

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องลักษณะการจ้างงาน สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน และคุณภาพชีวิตของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกของเอกชนในภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษาลักษณะการจ้างงาน สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน และคุณภาพชีวิตของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกของเอกชนในภาคใต้ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้การสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกของเอกชนในภาคใต้จำนวน 430 เก็บข้อมูลในช่วงเดือนมีนาคม – เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2551 นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ลักษณะทั่วไปด้านเศรษฐกิจ-สังคมของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกเอกชนในภาคใต้

จากการวิจัย พบว่า ลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกเอกชนในภาคใต้เมื่อจำแนกตามประเภทกิจการขนส่งทางบกส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 91.2 มีอายุเฉลี่ย 37.43 ปี ได้รับความศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 31.2 และเป็นผู้ที่อยู่กินกับคู่สมรส คิดเป็นร้อยละ 74.9

5.1.2 ลักษณะการจ้างงาน และสภาพการทำงานของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกเอกชนในภาคใต้

จากการวิจัย พบว่า ลักษณะการทำงานของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกของเอกชนในภาคใต้ กระจายไปตามพื้นที่ 4 จังหวัด ได้แก่ นครศรีธรรมราช ภูเก็ต สุราษฎร์ธานี และกระบี่ ในสัดส่วนเท่าๆ กัน คิดเป็นร้อยละ 25 ลักษณะการขนส่งที่ลูกจ้างทำงานมากที่สุดคือการขนส่งคน คิดเป็นร้อยละ 62.3 ประเภทสิ่งของที่ขนส่งมากที่สุด คือการขนส่งผลผลิต (วัตถุดิบ) ทางการเกษตร คิดเป็นร้อยละ 32.8 ในสถานประกอบการเมื่อจำแนกตามประเภทกิจการขนส่งทางบกมีลูกจ้างเฉลี่ย 17.43 คน ลักษณะการประกอบกิจการ มากกว่าครึ่งมีลักษณะการประกอบกิจการเป็นบริษัท/ห้างหุ้นส่วน คิดเป็นร้อยละ 58.1 ส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งพนักงานขับรถ คิดเป็นร้อยละ 76.3 ทำงานมาเป็นระยะเวลาเฉลี่ย 59.52 เดือน และระยะเวลาทำงานในตำแหน่งปัจจุบันเฉลี่ย 70.46 เดือน รายได้ที่ได้รับจากการทำงานให้นายจ้างเฉลี่ยเดือนละ 9,914.65 บาท

ลักษณะการทำข้อตกลงการจ้างงาน พบว่า ได้ทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร คิดเป็นร้อยละ 36.7 เมื่อจำแนกตามประเภทกิจการขนส่งทางบก กลุ่มกิจการรถโดยสารประจำทาง

คิดเป็นร้อยละ 40.8 กลุ่มโดยสารไม่ประจำทาง คิดเป็นร้อยละ 50.8 กลุ่มรถบรรทุกขนส่งสิ่งของ คิดเป็นร้อยละ 22.2 ข้อตกลงสำหรับการจ้างงานตกลงกันด้วยวาจา คิดเป็นร้อยละ 45.6 เมื่อจำแนกตามประเภทกิจการขนส่งทางบก กลุ่มกิจการรถโดยสารประจำทาง คิดเป็นร้อยละ 40.8 กลุ่มโดยสารไม่ประจำทาง คิดเป็นร้อยละ 31.7 กลุ่มรถบรรทุกขนส่งสิ่งของ คิดเป็นร้อยละ 59.3 ข้อตกลงสำหรับการจ้างงานมีการวางหลักฐานบัตรประชาชน และทะเบียนบ้าน คิดเป็นร้อยละ 52.6 เมื่อจำแนกตามประเภทกิจการขนส่งทางบก กลุ่มกิจการรถโดยสารประจำทาง คิดเป็นร้อยละ 50.7 กลุ่มโดยสารไม่ประจำทาง คิดเป็นร้อยละ 69.8 กลุ่มรถบรรทุกขนส่งสิ่งของ คิดเป็นร้อยละ 40.7 และข้อตกลงสำหรับการจ้างงานทำในลักษณะอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 1.4

การประกันการจ้างงาน พบว่า มีการเรียกเก็บเงินประกันการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 27.4 ของกลุ่มตัวอย่าง มีการเรียกเก็บเงินประกัน โดยต้องมีบุคคลค้ำประกัน คิดเป็นร้อยละ 27 ของกลุ่มตัวอย่าง การเรียกเก็บเงินประกันต้องมีหนังสือค้ำประกันของธนาคาร คิดเป็นร้อยละ 3.7 ของกลุ่มตัวอย่าง และการเรียกเก็บเงินประกันต้องมีอื่นๆ คือการหักเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ซึ่งส่วนใหญ่ลูกจ้างมีสถานภาพเป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 67.9

ช่วงเวลาที่ทำงาน พบว่า ทำงานในช่วงเวลา 06.00 น. -12.00 น. คิดเป็นร้อยละ 49.8 ของกลุ่มตัวอย่าง ทำงานในช่วงเวลา 12.00 น. - 18.00 น. คิดเป็นร้อยละ 46.5 ของกลุ่มตัวอย่าง ทำงานในช่วงเวลา 18.00 น. - 24.00 น. คิดเป็นร้อยละ 3.3 ของกลุ่มตัวอย่าง และทำงานในช่วงเวลา 24.00 น. - 06.00 น. คิดเป็นร้อยละ 1.9 ของกลุ่มตัวอย่าง การกำหนดช่วงเวลาทำงานไม่ได้เนื่องจากจ้างเป็นรายเที่ยว หรือบางครั้งต้องเลิกงานช้าเพราะเป็นการเดินทางในระยะไกล คิดเป็นร้อยละ 47 ของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 49.8 นายจ้างได้กำหนดชั่วโมงการทำงานปกติในแต่ละวันให้ มีจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติในแต่ละวันที่นายจ้างกำหนดให้เฉลี่ย 4.85 ชั่วโมงต่อวัน แต่ชั่วโมงการทำงานโดยทั่วไปที่ลูกจ้างทำงานจริงเฉลี่ย 8.08 ชั่วโมงต่อวัน จำนวนวันในการทำงานโดยทั่วไปที่ทำงานจริงเฉลี่ยในแต่ละสัปดาห์เฉลี่ย 6.13 วันต่อสัปดาห์

การทำงานล่วงเวลา พบว่า เมื่อต้องทำงานล่วงเวลา นายจ้างจ่ายเงินค่าทำงานล่วงเวลาให้ คิดเป็นร้อยละ 63.9 ของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อมีเหตุที่ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ส่วนใหญ่ นายจ้างจะขอความยินยอมจากลูกจ้างก่อนคิดเป็นร้อยละ 59.3 ของกลุ่มตัวอย่าง การกำหนดเวลาพักของลูกจ้างระหว่างการทำงานในแต่ละวัน พบว่า ส่วนใหญ่นายจ้างไม่กำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานในแต่ละวันแก่ลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 28.8 ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนจำนวนชั่วโมงที่นายจ้างกำหนดเวลาพักให้ระหว่างการทำงานมากกว่า 1 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 80.5 ลูกจ้างจัดสรรเวลาพักระหว่างการทำงานต่อวัน ส่วนใหญ่ในลักษณะพักเป็นช่วงๆ คิดเป็นร้อยละ 48.8 ใช้ระยะเวลาพักต่อวันใน 1 ครั้ง ส่วนใหญ่เป็นระยะเวลา 1 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 83.3 พักต่อวันเองเป็นช่วงๆ ใน 1 ครั้งเป็นระยะเวลาสั้นกว่า 1 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 53.7 และส่วนใหญ่ลูกจ้างสรรหาเวลาพักต่อวันเองเป็นช่วงๆ อย่างน้อย 1 ครั้ง ต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 10.6

5.1.3 ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกเอกชนในภาคใต้

ความเท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง เกี่ยวกับการจ้างงานในสถานประกอบการ พบว่า ค่าจ้าง (เงินเดือน) ส่วนใหญ่ระบุว่ามีความเท่าเทียมกัน คิดเป็นร้อยละ 75.5 ด้านสวัสดิการส่วนใหญ่ระบุว่ามีความเท่าเทียมกัน คิดเป็นร้อยละ 97 ด้านชั่วโมงการทำงานส่วนใหญ่ระบุว่ามีความเท่าเทียมกัน คิดเป็นร้อยละ 88.2 สำหรับวันหยุดส่วนใหญ่ระบุว่ามีความเท่าเทียมกัน คิดเป็นร้อยละ 88.2 และวันลา ส่วนใหญ่ระบุว่ามีความเท่าเทียมกัน คิดเป็นร้อยละ 99

การล่วงเกินทางเพศลูกจ้างหญิง พบว่า ส่วนใหญ่นายจ้างมีมาตรการป้องกันการที่ลูกจ้างหญิงจะถูกกระทำล่วงเกินทางเพศ คิดเป็นร้อยละ 17.1 ของกลุ่มตัวอย่าง และลูกจ้างหญิงเคยถูกนายจ้างหรือเพื่อนร่วมงานชายกระทำล่วงเกินคิดเป็นร้อยละ 5.3

ความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง พบว่า ส่วนใหญ่นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างตรวจสุขภาพก่อนเริ่มรับเข้าทำงาน คิดเป็นร้อยละ 28.8 ของกลุ่มตัวอย่าง นายจ้างจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่ลูกจ้างส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 23.3 ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา นายจ้างส่วนใหญ่ได้จัดให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรม และ/หรือ ฝึกซ้อมให้ลูกจ้างรู้จักวิธีแก้ไขปัญหาคงเงินที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 33.9 ของกลุ่มตัวอย่าง โดยเฉลี่ย 1.77 ครั้ง ร้อยละ 46.6 ของกลุ่มตัวอย่างระบุว่าได้รับการฝึกอบรมเรื่องจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ ร้อยละ 27.4 ของกลุ่มตัวอย่างระบุว่าได้รับการฝึกอบรมเรื่องการดูแลสุขภาพ ร้อยละ 12.3 ของกลุ่มตัวอย่างระบุว่าได้รับการอบรมเรื่องการป้องกันตนเองจากโรคติดต่อ ร้อยละ 76.7 ของกลุ่มตัวอย่างระบุว่าได้รับการอบรมเรื่องขั้นตอนการปฏิบัติงาน ร้อยละ 52.1 ระบุว่าได้รับการอบรมเรื่องการตรวจสอบสภาพอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัย ลูกจ้างส่วนใหญ่ทราบว่าเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน(จป.) ปฏิบัติหน้าที่ในทางกฎหมาย คิดเป็นร้อยละ 6 ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ระบุว่าไม่มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน(จป.) ปฏิบัติงานในสถานประกอบการของนายจ้างของตนคิดเป็นร้อยละ 46.2 ส่วนใหญ่ระบุว่าไม่มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน(จป.) ระดับหัวหน้า ระดับบริหาร ระดับเทคนิคในสถานประกอบการกิจการของนายจ้าง คิดเป็นร้อยละ 14.3 ร้อยละ 50 ร้อยละ 40 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ระบุว่าไม่มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมการทำงานในสถานประกอบการกิจการของนายจ้าง คิดเป็นร้อยละ 65.6 นายจ้างส่วนใหญ่ระบุได้รับการอธิบายให้ทราบเกี่ยวกับข้อบังคับว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 57.7 ของกลุ่มตัวอย่าง นายจ้างส่วนใหญ่ระบุว่าได้รับการอธิบายให้ทราบเกี่ยวกับคู่มือว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 44.2 ของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.4 สวัสดิการและคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบก เอกชนในภาคใต้

การได้รับสวัสดิการที่นายจ้างจัดหาให้นอกเหนือจากค่าจ้าง พบว่า สวัสดิการ(สิ่งที่นายจ้างจัดหาให้นอกเหนือจากค่าจ้าง) ที่ลูกจ้างต้องการมากที่สุด คือค่ารักษาพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 12.3 ของกลุ่มตัวอย่าง และมีความพอใจระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 7.4 ของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะสวัสดิการที่นายจ้างจัดหาให้นอกเหนือจากค่าจ้าง พบว่า ส่วนใหญ่นายจ้างจัดหาให้มือน้ำดื่มสะอาดที่สำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 80.5 ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่นายจ้างจัดหาให้มือน้ำ-ห้องส้วมที่ลูกสุขลักษณะ คิดเป็นร้อยละ 79.5 ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่นายจ้างจัดหาให้มียาและอุปกรณ์ในการปฐมพยาบาล (ที่สำนักงาน) คิดเป็นร้อยละ 64.7 ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่นายจ้างจัดหาให้มีเงินช่วยเหลือ เช่น แต่งงาน บวช และงานศพ คิดเป็นร้อยละ 55.3 ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่นายจ้างจัดหาให้มีเงินโบนัส คิดเป็นร้อยละ 40 ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่นายจ้างจัดหาให้มีกู้ คิดเป็นร้อยละ 40 ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่นายจ้างจัดหาให้มีเงินบำเหน็จ คิดเป็นร้อยละ 6.5 ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่นายจ้างจัดหาให้มีเงินค่าครองชีพ คิดเป็นร้อยละ 30.2 ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่นายจ้างจัดหาให้มีเบี้ยขยัน คิดเป็นร้อยละ 48.8 ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่นายจ้างจัดหาให้มีค่าเช่ากะ คิดเป็นร้อยละ 16.3 ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่นายจ้างจัดหาให้มีที่พักอาศัย คิดเป็นร้อยละ 31.6 ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่นายจ้างจัดหาให้มีกองทุนสำรองชีพ คิดเป็นร้อยละ 11.2 ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่นายจ้างจัดหาให้มีประกันสังคม คิดเป็นร้อยละ 54.4 ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่นายจ้างจัดหาให้มีค่ารักษาพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 44.2 ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่นายจ้างจัดหาให้มีการช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร คิดเป็นร้อยละ 7 ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่นายจ้างจัดหาให้มีประกันชีวิต คิดเป็นร้อยละ 18.6 ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่นายจ้างจัดหาให้มีเงินส่งเสริมด้านการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 9.8 ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่นายจ้างจัดหาให้มีมุมอ่านหนังสือ คิดเป็นร้อยละ 14.8 ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่นายจ้างจัดหาให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับงานสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 31.6 ของกลุ่มตัวอย่าง

ความคิดเห็นอื่นๆ ลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบก พบว่า ด้านสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 62.8 รายได้ของลูกจ้าง อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 45.1 เวลาพักผ่อนของลูกจ้างอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 57.7 ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 54.9 การปฏิบัติของนายจ้างต่อลูกน้อง อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 62.3 คุณภาพชีวิตโดยรวมในด้านสภาพการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมในด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 65.6 คุณภาพชีวิตโดยรวมในด้านสภาพการจ้างงาน อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 56.2

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ลักษณะการจ้างงาน สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน และคุณภาพชีวิตของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคใต้ พบว่า มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

5.2.1 ลักษณะการจ้างงาน และสภาพการทำงานของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบก จากผลการวิจัย พบว่า ลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกเอกชนในภาคใต้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 37.43 ปี ได้รับการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า และเป็นผู้ที่อยู่กินกับคู่สมรสส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งพนักงานขับรถ ทำงานมาเป็นระยะเวลานานเฉลี่ย 59.52 เดือน รายได้ที่ได้รับจากการทำงานให้นายจ้างเฉลี่ยเดือนละ 9,914.65 บาท สอดคล้องกับ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2551) ที่พบว่า ลูกจ้างในงานขนส่งของ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-50 ปี จบการศึกษาไม่เกินชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีรายได้อยู่ระหว่าง 5,000 – 15,000 บาท และสอดคล้องกับสามารถ นิลวงศ์ (2534) ที่พบว่า ลูกจ้างในกิจการการผลิตเครื่องเคลือบดินเผาส่วนใหญ่จะสมรสและอยู่กินกับคู่สมรสและส่วนใหญ่จะทำงานเป็นเวลานานตั้งแต่มีการตั้งโรงงาน

ลักษณะการทำข้อตกลงการจ้างงาน พบว่า ข้อตกลงสำหรับการจ้างงานส่วนใหญ่ จะมีการวางหลักฐานบัตรประชาชน และทะเบียนบ้าน ซึ่งได้สอดคล้องกับสามารถ นิลวงศ์ (2534) ที่พบว่า สภาพการจ้างงานในอุตสาหกรรมเครื่องเคลือบดินเผานายจ้างไม่ได้กำหนดระเบียบข้อบังคับในการทำงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษรแต่ลูกจ้างส่วนใหญ่จะเป็นลูกจ้างที่ปฏิบัติงานติดต่อกันมานานนับตั้งแต่มีการตั้งโรงงาน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะการทำงานของแรงงานในกิจการขนส่งทางบก จะต้องคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากกว่าการทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องเคลือบดินเผา และไม่สอดคล้องกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่พบว่า ลักษณะการจ้างงานและสภาพการทำงานของแรงงานในกิจการขนส่งทางบกเป็นการตกลงกันด้วยวาจามากกว่าการทำสัญญาที่เป็นหนังสือ

ช่วงเวลาที่ทำงาน พบว่า ทำงานในช่วงเวลา 06.00 – 12.00 น. มีจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติในแต่ละวันที่นายจ้างกำหนดให้เฉลี่ย 4.85 ชั่วโมงต่อวัน แต่ชั่วโมงการทำงานโดยทั่วไปที่ลูกจ้างทำงานจริงเฉลี่ย 8.08 ชั่วโมงต่อวัน จำนวนวันในการทำงานโดยทั่วไปที่ทำงานจริงเฉลี่ยในแต่ละสัปดาห์เฉลี่ย 6.13 วันต่อสัปดาห์ นายจ้างจ่ายเงินค่าทำงานล่วงเวลาให้ ส่วนใหญ่นายจ้างไม่กำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานในแต่ละวันแต่ลูกจ้าง สอดคล้องกับสามารถ นิลวงศ์ (2543) ที่พบว่า ลูกจ้างในอุตสาหกรรมเครื่องเคลือบดินเผา ทำงานไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ แต่จะหยุด 1 วัน ส่วนวันหยุดตามประเพณีลูกจ้างจะหยุดงานตามความจำเป็น และสอดคล้องกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2551) ที่พบว่า นายจ้างไม่มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติ โดยเฉพาะในงานขนส่งคน การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ด้านคุ้มครองแรงงาน ส่วนใหญ่ได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์ 4-8 วันต่อเดือน วันหยุดตามประเพณี 13 วัน

แต่สำหรับในงานขนส่งคนเกินกว่าร้อยละ 50 ไม่ได้กำหนดวันหยุดตามประเพณีให้เนื่องจากวันหยุดตามประเพณีจะมีการให้บริการสูง กรณีนี้จะมีการจ่ายเป็นเงินค่าจ้างให้

5.2.2 ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบก จากผลการวิจัย พบว่า ความเท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง เกี่ยวกับการจ้างงานในสถานประกอบการ พบว่า ค่าจ้าง (เงินเดือน) ด้านสวัสดิการ ด้านชั่วโมงการทำงาน วันหยุด ส่วนใหญ่ระบุว่ามีความเท่าเทียมกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับอรอมา แสนธิ (2546) และยูดี จันทะศิริ (2544) ที่พบว่า มีความไม่เท่าเทียมกันทางเพศด้านโอกาสในการจ้างงานและทางรายได้ และสถานการณ์เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของแรงงานสตรีในเรื่องอัตราค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา จำนวนชั่วโมงการทำงาน จำนวนวันทำงาน และวันหยุด นายจ้างส่วนใหญ่ยังปฏิบัติไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง เช่น ในการทำงานล่วงเวลา และไม่ได้จัดทำโครงสร้างค่าจ้างไว้เป็นหลักเกณฑ์แน่นอน และลูกจ้างส่วนใหญ่จะไม่ทราบเกี่ยวกับสิทธิที่จะได้รับจากนายจ้างหรือจากประกันสังคม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพความแข็งแรงสมบูรณ์ของร่างกายระหว่างเพศชายและหญิงเป็นตัวแปรในความต้องการของนายจ้างที่คัดเลือกเพศชายให้ทำงานด้านแรงงานและได้ค่าจ้างมากกว่า

ความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง พบว่า ส่วนใหญ่นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างตรวจสอบสุขภาพก่อนเริ่มรับเข้าทำงาน นายจ้างส่วนใหญ่ได้จัดให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรม และ/หรือ ฝึกซ้อม ให้ลูกจ้างรู้จักวิธีแก้ไขปัญหามุกเงินที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติหน้าที่ ได้รับการฝึกอบรมเรื่องจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ ได้รับการฝึกอบรมเรื่องการดูแลสุขภาพ ได้รับการอบรมเรื่องการป้องกันตนเองจากโรคติดต่อ ได้รับการอบรมเรื่องขั้นตอนการปฏิบัติงาน ได้รับการอบรมเรื่องการตรวจสอบสภาพอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัย ส่วนใหญ่มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ นายจ้างได้รับการอธิบายให้ทราบเกี่ยวกับข้อบังคับว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน และคู่มือว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน สอดคล้องกับบุญชู ชาวเชียงขวาง และคณะ (2551) ที่พบว่า คนงานก่อสร้างส่วนใหญ่มีความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ปัจจัยเอื้อด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความปลอดภัยด้านสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ปัจจัยเสริมด้านการสนับสนุนของภาครัฐ และผู้ที่เกี่ยวข้อง และด้านการรับรู้มาตรการการป้องกันอุบัติเหตุ จากการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และสอดคล้องกับสุพล เติสอุดมชัย (2544) ที่พบว่า การแสดงพฤติกรรมความปลอดภัยของแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นการป้องกันตนเอง ด้วยการใช้อุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคลที่บริษัทแจกให้ เช่น ผ้าปิดปาก ปิดจมูก ที่อุดหู ถุงมือผ้า

5.2.3 สวัสดิการและคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบก จากผลการวิจัย พบว่า สวัสดิการ (สิ่งที่นายจ้างจัดหาให้นอกเหนือจากค่าจ้าง) ที่ลูกจ้างต้องการมากที่สุด คือการรักษาพยาบาล สอดคล้องกับกนิษฐยา หงส์ทอง (2541) ที่พบว่า ประเภทสวัสดิการที่

สถานประกอบการจัดให้ลูกจ้างมากที่สุด ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย โดยมีการปฐมพยาบาล

คุณภาพชีวิตโดยรวมในด้านสภาพการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมในด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับดี คุณภาพชีวิตโดยรวมในด้านสภาพการจ้างงานอยู่ในระดับดี ไม่สอดคล้องกับอัจฉรา ปุราคม (2540) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของผู้ใช้แรงงานอยู่ในระดับปานกลาง นิธิกานท์ จานสังคโลก (2546) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรม SMEs อยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับนพพร เนื่องแก้ว (2546) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานชั้นกรรมกรในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด อยู่ในระดับต่ำ ทั้งสภาพแวดล้อมที่พสกาศัยมีปัญหาเรื่องกลิ่นรบกวน แออัด มีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกมีรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกับแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม อีกทั้งลักษณะการใช้แรงงานลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกจะ ใช้ความสามารถและความชำนาญมากกว่า

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1.) ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะการจ้างงานและสภาพการทำงานของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกของเอกชนในภาคใต้ เป็นไปตามลักษณะข้อตกลงการจ้างงานระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างที่เกี่ยวกับสัญญาจ้าง การประกันการทำงาน การกำหนดเวลาและชั่วโมงการทำงาน ส่วนความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง อันได้แก่ การฝึกซ้อมหรือฝึกอบรมให้ลูกจ้างรู้จักวิธีแก้ไขปัญหามลพิษที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติหน้าที่ การดูแลรักษาสุขภาพ การป้องกันตนเองจากโรคติดต่อ และการรับทราบเกี่ยวกับหน้าที่ทางกฎหมายของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) ทั้งในระดับหัวหน้างาน ระดับบริหาร และระดับเทคนิคยังมีน้อยหรือแทบจะไม่มีในสถานประกอบการกิจการของนายจ้าง ดังนั้นกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรวมทั้งสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดต่างๆ ควรให้ความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงานต่างๆ แก่นายจ้างและลูกจ้างด้วยการจัดรายการทางสถานีวิทยุ โทรทัศน์

2.) ผลการวิจัยพบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อันได้แก่ สภาพการทำงานและสภาพการจ้างงาน โดยรวมของลูกจ้าง ในกิจการขนส่งทางบกของเอกชนในภาคใต้อยู่ในเกณฑ์ดี แต่ก็ยังมีลูกจ้างบางคนต้องการสวัสดิการบางอย่าง เช่น เพิ่มค่าเที่ยว (ค่าจ้างต่อเที่ยว) และสวัสดิการอื่นๆ เพิ่มขึ้น ดังนั้นเมื่อนายจ้างได้รับผลกำไรจากธุรกิจนี้จึงสมควรพิจารณาค่าตอบแทนเงินรางวัลแก่ลูกจ้างเป็นกรณีพิเศษเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ลูกจ้าง อาจเป็นในรูปแบบของโบนัสเงินรางวัล เป็นต้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัยในขั้นต่อไป

ควรทำการศึกษาในลักษณะเดียวกันนี้กับลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบก ในภาคอื่นที่เหลือ เช่น ในภาคเหนือ ภาคกลาง ฯลฯ หรือลูกจ้างในกิจการ/อุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ ที่แตกต่างออกไปเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะใช้เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมพัฒนาการจ้างงาน สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงานและคุณภาพชีวิตของลูกจ้างได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์

Prince of Songkla University
Pattani Campus