงงานจ้าง พบว่า มีค่าถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม 0.67 (ระดับมีความสำคัญปานกลางต่อระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกร) ซึ่งในสภาพความเป็นจริงพบว่า เจ้าของสวนยางส่วนใหญ่ร่วมกันกับแรงงานจ้างในกิจกรรมการปลูกยางพารา เช่น การปลูกยาง การวางแผนห่มการตัดลีน ใช้พันธุ์ยางพารา การเลือกซื้อปุ๋ย เป็นต้น (2)คุณภาพของการปฏิบัติงานของแรงงานจ้าง พบว่า มีค่าถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัด ธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม 0.84 (ระดับมีความสำคัญมากที่สุดต่อระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกร) คุณภาพการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างมีส่วนสำคัญในการต่อรองค่าจ้างแรงงานกับเจ้าของสวนยางพาราที่ส่งผลให้แรงงานจ้างมีรายได้ดีขึ้น (3)การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ปฏิบัติและตัดสินใจในกิจกรรมการตลาดยางพารา พบว่า มีค่าถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม 0.46 (ระดับมีความสำคัญปานกลางต่อระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกร) โดยส่วนใหญ่ในกิจกรรมการขายผลผลิตยางพาราพบว่าเจ้าของสวนยางพาราจะเป็นผู้ดำเนินการเกือบทั้งหมดมีส่วนน้อยเท่านั้นที่เป็นผู้ดำเนินการ เนื่องจากการจ่ายค่าจ้างเป็นไปตามข้อตกลง (4)โอกาสในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนการดำเนินงานร่วมกับเจ้าของสวนยางพาราพบว่า มีค่าถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม 0.71 (ระดับมีความสำคัญมากต่อระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกร) ในการวางแผนการผลิตแม้ว่าเจ้าของสวนยางพาราส่วนใหญ่จะดำเนินการและมีส่วนร่วมน้อยจากแรงงานจ้างก็ตามแต่เมื่อวิเคราะห์ดูหากเกิดการมีส่วนร่วมจากแรงงานจ้าง แรงงานจ้างมีโอกาสในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนการดำเนินงานร่วมกับเจ้าของสวนยางพารา (5)อัตราค่าจ้างที่ตกลง พบว่า มีค่าถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม 0.86 (ระดับมีความสำคัญมากที่สุดต่อระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกร) คืออัตราค่าจ้างที่ตกลงกันไว้ระหว่างแรงงานจ้างกับเจ้าของสวนยางที่จะทำให้เกิดพึงพอใจของทั้งสองฝ่าย จะทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และความเต็มใจในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้าง (6)การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้ในกิจกรรมการผลิตยางของเจ้าของสวนยางพารา(นายจ้าง)พบว่า มีค่าถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม 0.71 (ระดับมีความสำคัญมากต่อระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกร) การรักษากฎ

และข้อตกลงของเจ้าของสวนยางพาราสะท้อนให้เห็นถึงความซื่อสัตย์ที่มีต่อกัน (7)การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตกลงกันได้ ในกิจกรรมการผลิตยางพาราของแรงงานจ้าง พบว่า มีค่าถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม 0.78 (ระดับมีความสำคัญมากต่อระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกร) จากการศึกษาพบว่าความซื่อตรงและความซื่อสัตย์ของแรงงานจ้างจะทำให้เกิดความเชื่อถือจากเจ้าของสวนยางพารา และเกิดความยั่งยืนการจ้างงานในอนาคต และยังส่งผลต่อการเสริมสร้างความเป็นธรรมและธรรมาภิบาลได้ (8)ความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในกิจกรรมการผลิตยางพารา พบว่า มีค่าถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม 0.71 (ระดับมีความสำคัญมากต่อระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกร) จากการศึกษาพบว่า การพูดคุย ชี้แจงและปรึกษาหารือกับนายจ้าง เมื่อเกิดปัญหาหรือเมื่อต้องการคำปรึกษา (เจ้าของสวนยาง) อย่างสม่ำเสมอโดยคำนึงผลประโยชน์ร่วมกัน ไม่ปิดบังหรือไม่เห็นผลประโยชน์ฝ่ายเดียว (9)ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราตามที่ตกลงกันได้ พบว่า มีค่าถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม 0.73 (ระดับมีความสำคัญมากต่อระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกร) พบว่าความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราตามที่ตกลงกันได้ส่งผลถึงความมีวินัย การรักษากฎเกณฑ์ที่ตกลงกันได้ ความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (10)ความสอดคล้องในความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติงานในกิจกรรมการผลิตยางของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา พบว่า มีค่าถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม 0.71 (ระดับมีความสำคัญมากต่อระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกร) พบว่าความสอดคล้องในความคิดเห็นของเจ้าของสวนยางพารากับแรงงานจ้างเป็นการสร้างความพึงพอใจ และทำให้เกิดความเข้าใจกันในการปฏิบัติงานมากขึ้น (11)ความเสมอภาคความเท่าเทียมกัน การยอมรับและการให้เกียรติกันระหว่างแรงงานจ้างและแรงงานครัวเรือนในกิจกรรมการผลิตยางพบว่า มีค่าถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม 0.71 (ระดับมีความสำคัญมากต่อระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกร) ซึ่งความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน การยอมรับและการให้เกียรติกันระหว่างแรงงานจ้างและแรงงานครัวเรือนในกิจกรรมการผลิตยางส่งผลต่อความไว้วางใจซึ่งกัน และความซื่อตรงต่อกันตลอดและส่งผลต่อความทุ่มเทปฏิบัติงานด้วยใจ และความเป็นธรรมก็จะเกิดขึ้นและ (12)ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรในกิจกรรมการผลิตยางพบว่า มีค่าถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม 0.68 (ระดับมีความสำคัญมากต่อระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกร)ในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างซึ่งความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ได้แก่ การบริหารจัดการ การใช้ทรัพยากรในการผลิต และการตัดสินใจ และผลผลิตที่ผลิตได้อย่างรวดเร็วเป็น การสร้างอำนาจการต่อรองกับเจ้าของสวนยางพารา (นายจ้าง) และเช่นเดียวกัน ความมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับทั้งสองฝ่าย ซึ่งส่งผลต่อการเจรจาและข้อตกลงที่มีความเป็นธรรม

5.1.7 ปัญหาและข้อจำกัดในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา

ปัญหาและข้อจำกัดในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราพบว่า ปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับธรรมาภิบาล ได้แก่ ข้อตกลงสัญญาขึ้นอยู่กับนายจ้างเพราะนายจ้างเป็นเจ้าของสวนมากที่สุดร้อยละ 33.5 จากการศึกษาพบว่านายจ้างจะเป็นผู้กำหนดเงื่อนไขในการจ้างส่วนใหญ่และพบว่าข้อตกลงดังกล่าวไม่เป็นลายลักษณ์อักษรเป็นเพียงคำพูดที่ตกลงกันเท่านั้น สำหรับปัญหาอื่นๆที่พบ ได้แก่ ปัญหานายจ้างเอาเปรียบในการทำงานมากเกินไป ปัญหาการแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์ทำให้แรงงานเสียเปรียบ ปัญหาเจ้าของเป็นคนมีระเบียบในการทำงานมาก จุกจิกมากเกินไป ปัญหาความไม่แน่นอนในการจ้างงาน (ให้ออกตอนไหน ให้ใครก็ได้) ในบางพื้นที่ และปัญหาต้องออกค่าใช้จ่ายอยู่คนเดียวเจ้าของไม่ช่วยออกค่าใช้จ่ายเนื่องจากพบว่าข้อตกลงไม่ชัดเจน ซึ่งปัญหาเหล่านี้พบไม่มากนัก และมีส่วนน้อย

5.1.8 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมของแรงงานจ้างในระบบการทำสวนยางพารา

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาธรรมาภิบาลของแรงงานจ้างในระบบการยางพาราในอนาคตผลการศึกษาในเชิงปริมาณสามารถสรุปได้ดังนี้ ควรสร้างข้อตกลงที่ไม่เอาเปรียบและมีมาตรฐานที่ชัดเจนร้อยละ 32.1 และข้อเสนอแนะควรจ้างแรงงานจ้างในท้องถิ่นเนื่องจากป้องกันการโกงและสะดวกในการติดตามเมื่อเกิดปัญหาร้อยละ 25.8 ข้อเสนอแนะควรปรับเงื่อนไขการแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์ให้ทันสมัยและทันต่อสภาวะเศรษฐกิจ สังคมในปัจจุบัน ร้อยละ 15.2 ข้อเสนอควรมีการยอมรับ และไว้เนื้อเชื่อใจกันในการปฏิบัติงานของแรงงานให้มากขึ้นพบร้อยละ 14.1 และข้อเสนอแนะสัญญาและข้อตกลงควรมีความชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษรร้อยละ 12.9 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อศึกษาในเชิงคุณภาพสามารถสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและสรุปได้ดังนี้ (1)สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมและการสร้างความรู้และความเข้าใจในสถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม ซึ่งกันและกัน (2)ภาครัฐควรสร้างหรือกำหนดกรอบหรือกฎเกณฑ์กว้างเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและเงื่อนไขต่างๆที่สามารถปรับใช้ได้ทุกสภาพพื้นที่และมีความเป็นธรรมกับทั้งสองฝ่าย (3)ปลูกจิตสำนึกเกี่ยวกับการยอมรับและการไว้เนื้อเชื่อใจ (4)ในการกำหนดสัดส่วนอัตราค่าจ้าง ควร

คำนึงถึง สภาพเศรษฐกิจ สังคม สถานการณ์แรงงานในพื้นที่ สภาพสวนยางพารา ขนาดสวนยางพาราและประเพณีที่ยึดปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นตัวตั้ง (5) ควรเริ่มสร้างระบบการจ้างงานด้วยลายลักษณ์อักษร (6) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพแรงงานครัวเรือนให้สามารถปฏิบัติการผลิตยางได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (7) รัฐควรมีโครงการที่เกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพทั้งความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเพื่อสร้างธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมให้กับแรงงานและเจ้าของสวนยางพาราและ (8) ควรคำนึงถึงสวัสดิการ และความมั่นคงในอาชีพสำหรับแรงงานจ้าง

5.2 การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1. สังคมของแรงงาน คุณภาพ และพฤติกรรมการทำงานของแรงงานจ้าง ระดับความสัมพันธ์ระหว่างกัน และข้อตกลงที่ทั้งสองฝ่ายที่พึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในระบบการผลิตยางพารา

จากผลการศึกษาสภาพทางเศรษฐกิจ สังคมของแรงงานจ้างและของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราในปัจจุบันชี้ให้เห็นว่า แรงงานจ้างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การรับจ้างเป็นเวลานาน และพบว่าโดยส่วนใหญ่คุ้นเคยกับเจ้าของสวนยางเนื่องจากโดยส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ซึ่งจากการศึกษามีข้อสังเกตว่าเจ้าของสวนยางพารามักจะใช้แรงงานจ้างเดิมไม่ค่อยจะมีการเปลี่ยนแปลงมากนักและมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจแรงงานจ้างเนื่องจากจ้างมาเป็นเวลานานและมีความเชื่อมั่นในพฤติกรรมและลักษณะการทำงานของแรงงานจ้างที่คาดว่าจะน่าจะมีความซื่อสัตย์ ซื่อตรง และไม่คดโกง และที่สำคัญมีความสัมพันธ์ระหว่างกันสูง อีกประการหนึ่งการเคลื่อนย้ายแรงงานครัวเรือนส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในระบบการผลิตของครัวเรือนทำให้ครัวเรือนเกษตรกรจำเป็นต้องอาศัยแรงงานจากภายนอกเข้ามาทำให้แรงงานจ้างสามารถต่อรองค่าจ้างได้มากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามแรงงานจ้างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างต่ำ ซึ่งมีผลต่อการปรับเปลี่ยนและการรับรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อมาปรับการปฏิบัติงานของตนเองส่งผลเรื่องคุณภาพแรงงานและพฤติกรรมการทำงานของแรงงานจ้างในปัจจุบัน ดังนั้นกล่าวได้ว่า สถานภาพทางสังคมของแรงงาน คุณภาพ และพฤติกรรมการทำงานของแรงงานจ้าง ระดับความสัมพันธ์ระหว่างกัน และข้อตกลงที่ทั้งสองฝ่ายพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในระบบการจ้างในระบบการผลิตยางพารา

5.2.2. การได้รับความรู้และมีความเข้าใจในสถานการณ์ต่างๆมีส่วนสร้าง ธรรมาภิบาล

แม้ว่าผลการศึกษาจะชี้ให้เห็นว่าแรงงานจ้างมีระดับการศึกษาน้อยก็ตามแต่ในปัจจุบัน กลับพบว่าแรงงานจ้างส่วนใหญ่มีความเข้าใจในสถานการณ์เศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อม มีการเปิดรับข่าวสารมากขึ้นทำให้รู้เท่าทันนายจ้าง มีอำนาจต่อรองมากขึ้น ไม่เสียเปรียบ นอกจากนี้ การมีความรู้เกี่ยวกับการผลิตยางพารามากขึ้นยังส่งผลต่อการรับรู้และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆรอบตัวของ แรงงานจ้างและนายจ้างทำให้เมื่อเกิดปัญหาระหว่างกันสามารถแก้ปัญหาและตกลงกันได้ง่าย

5.2.3. ข้อตกลงที่ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษรจะทำให้ระบบการจ้างเป็น สากลมากขึ้นภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ.2558

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นปัญหาที่สำคัญ คือ การตกลงกันระหว่างเจ้าของสวนยางกับแรงงาน จ้างส่วนใหญ่ไม่มีลายลักษณ์อักษรอาศัยความเชื่อมั่น และไว้ใจกันเมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียนในปี พ.ศ.2558 คาดว่าจะเกิดวิกฤติแรงงานภาคเกษตร เช่น การเคลื่อนย้ายแรงงานภาค เกษตรของครัวเรือนออกสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น และมีแรงงานจ้างจากทั้งภายในและภายนอก ประเทศเข้ามาในพื้นที่มากขึ้น เป็นต้น หากยังคงใช้ข้อตกลงที่ไม่มีลายลักษณ์อักษร หรือข้อตกลง เดิมๆอยู่ จะทำให้เกิดการเอาเปรียบกันในภายหลัง การทำข้อตกลงแบบมีลายลักษณ์อักษร หรือหลักฐานที่ชัดเจนทำให้ระบบการจ้างแรงงานในระบบการผลิตยางพาราเป็นระบบสากลมาก ขึ้น ก็จะส่งผลต่อการพัฒนาระบบธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในระบบการจ้างแรงงาน นอกจากนี้ยังคาดการณ์ว่าเมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแล้ว รูปแบบการแบ่งผลประโยชน์ ระหว่างแรงงานจ้างกับเจ้าของสวนยางพาราจะมีความซับซ้อนมากขึ้นและมีหลายรูปแบบ

5.2.4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมของแรงงาน จ้างในระบบการทำสวนยางพาราเป็นปัจจัยขับเคลื่อนธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมใน ระบบการผลิตยางสามารถสังเคราะห์ออกเป็นประเด็นได้ คือ ภาครัฐควรมีนโยบายและ แผนพัฒนาธรรมาภิบาลที่ชัดเจนและปฏิบัติได้จริงตลอดจนให้ความสำคัญ กระบวนการกลุ่มที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันทำให้เกิดความเข้าใจกัน วัฒนธรรมและประเพณีที่ยึดถือในชุมชนเป็น เกราะป้องกันไม่ให้เกิดการเอาเปรียบกัน และการเตรียมความพร้อมรับมือกับการมาของ AEC ในชุมชนโดยการให้ความรู้ และรับข่าวสารสถานการณ์ต่างๆที่จะเกิดขึ้นเมื่อเข้าสู่ AEC ที่ทำให้เข้าใจสถานการณ์ภายนอกชุมชน ซึ่งข้อเสนอแนะเหล่านี้อาจกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยภายนอกใน ระบบการจ้างที่มีผลกระทบต่อระบบการจ้างแรงงานในระบบการผลิตยางพารา

5.2.5 ปัจจัยการมีส่วนร่วมในระบบการผลิตสำคัญต่อการสร้างธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าประเด็นสำคัญในการสร้างธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม คือ กระบวนการมีส่วนร่วมในระบบการผลิตของแรงงานจ้างและเจ้าของสวนยางในภาพรวมอยู่ระดับปานกลางไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในประเด็นใดก็ตาม ซึ่งประเด็นการมีส่วนร่วมสามารถลดความขัดแย้งและทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่า ในกิจกรรมการกรีดยางพบว่ามีกระบวนการมีส่วนร่วมมากที่สุด ซึ่งชี้ให้เห็นว่าในปัจจุบันแรงงานจ้างกรีดยางพารามีอำนาจในการต่อรองกับนายจ้างมากขึ้น เนื่องจากมีทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติกรีดยางพาราสูง ประกอบกับในปัจจุบันเจ้าของสวนยางพาราประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานกรีดที่มีคุณภาพและค่อนข้างหายากในท้องถิ่นทำให้แรงงานกรีดมีอำนาจต่อรองและมีรายได้สูงขึ้น และข้อตกลงมีความยืดหยุ่นมากขึ้น

5.2.6 ตัวชี้วัดที่ศึกษาพบว่าในความคิดเห็นของแรงงานจ้างและครัวเรือนสามารถทำให้เกิดธรรมาภิบาลได้ในระบบสูงหากปฏิบัติจริง

จากผลการศึกษาระดับความสำคัญของตัวชี้วัด ชี้ให้เห็นว่าตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับคุณภาพในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างและอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันมีความสำคัญมากต่อการสร้างธรรมาภิบาล หากแรงงานจ้างมีฝีมือและมีคุณภาพ ก็สามารถต่อรองอัตราค่าจ้างกับเจ้าของสวนยางพาราได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานกรีดยางพาราที่มีฝีมือ และผลการศึกษาตัวชี้วัดชี้ให้เห็นว่ามีความสำคัญต่อการสร้างธรรมาภิบาล แต่อย่างไรก็ตามก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์เฉพาะที่ตัวชี้วัดบางตัวมีระดับความสำคัญต่อการสร้างธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม

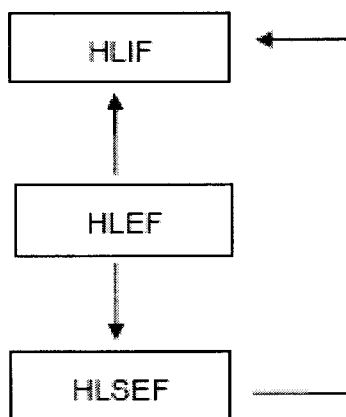
5.2.7 สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม เกี่ยวข้องกับกระบวนการสร้างธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในระบบการจ้างงาน

สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม เกี่ยวข้องกับกระบวนการสร้างธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในระบบการจ้างงาน ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อระบบการจ้างแรงงาน ได้แก่ วิธีและวัฒนธรรมของชุมชน ระบบเกษตรอื่นๆในครัวเรือนที่ต้องอาศัยแรงงานจ้าง กลุ่ม และสถาบันเกษตรกรที่มีส่วนผลักดันให้เกิดธรรมาภิบาล ความแปรปรวนสภาพภูมิอากาศ นโยบายและโครงการพัฒนาอาชีพต่างๆของภาครัฐในพื้นที่ ปัจจัยภายนอกเหล่านี้มีผลต่อระบบการจ้างแรงงานของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา ที่ส่งผลต่อปัจจัยภายในที่ทำให้เกิดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม

5.3 การสังเคราะห์รูปแบบธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในระบบการจ้างแรงงาน

โดยสามารถสังเคราะห์รูปแบบและกระบวนการการสร้างธรรมาภิบาลในระบบการจ้างแรงงานในระบบการผลิตยางพาราเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ.2558 ดังนี้

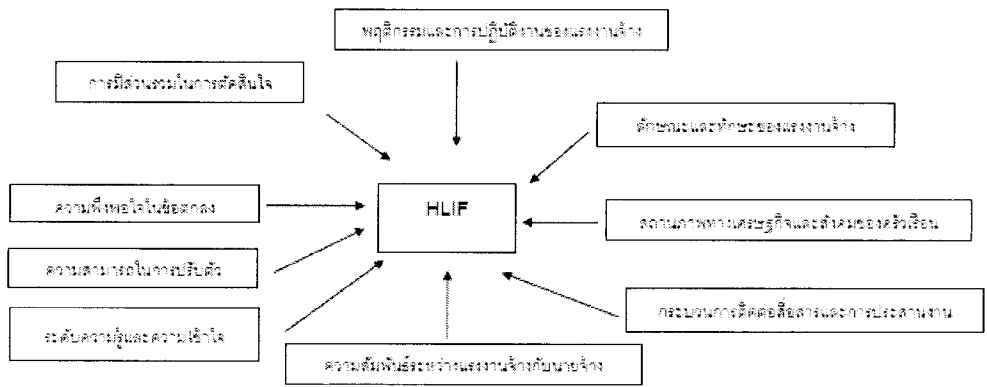
Governance, and Fairness Model of Hired Labor System (GFMHLS) สำหรับการเสนอรูปแบบธรรมาภิบาลในระบบการจ้างแรงงานในระบบการผลิตยางพารา ที่ได้จากการศึกษาสามารถแบ่งเป็นระบบย่อยๆที่สัมพันธ์กันดังภาพที่ 5.1 โดยสามารถออกเป็น 3 ระบบคือ ปัจจัยภายในระบบการจ้างแรงงาน (Hired Labor System Internal factors: HLIF) ปัจจัยภายนอกระบบการจ้าง (Hired Labor System external factors: HLEF) และระบบปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมระบบการจ้างแรงงาน(Hired Labor System socio-economics and Environment factors: HLSEF) ซึ่งปัจจัยภายนอกระบบ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ในระบบการจ้างแรงงานและมีผลกระทบต่อปัจจัยภายในระบบการจ้าง ซึ่งสามารถควบคุมได้ ด้วยฐานคิดที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ว่าการที่จะสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นภายใต้สถานะเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน ต้องร่วมและขับเคลื่อนทุกภาคส่วนและทุกองค์ประกอบไปพร้อมๆกันจะมีส่วนใดส่วนหนึ่งไม่ได้



ภาพที่ 5.1 รูปแบบและกระบวนการสร้างธรรมาภิบาลในระบบการจ้างแรงงาน ในระบบการผลิตยางพารา

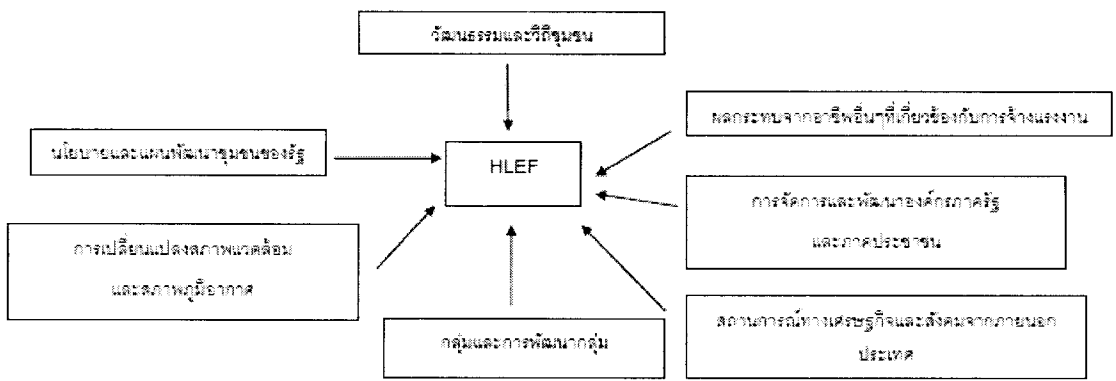
GFMRHLS

1: ปัจจัยภายในระบบการจ้างแรงงาน (HLIF)



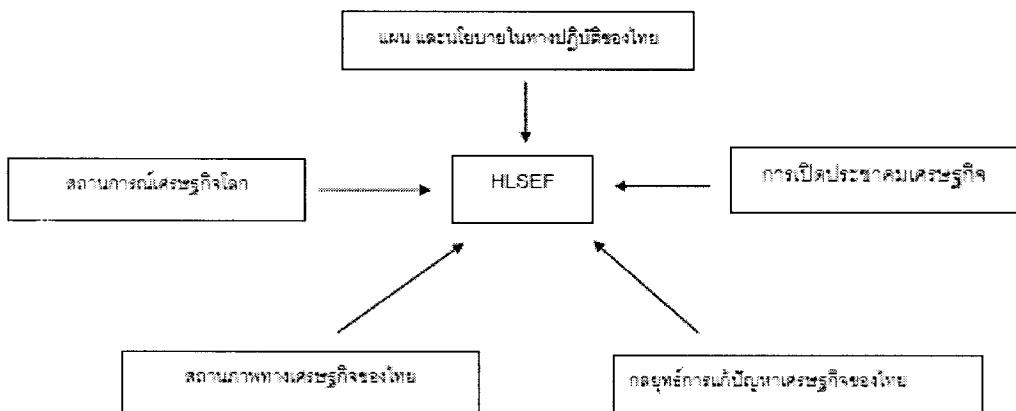
ภาพที่ 5.2 ปัจจัยภายในระบบการจ้างแรงงาน (Hired Labor System Internal factors: HLIF)

2: ปัจจัยภายนอกระบบการจ้างแรงงาน (HLEF)



ภาพที่ 5.3 ปัจจัยภายนอกระบบการจ้างแรงงาน (Hired Labor System external factors: HLEF)

3: ระบบปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมระบบการจ้างแรงงาน (HLSEF)



ภาพที่ 5.4 ระบบปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมระบบการจ้างแรงงาน

(Hired Labor System socio-economics and Environment factors: HLSEF)

1. ปัจจัยภายในระบบการจ้างแรงงาน (Hired Labor System Internal factors: HLIF)

สำหรับระบบย่อยปัจจัยภายในระบบการจ้างงานที่สามารถควบคุมและพัฒนาได้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและธรรมาภิบาลจากผลการศึกษาศึกษาสามารถสังเคราะห์และแบ่งองค์ประกอบได้ 8 องค์ประกอบย่อยได้แก่ (1)พฤติกรรมและการปฏิบัติงานของแรงงานจ้าง (2)การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3)ความพึงพอใจในข้อตกลง (4)ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานจ้างกับนายจ้าง (5)ความรู้และความเข้าใจ (6)ลักษณะและทักษะของแรงงานจ้าง (7)กระบวนการติดต่อสื่อสารและการประสานงานและ (8)สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน ซึ่งทั้ง 8 องค์ประกอบดังกล่าวเป็นองค์ประกอบที่สามารถพัฒนาและควบคุมได้ (Controllable factors) ดังแสดงในภาพที่ 5.2

2. ปัจจัยภายนอกระบบการจ้างแรงงาน (Hired Labor System external factors: HLEF)

สำหรับระบบย่อยปัจจัยภายนอกระบบการจ้างแรงงาน เป็นปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ในระบบการจ้างงานและมีผลต่อระบบย่อยปัจจัยภายในระบบการจ้างแรงงาน มีองค์ประกอบย่อย 7 องค์ประกอบได้แก่ (1)วัฒนธรรมและวิถีชุมชน (2)ผลกระทบจากอาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงาน เช่น ภาคอุตสาหกรรมในชุมชน (3)นโยบายและแผนพัฒนาชุมชนของรัฐ (4)กลุ่มและการพัฒนากลุ่ม (5)การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมและสภาพภูมิอากาศ (6)การจัดการและพัฒนาองค์กรภาครัฐที่ขับเคลื่อนงานธรรมาภิบาลในชุมชน และ (7)สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมจากภายนอกประเทศ ดังแสดงในภาพที่ 5.3

3. ระบบปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมระบบการจ้างแรงงาน (Hired Labor System socio-economics and Environment factors: HLSEF)

เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อระบบ HLEF และระบบ HLIF ที่ทำให้ระบบการจ้างแรงงานเปลี่ยนแปลง ซับซ้อนและมีการแข่งขันมากขึ้น ตลอดจนมีผลกระทบต่อสถานการณ์แรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราโดยตรง ซึ่งมี 5 องค์ประกอบย่อยดังนี้ (1)สถานการณ์เศรษฐกิจโลก (2)การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (3)กลยุทธ์การแก้ปัญหาเศรษฐกิจของไทย (4)สถานภาพทางเศรษฐกิจของไทย (5)แผน และนโยบายในทางปฏิบัติของไทย ซึ่งรูปแบบการพัฒนาดังกล่าวดังแสดงในภาพที่ 5.4

บรรณานุกรม

- เกษม วัฒนชัย. 2544. มิติและระดับของสุขภาพ. นโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพการพัฒนาระบบ
การประเมินผลกระทบสุขภาพในประเทศไทย:4.
- โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์. 2544. ประชาสังคมกับสุขภาพ. สำนักงานนโยบายและแผน
สาธารณสุข กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข: 127.
- งามพิศ สัตย์สงวน. 2543. หลักมานุษยวิทยาวัฒนธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชาติ อุรัมภรณ์ และนภดล พีระเสถียร. 2539. อนาคตแรงงานไทย:ปัญหาและแนวทางแก้ไข.
ว. เศรษฐกิจ ธนาคารกรุงเทพจำกัด(มหาชน). 28 (พฤษภาคม): 23-26.
- โชคชัย อักษรนันท์ . 2541. ปัญหาแรงงานไทย. ว. รัฐสภา. 46(กุมภาพันธ์): 1-8.
- ณรงค์ เส็งประชา. 2538. มนุษย์กับสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 3.กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ทับทิม วงศ์ประยูร และดวงตา สราญรมย์. 2535. เศรษฐศาสตร์จุลภาค1 . กรุงเทพฯ:วีเจ
พรีนติ้ง
- ปัญญา สมบูรณ์สุข และอภิญา จันท์เจริญ. 2538. รายงานการวิจัยเรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงาน
ในจังหวัดสงขลา : กรณีศึกษาแรงงานการกรีดยางพาราและการทำยางแผ่นใน
สวนยางพาราของเกษตรกรที่พึ่งส่งเคราะห์จากสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวน
ยางในอำเภอหาดใหญ่ และนาทิว จังหวัดสงขลา, ภาควิชาพัฒนาการเกษตร
คณะทรัพยากรธรรมชาติ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประวิทย์ พัดลม. 2542. แรงงานไทยเป็นอย่างไรในปี 2541. ว. ดอกเบี๋ย. 16 (มกราคม):
106-108.
- ประเวศ วะสี. 2537. วัฒนธรรมกับการพัฒนา. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- วีรยุทธ ดาววัลย์. 2543. การตัดสินใจในการใช้วิถีกรีดยางระหว่างการใช้วิถีเจาะต้นยางโดยใช้ก๊าซ
เร่งน้ำยางกับการใช้มีดกรีดยางของเกษตรกรชาวสวนยางพารา จังหวัดนครศรีธรรมราช.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาการเกษตร
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สถาบันวิจัยยาง กรมวิชาการเกษตร, กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. 2547. ข้อมูลวิชาการ
ยางพารา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สุนันท์ธนา แส่นประเสริฐ. 2540. วิถีชีวิตของผู้ประกอบการค้าแผงลอยจำหน่ายอาหารในเขตเทศบาลเมืองลพบุรี หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Peter' V.A. and Michael, T.R. 1992. *Fundamentals of farm business management*. Today offset Printer. India.

WHO QOL Group. 1996. *Interoduction, Administration, Scoring and Generie Version of the Assessment, Field Verson WHO QOL-BREF*. WHO Geneva.

Somboonsuke, B. Ganesh, P.S. and Demaine, H. 2002. Rubber-based farming system in Thailand: problems potential solution and constraints. *Journal of Rubber Development*. 21, 85-113.

Somboonsuke B., Demaine, H. and Shivakoti, G. P. 2002. Rubber-based farming system in Thailand : Problems, potential solution and constraints. *Rural Dev. Journal* 21, : 86-117.

William. 1990. On the non existence of envy-free and egalitarian-equivalent allocations in economies with indivisibilities. *Economics Letters. Elsevier*. 34, (November) 227-229.

ภาคผนวก

หมายเลขแบบสอบถาม

แบบสัมภาษณ์

การปฏิบัติงาน ธรรมาภิบาล และความเป็นธรรมของแรงงานจ้างในการทำสวนยางพาราของครัวเรือนเกษตรกร
ชาวสวนยางในจังหวัดสงขลา

Working Performance, Governance, and Fairness of Hired Labors in Rubber Plantation of Para-rubber
Farmers' households in Songkhla Province

แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของครัวเรือนเกษตรกร

ตอนที่ 2 ข้อมูลประชากร วิวัฒนาการการใช้แรงงานและประเด็นแรงงาน

ตอนที่ 3 แรงงานกรีดยาง สัญญาจ้างและวิวัฒนาการ

ตอนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับธรรมาภิบาลของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

วันที่สำรวจ:/...../.....

ชื่อ สกุล:

ที่อยู่:

สถานที่สัมภาษณ์: เวลา: ผู้สัมภาษณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของครัวเรือนเกษตรกร

1. อายุปี
2. เพศ
 - 1. ชาย
 - 2. หญิง
3. ระดับการศึกษาสูงสุด จำนวนปีศึกษาปี
 - 1. ประถมศึกษาปีที่ 3
 - 2. ประถมศึกษาปีที่ 6
 - 3. มัธยมศึกษาปีที่ 3
 - 4. มัธยมศึกษาปีที่ 6
 - 5. ประกาศนียบัตร
 - 6.ปริญญาตรี
 - 7. ปริญญาโท
 - 8. อื่นๆ ระบุ
4. ศาสนา
 - 1. พุทธ
 - 2. อิสลาม
 - 3. คริสต์
 - 4. อื่นๆ ระบุ
5. สถานะ
 - 1. โสด
 - 2. แต่งงาน
 - 3. หย่าร้าง
 - 4. หม้าย
6. อาชีพหลัก
 - 1. ยางพารา
 - 2. ไม้ผล ระบุ
 - 3. ทำนา
 - 4. ทำไร่ ระบุ
 - 5. เลี้ยงสัตว์ ระบุ
 - 6. ประมง ระบุ
 - 7. ค้าขาย ระบุ
 - 8. ราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ ระบุ
 - 9. อื่นๆ ระบุ
7. อาชีพรอง
 - 1. ยางพารา
 - 2. ไม้ผล ระบุ
 - 3. ทำนา
 - 4. ทำไร่ ระบุ
 - 5. เลี้ยงสัตว์ ระบุ
 - 6. ประมง ระบุ
 - 7. ค้าขาย ระบุ
 - 8. ราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ ระบุ
 - 9. อื่นๆ ระบุ
8. ประสบการณ์ทางการเกษตรปี

9. ภูมิลำเนา:

1. ท้องถิ่นหรือเกิดในหมู่บ้าน 2. อพยพมาจากที่อื่น ระบุ.....

10. ถ้าอพยพ โปรดระบุสถานที่หรือภูมิลำเนาดั้งเดิม:

1. หมู่บ้านอื่นหรืออำเภออื่นๆ 2. จังหวัดอื่นในภาคใด ระบุ.....
 3. จังหวัดอื่นในประเทศไทย ระบุ..... 4. ประเทศอื่นๆ ระบุ.....

11. ครอบครัวอาศัยอยู่ในหมู่บ้านนานปี

12. โปรดอธิบายเหตุผลอะไรที่พ่อแม่ตั้งถิ่นฐานอยู่ในหมู่บ้านนี้? หรือถ้าอพยพมาจากท้องถิ่นอื่น ทำไมคุณเลือกที่จะตั้งถิ่นฐานในหมู่บ้านนี้ (ระบุ)

ตอนที่ 2 ข้อมูลประชากร วิวัฒนาการการใช้แรงงานและประเด็นด้านแรงงาน

13. โปรดระบุรายละเอียด สมาชิกครอบครัวในปัจจุบัน

สมาชิกครัวเรือน	ชาย(คน)	หญิง (คน)	อาชีพ กิจกรรมของแต่ละคน	ทั้งหมด (คน)
0-14 ปี				
15 - 24 ปี				
25 - 35 ปี				
35 - 59 ปี				
> 60 ปี				
ทั้งหมด				

14. จำนวนแรงงานที่เป็นสมาชิกในครอบครัว: จำนวนแรงงานในครัวเรือนทั้งหมด คน

- แรงงานภาคเกษตรทั้งหมด คน: ชายคน, หญิงคน
 - แรงงานภาคเกษตรทำงานฟาร์มตนเองคน: ชายคน, หญิงคน
 - แรงงานรับจ้างภาคเกษตรคน: ชายคน, หญิงคน
- แรงงานนอกภาคเกษตรทั้งหมดคน: ชายคน, หญิงคน

15. โปรดระบุประเภทของแรงงานที่ใช้ในฟาร์ม(เลือกได้มากกว่า 1 คำตอบ)

1. แรงงานครัวเรือน 2. แรงงานประจำ 3. แรงงานจ้างชั่วคราว
 4. แรงงานแลกเปลี่ยน 5. แรงงานแบ่งผลผลิต

16. จำนวนแรงงานครัวเรือนมีเพียงพอสำหรับระบบฟาร์มของครัวเรือนหรือไม่? ไม่เพียงพอ เพียงพอ

- ถ้าไม่เพียงพอ มีวิธีการจัดการอย่างไร?

(ระบุ)

17. สมาชิกครัวเรือนที่ทำงานนอกภาคเกษตร (Non-farm) (ถ้ามี)

ความสัมพันธ์กับครอบครัว	อายุ (ปี)	อาชีพ	ปีที่เริ่มทำงาน(ปี)	ทำงานที่ไหน	รายได้ (บาท/เดือน)	เหตุผลของการทำงานนอกภาคเกษตร
1						
2						
3						
4						
5						

18. ในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา มีสมาชิกในครัวเรือนมีการเคลื่อนย้ายเข้าหรือออก (Labor mobility from/to family) จากครัวเรือนหรือไม่? (ถ้าไม่มีข้ามไปข้อ 21)

ไม่มี ใช่ เพราะสาเหตุอะไร

19. ถ้าใช่ โปรดระบุ ประวัติการเคลื่อนย้ายแรงงาน (Labor mobility) ในครัวเรือน

ความสัมพันธ์ กับครอบครัว	อายุ (ปี)	อาชีพก่อน เคลื่อนย้าย	ปีที่ เคลื่อนย้าย	อาชีพหลัง เคลื่อนย้าย	ปีที่เคลื่อนย้าย กลับสู่นูบ้าน	ทำงานที่ไหน	เหตุผลของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

20. การเคลื่อนย้ายของแรงงาน (Labor mobility) ในครัวเรือนมีผลกระทบต่อระบบฟาร์มของคุณหรือไม่? ไม่มี ใช่

• ถ้าใช่ โปรดอธิบายการเคลื่อนย้ายของแรงงานในครัวเรือนมีผลกระทบต่อระบบฟาร์มของคุณอย่างไร?

(ระบุ)

21. โปรดอธิบาย ประวัติการรับจ้างนอกฟาร์ม (Off farm) ในครัวเรือนของท่าน (ถ้ามี) (ถ้าไม่มีข้ามไปข้อ 23)

ความสัมพันธ์ กับครอบครัว	อายุ (ปี)	อาชีพนอกฟาร์ม	ระยะเวลาทำงาน (ปีที่เริ่ม-สิ้นสุด)	ชั่วโมงทำงานต่อวัน (ชม)	วันทำงานต่อปี (วัน)	รายได้ (บาท/ปี)

หมายเหตุ: แรงงานจ้างประจำ (PL), แรงงานชั่วคราว (TL), แรงงานแลกเปลี่ยน (BL), แรงงานแบ่งผลผลิต (SL)

22. ถ้ามีแรงงานในครัวเรือนรับจ้างนอกฟาร์ม (Off-farm) เพราะเหตุผลอะไร?

(ระบุ)

23. โปรดระบุ ประวัติการรับจ้างนอกฟาร์มประเภทกรรไกรตัดยางรับจ้าง (sharetapping labour) ของสมาชิกในครัวเรือน (ถ้ามี) (ถ้าไม่มีข้ามไปข้อ 25)

ช่วงเวลาทำงาน (ปีเริ่ม-สิ้นสุด)	จำนวนแรงงาน (คน ช/ญ)	พื้นที่กรีด (ไร่)	ที่ไหน	ชั่วโมงทำงาน ต่อวัน (ชม)	วันทำงานต่อปี (วัน)	ผลผลิตเฉลี่ย (กก/วัน)	รายได้ (บาท/ปี)	ความสัมพันธ์ กับเจ้าของสวน

24. เพราะเหตุผลอะไรที่คุณตัดสินใจรับจ้างกรรไกรตัดยาง นอกสวนยางของตนเอง (Off-farm tapper) ?

(ระบุ)

25. ในช่วง 20 ปี ที่ผ่านมา มีสมาชิกในครัวเรือนมีการอพยพออก (Labor migration) จากครัวเรือนหรือไม่? (ถ้าไม่มีข้ามไปข้อ 28)

ไม่มี ใช่ เพราะสาเหตุอะไร

26. ถ้าใช่ โปรดระบุประวัติการอพยพแรงงาน (Labor migration) ในครัวเรือน (ถ้ามี)

ความสัมพันธ์ กับครอบครัว	อายุ (ปี)	อาชีพหลังอพยพ แรงงาน	ปีที่อพยพออก จากหมู่บ้าน (ปี)	แรงงานอพยพไป ที่ไหน	เหตุผลของการอพยพแรงงาน

--	--	--	--	--	--

27. การอพยพของแรงงาน (Labor migration) ในครัวเรือนมีผลกระทบต่อระบบฟาร์มของคุณหรือไม่? ไม่มี ใช่

ถ้าใช่ โปรดอธิบายการอพยพของแรงงานในครัวเรือนมีผลกระทบต่อระบบฟาร์มของคุณอย่างไร?

(ระบุ)

.....

28. โปรดอธิบาย เหตุการณ์หรือปัจจัยอะไรที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้าย (Mobility) อพยพ (Migration) หรือ ทำงานนอกฟาร์ม (Off farm) ของแรงงานในครัวเรือน?

ปี	เหตุการณ์	ผลลัพธ์หรือผลกระทบที่มีต่อการเคลื่อนย้าย (mobility) อพยพ (Migration) หรือ ทำงานนอกฟาร์ม (Off farm)

29. โปรดอธิบายการใช้แรงงานในฟาร์ม (ในปัจจุบัน)

• **แรงงานในครัวเรือน (Family labour)**

29.1 *กรีดยางด้วยแรงงานครัวเรือน (Tapping with family labor) กรีดยางในสวนยางตนเอง*

กิจกรรมฟาร์ม	พื้นที่กรีดยาง (ไร่)	แรงงาน (คน)	ประเภทแรงงาน*	ชั่วโมงทำงานต่อวัน (ชม)	วันทำงานต่อปี (วัน)	ความสามารถทำงาน (ไร่/คน)	ผลผลิตเฉลี่ย (กก/ปี)
กรีดยางอย่างเดียว							
เก็บผลผลิตอย่างเดียว							
ขายผลผลิตอย่างเดียว							
กรีดยาง-ขายผลผลิต							
กรีดยาง-เก็บผลผลิต							
เก็บผลผลิต-ขายผลผลิต							

หมายเหตุ: ประเภทแรงงาน: แรงงานครัวเรือนชาย (MF), แรงงานครัวเรือนหญิง (FF), แรงงานครัวเรือนเด็ก (CF), แรงงานครัวเรือนสูงวัย (OF)

29.2 *ทำงานประจำอื่นๆ (Working permanent on farm) (ทำนา ปลูกผัก ไม้ผลหรือเลี้ยงสัตว์)*

กิจกรรมฟาร์ม	แรงงาน (คน)	ประเภทแรงงาน*	ชั่วโมงทำงานต่อวัน (ชม)	วันทำงานต่อปี (วัน)	ความสามารถทำงาน (ไร่/คน)	ความสามารถผลผลิต (กก/วัน)

หมายเหตุ: ประเภทแรงงาน: แรงงานครัวเรือนชาย (MF), แรงงานครัวเรือนหญิง (FF), แรงงานครัวเรือนเด็ก (CF), แรงงานครัวเรือนสูงวัย (OF)

29.3 *ทำงานชั่วคราว (Working occasion on farm) (ใส่ปุ๋ย ปรามวัชพืชในสวนยาง ทำนา ปลูกผัก ไม้ผลหรือเลี้ยงสัตว์)*

กิจกรรมฟาร์ม	แรงงาน (คน)	ประเภทแรงงาน*	ชั่วโมงทำงานต่อวัน (ชม)	วันทำงานต่อปี (วัน)	ความสามารถทำงาน (ไร่/คน)	ความสามารถผลผลิต (กก/วัน)
ใส่ปุ๋ยยาง						
ปรามวัชพืช						

หมายเหตุ: ประเภทแรงงาน: แรงงานครัวเรือนชาย (MF), แรงงานครัวเรือนหญิง (FF), แรงงานครัวเรือนเด็ก (CF), แรงงานครัวเรือนสูงวัย (OF)

● แรงงานจ้าง (Paid labour)

29.4 แรงงานจ้างประจำ (Permanent labour)

กิจกรรม ฟาร์ม	แรงงาน (คน)	ประเภท แรงงาน*	เริ่มจ้างเมื่อไร (ปี)	แรงงานมา จากไหน	ชั่วโมงทำงาน ต่อวัน (ชม)	วันทำงานต่อปี (วัน)	ความสามารถ ทำงาน (ไร่/คน)	ความสัมพันธ์ กับแรงงาน	ค่าจ้าง (บาท/ เดือน)

หมายเหตุ: ประเภทแรงงาน: แรงงานจ้างประจำชาย (MPL), แรงงานจ้างประจำหญิง (FPL)

29.5 แรงงานจ้างชั่วคราว (Occasional labour) (ใส่ปุ๋ย ปรามวัชพืชในสวนยาง ทำนา ปลูกผัก ไม้ผลหรือเลี้ยงสัตว์)

กิจกรรม ฟาร์ม	แรงงาน (คน)	ประเภท แรงงาน*	เริ่มจ้างเมื่อไร (ปี)	แรงงานมา จากไหน	ชั่วโมงทำงาน ต่อวัน (ชม)	วันทำงานต่อปี (วัน)	ความสามารถ ทำงาน (ไร่/คน)	ความสัมพันธ์ กับแรงงาน	ค่าจ้าง (บาท/ วัน)
ใส่ปุ๋ยยาง									
ปรามวัชพืช									

หมายเหตุ: ประเภทแรงงาน: แรงงานจ้างชั่วคราวชาย (MTL), แรงงานจ้างชั่วคราวหญิง (FTL)

29.6 แรงงานแลกเปลี่ยน (Barter labour)

กิจกรรม ฟาร์ม	แรงงาน (คน)	ประเภท แรงงาน*	เริ่มจ้างเมื่อไร (ปี)	แรงงานมา จากไหน	ชั่วโมงทำงาน ต่อวัน (ชม)	วันทำงานต่อปี (วัน)	ความสามารถ ทำงาน (ไร่/คน)	ความสัมพันธ์ กับแรงงาน	ค่าจ้าง (บาท/ วัน)

29.7 แรงงานกรีดยาง (tapping labor) จ้างแรงงานกรีดยางในสวน (เป็นเจ้าของสวน)

กิจกรรมฟาร์ม	พื้นที่กรีดยาง ทั้งหมด (ไร่)	แรงงาน (คน)	ประเภท แรงงาน*	ที่มาของ แรงงาน **	ระยะเวลา ทำงาน (ปีเริ่ม)	ชั่วโมง ทำงานต่อ วัน (ชม)	วันทำงาน ต่อปี (วัน)	ความสามารถ ทำงาน (ไร่/คน)	ประเภทของ สัญญาจ้าง	ค่าจ้าง (บาท/ เดือน)
กรีดยางอย่าง เดียว										
เก็บผลผลิต อย่างเดียว										
ขายผลผลิต อย่างเดียว										
กรีดยาง-ขาย ผลผลิต										
กรีดยาง-เก็บ ผลผลิต										
เก็บผลผลิต-- ขายผลผลิต										

Remark: * ประเภทแรงงาน: แรงงานแบ่งกรีดยางชาย (MST), แรงงานแบ่งกรีดยางหญิง (FST), แรงงานแบ่งกรีดยางเด็ก (CST), แรงงานแบ่งกรีดยางสูงวัย (OST), แรงงานจ้างชั่วคราวชาย (FTL), แรงงานจ้างชั่วคราวหญิง (FTL)

** ที่มาของแรงงาน: ญาติ (KS), แรงงานในหมู่บ้าน (LV), แรงงานจากอำเภออื่นในจังหวัด (OD), แรงงานจากจังหวัดอื่นในภาคใต้ (OS), แรงงานจากภาคอื่น (OP), แรงงานต่างประเทศ (OC)

- 30 คุณคิดว่าอะไรคือแผนการจ้างแรงงานในฟาร์มหรือสวนยางของท่าน?
 จ้างแรงงานเพิ่มขึ้น เพราะเหตุผลอะไร.....
 จ้างแรงงานลดลง เพราะเหตุผลอะไร.....
 จ้างแรงงานเท่าเดิม เพราะเหตุผลอะไร.....
- 31 คุณคิดว่าแรงงานฟาร์มทั่วไปง่ายต่อการหาแรงงานและว่าจ้างแรงงานฟาร์ม? (ว่าจ้างใส่ปุ๋ย ปราบวัชพืช) ไม่ ทำไม? ใช่ ทำไม?
 (ระบุ)
- 32 คุณมีความยากลำบากในการได้มาซึ่งแรงงานจ้างหรือไม่? ไม่ ใช่
 • ถ้าใช่ เมื่อไรและกิจกรรมอะไรที่หาแรงงานจ้างยาก?
 (ระบุ)
- 33 คุณสังเกตเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงของจำนวนแรงงาน (Number of Labor) ที่ทำงานในภาคเกษตรหรือไม่? ไม่เปลี่ยน เปลี่ยนแปลง
 ถ้าใช่โปรดอธิบาย การเปลี่ยนแปลงจำนวนแรงงานเพิ่มขึ้น ลดลงอย่างไร และเมื่อไร
 (ระบุ)
- 34 โดยประสบการณ์ของคุณ อะไรคือทัศนคติของแรงงานต่อการทำงานในภาคเกษตร? ทัศนคติของแรงงานมีผลกระทบต่อฟาร์มของคุณอย่างไร?
 (ระบุ)
- 35 ในช่วง 20 ปี ที่ผ่านมา คุณคิดว่าเกษตรกรมีการทำงานนอกภาคเกษตรเพิ่มขึ้นหรือไม่? (ประกอบอาชีพเสริมนอกภาคเกษตร)
 ไม่ ใช่, เพราะสาเหตุอะไรและกิจกรรมนอกภาคเกษตรแบบไหน?
 (ระบุ)
- 36 คุณคิดว่าแรงงานมีแนวโน้มเคลื่อนย้ายไปทำงานนอกภาคเกษตรเพิ่มขึ้นใช่ไหม?
 ไม่ ใช่, เพราะสาเหตุอะไรที่แรงงานตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปทำงานนอกภาคเกษตร?
 (ระบุ)
- 37 คุณคิดว่าคุณมีความประสงค์ให้ลูกทำงานนอกภาคเกษตรใช้หรือไม่? ไม่ ใช่, ทำไม?
 (ระบุ)
- 38 อะไรคือความคาดหวังสำหรับอนาคตของฟาร์มของคุณ?
 (ระบุ)
- 39 คุณประสงค์ให้ลูกประกอบอาชีพอะไรในอนาคต? และ ทำไม?
 (ระบุ)

ตอนที่ 3 แรงงานกรีดยาง สัญญาจ้างและวิวัฒนาการของแรงงานและสัญญาจ้างกรีดยาง

- 40 โปรดระบุประเภทของนายจ้างหรือเจ้าของสวนยาง?
 ชาวสวนยาง ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ ระบุ.....
 พ่อค้า นักธุรกิจ อื่นๆ (ระบุ)
- 41 โปรดระบุความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเจ้าของสวน?
 ญาติพี่น้อง คนรู้จักในหมู่บ้านเดียว (ระบุ).....
 คนรู้จักต่างจังหวัด (ระบุ) คนรู้จักต่างภาค (ระบุ).....

แรงงานต่างชาติ(ระบุ)..... อื่นๆ (ระบุ).....

42 ท่านคิดว่าเหตุผลหรือปัจจัยอะไรที่ทำให้ท่านตัดสินใจเป็นแรงงานจ้างกรีดยาง

(ระบุ)

43 แรงงานในสวนของท่านหรือคุณกรีดยางมากกว่าหนึ่งแปลงหรือไม่? ไม่ ใช่

• ถ้าใช่ โปรดอธิบายคุณจัดการการใช้แรงงานในแต่ละวันอย่างไร?

(ระบุ)

44 คุณมีประสบการณ์งานกรีดยางมากี่ปี ปี (ถ้ากรีดเอง)

45 โปรดอธิบาย แรงงานกรีดยางในสวนยาง ในปัจจุบัน

แปลง ที่	พื้นที่กรีด (ไร่)	แรงงาน (คน,ช/ญ)	ประเภท เจ้าของสวน	จำนวน แรงงาน (คน)	ปีที่เริ่มกรีด	ประเภท สัญญา	สถานที่ตั้ง (ที่ตั้งอายุและสภาพพื้นที่)

46 โปรดระบุ ตารางเวลาของงานกรีดยางในแต่ละวัน ในแต่ละแปลง (ค่าเฉลี่ยทั้งปี)

แปลงที่	เวลากรีดยาง (เริ่ม-สิ้นสุด)	เวลาเก็บน้ำยาง (เริ่ม-สิ้นสุด)	เวลาแปรรูปยางแผ่น (เริ่ม-สิ้นสุด)	เวลาขายน้ำยาง (เริ่ม-สิ้นสุด)	เวลาขายยางแผ่น (เริ่ม-สิ้นสุด)	ชั่วโมงทำงานต่อวัน (ชม)

47 โปรดระบุ ผลผลิต/ความสามารถทำงานของแรงงานกรีดยางในแต่ละวัน ในแต่ละแปลง (ค่าเฉลี่ยทั้งปี)

แปลงที่	พื้นที่กรีด (ไร่/คน)	จำนวนต้นกรีด (ต้น/คน)	พื้นที่เก็บน้ำยาง (ไร่/คน)	แปรรูปยางดิบ (กก/วัน)	ขายน้ำยาง (% DRC, กก/วัน)	ผลผลิตยางแห้งต่อคน (กก/วัน)	ราคาเฉลี่ย (บาท/กก)	ชนิดของผลผลิต

48 โปรดอธิบาย สัญญาจ้างกรีดยางในปัจจุบันของท่าน ในแต่ละแปลง (ระบุรายละเอียดในแต่ละแปลง)

รายการ	แปลงที่ 1	แปลงที่ 2	แปลงที่ 3
1) แรงงานกรีด			
— ความสัมพันธ์แรงงาน			
2) ชนิดของสัญญาจ้าง Type of contracts (เจ้าของสวน : แรงงานกรีด)			
3) การแบ่งผลผลิต (Output sharing)			
— ชนิดผลผลิตที่แบ่ง			
— ข้อยางจัดการอย่างไร			
— ความถี่การขายผลผลิต			
— ใครขายผลผลิต			
— ใครตัดสินใจด้านราคาขาย			
— ใครตัดสินใจด้านการตลาด (พ่อค้า)			
— จ่ายค่าจ้างแรงงานกรีดอย่างไร			
— วิธีการยืนยันปริมาณและราคา			
— จัดการผลผลิตอย่างไร เกี่ยวกับขนส่ง			

53 ข้างถึง ข้อ 52 โปรดระบุประวัติสัญญาจ้างกรี๊ดแบ่งผลผลิตในประสบการณ์ของท่าน

ช่วงเวลา (ปี)	ประเภทเจ้าของสวนยาง	ประเภทสัญญา (ระบุสัดส่วน)	รายละเอียดสัญญาจ้างกรี๊ด	
			เจ้าของสวนยาง	แรงงานกรี๊ด

54 วิธีการใดที่ท่านใช้ในการหาแหล่งอุปสงค์แรงงานกรี๊ด (หาสวนยางกรี๊ดอย่างไร)?

(ระบุ).....
.....

55 คุณมีประสบการณ์หยุดกรี๊ดหรือไม่ (ไม่รวมระยะเวลาว่างผลิตใบ)? ไม่ ใช่

- ถ้าใช่ ปัจจัยอะไรหรือปัญหาที่หยุดกรี๊ดคืออะไร เกิดขึ้นเมื่อไร คุณตอบสนองหรือแก้ปัญหาอย่างไร?

(ระบุ).....
.....

56 ในประสบการณ์ของท่านมีการเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างกรี๊ดหรือไม่? ไม่ ใช่

57 คุณคิดว่าสัดส่วนผลผลิตสำหรับแรงงานกรี๊ดมีการเปลี่ยนอย่างไร เพิ่มขึ้น ลดลง เท่าเดิม

- ถ้ามีการเปลี่ยนแปลง โปรดระบุ เกิดขึ้นเมื่อไร และเพราะสาเหตุใด?

(ระบุ).....
.....

58 คุณบรรลุนโยบายจ้างกรี๊ดในครั้งล่าสุดอย่างไร?

(ระบุ).....
.....

59 คุณคิดว่าสัญญาจ้างกรี๊ดมีความยุติธรรมหรือไม่? ไม่ ใช่

- ถ้าไม่ ทำไม ประเด็นใดของสัญญาจ้างกรี๊ดที่คุณต้องการแก้ไข?

(ระบุ).....
.....

60 คุณมีการต่อรอง (Negotiate contract agreements) ในสัญญาจ้างหรือไม่? ไม่ ใช่

- ถ้าใช่ ประเด็นใดที่มีการต่อรองระหว่างเจ้าของสวนและแรงงานกรี๊ด?

(ระบุ).....
.....

61 โปรดอธิบายสัญญาจ้างกรี๊ดแบบใดบ้าง ที่คุณรู้จักในหมู่บ้าน?

ประเภทสัญญา	ประเภทเจ้าของสวนยาง	ประเภทแรงงาน *	แหล่งที่มา แรงงาน **	ลักษณะสวนยาง (อายุ ที่ตั้ง)	รายละเอียดสัญญาจ้างกรี๊ด	
					เจ้าของสวนยาง	แรงงานกรี๊ด

หมายเหตุ: * ประเภทแรงงาน; แรงงานแบ่งผลผลิตชาย (MST), แรงงานแบ่งผลผลิตหญิง (FST), แรงงานแบ่งผลผลิตเด็ก (CST), แรงงานแบ่งผลผลิตสูงวัย (OST), แรงงานจ้างชั่วคราวชาย (FTL), แรงงานจ้างชั่วคราวหญิง (FTL)

** แหล่งที่มา; แรงงานครัวเรือน (FL), เครือญาติ ที่น้อง (KS), แรงงานในหมู่บ้าน (LV), แรงงานต่างหมู่บ้านหรืออำเภอ (OD), แรงงานต่างจังหวัดในภาคใต้ (OS), แรงงานจากภูมิภาคอื่น (OP), แรงงานต่างดาว (OC)

62. ในประสบการณ์ของท่าน สัญญาจ้างกรี๊ดมีการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง และทำไม?
 (ระบุ)

63. ชาวสวนยางรายอื่นสร้างสัญญากรี๊ดรูปแบบอื่นๆได้อย่างไร? โปรดอธิบายว่าเป็นสัญญาอะไรที่กำหนดขึ้นใหม่? และอะไรคือผลกระทบต่อสวนยางคุณ?
 (ระบุ)

64. โปรดระบุ เหตุการณ์อะไรที่คุณคิดว่ามีผลต่อและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างกรี๊ดภายในหมู่บ้าน

ปี	เหตุการณ์	ผลกระทบ

65. คุณพิจารณาสัญญาจ้างกรี๊ดอื่นๆในหมู่บ้าน ก่อนบรรลुข้อตกลงสัญญาจ้างหรือไม่? ไม่ ใช่

- ถ้าใช่ ประเด็นใดบ้าง และมีผลต่อสัญญาจ้างของท่านอย่างไร?

(ระบุ).....

65. อะไรคือกลยุทธ์ (Strategy) ของท่านในการจัดทำสัญญาจ้างกรี๊ดของท่าน?

(ระบุ)

66. อะไรคือความเสี่ยง (Risk) ในสัญญาจ้างกรี๊ดที่มีต่อการจ้างแรงงานของท่านในอนาคต? โปรดอธิบายคุณมีการจัดการความเสี่ยงนี้อย่างไร

(ระบุ)

67. คุณพิจารณาว่าคุณมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเจ้าของสวนยางกับแรงงานกรี๊ดหรือไม่? ไม่มี ทำไม? มี ทำไม?

(ระบุ)

68. สัญญาจ้างกรี๊ดแบบไหนที่คุณคิดว่าเหมาะสมสำหรับอนาคตของเศรษฐกิจยางพารา? เพราะสาเหตุอะไร?

(ระบุ)

69. คุณคิดว่าความสัมพันธ์แรงงานกรี๊ด (labor relation) ระหว่างเจ้าของสวนยางและแรงงานกรี๊ดมีผลกระทบต่อ:

- ระดับการผลิต (The level of production):

อธิบายผลกระทบ.....

- คุณภาพงานกรี๊ด (The quality of tapping):

อธิบายผลกระทบ.....

70. คุณคิดว่าเงื่อนไขของสัญญาจ้างกรี๊ดแบ่งผลผลิตมีผลกระทบอย่างไรต่อ:

- ระดับการผลิต (The level of production):

อธิบายผลกระทบ.....

- คุณภาพงานกรี๊ด (The quality of tapping):

อธิบายผลกระทบ.....

71. สัญญาจ้างกรี๊ดของท่านสามารถเพิ่มแรงจูงใจในการเพิ่มคุณภาพงานกรี๊ดอย่างไร?

(ระบุ)

- 72 คุณคิดว่ากรรทิตยงจ้งเบงเบงมผลลิตเป็นอชพีที่ย้งยีนล้งค้วเรองของท้งหรือไม่? ไม่ ใช้ เพราะสเหตุอะไร?
(ระบ)
- 73 ท้งม้ค้บรล่งค้เปล้ยนเปล้งล้งบญจ้งกรรทิตเบงเบงมผลลิตในอนคคทหรือไม่? ไม่ ใช้ เพราะสเหตุอะไร?
(ระบ)
- 74 ค้บพิจารณค้ตัวเองว้ เป็นร้งงนท้งม้ท้ท้ช้กรรทิตยงหรือไม่? ไม่มี มี
• ถ้มี ล้กษณะร้งงนท้งม้ท้ท้ช้กรรทิตท้ดีค้บสมบค้จะไรบ้ง ท้งยงไรจ้งม้ท้ท้ช้กรรทิตท้ดี?
(ระบ)
- ถ้ไม่มีท้ท้ช้กรรทิตท้ดี ค้บนิยมนมีมือกรรทิตยงของค้บยงไร ท้งยงไรจ้งเพิ่มท้ท้ช้กรรทิตยง?
(ระบ)
- 75 โปรคอธิบายค้บล้กษณะของร้งงนกรรทิตที่เป็นท้ด้ต้งการของจ้งของสวณยงม้จะไรบ้ง?
ระบ).....
- 76 กรรทิตยงและกรรทิตยงใช้ร้งงนกรรทิตยง ในประสบการณ้ของท้งการเปล้ยนเปล้งอะไร และยงไรบ้ง?
ระบ).....
- 77 ค้บม้การม้กอบรณเพื่อเพิ่มท้ท้ช้กรรทิตยงยงไร? ท้ท้ช้กรรทิตยงม้ผลกระทบค้การผลลิตของสวณยงยงไร?
(ระบ)
- 78 โปรคระบญปฏิท้นกรรทิตยงและกรรทิตยงจ้งการจ้งการสวณยงในปีท้ถ้ผ่านม้ (วันกรรทิตในแต่ละเด็อน จ้งนวันใส่บ้ญ ก้งจ้งว้ช้ท้ช้ และยงม้ล้ดโบ)
- | ร้งการ | มค | กพ | มีค | เมษ | พค | มย | กค | ลค | กย | คค | พย | ธค |
|-----------|----|----|-----|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| กรรทิต | | | | | | | | | | | | |
| ใส่บ้ญ | | | | | | | | | | | | |
| ว้ช้ท้ช้ | | | | | | | | | | | | |
| ยงม้ล้ดโบ | | | | | | | | | | | | |
- 79 โปรคระบญระบบกรรทิตและจ้งนวันกรรทิตในปีท้ถ้ผ่านม้
- | เปล้งท้ | ฤคूर็อน (ระบะเวลล, จ้งนวันกรรทิตเด็อน, ระบบกรรทิต) | ฤคूर็น (ระบะเวลล, จ้งนวันกรรทิตเด็อน, ระบบกรรทิต) | ยงม้ล้ดโบ (ระบะเวลล, จ้งนวันกรรทิตเด็อน, ระบบกรรทิต) | จ้งนวันกรรทิตค้บปี (วัน) |
|---------|--|---|--|--------------------------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
- 80 ค้บรู้จ้งระบบกรรทิตท้แณะน้โดย สกย หรือไม่? ไม่รู้จ้ง รู้จ้ง
• ถ้ใช่ โปรคอธิบายระบบกรรทิตท้ สกย แณะน้?
(ระบ)
- 81 ค้บเล็อกใช้ระบบกรรทิตท้แณะน้โดย สกย หรือไม่? ไม่รู้จ้ง รู้จ้ง
• ถ้ไม่ เพราะสเหตุอะไร?
(ระบ)

82 ปัจจัยอะไรที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเทคโนโลยีระบบกรีต? (สารเร่งน้ำยาง ระบบกรีต) เพราะเหตุผลอะไร?

(ระบุ)

83 ก่อนหน้านี้ คุณมีการเปลี่ยนระบบกรีตหรือไม่? ไม่เปลี่ยน เปลี่ยน เพราะสาเหตุอะไร?

(ระบุ)

84 โปรดระบุประวัติการใช้ระบบกรีตในสวนยางของคุณ

แปลงที่	พื้นที่ (ไร่)	ระบบกรีต	ปีเริ่มใช้	ปีสิ้นสุด

85 ปัจจัยอะไรที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกระบบกรีตยาง?

(ระบุ)

86 คุณมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบผลผลิตหรือไม่? ไม่เปลี่ยน เปลี่ยน

(ระบุ)

87 ถ้าใช่ โปรดระบุประวัติรูปแบบผลผลิตในสวนของคุณ

แปลงที่	ชนิดของผลผลิต	ปีที่เริ่ม	ปีที่สิ้นสุด	เหตุผล

88 การเปลี่ยนแปลงรูปแบบผลผลิตมีผลกระทบต่อสวนยางคุณอย่างไร?

(ระบุ)

89 เหตุการณ์อะไรในหมู่บ้านที่คุณคิดว่ามีผลต่อการวิวัฒนาการของรูปแบบผลผลิต? การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีผลกระทบต่อสวนยางคุณอย่างไร?

ปี	เหตุการณ์	ผลลัพธ์/ผลกระทบ

ตอนที่ 4 ธรรมชาติของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา (ร่างยังมีการปรับแก้)

สำหรับข้อคำถามเกี่ยวกับธรรมชาติของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราใช้หลักธรรมชาติทั้ง 8 ประการโดยมีข้อคำถามดังนี้

90 การมีส่วนร่วมในการคิดและเสนอแนะ และปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา

- (1) กิจกรรมการปลูก.....
- (2) กิจกรรมการจัดการและการดูแลสวนยางพารา.....
- (3) กิจกรรมการกรีดยางพารา.....
- (4) กิจกรรมการตลาดยางพารา.....
- (5) กิจกรรมอื่นๆ.....

91 การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ ข้อตกลงที่ตกลงกันไว้ของแรงงานจ้าง และครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

91.1 เจ้าของสวนยางพารา(นายจ้าง)ได้ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้ในกิจกรรมการผลิตยางพารา

- 1) กิจกรรมการปลูก.....

- 2)กิจกรรมการจัดการและการดูแลสวนยางพารา.....
- 3)กิจกรรมการกรีดยางพารา.....
- 4)กิจกรรมการตลาดยางพารา.....
- 5)กิจกรรมอื่น.....

91.2แรงงานจ้างได้ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตกลงกันได้ ในกิจกรรมการผลิตยางพารา

- 1)กิจกรรมการปลูก.....
- 2)กิจกรรมการจัดการและการดูแลสวนยางพารา.....
- 3)กิจกรรมการกรีดยางพารา.....
- 4)กิจกรรมการตลาดยางพารา.....
- 5)กิจกรรมอื่น.....

92 ความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในระบบการผลิตและครัวเรือนเกษตรกร

- 1)กิจกรรมการปลูก.....
- 2)กิจกรรมการจัดการและการดูแลสวนยางพารา.....
- 3)กิจกรรมการกรีดยางพารา.....
- 4)กิจกรรมการตลาดยางพารา.....
- 5)กิจกรรมอื่น.....

93 ความรับผิดชอบต่อน้ำที่ของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราตามที่ตกลงกันได้

- 1)กิจกรรมการปลูก.....
- 2)กิจกรรมการจัดการและการดูแลสวนยางพารา.....
- 3)กิจกรรมการกรีดยางพารา.....
- 4)กิจกรรมการตลาดยางพารา.....
- 5)กิจกรรมอื่น.....

94 ความสอดคล้องในความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติงานในระบบการผลิตยางพาราของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

- 1)กิจกรรมการปลูก.....
- 2)กิจกรรมการจัดการและการดูแลสวนยางพารา.....
- 3)กิจกรรมการกรีดยางพารา.....
- 4)กิจกรรมการตลาดยางพารา.....
- 5)กิจกรรมอื่น.....

95 ความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน การยอมรับและการให้เกียรติกันระหว่างแรงงานจ้างและแรงงานครัวเรือน

- 1)กิจกรรมการปลูก.....
- 2)กิจกรรมการจัดการและการดูแลสวนยางพารา.....
- 3)กิจกรรมการกรีดยางพารา.....
- 4)กิจกรรมการตลาดยางพารา.....
- 5)กิจกรรมอื่น.....

96 การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกร

- 1)กิจกรรมการปลูก.....
- 2)กิจกรรมการจัดการและการดูแลสวนยางพารา.....
- 3)กิจกรรมการกรีดยางพารา.....
- 4)กิจกรรมการตลาดยางพารา.....
- 5)กิจกรรมอื่น.....

97 การมีเหตุผลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

- 1)กิจกรรมการปลูก.....

- 2)กิจกรรมการจัดการและการดูแลสวนยางพารา.....
- 3)กิจกรรมการกรีดยางพารา.....
- 4)กิจกรรมการตลาดยางพารา.....
- 5)กิจกรรมอื่น.....

(ในการออกแบบข้อคำถามจะออกแบบเป็นสเกลแบบ Likert Scale ๖ระดับความคิดเห็นด้วย)

98 ปัญหาและข้อจำกัดในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

99 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาธรรมาภิบาลของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราในอนาคต

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมของแรงงานจ้างใน
ระบบการฟาร์มสวนยางพารา

ลักษณะเครื่องมือ ข้อคำถามแบบอัตราภาคชั้น มี 12 ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย
1. การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ปฏิบัติ และตัดสินใจในกิจกรรมการปลูกยางพาราแรงงานจ้าง				
2. คุณภาพของการปฏิบัติงานของแรงงานจ้าง <ul style="list-style-type: none"> ◆ การปลูก ◆ การใส่ปุ๋ย ◆ การกำจัดวัชพืช ◆ การกรีดยางพารา ◆ การขายยางพารา 				
3. การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ปฏิบัติและตัดสินใจในกิจกรรมการตลาดยางพารา <ul style="list-style-type: none"> ◆ การเตรียมผลผลิตและพาหนะ เช่น การบรรทุก ◆ การขายและต่อรอง 				
4. โอกาสในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนการดำเนินงานร่วมกับเจ้าของสวนยางพารา				
5. อัตราค่าจ้างที่ตกลง				
6. การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้ในกิจกรรมการผลิตยางของเจ้าของสวนยางพารา (นายจ้าง) <ul style="list-style-type: none"> ◆ กิจกรรมการปลูก ◆ กิจกรรมการจัดการและการดูแลสวนยางพารา ◆ กิจกรรมการกรีดยาง ◆ กิจกรรมการตลาดยางพารา 				
7. การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้ในกิจกรรมการผลิตยางพาราของแรงงานจ้าง <ul style="list-style-type: none"> ◆ กิจกรรมการปลูก ◆ กิจกรรมการจัดการและการดูแลสวน 				

<p>ยางพารา</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ กิจกรรมการกรีดยาง ◆ กิจกรรมการตลาดยางพารา 				
<p>8. ความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของแรงงาน จ้างในกิจกรรมการผลิตยางพารา</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ กิจกรรมการปลูก ◆ กิจกรรมการจัดการและการดูแลสวน <p>ยางพารา</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ กิจกรรมการกรีดยาง ◆ กิจกรรมการตลาดยางพารา 				
<p>9. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของแรงงานจ้าง และครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราตามที่ ตกลงกันได้</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ กิจกรรมการปลูก ◆ กิจกรรมการจัดการและการดูแลสวน <p>ยางพารา</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ กิจกรรมการกรีดยาง ◆ กิจกรรมการตลาดยางพารา 				
<p>10. ความสอดคล้องในความคิดเห็นและแนว ทางการปฏิบัติงานในกิจกรรมการผลิตยางของ แรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวน</p> <p>ยางพารา</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ กิจกรรมการปลูก ◆ กิจกรรมการจัดการและการดูแลสวน <p>ยางพารา</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ กิจกรรมการกรีดยาง ◆ กิจกรรมการตลาดยางพารา 				
<p>11. ความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน การ ยอมรับและการให้เกียรติกันระหว่างแรงงานจ้าง และแรงงานครัวเรือนในกิจกรรมการผลิตยาง</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ กิจกรรมการปลูก ◆ กิจกรรมการจัดการและการดูแลสวน <p>ยางพารา</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ กิจกรรมการกรีดยาง ◆ กิจกรรมการตลาดยางพารา 				
<p>12. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของแรงงานจ้างและครัวเรือน</p>				

<p>เกษตรกรในกิจกรรมการผลิตยาง</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ กิจกรรมการปลูก ◆ กิจกรรมการจัดการและการดูแลสวน <p>ยางพารา</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ กิจกรรมการกรีดยาง ◆ กิจกรรมการตลาดยางพารา 				
---	--	--	--	--

**แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างสำหรับงานวิจัยเชิงคุณภาพการปฏิบัติงาน
ธรรมาภิบาล และความเป็นธรรมของแรงงานจ้างในการทำสวนยางพาราของครัวเรือนเกษตรกร
ชาวสวนยางในจังหวัดสงขลา**

ประเด็นข้อคำถาม

1. ประวัติการใช้แรงงานจ้างในการทำสวนยางพาราในอดีตและลักษณะการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในการทำสวนยางพาราของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยาง
 - ประเภทรูปแบบผลผลิตของแรงงานจ้าง
 - ช่วงเวลาทำงานของแรงงานจ้างกรีต จำนวนชั่วโมงการทำงานของแรงงานจ้างกรีต
 - ความสามารถของแรงงานจ้างกรีต
 - แหล่งที่มาของแรงงานจ้างกรีตและกิจกรรมของแรงงานจ้างกรีต
 - ปัญหาในการใช้แรงงานจ้างในการทำสวนยางพารา ข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของการใช้แรงงานจ้างในการทำสวนยางพาราและข้อเสนอแนะ
2. หลักธรรมาภิบาล 8 ประการของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา ปัญหา และข้อจำกัดในธรรมาภิบาล
3. ตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม
4. ข้อเสนอแนะรูปแบบธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมที่เหมาะสมในระบบการจ้างงาน
ในระบบการผลิตยางพาราที่นำไปสู่ความอยู่ดีกินดีและสามารถเพิ่มคุณภาพชีวิตของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรในอนาคต

**ธรรมาภิบาล และความเป็นธรรมของแรงงานจ้างในการทำสวนยางพาราของ
ครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา
ในจังหวัดสงขลา**

**Governance, and Fairness of Hired Labors in Rubber Plantation of Para-rubber
Farmers' households in Songkhla Province**

บัญชา สมบูรณ์สุข¹, ประวัติ เวทย์ประสิทธิ์² และ วันชัย ธรรมสังจักร³
Buncha Somboonsuke¹, Prawat Wettayaprasit² and Wanchai Dhammasaccakarn³

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อศึกษาการปฏิบัติงาน ธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา ศึกษาตัวชี้วัดธรรมาภิบาล และความเป็นธรรมของแรงงานจ้างและศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาธรรมาภิบาลระหว่างแรงงานจ้างสถานที่ทำการวิจัย ได้แก่ 6 อำเภอของจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย อำเภอสะเดา อำเภอรัตภูมิ อำเภอบางขัน อำเภอหาดใหญ่ อำเภอคลองหอยโข่ง อำเภอควนเนียงและอำเภอนาหม่อม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แรงงานจ้างในครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราที่ปฏิบัติงานในการทำสวนยางพาราทั้งปฏิบัติงานทุกกิจกรรมการผลิตยางทั้งหมด และปฏิบัติงานผลิตบางกิจกรรมการผลิตยางจำนวน 395 ครัวเรือนที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane และผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ แรงงานจ้างในครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา จำนวน 60 ครัวเรือน ที่ได้จากการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง และแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบไม่มีวิเคราะห้ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยโปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ได้แก่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยเรียงเรียงและสังเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาพบว่าประเภทกิจกรรมการผลิตยางพาราที่แรงงานจ้างปฏิบัติมากที่สุด คือ กิจกรรมการกรีดยางเฉลี่ยร้อยละ 85.8 กิจกรรมการปลูกลูกยางพารามีการปฏิบัติงานในงานเฉลี่ย ร้อยละ 43.6 สำหรับธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในครัวเรือนเกษตรกรพบว่าโดยส่วนใหญ่มีระดับธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.64) และพบว่า ธรรมาภิบาลในเรื่องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะปฏิบัติและตัดสินใจในกิจกรรมการกรีดยางพาราของแรงงานจ้างมีค่าเฉลี่ยสูง (3.51 อยู่ในเกณฑ์มาก) รองลงมาในเรื่องการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้าง และครัวเรือนเกษตรกรอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.12) สำหรับตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมพบว่าโดยภาพรวมตัวชี้วัดธรรมาภิบาลมีค่าถ่วงน้ำหนักระดับความสำคัญของตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมพบว่าในภาพเฉลี่ยรวม 0.70 อยู่ในระดับมีความสำคัญมาก โดยตัวชี้วัดในประเด็นอัตราค่าจ้างที่ตกลง เป็นตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 0.86 อยู่ในระดับมีความสำคัญมากที่สุดในการกำหนดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในขณะที่ตัวชี้วัดในประเด็นการ

มีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดและข้อเสนอแนะปฏิบัติและตัดสินใจในกิจกรรมการตลาดยางพารามีค่าเฉลี่ยน้อยคือ 0.46 อยู่ในระดับมีความสำคัญปานกลางในการกำหนดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม สำหรับปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับธรรมาภิบาล คือข้อตกลงสัญญาขึ้นอยู่กับนายจ้างเพราะนายจ้างเป็นเจ้าของสวน ส่วนข้อเสนอแนะที่สำคัญในการพัฒนาธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมของแรงงานจ้างในระบบการทำสวนยางพารา คือสร้างข้อตกลงที่เสมอภาคไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกันอย่างมีมาตรฐานและเป็นลายลักษณ์อักษรสำหรับรูปแบบธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในระบบการจ้างแรงงานเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ.2558 ดังนี้ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระบบย่อยที่สัมพันธ์กัน คือ ปังจัยภายในระบบการจ้างแรงงาน ปังจัยภายนอกระบบการจ้างแรงงานและระบบปังจัยทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมระบบการจ้างแรงงาน

คำสำคัญ: แรงงานจ้าง ธรรมาภิบาลแรงงานจ้าง, แรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา, และความเป็นธรรมแรงงานจ้าง

¹ ภาควิชาพัฒนาการเกษตร คณะทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ สงขลา 90110

² Department of Agricultural development, Faculty of Natural Resources, Prince of Songkla University Songkhla Province, Thailand 90112

³ ภาควิชาสารพัดศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ สงขลา 90110

³ Department of Educational Foundation, Faculty of Liberal Art, Prince of Songkla University, Songkhla Province, Thailand. 90112

Abstract

This study aimed to examine governance, fairness, and indicators including with problems and suggestions for the development of governance and fairness of hired labors working in para-rubber plantation. The study was conducted in Songkhla province in 6 districts of Sadao, Rattaphum, Hat yai, Bangklam, Khuanniang, and Namom. The random sampling for the number of 396 labors hired by households working in para-rubber plantation who were doing all activities and those doing only some activities of para-rubber production calculated from the formula of Taro Yamane. The major informants selected by the purposive sampling were hired labors working in 60 households of para-rubber farmers. Structured interviewing instrument and in-depth interviewing instrument with non-quantitative statistical analysis. A package for the social sciences was used for data analysis. Descriptive statistics such as percentage and arithmetic mean were employed. Qualitative statistical analysis would be carried out by sorting and synthesizing of data. The study found that para-rubber tapping was the most activity practiced by hired labors at average value of 85.8 percent. Para-rubber planting was practiced at average value of 43.6 percent. For governance and fairness of labors hired by households, the study found that most respondents rated at medium value (average of 2.64). For involving of giving suggestions and decisions for para-rubber tapping activity, respondents rated at high value (high average of 3.5) with lower average of efficiency and effectiveness of working of hired labors at medium value (average of 3.12). For the whole picture of indicators for governance and fairness, the study weighted the significant level at average value of 0.70 that signified the high significance of indicators. Indicators related to

agreeable wage were rated at maximum average value of 0.86 that had significance for specifying governance and fairness. Indicators related to issues of involving and giving suggestions and decisions for para-rubber marketing activity was rated at low average value of 0.46 that signified the medium significance of indicators. The major problem related to governance and fairness was the contract that would rely on the employers because employers were owners of para-rubber plantations. For the important suggestions for the development of governance and fairness of hired labors in para-rubber production system was creating of standardized and documented equality contract without trying to get advantages from each other. In order to support the coming of ASEAN Economic Community in year 2015, the pattern of governance and fairness for labor hiring system could be divided into 3 subsystems of labor hiring system related with internal factors, external factors, and economic, social, and environmental factors.

Keywords: hired labors, governance of hired labors, hired labors in para-rubber production system, and fairness of hired labors

บทนำ

ยางพาราเป็นพืชที่นิยมปลูกในทวีปเอเชียรวมทั้งประเทศไทย เนื่องจากเป็นพืชปลูกง่าย ไม่ต้องดูแลรักษามาก โรคและจำนวนของศัตรูพืชมีน้อย (นุชนาฎ กังพิศดาร, 2549) ซึ่งทั้งนี้ในรูปผลผลิตของยางพาราสามารถขายและแปรรูปได้ทุกส่วน ในอดีตเกษตรกรชาวสวนยางพาราใช้แรงงานครัวเรือนในการจัดการสวนยางพาราในรูปทุกกิจกรรมเนื่องจากมีสมาชิกในครัวเรือนมากกว่าที่มีอยู่พื้นที่ในงานทำการเกษตร และทั้งนี้บางคนไม่ได้รับการศึกษาหรือได้รับการศึกษาในระดับประถมศึกษาและไม่มีอาชีพอื่นรองรับจึงทำงานภาคเกษตรตามบิดามารดา (ซุมสิน ทองมิตร, 2543) ผลจากการประกอบอาชีพทำสวนยางพารา สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ของเกษตรกรให้มีความมั่นคงด้านรายได้ และมีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้นตามลำดับ (จวนันศักดิ์ เทพญา, 2542) จนหลังจากปี พ.ศ.2425 รัฐบาลให้ความสำคัญกับครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราและมีการใช้แรงงานกรีดยางมากขึ้น ส่งผลให้มีการใช้เทคโนโลยีการผลิตมากขึ้น เช่น การผสมพันธุ์พืชสัตว์ที่ให้ผลผลิตสูง แต่มีการใช้สารเคมีชนิดต่างๆ และการใช้เครื่องจักรกลการเกษตร เป็นต้น ซึ่งได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในด้านด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ตลอดจนสุขภาวะอนามัยและระบบนิเวศวิทยา (พลชิต บัวแก้ว, 2550) อย่างไรก็ตามการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ตลอดระยะเวลา 40 ปีที่ผ่านมาทำให้เกษตรกรโดยเฉพาะเกษตรกรชาวสวนยางพาราไทย ประสบปัญหาการผลิตของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราทั้งในด้านการผลิต และในเรื่องของระบบการตลาด เช่น การใช้สารเคมีมากขึ้น และการแก้ปัญหาศัตรูพืชจำพวก โรครา แมลง วัชพืชหรือสัตว์อื่นๆ ด้วยการใส่สารเคมีมีพิษชนิดต่างๆ (อ้างถึงใน เดชา ศิริภัทร, 2554) ส่งผลให้ชุมชนเกษตรกรรมเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการผลิตเพื่อบริโภคในครัวเรือนเป็นมุ่งเน้นการผลิตเพื่อขายผลผลิตเป็นหลัก ทำให้มีค่าใช้จ่ายสูงขึ้นภาวะหนี้สินเริ่มเกิดขึ้น วงจรการหมุนเงินเพื่อการใช้หนี้เริ่มแคบลงมาเนื่องจากภาวะเงินฝืดภาวะสังคมเปลี่ยนแปลง ไร่หลักยึดในการดำรงชีพ (ไพรัตน์ ทรงพาณิชย์, 2550)

ประกอบกับในช่วง พ.ศ.2555-2556 ราคาขางแผ่นดิบ (Unsmoked Sheet) และราคาน้ำยางสด (Latex) เริ่มมีแนวโน้มราคายางตกต่ำลง ค่าใช้จ่ายในครัวเรือนค่อนข้างสูง ทำให้แรงงานครัวเรือนบางส่วนเริ่มเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานนอกภาคเกษตร ลูกหลานเกษตรกรมีการเคลื่อนย้ายออกไปจากท้องถิ่นสูงขึ้นเพื่อศึกษาต่อเมื่อได้งานแล้วส่งเงินกลับบ้าน โดยไม่ได้สนใจแรงงานภาคส่งออกในระบบแรงงานในการทำสวนยางพาราของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยาง เช่น ขาดแคลนแรงงานครัวเรือน และมีการจ้างแรงงานมากขึ้น นอกจากนี้ระบบการจ้างแรงงาน ในการทำสวนยางพารามีความซับซ้อนมากขึ้น (บัญชาสมบูรณ์สุข และคณะ, 2555) โดยเฉพาะปัญหาเรื่องความเป็นธรรม และระบบธรรมาภิบาลในระบบการจ้างแรงงาน ซึ่งปัจจุบันพบว่า แรงงานจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม ถูกเอารัดเอาเปรียบจ้างผู้ว่าจ้าง เช่นเดียวกับการถือโกงของแรงงานจ้างต่อนายจ้างพบเห็นได้โดยทั่วไปในกิจกรรมการกรีดยางพารา เป็นต้น (วาสนาประสมศรี, 2554) โดยเฉพาะปัจจุบันแนวโน้มการจ้างแรงงานของครัวเรือนเกษตรกรจะมีมากขึ้นทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวภายใต้ภาวะความไม่แน่นอนของสภาพอากาศ และการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ Asian Economic community (AEC) ซึ่งมีผลโดยตรงต่อธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในระบบการจ้างแรงงานในระบบการผลิตยางพารา

ดังนั้นผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวกับธรรมาภิบาล และความเป็นธรรมของแรงงานจ้าง และครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราในระบบการผลิตยางพาราภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันเพื่อหาตัวชี้วัด และรูปแบบธรรมาภิบาล และความเป็นธรรมในระบบการจ้างงานการผลิตยางพาราที่สามารถทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุขและคุณภาพชีวิตของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราของไทยในอนาคต

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

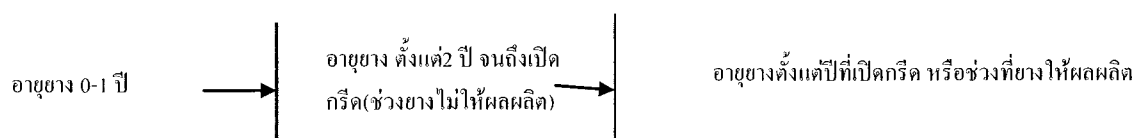
1. การปฏิบัติงาน ธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา
2. ศึกษาตัวชี้วัดธรรมาภิบาล และความเป็นธรรมของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา
3. ปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาธรรมาภิบาลระหว่างแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา

การตรวจเอกสาร

กิจกรรมการผลิตยางพาราของแรงงาน

Somboonsuke et al. (2011) ได้จำแนกกิจกรรมของแรงงานในระบบการผลิตยางพาราสามารถจำแนกได้ 3 กิจกรรมตามอายุต้นยางพารา คือ (1) กิจกรรมช่วงระยะปลูกยางพารา (0-1 ปี) ซึ่งมีกิจกรรมได้แก่ การเตรียมพื้นที่ปลูก การวางแนวหลุมหรือการทำชั้นบันได การขุดหลุมปลูก การเตรียมวัสดุปลูกยาง

การใส่ปุ๋ยรองหลุม การปลูก การปลูกซ่อม และการตัดแต่งกิ่ง (2) กิจกรรมช่วงระยะขางพาราฯยังไม่ได้ให้ผลผลิต ได้แก่ การใส่ปุ๋ย การควบคุมวัชพืช การป้องกันและกำจัดโรค การตัดแต่งกิ่ง การทำแนวป้องกันไฟ (ถ้าจำเป็น) และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการและการดูแลรักษาสวนยางและ (3) กิจกรรมช่วงระยะขางพาราฯให้ผลผลิตจนถึงโคนต้นยาง ซึ่งมี 2 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะแรก การเตรียมอุปกรณ์สำหรับการกรีดยางพารา เช่น การลับมีด การกรีดยางพารา การเก็บน้ำยาง การจัดการผลผลิต เช่น การทำยางแผ่น และการเตรียมน้ำยางสด ลักษณะที่สอง การเตรียมผลผลิตเพื่อการขาย การขนส่ง และการขายยาง นอกจากนี้ Somboonsuke et al. (2011) ได้แบ่งประเภทของแรงงานในระบบการผลิตยางพาราในพื้นที่ปลูกยางภาคใต้ตามช่วงการผลิตยางพารา ไว้ 4 ประเภท ได้แก่ แรงงานปลูก แรงงานจัดการและการดูแลรักษาสวนยาง แรงงานกรีดยาง และแรงงานการตลาด ซึ่งกิจกรรมของแรงงานแต่ละประเภทดังแสดงภาพที่ 1



แรงงานปลูกยาง	แรงงานจัดการสวนยาง	แรงงานกรีดยาง	แรงงานตลาดยาง
กิจกรรมหลัก: -การเตรียมพื้นที่ปลูก -การวางแนวหลุม -การขุดหลุม -การเตรียมวัสดุปลูก -การใส่ปุ๋ยรองหลุมและการจัดการ -การปลูกขางและการปลูกซ่อม -การตัดแต่งกิ่ง	กิจกรรมหลัก -การใส่ปุ๋ย -การกำจัดวัชพืช -การป้องกันและกำจัดโรค -การตัดแต่งกิ่ง	กิจกรรมหลัก -การเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์สำหรับการกรีดยาง -การกรีดยางพารา -การเก็บผลผลิต -การจัดการผลผลิต (การเตรียมน้ำยางสดและการทำยางแผ่น)	กิจกรรมหลัก: -การเตรียมผลผลิตเพื่อการขาย -การขนส่ง -การขายขางที่ตลาดรับซื้อ

ภาพที่ 1: กิจกรรมการปฏิบัติงานของแรงงานในระบบการผลิตยางพาราไทย

ที่มา: Somboonsuke et al., (2011)

การจัดการแรงงานภาคเกษตรตามหลักธรรมาภิบาล

สำหรับหลักธรรมาภิบาลเพื่อสร้างความเป็นธรรมทางการเกษตรสำหรับแรงงานจ้างกรีดยางในสวนยางพาราของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยาง มี 8 ประการ คือ การมีส่วนร่วม (participatory) การปฏิบัติตามกฎหมาย (rule of law) ความโปร่งใส (transparency) ความรับผิดชอบ (responsiveness) ความสอดคล้อง (consensus oriented) ความเสมอภาค (equity and inclusiveness) การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (effectiveness and efficiency) และการมีเหตุผล (accountability) ซึ่งหลักธรรมาภิบาล ทั้ง 8 ประการดังกล่าวข้างต้นสามารถนำมาประยุกต์ในงานวิจัยนี้ โดยพิจารณาในระบบการจ้างแรงงานในระบบการผลิตยางพาราของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการคิดและเสนอแนะ และปฏิบัติ (2) การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ ข้อตกลงที่ตกลงกันไว้ของแรงงานจ้าง และครัวเรือน

เกษตรกรชาวสวนยางพารา (3)ความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในระบบการผลิตและครัวเรือนเกษตรกร (4)ความรับผิดชอบต่อน้ำที่ของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราตามที่ตกลงกันไว้ (5)ความสอดคล้องในความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติงานในระบบการผลิตยางพาราของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา (6)ความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน การยอมรับและการให้เกียรติกันระหว่างแรงงานจ้างและแรงงานครัวเรือน (7)การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรและ (8)การมีเหตุผลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราซึ่งผู้รับจ้างและผู้ว่าจ้างจะต้องยึดถือเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในระบบการผลิตยางพารา

วิธีดำเนินการวิจัย

สถานที่ทำการวิจัยได้แก่ 6 อำเภอของจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย อำเภอสะเดา อำเภอรัตนภูมิ อำเภอหาดใหญ่ อำเภอบางกล่ำ อำเภอกวนเนียงและอำเภอนาหม่อม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แรงงานจ้างในครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราที่ปฏิบัติงานในการทำสวนยางพาราทั้งปฏิบัติงานทุกกิจกรรมการผลิตยางทั้งหมด และปฏิบัติงานผลิตบางกิจกรรมการผลิตยางจำนวน 395 ครัวเรือนสำหรับการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการสุ่มคชยใช้สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane และแรงงานจ้างในครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราจำนวน 60 ครัวเรือนสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพสำหรับเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง และแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบไม่มีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยโปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ได้แก่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยเรียบเรียงและสังเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

1. การปฏิบัติงานของแรงงานจ้างของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราในการทำสวนยางพารา

จากการศึกษาพบว่าประเภทกิจกรรมการผลิตยางพาราที่แรงงานจ้างปฏิบัติมากที่สุดคือกิจกรรมการกรีดยางเฉลี่ยร้อยละ 85.8 ซึ่งการปฏิบัติงานในกิจกรรมการผลิตทั้ง 4 กิจกรรมพบว่ากิจกรรมการปลูกยางพารา การปฏิบัติงานในงานเฉลี่ย ร้อยละ 43.6 กิจกรรมการจัดการสวนยางพารา การปฏิบัติในงานเฉลี่ย ร้อยละ 34.7 กิจกรรมการกรีดยางพารา มีการปฏิบัติงานเฉลี่ย ร้อยละ 85.8 กิจกรรมการขายผลผลิต มีการปฏิบัติงานเฉลี่ยร้อยละ 22.7 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ร้อยละกิจกรรมการปฏิบัติงานการผลิตยางพาราของแรงงานจ้างในครัวเรือนเกษตรกร
ชาวสวนยางพารา

กิจกรรมปฏิบัติงานของแรงงาน จ้าง*	จำนวน	ร้อยละ**
1.กิจกรรมการปลูก(ตอบได้ มากกว่า1)	74	18.7
● การเตรียมพื้นที่ปลูก	341	86.3
● การวางแนวหลุม	62	15.7
● การขุดหลุม	45	11.4
● การเตรียมวัสดุปลูก		
● การใส่ปุ๋ยรองหลุมและการ จัดการ	291 375	73.7 94.9
● การปลูกยางและการปลูกซ่อม	20	5.06
● การตัดแต่งกิ่ง		
2.กิจกรรมการจัดการและดูแล รักษาสวนยาง(ตอบได้มากกว่า 1)	258	65.3
● การใส่ปุ๋ย	205	51.9
● การกำจัดวัชพืช	44	11.1
● การป้องกันและกำจัดโรค	39	9.9
● การตัดแต่งกิ่ง		
3.กิจกรรมการเก็บเกี่ยว(การกรีดยาง) (ตอบได้มากกว่า1)		
● การเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ สำหรับการกรีดยาง	387	97.8
● การกรีดยางพารา	376	95.2
● การเก็บผลผลิต	301	76.2
● การจัดการผลผลิต(การเตรียมน้ำ ยางสดและการทำยางแผ่น)	295	74.7
4.กิจกรรมการตลาดผลผลิตยาง (ตอบได้มากกว่า1)		

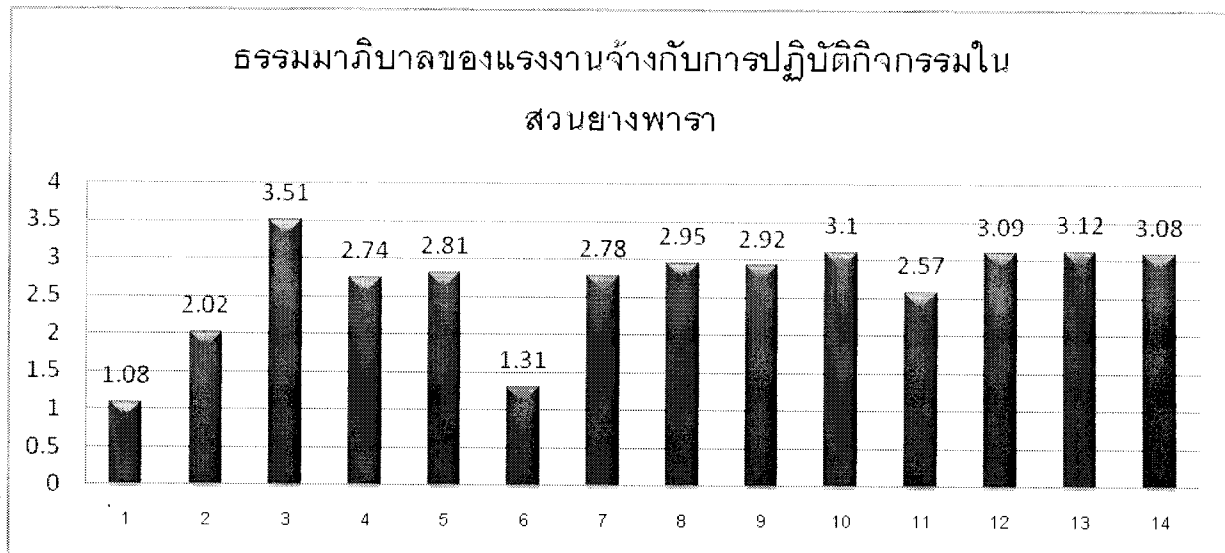
• การเตรียมผลผลิตเพื่อการขาย	103	26.0
• การขนส่ง	89	22.5
• การขายอย่างที่ตลาดรับซื้อ	77	19.5

ที่มา:จากการสัมภาษณ์แรงงานจ้างจำนวน 395 คน

หมายเหตุ *จากการศึกษาพบว่าแรงงานจ้างทำกิจกรรมได้หลายอย่างและคิดร้อยละจากจำนวนแรงงาน 395 คน

**ร้อยละจากจำนวนแรงงานจ้าง 395 คน

2. ธรรมชาติและความเป็นธรรมของแรงงานจ้างในการทำสวนยางพารา



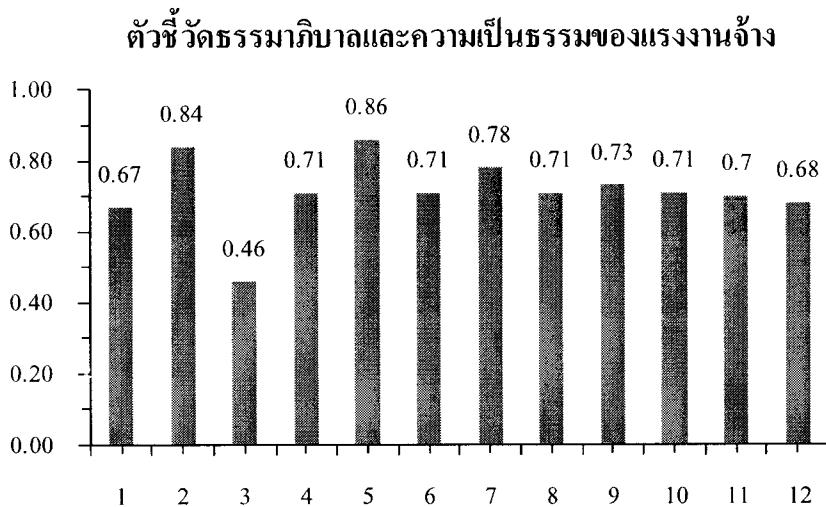
ภาพที่ 2 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับธรรมชาติและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในครัวเรือนเกษตรกร

หมายเหตุ: 1) การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดและข้อเสนอแนะ ปฏิบัติ และตัดสินใจในกิจกรรมการปลูกยางพารา 2) การเข้าไปมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดและข้อเสนอแนะ การปฏิบัติ และตัดสินใจในกิจกรรมการจัดการสวนยางพารา 3) การเข้าไปมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดและข้อเสนอแนะ ปฏิบัติและตัดสินใจในกิจกรรมการกรีดยางพารา 4) การเข้าไปมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดและข้อเสนอแนะ ปฏิบัติและตัดสินใจในกิจกรรมการตลาด 5) โอกาสในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนการดำเนินงานร่วมกับ เจ้าของสวนยางพารา 6) การมีส่วนร่วมการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและการเลือกใช้แรงงาน 7) เจ้าของสวนยางพารา(นายจ้าง) ได้ปฏิบัติตามกฎหมายที่ตกลงกันไว้ในกิจกรรมการผลิตยาง 8) แรงงานจ้างได้ปฏิบัติตามกฎหมายที่ตกลงกันไว้ในกิจกรรมการผลิตยางพารา 9) การปฏิบัติงานมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในระบบการผลิตและครัวเรือนเกษตรกร 10) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราตามที่ตกลงกันไว้ 11) ความสอดคล้องในความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติงานในระบบการผลิตยางพาราของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา 12) ความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน การยอมรับและการให้เกียรติกันระหว่างแรงงานจ้างและแรงงานครัวเรือน 13) การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกร 14) การใช้เหตุผลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

เกณฑ์ในการวัด : ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75 เกณฑ์น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50 เกณฑ์น้อย ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25 เกณฑ์ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00 เกณฑ์มาก

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในครัวเรือนเกษตรกรพบว่าโดยส่วนใหญ่มีระดับธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.64) และพบว่า ธรรมาภิบาลในเรื่อง การเข้าไปมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดและข้อเสนอแนะ ปฏิบัติและตัดสินใจในกิจกรรมการกรีดยางพาราของแรงงานจ้างมีค่าเฉลี่ยสูง (3.51 อยู่ในเกณฑ์มาก) รองลงมาในเรื่องการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้าง และครัวเรือนเกษตรกรอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.12) และประเด็นความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน การยอมรับและการให้เกียรติกันระหว่างแรงงานจ้างและแรงงานครัวเรือนอยู่ในระดับปานกลาง และประเด็นการใช้เหตุผลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.09) ในขณะที่ประเด็นการมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดและข้อเสนอแนะ ปฏิบัติ และตัดสินใจในกิจกรรมการปลูกยางพารา และประเด็นการมีส่วนร่วมการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและการเลือกใช้แรงงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคืออยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 1.08 และ 1.31) ซึ่งจากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าในพื้นที่ศึกษาธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมของแรงงานจ้างของครัวเรือนเกษตรกรในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง มีบางประเด็น เช่น กิจกรรมการกรีดยางพารา และกิจกรรมมีการยอมรับและไว้เนื้อเชื่อใจกันพอสมควร และมีการใช้เหตุผลและการยึดถือข้อตกลงกันพอสมควรแต่อย่างไรก็ตามในเรื่องการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบในระบบการผลิต เช่น การตัดสินใจใช้เทคโนโลยี การคัดเลือกแรงงานเข้ามาปฏิบัติงานยังคงเป็นการตัดสินใจของนายจ้างเป็นส่วนใหญ่ เช่นเดียวกับการมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติ และตัดสินใจในกิจกรรมการปลูกยางพารานายจ้างมีบทบาทมากและยังไม่เปิดโอกาสให้แรงงานจ้างเข้ามามีส่วนร่วมเท่าที่ควร

3. ตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมของแรงงานจ้าง



ภาพที่ 3 ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดธรรมาภิบาล และความเป็นธรรม ของแรงงานจ้างในระบบการผลิต

ยางพาราและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา

ที่มา: การสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่าง 60 คน

หมายเหตุ:

(1)ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ปฏิบัติ และตัดสินใจในกิจกรรมการปลูกยางพารา แรงงาน 0.67 (2)คุณภาพของการปฏิบัติงานของแรงงานจ้าง 0.84 (3)การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะปฏิบัติ และตัดสินใจในกิจกรรมการตลาดยางพารา 0.46 (4)โอกาสในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนการดำเนินงานร่วมกับเจ้าของสวนยางพารา 0.71 (5)อัตราค่าจ้างที่ตกลง 0.86 (6)การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้ในกิจกรรมการผลิตยางของเจ้าของสวนยางพารา (นายจ้าง) 0.71 (7)การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้ในกิจกรรมการผลิตยางพาราของแรงงานจ้าง 0.78 (8)ความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในกิจกรรมการผลิตยางพารา 0.71 (9)ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราตามที่ตกลงกันไว้ 0.73 (10)ความสอดคล้องในความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติงานในกิจกรรมการผลิตยางของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา 0.71 (11)ความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน การยอมรับและการให้เกียรติกันระหว่างแรงงานจ้างและแรงงานครัวเรือนในกิจกรรมการผลิตยาง 0.7 (12)ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างและครัวเรือนเกษตรกรในกิจกรรมการผลิตยาง 0.68

เกณฑ์ในการวัด:ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.00-0.20 เกณฑ์ไม่มีความสำคัญเลย ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.21-0.40 เกณฑ์มีความสำคัญน้อย ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.41-0.60 เกณฑ์มีความสำคัญปานกลาง ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.61-0.80 เกณฑ์มีความสำคัญมาก และค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.81-1.00 เกณฑ์มีความสำคัญมากที่สุด

จากภาพที่ 3 แสดงค่าถ่วงน้ำหนักระดับความสำคัญของตัวชี้วัดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม พบว่าในภาพเฉลี่ยรวม 0.70 อยู่ในระดับมีความสำคัญมากโดยตัวชี้วัดในประเด็นอัตราค่าจ้างที่ตกลงเป็นตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 0.86 อยู่ในระดับมีความสำคัญมากที่สุดในการกำหนดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม ในขณะที่ตัวชี้วัดในประเด็นการมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะปฏิบัติและตัดสินใจในกิจกรรมการตลาดยางพารามีค่าเฉลี่ยน้อยคือ 0.46 อยู่ในระดับมีความสำคัญปานกลางในการกำหนดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าตัวชี้วัดในประเด็นต่างๆทั้ง 12 ตัวชี้วัดมีระดับความสำคัญมากถึงมากที่สุดโดยส่วนใหญ่ในการกำหนดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในระบบการจ้างแรงงานในระบบการผลิตยางพาราในพื้นที่ศึกษาได้

4. ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมของแรงงานจ้างในการผลิตยางพารา

4.1. ปัญหาและข้อจำกัดในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา

ตารางที่ 2 ปัญหาและข้อจำกัดในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา

ปัญหาและข้อจำกัด	ร้อยละ
1. ข้อตกลงสัญญาขึ้นอยู่กับนายจ้างเพราะนายจ้างเป็นเจ้าของสวน	33.5
2. นายจ้างเอาเปรียบในการทำงานมากเกินไป	20.1

3.การแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์ทำให้แรงงานเสียเปรียบ	15.5
4.เจ้าของเป็นคนมีระเบียบในการทำงานมากเกินไป	13.1
5.ความไม่แน่นอนในการจ้างงาน (ให้ออกตอนไหน ให้ใครกรีกก็ได้)	12.7
6.ต้องออกค่าใช้จ่ายอยู่คนเดียวเจ้าของไม่ช่วยออกค่าใช้จ่าย	5.1

จากตารางที่ 2 พบว่าปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับธรรมาภิบาลได้แก่ ข้อตกลงสัญญาขึ้นอยู่กับนายจ้าง เพราะนายจ้างเป็นเจ้าของสวนมากที่สุดร้อยละ 33.5 จากการศึกษาพบว่านายจ้างจะเป็นผู้กำหนดเงื่อนไขในการจ้างส่วนใหญ่ เนื่องจากในพื้นที่ส่วนใหญ่ไม่ขาดแคลนแรงงานการปลูกยางพารา และพบว่าข้ออ้างของนายจ้างที่ว่าปัจจัยการผลิตสูงต้องรับภาระในส่วนนี้ทำให้แรงงานต้องจำยอม ซึ่งพบว่าไม่เป็นธรรมต่อแรงงานจ้าง ถูกเอารัดเอาเปรียบอยู่บ่อยครั้ง และมีข้อสังเกตว่าหากเป็นแรงงานต่างด้าวหรือผิดกฎหมายก็ต้องจำยอมในเงื่อนไขและสัญญาที่เจ้าของสวนเสนอ นอกจากนี้ยังพบปัญหาเจ้าของสวนยางพาราเอาเปรียบในการทำงานมากเกินไป ปัญหาการแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์ที่ทำให้แรงงานเสียเปรียบ ความเข้มงวดของเจ้าของสวน ความไม่แน่นอนในการจ้างงาน และปัญหาการเสียค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้าง พบร้อยละ 20.1, 15.5, 13.1, 12.7, และ 5.1 ตามลำดับ

4.2 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาธรรมาภิบาลของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราในอนาคต

ตารางที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาธรรมาภิบาลของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราในอนาคต

ข้อเสนอแนะ	ร้อยละ
สร้างข้อตกลงที่เสมอภาคไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกันอย่างมีมาตรฐาน	32.1
แรงงานควรเป็นแรงงานจ้างในท้องถิ่น	25.8
ปรับเงื่อนไขการแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์ให้ทันสมัยและทันต่อสถานะเศรษฐกิจ สังคมในปัจจุบัน	15.2
ควรมีการยอมรับ และไว้เนื้อเชื่อใจกันในการปฏิบัติงานของแรงงานให้มากขึ้น	14.1
สัญญาและข้อตกลงควรมีความชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร	12.9

จากตารางที่ 3 พบว่าข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาธรรมาภิบาลของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราในอนาคตที่สำคัญได้แก่ ควรสร้างข้อตกลงที่ไม่เอาเปรียบและมีมาตรฐานที่ชัดเจนร้อยละ 32.1 ควรจ้างแรงงานจ้างในท้องถิ่นเนื่องจากป้องกันการโกงและสะดวกในการติดตามเมื่อเกิดปัญหาร้อยละ 25.8 ปรับเงื่อนไขการแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์ให้ทันสมัยและทันต่อสถานะเศรษฐกิจ สังคมในปัจจุบัน ร้อยละ 15.2 ควรมีการยอมรับ และไว้เนื้อเชื่อใจกันในการปฏิบัติงานของแรงงานให้มากขึ้นพบร้อยละ 14.1 และสัญญาและข้อตกลงควรมีความชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษรร้อยละ 12.9 ตามลำดับ นอกจากนี้จากการศึกษาข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาธรรมาภิบาลของแรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพารา พบว่ามีข้อเสนอแนะ 8 ประการจากการเสวนา ดังนี้(1)กระบวนการมีส่วนร่วมและการสร้าง

ความรู้และความเข้าใจในสถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม ซึ่งกันและกัน จะทำให้ไม่เกิดการเอาเปรียบกัน และรู้เท่าเทียมกัน ส่งผลให้ข้อตกลงร่วมกันระหว่างแรงงานจ้างกับเจ้าของสวนยางพาราที่เป็นธรรมได้ (2)ภาครัฐควรสร้างหรือกำหนดกรอบหรือกฎเกณฑ์กว้างเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและเงื่อนไขต่างๆที่สามารถปรับใช้ได้ทุกสภาพพื้นที่ (3)การยอมรับและการไว้วางใจเป็นตัวแทนสำคัญในกระบวนการจ้างงานที่ยั่งยืนและสามารถช่วยลดปัญหาทกโงงและเพิ่มความเป็นธรรมได้ (4)ในการกำหนดสัดส่วนอัตราค่าจ้าง ควรคำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจ สังคม สถานการณ์แรงงานในพื้นที่ สภาพสวนยางพารา ขนาดสวนยางพารา และประเพณีที่ยึดปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นตัวตั้ง (5)โดยทั่วไปข้อตกลงระหว่างแรงงานจ้างกับเจ้าของสวนยางพาราไม่มีเป็นลายลักษณ์อักษร ดังนั้นควรเริ่มสร้างระบบการจ้างงานด้วยลายลักษณ์อักษร (6)ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพแรงงานครัวเรือนให้สามารถปฏิบัติการผลิตยางได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยไม่ต้องไปจ้างแรงงานนอกครัวเรือน (7)รัฐควรมีโครงการที่เกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพทั้งความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเพื่อสร้างธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมให้กับแรงงานและเจ้าของสวนยางพาราและ (8)ควรคำนึงถึงสวัสดิการ และความมั่นคงในอาชีพสำหรับแรงงานจ้าง

สรุปและเสนอแนะ

จากผลการศึกษาการปฏิบัติงานของแรงงานจ้าง ธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้าง ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล และความเป็นธรรม ของแรงงานจ้าง และ ปัญหา และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาธรรมาภิบาลระหว่างแรงงานจ้างสามารถสังเคราะห์สรุปและเสนอแนะประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

1. คุณภาพและพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของแรงงานจ้าง ระดับความสัมพันธ์ระหว่างกัน และข้อตกลงที่ทั้งสองฝ่ายพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในระบบการผลิตยางพารา จากผลการศึกษาสภาพทางเศรษฐกิจ สังคมของแรงงานจ้างและของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราในปัจจุบันชี้ให้เห็นว่าแรงงานจ้างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การรับจ้างเป็นเวลานาน และพบว่าโดยส่วนใหญ่คุ้นเคยกับเจ้าของสวนยางเนื่องจากโดยส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ซึ่งจากการศึกษามีข้อสังเกตว่าเจ้าของสวนยางพารามักจะใช้แรงงานจ้างเดิม ไม่ค่อยจะมีการเปลี่ยนแปลงมากนักและมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจแรงงานจ้างเนื่องจากจ้างมาเป็นเวลานานและมีความเชื่อมั่นในพฤติกรรมและลักษณะการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างที่คาดว่ามีคุณภาพ เชื่อสัตย์ ซื่อตรง และไม่คดโกง และที่สำคัญมีความสัมพันธ์ระหว่างกันสูง อีกประการหนึ่งการเคลื่อนย้ายแรงงานครัวเรือนส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในระบบการผลิตของครัวเรือนทำให้ครัวเรือนเกษตรกรจำเป็นต้องอาศัยแรงงานจากภายนอกเข้ามาทำให้แรงงานจ้างสามารถต่อรองค่าจ้างได้มากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามแรงงานจ้างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างต่ำ ซึ่งมีผลต่อการปรับเปลี่ยนและการรับรู้สิ่งใหม่ๆเพื่อมาปรับการปฏิบัติงานของตนเองส่งผลเรื่องคุณภาพแรงงานและพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในปัจจุบัน ดังนั้นกล่าวได้ว่าสถานภาพทางสังคมของแรงงาน

คุณภาพ และพฤติกรรมการทำงานของแรงงานจ้าง ระดับความสัมพันธ์ระหว่างกัน และข้อตกลงที่ทั้งสองฝ่ายพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในระบบการจ้างในระบบการผลิตยางพารา

2. ข้อตกลงที่ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษรน่าจะทำให้ระบบการจ้างเป็นสากลมากขึ้นภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นปัญหาที่สำคัญ คือการตกลงกันระหว่างเจ้าของสวนยางกับแรงงานจ้างส่วนใหญ่ไม่มีลายลักษณ์อักษรอาศัยความเชื่อมั่น และไว้อภัยกันเมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 คาดว่าจะเกิดวิกฤติแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานครัวเรือนออกสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น หรือมีแรงงานจ้างจากทั้งภายในและภายนอกประเทศเข้ามาในพื้นที่มากขึ้น หากยังคงใช้ข้อตกลงที่ไม่มีลายลักษณ์อักษรจะทำให้มีการเอาัดเอาเปรียบกันในภายหลังให้เป็นระบบสากลมากขึ้นก็จะส่งผลต่อการพัฒนาธรรมาภิบาลในระบบการจ้าง นอกจากนี้ยังพบว่ารูปแบบการแบ่งผลประโยชน์มีความซับซ้อนมากขึ้นและมีหลายรูปแบบและจากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่านายจ้างมักจะเป็นผู้เสนอและกำหนดเงื่อนไขส่วนใหญ่

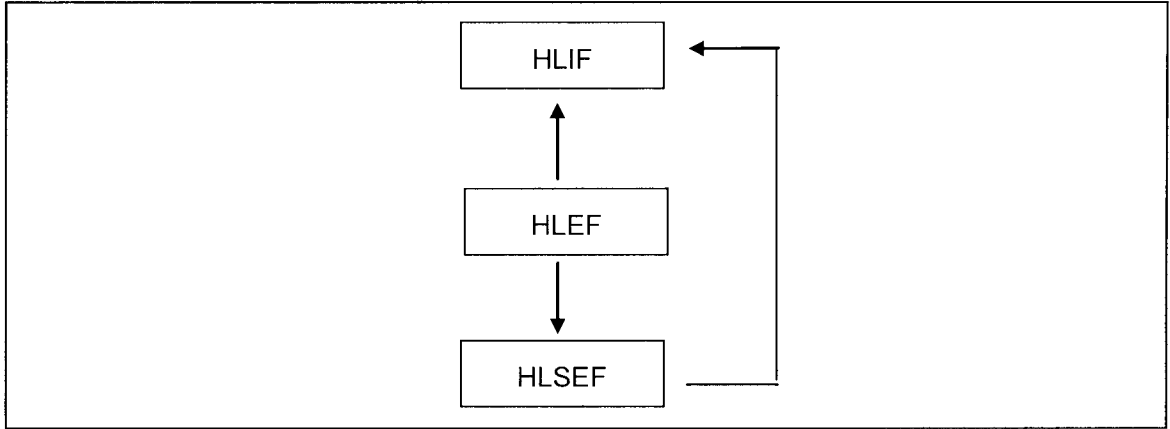
3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมของแรงงานจ้างในระบบการทำสวนยางพาราเป็นปัจจัยขับเคลื่อนธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในระบบการผลิตยางสามารถสังเคราะห์ออกเป็นประเด็นได้คือ ภาครัฐควรมีนโยบายและแผนพัฒนาธรรมาภิบาลที่ชัดเจน กระบวนการกลุ่มที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน วัฒนธรรมและประเพณีที่ยึดถือในชุมชน และการเตรียมความพร้อมรับมือกับการมาของ AEC ในชุมชน โดยการให้ความรู้ และรับข่าวสารสถานการณ์ต่างๆที่จะเกิดขึ้นเมื่อเข้าสู่ AEC ข้อเสนอแนะเหล่านี้อาจกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อระบบการจ้างแรงงาน

4. ตัวชี้วัดที่ศึกษาพบว่าในความคิดเห็นของแรงงานจ้างและครัวเรือนสามารถทำให้เกิดธรรมาภิบาลได้ในระดับสูงหากปฏิบัติจริง จากผลการศึกษาตัวชี้วัดชี้ให้เห็นว่า ตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับคุณภาพในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างและอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันมีความสำคัญมากต่อการสร้างธรรมาภิบาล หากแรงงานจ้างมีฝีมือและมีคุณภาพก็สามารถต่อรองอัตราค่าจ้างกับเจ้าของสวนยางพาราได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานกรีดยางพาราที่มีฝีมือ และผลการศึกษาตัวชี้วัดชี้ให้เห็นว่ามีความสำคัญต่อการสร้างธรรมาภิบาล แต่อย่างไรก็ตามก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์เฉพาะที่ตัวชี้วัดบางตัวมีระดับความสำคัญต่อการสร้างธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม

5. สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม เกี่ยวข้องกับกระบวนการสร้างธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในระบบการจ้างงาน สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม เกี่ยวข้องกับกระบวนการสร้างธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในระบบการจ้างงาน ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อระบบการจ้างแรงงาน ได้แก่ วิธีและวัฒนธรรมของชุมชน ระบบเกษตรอื่นๆในครัวเรือนที่ต้องอาศัยแรงงานจ้าง กลุ่ม และสถาบันเกษตรกรที่มีส่วนผลักดันให้เกิดธรรมาภิบาล ความแปรปรวนสภาพภูมิอากาศ นโยบายและโครงการพัฒนาอาชีพต่างๆของภาครัฐในพื้นที่ ปัจจัยภายนอก

เหล่านี้มีผลต่อระบบการจ้างแรงงานของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา ที่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยภายในที่ทำให้เกิดธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม

ซึ่งจากประเด็นดังกล่าวสามารถสังเคราะห์ รูปแบบธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในระบบการจ้างแรงงานเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ.2558 ดังแสดงในภาพที่ 4

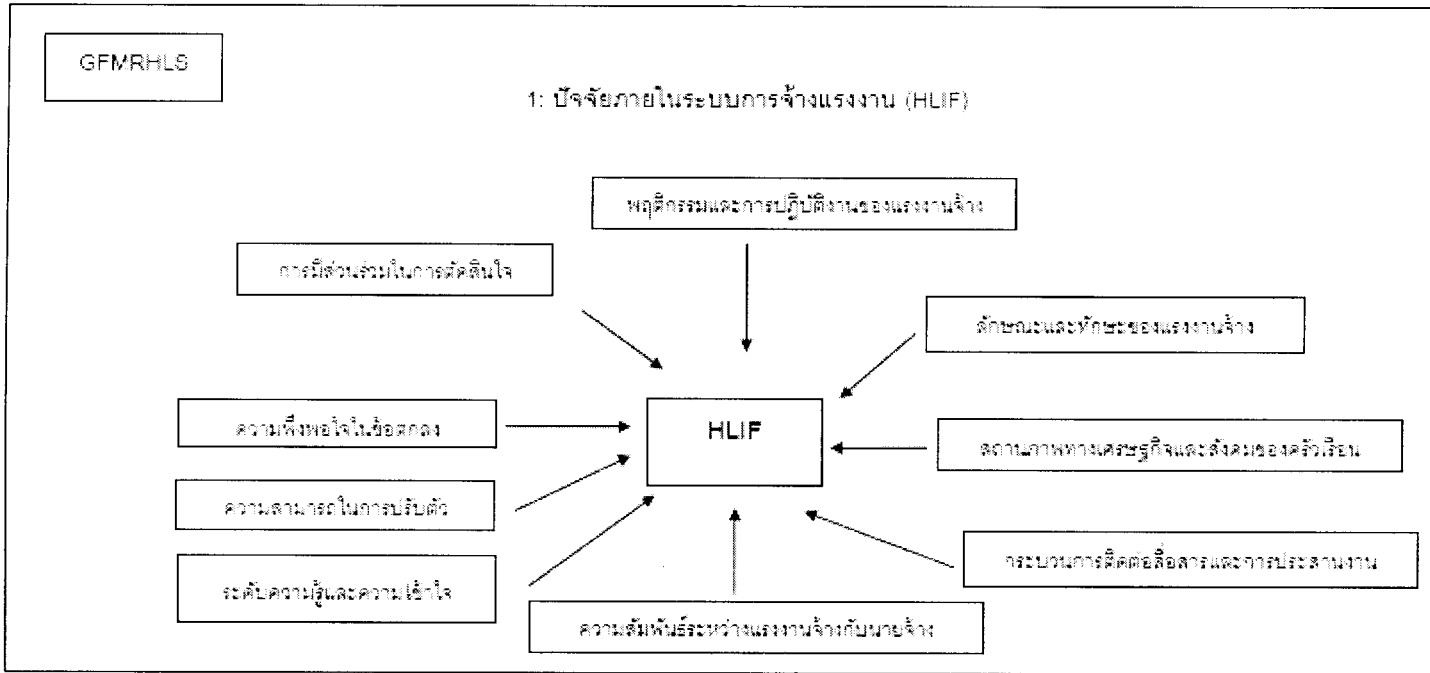


ภาพที่ 4 รูปแบบธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมในระบบการจ้างแรงงาน

จากภาพที่ 4 สามารถแบ่งรูปแบบรูปแบบธรรมาภิบาลในระบบการจ้างแรงงานในระบบการผลิตยางพารา Governance, and Fairness Model of Hired Labor System (GFMHLS) ออกแบ่งเป็นระบบย่อยๆ ที่สัมพันธ์กันดังรูป โดยสามารถออกเป็น 3 ระบบคือ ปัจจัยภายในระบบการจ้างแรงงาน (Hired Labor System Internal factors: HLIF) ปัจจัยภายนอกระบบการจ้าง (Hired Labor System external factors: HLEF) และระบบปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมระบบการจ้างแรงงาน (Hired Labor System socio-economics and Environment factors: HLSEF) ซึ่งปัจจัยภายนอกระบบและปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ในระบบการจ้างแรงงานและมีผลกระทบต่อปัจจัยภายในระบบการจ้าง ซึ่งสามารถควบคุมได้ด้วยฐานคิดที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ว่าการที่จะสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นภายใต้สภาวะเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน ต้องร่วมและขับเคลื่อนทุกภาคส่วนและทุกองค์ประกอบไปพร้อมๆ กันจะมีส่วนใดส่วนหนึ่งไม่ได้

1. ปัจจัยภายในระบบการจ้างแรงงาน (Hired Labor System Internal factors: HLIF)

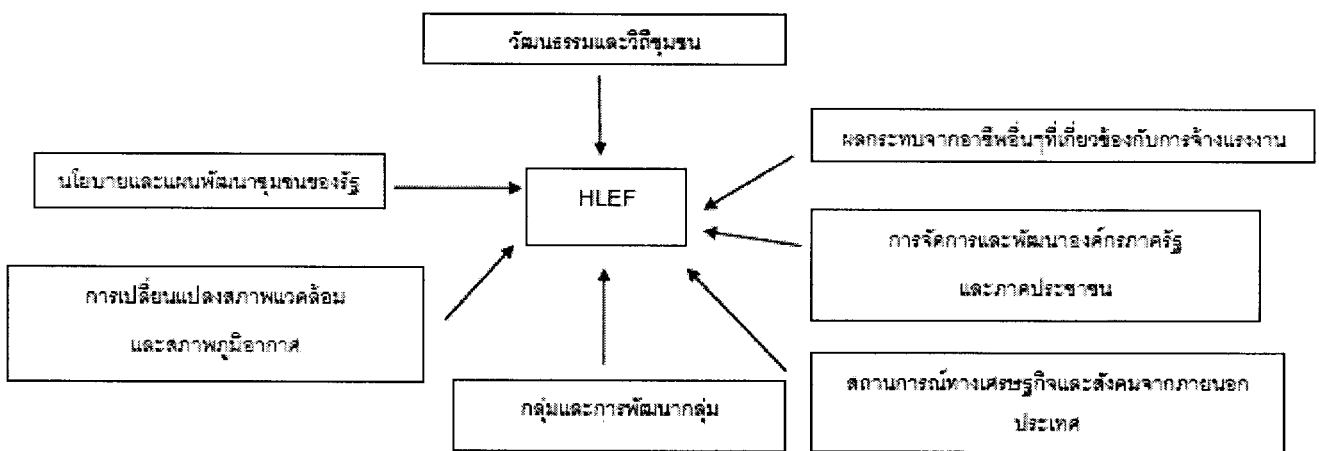
สำหรับระบบย่อยปัจจัยภายในระบบการจ้างงานที่สามารถควบคุมและพัฒนาได้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและธรรมาภิบาลจากผลการศึกษาศึกษาสามารถสังเคราะห์และแบ่งองค์ประกอบได้ 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) พฤติกรรมและการปฏิบัติงานของแรงงานจ้าง (2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3) ความพึงพอใจในข้อตกลง (4) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานจ้างกับนายจ้าง (5) ความรู้และความเข้าใจ (6) ลักษณะและทักษะของแรงงานจ้าง (7) กระบวนการติดต่อสื่อสารและการประสานงานและ (8) สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน ซึ่งทั้ง 8 องค์ประกอบดังกล่าว เป็นองค์ประกอบที่สามารถพัฒนาและควบคุมได้ (Controllable factors) ดังแสดงในภาพที่ 5



ภาพที่ 5 ปัจจัยภายในระบบการจ้างแรงงาน (Hired Labor System Internal factors: HLIF)

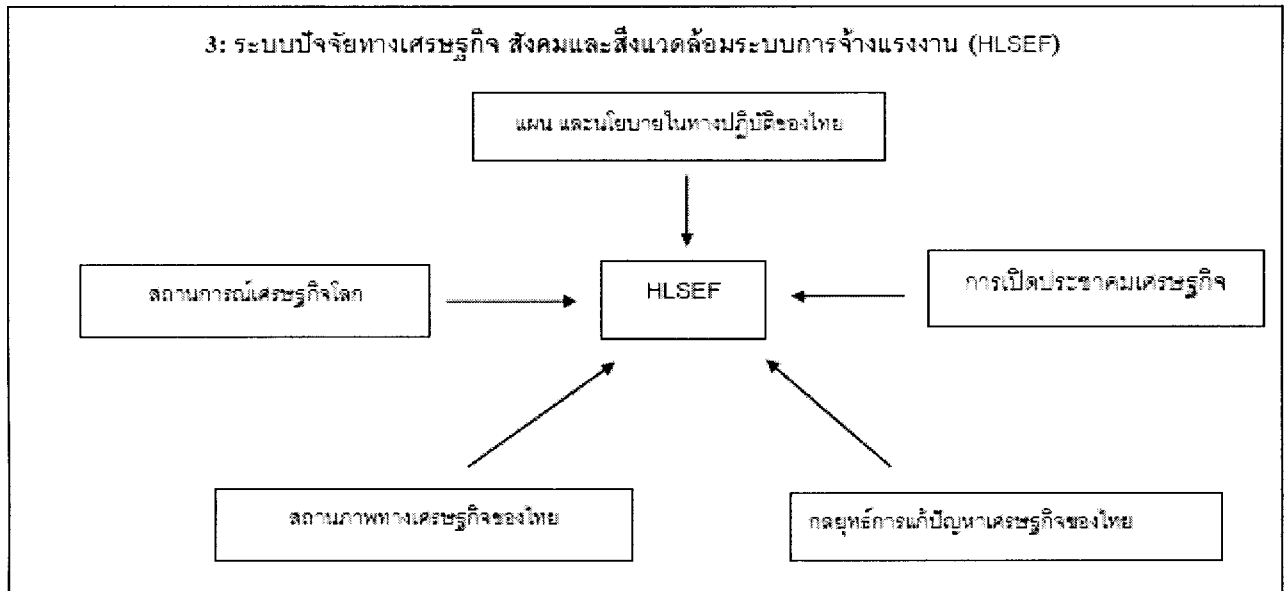
2. ปัจจัยภายนอกระบบการจ้างแรงงาน (Hired Labor System external factors: HLEF) สำหรับระบบย่อยปัจจัยภายนอกระบบการจ้างแรงงาน เป็นปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ในระบบการจ้างงานและมีผลกระทบต่อระบบย่อยปัจจัยภายในระบบการจ้างแรงงาน มีองค์ประกอบย่อย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ วัฒนธรรมและวิถีชุมชน ผลกระทบจากอาชีพอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงาน เช่น ภาคอุตสาหกรรมในชุมชน นโยบายและแผนพัฒนาชุมชนของรัฐ กลุ่มและการพัฒนา กลุ่ม การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมและสภาพภูมิอากาศ การจัดการพัฒนาองค์กรภาครัฐที่ขับเคลื่อนงานธรรมาภิบาลในชุมชน และสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมจากภายนอกประเทศ ดังแสดงในภาพที่ 6

2: ปัจจัยภายนอกระบบการจ้างแรงงาน (HLEF)



ภาพที่ 6 ปัจจัยภายนอกระบบการจ้างแรงงาน (Hired Labor System external factors: HLEF)

3.ระบบปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมระบบการจ้างแรงงาน (Hired Labor System socio-economics and Environment factors: HLSEF) เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อระบบ HLEF และระบบ HLIF ที่ทำให้ระบบการจ้างแรงงานเปลี่ยนแปลง ซับซ้อน และมีการแข่งขันมากขึ้น ตลอดจนมีผลกระทบต่อสถานการณ์แรงงานจ้างในระบบการผลิตยางพาราโดยตรง ซึ่งมี 5 องค์ประกอบย่อยดังนี้ ภาวะการณ์เศรษฐกิจโลก การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กลยุทธ์การแก้ปัญหาเศรษฐกิจของไทย สถานภาพทางเศรษฐกิจของไทย และแผน และนโยบายในทางปฏิบัติของไทย ดังแสดงในภาพที่ 7



ภาพที่ 7 ระบบปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมระบบการจ้างแรงงาน

(Hired Labor System socio-economics and Environment factors: HLSEF)

บรรณานุกรม

- เกษม วัฒนชัย. (2544). มิติและระดับของสุขภาพ. *นโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพการพัฒนาระบบการประเมินผลกระทบสุขภาพในประเทศไทย: 4.*
- โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์. (2544). ประชาสังคมกับสุขภาพ. *สำนักงานนโยบายและแผนสาธารณสุข กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข: 127.*
- งามพิศ สัตย์สรวง. (2543). *หลักมานุษยวิทยาวัฒนธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชาติ อูร์มภรณ์ และนภดล พีระเสถียร. (2539). อนาคตแรงงานไทย: ปัญหาและแนวทางแก้ไข. *ว. เศรษฐกิจธนาคารกรุงเทพจำกัด(มหาชน)*. 28 (พฤษภาคม): 23-26.
- โชคชัย อักษรนันท์. (2541). ปัญหาแรงงานไทย. *ว. รัฐสภา*. 46(กุมภาพันธ์): 1-8.
- ณรงค์ เส็งประชา. (2538). *มนุษย์กับสังคม*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

- ทับทิม วงศ์ประยูร และดวงตา สราญรมย์. (2535). *เศรษฐศาสตร์จุลภาค 1*. กรุงเทพฯ: วิกิพีเดีย
- บัญชา สมบูรณ์สุข และอภิญา จันทร์เจริญ.(2538). รายงานการวิจัยเรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงานในจังหวัด
สงขลา: กรณีศึกษาแรงงานการกรีดยางพาราและการทำยางแผ่นในสวนยางพาราของเกษตรกรที่พื้น
สงเคราะห์จากสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางในอำเภอหาดใหญ่ และนาทวี จังหวัด
สงขลา, ภาควิชาพัฒนาการเกษตร คณะทรัพยากรธรรมชาติ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประวิทย์ พัฒม. (2542). แรงงานไทยเป็นอย่างไรในปี 2541. *ว. ดอกเบญจ*. 16 (มกราคม): 106-108.
- ประเวศ วะสี. (2537). *วัฒนธรรมกับการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- วีรยุทธ ดาววัลย์.(2543). การตัดสินใจในการใช้วิธีการกรีดยางระหว่างการใช้วิธีเจาะต้นยางโดยใช้ก๊าซ เร่งน้ำยาง
กับการใช้มีดกรีดยางของเกษตรกรชาวสวนยางพารา จังหวัดนครศรีธรรมราช.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาการเกษตร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สถาบันวิจัยยาง กรมวิชาการเกษตร, กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.(2547). *ข้อมูลวิชาการ
ยางพารา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุนันท์ธนา แสนประเสริฐ. (2540). *วิถีชีวิตของผู้ประกอบการค้าแผงลอยจำหน่ายอาหารในเขตเทศบาล
เมืองลพบุรี* หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Peter' V.A. and Michael, T.R. (1992). *Fundamentals of farm business management*. Today
offset Printer. India.
- Somboonsuke, B. Ganesh, P.S. and Demaine, H. 2002. Rubber-based farming system in
Thailand: problems potential solution and constraints. *Journal of Rubber Development*.
21, 85-113.
- Somboonsuke B., Demaine, H. and Shivakoti, G. P. (2002). Rubber-based farming system in
Thailand : Problems, potential solution and constraints. *Rural Dev. Journal* 21,; 86-117.
- WHO QOL Group. (1996). *Interoduction, Administration, Scoring and Generie Version of
the Assessment, Field Verson* WHO QOL-BREF. WHO Geneva.
- William. (1990). On the non existence of envy-free and egalitarian-equivalent allocations in
economies with indivisibilities. *Economics Letters. Elsevier*. 34, (November) 227-229.