

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าผลงานทางวิชาการและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง “ผลกระทบจากการปรับตัวด้านอาชีพของผู้รับงานไปทำที่บ้านกิจการแหวน ” มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัว
3. ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์
4. แนวคิดเรื่องการรวมกลุ่ม/ความเข้มแข็งของกลุ่ม

#### แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้

Crow and Crow (1969, p. 1 อ้างถึงใน สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2544) กล่าวถึงเรื่องนี้ว่า “การเรียนรู้เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง (Change) การได้รับลักษณะนิสัย ความรู้ และทัศนคติทั้งหลาย” การเรียนรู้จึงทำให้บุคคลมีการปรับตัวทั้งในด้านส่วนตัว และทางด้านสังคม แนวความคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนับได้ว่า เป็นเรื่องของการเรียนรู้โดยตรง ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงใด ๆ จึงนับว่าย่อมจะมีการเรียนรู้เกิดขึ้นเสมอ ซึ่งถือว่าอยู่ในกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process)

Harris and Schwahn (1961, pp. 1-2 อ้างถึงใน สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2538, น. 38) ให้ความหมายว่า “การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการมีประสบการณ์” นอกจากนี้ทั้งสองคนยังได้แยกให้เห็นประเด็นที่สำคัญ ๆ 3 ประการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ ดังนี้

1. การเรียนรู้ในฐานะเป็นผลผลิต (Learning as Product) โดยการเน้นให้เห็นความสำคัญของผลลัพธ์ขั้นสุดท้าย นั่นคือผลของการเรียนรู้ (Outcome of Learning) ซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์
2. การเรียนรู้ในลักษณะที่เป็นกระบวนการ (Learning as process) โดยจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับเหตุการณ์ และกระบวนการที่ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ หรือสิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างการเรียนรู้จนกระทั่งทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้

3. สิ่งที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ (Learning as Function) เป็นการศึกษาค้นคว้าเพื่อหาสาเหตุที่สำคัญ ๆ ในการก่อให้เกิดการเรียนรู้ อาทิ แรงจูงใจ ความตั้งใจในการเรียนรู้ หรือการถ่ายโอนการเรียนรู้ (Transfer of Learning) ซึ่งสิ่งทั้งหลายเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของมนุษย์ทั้งสิ้น

### แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัว

การปรับตัวมีความหมายได้ 2 อย่าง (Gilmer, 1975, p. 66) คือ

1. เป็นขบวนการที่จะทำให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคคลกับสิ่งแวดล้อม เช่น กินเมื่อหิว ก็เป็นขบวนการที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการทางกายและการใช้พลังงานอาหารให้เกิดประโยชน์ หรือเมื่อเกิดอากาศร้อนหรือหนาวเกินไป ก็ต้องทำให้หายร้อนหรือให้ร่างกายอบอุ่น เมื่อร้อนจะไม่ออกกำลังกาย เข้าหาที่ร่ม ใส่เสื้อบาง ๆ อยู่ในสถานที่ที่มีเครื่องปรับอากาศ ถ้าหนาวก็ใส่เสื้อหนา ๆ พฤติกรรมที่จะต้องไม่มากเกินไป ต้องเหมาะสมกับความต้องการและถ้าสภาพการณ์เปลี่ยน ก็ต้องหาวิธีใหม่เพื่อสนองความต้องการ

ตามปกติเมื่อเกิดความต้องการทางกาย ร่างกายทำหน้าที่ปรับตัวอยู่แล้วโดยอัตโนมัติ แต่เราก็ช่วยปรับตัวด้วย เช่น เมื่อถูกของร้อนก็จะชักกลับอัตโนมัติ เป็นปฏิกิริยาสะท้อน หรือถ้าหนาวไป เส้นโลหิตจะหดตัว เพื่อไม่ให้เลือดมาที่ผิวหนังและเราก็ช่วยโดยใส่เสื้อหนา ๆ

2. เป็นความพยายามของแต่ละคนที่จะสนองความต้องการโดยเอาชนะอุปสรรคที่มาจากจิตใจตนเอง จากสิ่งแวดล้อม หรือจากสถานการณ์ต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จ เช่น ต้องการเข้ากลุ่มเพื่อน แต่เป็นคนขี้อาย ก็ต้องเอาชนะความขี้อายที่เป็นอุปสรรคให้หมดไป ในการเอาชนะอุปสรรคหรือแก้ปัญหา อาจใช้ประสบการณ์เดิมหรือความเคยชิน แต่ถ้ายังไม่สำเร็จ ก็ต้องใช้ความคิดและสติปัญญา เช่น การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนในสังคม ซึ่งมีหลายประเภท ต้องอาศัยการปรับตัวหลายด้าน เพราะเป็นเรื่องที่สลับซับซ้อน

การปรับตัว จึงเป็นขบวนการที่บุคคลพยายามจะทำให้ตัวเอง กับสิ่งแวดล้อมมีความสมดุลกัน และเป็นความพยายามที่คนเราจะสนองความต้องการของตนเองด้วยวิธีที่ได้ผล (ศิรินันท์ ดำรงผล, 2525, น. 139-140)

Lazarus (1969) ได้อธิบายความเป็นมาของการปรับตัวว่ามีกำเนิดเริ่มแรกมาจากวิชาชีววิทยา กล่าวคือ Darwin เป็นผู้เริ่มใช้คำว่า "การปรับตัว" ในทฤษฎีว่าด้วยการวิวัฒนาการของเขาในปี ค.ศ. 1859 โดยได้สรุปความคิดว่า สิ่งมีชีวิตที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อม

ของโลกที่เต็มไปด้วยภัยอันตรายได้เท่านั้นที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ ต่อมานักจิตวิทยาได้ขอยืมคำว่า “การปรับตัว” ทางชีววิทยามาใช้ในความหมายทางจิตวิทยา ในการศึกษาและเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์และสัตว์นี้ จำเป็นที่จะต้องศึกษาเรื่องการปรับตัวทั้งในแง่ชีววิทยาและจิตวิทยา ในแง่ชีววิทยา ได้แก่ การปรับตัวให้เป็นที่ไปตามความต้องการของร่างกาย ในแง่จิตวิทยา หมายถึง การปรับตัวให้เป็นที่ไปตามความต้องการของจิตใจ

Malm และ Jamison (1952 อ้างถึงใน นิภา นิธยานน, 2520) ได้อธิบายความหมายของการปรับตัว ว่าเป็นวิธีการที่คนเราปรับตัวให้เป็นที่ไปตามความต้องการของตัวเองในสภาพแวดล้อมซึ่งบางครั้งส่งเสริม บางครั้งขัดขวาง และบางครั้งสร้างความทุกข์ทรมานแก่เรา กระบวนการปรับตัวนี้เกิดขึ้นจากความจริงที่ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และสามารถใช่วิธีการต่าง ๆ ในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการนั้น ๆ ในสภาวะแวดล้อมที่ปกติธรรมดาหรือมีอุปสรรคขัดขวางต่าง ๆ กันไป

นักวิชาการและนักจิตวิทยาได้ให้ความหมายคำว่าปรับตัวไว้หลากหลาย อาทิ ราชรี พัฒนรังสรรค์ (2524, น. 183) กล่าวถึงการปรับตัวว่า หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ หรือหมายถึงการหาทางตอบสนองของคนเพื่อระบายความข้องใจเมื่อหาทางตอบสนองความต้องการไม่ได้

สุรางค์ จันทร์โอม (2527, น. 84) ให้ความหมายว่า การปรับตัวเป็นการที่บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางในสิ่งแวดล้อมของตน มนุษย์ทุกคนจะต้องมีการปรับตัวด้วยกันทั้งสิ้น แต่ละคนจะมีแบบแผนการปรับตัวแตกต่างกันเพื่อสนองความต้องการของตน

โสภา ชูพิกุลชัย (2528, น. 158) การปรับตัว หมายถึงความสามารถในการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ความเป็นอยู่ โดยต้องคำนึงถึงความเป็นจริงต่าง ๆ นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้ที่สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขภายใต้กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสังคม และสมาคมต่าง ๆ ที่เข้าไปเกี่ยวข้องเป็นต้น

### ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ (The Contingency Theory) เป็นแนว คิดที่ เชื่อว่า “การดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างคุณลักษณะที่สำคัญต่าง ๆ ขององค์การไว้ด้วยกัน ซึ่ง

เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสัมพันธภาพระหว่างโครงสร้าง ขนาดเทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมขององค์การเป็นสิ่งที่ต้องขึ้นอยู่กับสถานการณ์” (ทองใบ สุดชาติ, 2545, น. 21) นักทฤษฎีตามสถานการณ์เห็นว่า ในองค์การใด ๆ ไม่มีวิธีการใดแบบเดียวที่สามารถใช้ได้กับทุกองค์การ ดังนั้น การจัดการองค์การจึงต้องแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์โดยตัวแปรสำคัญที่ทำให้การจัดการองค์การแต่ละแห่งแปรเปลี่ยนไปตามความเหมาะสม คือ (Quinn and others, 1990, p. 9 อ้างถึงใน บัญชร แก้วสอง, 2545, น. 46)

1. ขนาด (Size) ปัญหาของการประสานงานจะเพิ่มขึ้นตามขนาดขององค์การ วิธีการที่เหมาะสมในการประสานงานขององค์การขนาดใหญ่จะไม่มีผลต่อองค์การขนาดเล็ก ในทางตรงกันข้ามก็เช่นกันวิธีการที่เหมาะสมกับองค์การขนาดเล็กก็จะมีผลต่อองค์การขนาดใหญ่

2. เทคโนโลยี (Technology) เทคโนโลยีอาจเป็นงานประจำหรือสิ่งที่คุ้นเคยมาก ๆ เทคโนโลยีที่ใช้ในการผลิตผลผลิตมักจะแปรเปลี่ยนไปตามความเหมาะสมของโครงสร้างองค์การแบบภาวะของผู้นำในองค์การ และระบบการควบคุมในองค์การ เป็นต้น

3. สภาพแวดล้อม (Environment) องค์การที่เกิดขึ้นหรือดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน ย่อมใช้วิธีการปรับตัวที่แตกต่างกัน

4. บุคคล (Individual) คนเราไม่เหมือนกัน มีความต้องการที่แตกต่างกัน ผู้บริหารก็ต้องปรับปรุงรูปแบบของตัวเองเช่นกัน

James D. Thomson (อ้างถึงใน ทองใบ สุดชาติ, 2545, น. 22) เขียนผลงานเรื่อง Organizations in Action และให้ความเห็นว่า องค์การในสังคมคนสมัยใหม่มีความสลับซับซ้อนสูงและได้เสนอการวิเคราะห์สภาวะการปรับตัวขององค์การทั้งในแง่ของการแสวงหาปัจจัยนำเข้า กระบวนการเปลี่ยนแปลง และผลผลิตที่ออกสู่สภาพแวดล้อม ว่ามีการปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การและความต้องการของสภาพแวดล้อมได้มากน้อยเพียงใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับตัวในสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์การค่อนข้างสูงมาก (พัฒนาชิตา วิวัฒนากรณ์, 2547, น. 12-13)

#### แนวคิดเรื่องการรวมกลุ่ม/ความเข้มแข็งของกลุ่ม

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2541, น. 177-179) ได้กล่าวถึง ประเภทหรือชนิดของกลุ่ม ซึ่งสามารถจำแนกออกของหลายลักษณะ เช่น กลุ่มปฐมภูมิ กลุ่มทุติยภูมิ กลุ่มอุปนัย และกลุ่มออุปนัย ดังนี้

## 1. กลุ่มปฐมภูมิ และกลุ่มทุติยภูมิ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 กลุ่มปฐมภูมิ (Primary group) เป็นกลุ่มค่อนข้างเล็ก ใช้การติดต่อสื่อสารแบบเผชิญหน้าในหมู่สมาชิก ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดอิทธิพลโดยตรงต่อสมาชิกในกลุ่ม

1.2 กลุ่มทุติยภูมิ (Secondary group) มีขนาดใหญ่กว่ากลุ่มปฐมภูมิ แต่สมาชิกกลุ่ม จะมีความเป็นกันเองน้อยกว่าสมาชิกในกลุ่มปฐมภูมิ สัมพันธ์ภาพเป็นไปอย่างไม่ถึงตัวบุคคล มีลักษณะเป็นทางการ เนื่องจากขนาดที่ค่อนข้างใหญ่ของกลุ่มทำให้การติดต่อระหว่างสมาชิกเป็นไปอย่างจำกัด ซึ่งมักเป็นเรื่องของงานเท่านั้น ทุกคนซึ่งเป็นสมาชิกในองค์การหนึ่งองค์การใด จะอยู่ในกลุ่มปฐมภูมิ และกลุ่มทุติยภูมิในขณะเดียวกัน

## 2. กลุ่มรูปนัยและอรูปนัย มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 กลุ่มรูปนัย (Formal group) คือ กลุ่มที่เป็นทางการ ที่สมาชิกกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ตามตำแหน่งหน้าที่ของตนตามที่องค์กรกำหนด อาจมีขนาดของกลุ่มใหญ่หรือเล็ก ระดับสูงหรือระดับต่ำ

2.2 กลุ่มอรูปนัย (Informal group) คือ กลุ่มที่ไม่เป็นทางการ สมาชิกมาอยู่ร่วมกันเพื่อตอบสนองความสนใจ หรือความต้องการส่วนตัวของสมาชิก ซึ่งมีได้กำหนดไว้เป็นทางการ กลุ่มจะเกิดขึ้นโดยความสมัครใจ และเป็นไปตามธรรมชาติ สมาชิกกลุ่มจะสร้างสัมพันธ์กับสมาชิกคนอื่น ๆ

กลุ่มอรูปนัยจะอยู่ควบคู่ไปกับกลุ่มรูปนัยในองค์การหนึ่ง ๆ กล่าวได้ว่า เมื่อใดที่องค์การรูปนัยเริ่มดำเนินงาน กลุ่มอรูปนัยก็จะถือกำเนิดขึ้นควบคู่กันไป หรือกลุ่มอรูปนัยนั้น อาจจะมีมาก่อนกลุ่มรูปนัย และเป็นแนวทางให้เกิดกลุ่มรูปนัยก็ได้ ทั้ง ๆ ที่กลุ่มทั้งสองก็มีลักษณะแตกต่างกันอย่างมาก

พัฒนา บุนยรัตพันธ์ (2517, น. 3) กล่าวว่า “การมีส่วนร่วมของชุมชนจะต้องมีโดยตลอด ตั้งแต่มีการวางแผนโครงการควรเสียสละกำลังแรงงาน วัสดุ กำลังเงิน หรือทรัพยากรใด ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนนั้น”

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2527, น. 112-113, 189) กล่าวถึงความหมาย และรูปแบบของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการปะทะสังสรรค์ทางสังคม ซึ่งรวมถึงการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคล และการมีส่วนร่วมของกลุ่ม

2. การเข้าไปมีส่วนร่วมในทางสังคม เป็นการเข้าไปมีส่วนร่วมโดยสมัครใจในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคล และระหว่างกลุ่มต่อกัน ซึ่งเป็นส่วนประกอบของกิจกรรมกลุ่มนั้น ๆ ซึ่งอาจจะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้

3. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา จะต้องยึดหลักการที่จะทำให้ประชาชนตระหนักถึงสภาพที่เป็นอยู่ สภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เจ้าหน้าที่ของทางราชการหรืออื่น ๆ จะต้องยึดหลักให้ประชาชนสามารถวิเคราะห์สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ของเขา และกระทำการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของเขา ซึ่งจะต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงของประชาชนเอง ไม่ใช่อิทธิพลจากภายนอก

#### แนวคิดเรื่องงานที่รับไปทำที่บ้าน

จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่ผ่านมา ทำให้โครงสร้างการผลิต และการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไป การแข่งขันด้านการผลิตและการบริการ เพิ่มมากขึ้น ผู้ประกอบ การที่สามารถลดต้นทุนในการผลิตได้มาก จะได้ผลกำไรสูง และมีความได้เปรียบในการประกอบธุรกิจ รูปแบบของอุตสาหกรรมการผลิตและบริการจึงต้องมีการปรับตัว จากสถานประกอบการที่เป็นทางการ ดำเนินการภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีลูกจ้างจำนวนมาก เปลี่ยนไปเป็นการลดขนาดสถานประกอบการให้เล็กลง แล้วว่าจ้างแรงงานอีกกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ หรือแรงงานนอกระบบ โดยการรับเหมาช่วงการผลิต ซึ่งอาจผ่านคนกลาง หรือผู้รับเหมาช่วง ผู้รับเหมาช่วงจะไปว่าจ้างแรงงานกลุ่มหนึ่ง ซึ่งอาศัยอยู่ในภูมิลำเนาเดิมของตน โดยกำหนดให้ทำการผลิตในปริมาณ และระยะเวลาที่สถานประกอบการกำหนด จ่ายค่าตอบแทนเป็นรายชิ้น ตามผลงานที่ผลิตได้ ไม่มีสวัสดิการ และค่าตอบแทนอื่นใด ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง-ลูกจ้าง เป็นการรับงานไปทำภายในบ้าน ในครัวเรือนของตน หรือรวมกลุ่มทำกันในหมู่เพื่อนบ้าน ในหมู่บ้านเดียวกัน กลุ่มคนเหล่านี้ถูกเรียกว่า “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” (โสพิศ หมัดป้อมตัว, 2546, น. 66-67)

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อมรา พงศาพิชญ์ และคณะ (2534, น. 81) ศึกษาเรื่อง ผู้หญิงกับการรับเหมาในประเทศไทย จากการศึกษาพบว่า ผู้รับทำงานส่วนใหญ่เป็นหญิง และจบการศึกษาชั้นประถมศึกษา (ร้อยละ 81.8) อายุอยู่ระหว่าง 12-40 ปี สถานที่ทำงานของผู้รับจ้าง ได้แก่ บ้านของตนเอง หรือ

บ้านของผู้ว่าจ้าง กรณีที่ไม่สามารถเอางานกลับไปทำที่บ้านได้ เช่น งานแกะสลัก ไม่มีการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร การทำงานดังกล่าวก่อให้เกิดรายได้ที่ผู้รับจ้างเอาไปใช้จ่ายในครอบครัว ผู้รับจ้างยินดีทำงานเพื่อเสริมรายได้ ดีกว่าไม่มีงานทำ นอกจากนี้ยังพบว่า ร้อยละ 40-50 ของผู้รับจ้างเคยได้รับอันตรายจากการทำงานที่ต้องใช้เครื่องมือ แต่ผู้รับจ้างก็มีความอดทนและไม่กลัวอันตราย

พจนานุกรม (2540) ศึกษาเรื่อง “สภาพการจ้างและสภาพการทำงานของแรงงานสตรีที่รับเหมาไปทำที่บ้าน ศึกษากรณีบ้านโนนกุ้ ต.สารภี อ.เมือง จ.ขอนแก่น” พบว่า

1. ระบบการจ้างงานของแรงงานสตรีที่รับงานไปทำที่บ้านมี 2 ระบบ คือ (1) สถานประกอบการนำงานไปส่งที่บ้านโดยตรง และรับกลับเมื่อทำเสร็จ (2) ระบบตัวแทนนำงานจากสถานประกอบการไปส่งให้ที่บ้าน และรับกลับเมื่อทำงานเสร็จ เป็นการจ้างงานนอกระบบ ไม่อยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายแรงงาน และไม่ได้รับสวัสดิการแรงงานใด ๆ จากผู้ว่าจ้าง

2. สภาพการจ้างงานแรงงานสตรีที่รับเหมาไปทำที่บ้าน การตกลงว่าจ้างระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้รับจ้างเป็นการตกลงด้วยวาจา ไม่มีลายลักษณ์อักษร ผู้รับจ้างจะต้องมีเอกสารสำเนาทะเบียนบ้าน มีอุปกรณ์เครื่องมือ และจะต้องทำงานให้ได้ตามมาตรฐานที่โรงงานหรือผู้ว่าจ้างกำหนด การจ่ายค่าจ้างกำหนดจ่าย 2 ครั้งต่อเดือน อัตราค่าจ้างขึ้นอยู่กับประเภทของชิ้นงาน มีการทำงานทุกเดือน วันหยุดประจำสัปดาห์ไม่แน่นอน และไม่มีสวัสดิการใด ๆ จากผู้ว่าจ้าง

3. ผลกระทบที่เกิดจากการรับงานไปทำที่บ้าน ได้แก่ ผลกระทบต่อสุขภาพอนามัย ทำให้เกิดอาการปวดหลัง ปวดศีรษะ ปวดตา ปวดเมื่อยตามร่างกาย และมีอาการเครียด ซึ่งเมื่อเจ็บป่วยต้องซื้อยารับประทานเอง ผลกระทบทางเศรษฐกิจทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น มีการซื้อเครื่องอำนวยความสะดวกในครัวเรือน ผลกระทบต่อครอบครัว ได้แก่ การมีเวลาให้กับครอบครัวลดลง ผลกระทบต่อชุมชนคือ มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนลดลง การรวมกลุ่มเพื่อพบปะสังสรรค์ลดลง

4. แรงงานสตรีที่รับงานไปทำที่บ้าน ร้อยละ 98.5 ต้องการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน และต้องการให้ผู้ว่าจ้างเพิ่มค่าจ้างและมีสวัสดิการแรงงานให้

กรวิภา ศิริสะอาด (2542, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ปัญหา ความต้องการ และศักยภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้านกับการมีส่วนร่วมประกันสังคมในประเทศไทย : กรณีศึกษาผู้ประกอบการตัดเย็บเสื้อผ้าเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สมรสแล้ว จบการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 7 มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ภาคอีสาน คู่สมรสส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้าง โดยมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 1,000-3,000 บาท มีผู้ที่อยู่

ในอุปการะ 2-3 คน อาชีพตัดเย็บเสื้อผ้าทำเป็นอาชีพหลักและมีรายได้อยู่ในช่วง 4,001-6,000 บาท หนี้สินส่วนใหญ่เกิดจากการซื้อบ้าน ซ่อมแซมบ้าน

ประเภทของงานตัดเย็บเสื้อผ้าที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นการช่วยกันทำงานในกลุ่ม โดยการทำงานตั้งแต่ 2 อย่างขึ้นไป การรับงานไปทำที่บ้านจะรับผ่านคนกลาง

ส่วนปัญหาของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีในด้านความผิดปกติทางสุขภาพ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรคตั้งแต่ 2 โรคขึ้นไป โดยมีโรคทางสายตาและปวดหลังปวดเอวร่วมด้วย นอกจากนี้เมื่อเจ็บป่วยก็ไม่คิดจะหยุดงาน แต่การรักษาพยาบาลนั้นเป็นการออกค่าใช้จ่ายเอง และส่วนใหญ่จะไม่มีหลักประกันความมั่นคง เนื่องจากไม่มีการทำประกันชีวิตไว้

ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ศึกษาครั้งนี้มีความต้องการในการประกันสังคม โดยรวมในระดับปานกลางค่อนข้างสูง โดยมีความต้องการมากที่สุดในเรื่อง ให้รัฐจัดกองทุนสำหรับการกู้ยืมเงินไว้ใช้กรณีฉุกเฉินและคิดดอกเบี้ยต่ำ ส่วนความต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองในกรณีต่าง ๆ นั้น ปรากฏว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความต้องการในทุกกรณีคือ ว่างงาน ทูพพลภาพ ตาย ชราภาพ ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย สงเคราะห์บุตร และคลอดบุตร สำหรับความต้องการในด้านอื่นคือให้รัฐช่วยเหลือในเรื่องจำหน่ายบัตรประกันสุขภาพทั้งครอบครัวในราคาถูกลง สนับสนุนการศึกษาของบุตรให้เรียนฟรีและมีอาหารกลางวันจนจบ ม. 3 ให้ผู้ว่าจ้างมีส่วนร่วมในการออกเงินสมทบเพื่อเข้ากองทุนประกันสังคม จัดอบรมพัฒนาฝีมือ จัดส่งข้อมูลแหล่งงาน จัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่เข้ารักษาพยาบาลในชุมชนเดือนละ 1 ครั้ง ออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน และจัดทำทะเบียนสมาชิกของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของผู้รับงานไปทำที่บ้านในการเข้าร่วมประกันสังคม พบว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความสามารถ ในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมในช่วง 50-100 บาทต่อเดือน ซึ่งต่ำกว่าเงินสมทบตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนวิธีการนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ผู้รับงานไปทำที่บ้านเห็นว่าควรให้กลุ่มเป็นผู้นำส่งให้เป็นรายเดือน ปัญหาและอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นคือ ไม่มีเงินพอที่จะนำส่ง ทั้งนี้เพราะมีรายจ่ายสูงกว่ารายได้ และรายได้ไม่แน่นอน

สำหรับการวิเคราะห์ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ จากกฎหมายประกันสังคมกฎกระทรวงฉบับที่ 15 (พ.ศ. 2542) พบว่า เงินสมทบที่คำนวณจากฐานค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างในระบบ (ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกันสังคมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2537) ตั้งแต่ 1 มกราคม พ.ศ. 2533 และ 1 มกราคม พ.ศ. 2544 เป็นเงิน 50 บาท และ 75 บาท ตามลำดับ และได้รับการคุ้มครองใน 6 กรณี คือ กรณีทุพพลภาพ

ชราภาพ ตาย ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย สงเคราะห์บุตร และคลอดบุตร เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเงินสมทบที่ผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง (ตามมาตรา 40) ต้องจ่ายเงินสมทบเป็นรายปี พ.ศ. 2543 และ พ.ศ. 2544 เป็นต้นไป เป็นจำนวนเงินปีละ 3,360 บาท (เดือนละ 280 บาท) ในอัตราคงที่อัตราเดียวไม่คำนึงถึงรายได้ที่ได้รับ และได้รับการคุ้มครองเพียง 3 กรณี คือ กรณีคลอดบุตร ทูพพลภาพ และตาย ฉะนั้น จึงเป็นปัญหาและข้อกำหนดของกฎหมายประกันสังคมซึ่งบังคับให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ไม่สามารถเข้าร่วมประกันสังคมได้

โสพิศ หมัดป้องตัว (2546, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่งเสริมความเข้มแข็งให้กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกกลุ่ม ผู้นำกลุ่ม และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความเข้มแข็งให้กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านแตกต่างกันไปบ้าง สมาชิกกลุ่มเห็นว่าปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งเสริมความเข้มแข็งให้กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านคือผู้นำกลุ่ม เป็นคะแนนเฉลี่ย 4.3/5.0 ส่วนผู้นำกลุ่ม เห็นว่าการบริหารจัดการกลุ่มเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เป็นคะแนนเฉลี่ย 4.3/5.0 โดยมีผู้นำกลุ่มเป็นปัจจัยสำคัญรองลงมา เป็นคะแนนเฉลี่ย 4.0/5.0 สำหรับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเห็นว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ กิจกรรมและงบประมาณ ซึ่งรวมถึงทุน การผลิต และการตลาด เป็นคะแนนเฉลี่ย 4.6/5.0 นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้นำกลุ่มเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดในการส่งเสริมความเข้มแข็งให้กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานของกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นการรวบรวมคนในหมู่บ้านเข้ามาทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน การบริหารจัดการกลุ่ม การลงทุน ดำเนินการด้วยทุนทรัพย์ส่วนตัวของผู้นำเอง การร่วมในกระบวนการผลิต การติดต่อหาตลาด และแหล่งงานใหม่ ๆ มายังกลุ่มเพื่อให้กลุ่มมีงานทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ การตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ก่อนส่งมอบผู้ว่าจ้าง ตลอดจนความพยายามจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกกลุ่มทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และ ไม่เป็นทางการ เพื่อบรรเทาความทุกข์ยากเดือดร้อนของสมาชิกกลุ่ม ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นกำลังแรงงานนอกระบบ ดังนั้น การเอาใจใส่ดูแลกันเอง ในระหว่างผู้นำกับสมาชิกกลุ่มจึงเป็นความจำเป็นและเป็นสิ่งที่สมาชิกกลุ่มต้องการ ส่วนผลประโยชน์ที่กลุ่มได้รับนอกเหนือจากค่าตอบแทนก็คือ คุณค่าทางสังคมที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้มีโอกาสดูแลครอบครัว ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง ไม่ต้องเดินทางไกลไปทำงาน หรืออพยพย้ายถิ่นไปหางานทำในกรุงเทพฯ การได้รับความรู้ใหม่ ๆ ตลอดจนทักษะเพิ่มมากขึ้น การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นเนื่องจากมีรายได้ เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม การศึกษายังพบว่า กลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐ คือ กลุ่มทอผ้าไหม ลายขิด จ.อุดรธานี ซึ่งได้รับการสนับสนุนด้านเงินทุนจากรัฐ ทำให้กลุ่มมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่ากลุ่มอื่น ๆ ที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐ

ผลจากการศึกษาทำให้ผู้ศึกษาได้กรอบแนวคิดใหม่สำหรับใช้ในการศึกษากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยใช้ชื่อว่า “รูปแบบฮอว์ฟ” (Homeworkers' Leader Factor Model : HWLF Model) รูปแบบฮอว์ฟนี้เหมาะสำหรับการนำไปใช้ศึกษากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีรูปแบบการทำงานเป็นแบบองค์กรชาวบ้าน ภายใต้สมมติฐานความเชื่อว่าผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการส่งเสริมความเข้มแข็งให้กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดังนั้น การส่งเสริมศักยภาพและสมรรถนะของผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่รัฐควรคำนึงถึงและให้การสนับสนุน นอกเหนือจากการสนับสนุนเงินทุนและด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งนี้เพื่อให้ได้กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีคุณภาพ มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ อันจะเป็นผลดีต่อการเสริมสร้างความมั่นคงเข้มแข็งให้กับท้องถิ่น ชุมชน ประเทศชาติ และการพัฒนาที่ยั่งยืนในที่สุด

พินณิธิตา วิวัฒนาภรณ์ (2547, น. 59-62) ศึกษาเรื่อง “การปรับตัวของผู้ประกอบการคู่ช่อมรณต์ในสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ” ผลการศึกษา พบว่า ด้านเงินทุน ผู้ประกอบการปรับตัวเพิ่มด้านเงินทุนหมุนเวียนมากกว่าด้านทุนจดทะเบียน ด้านบุคลากร ผู้ประกอบการจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้าง ทั้งลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำ คงเหลือไว้แต่ลูกจ้างฝีมือดี ทำให้เกิดปัญหาแรงงานตกงาน ด้านการตลาด คู่ขยายตลาดด้านลูกจ้างเพิ่มขึ้น โดยการเปิดรับงานเพิ่มจากบริษัทประกันภัยที่มีอยู่เดิม ด้านการตลาด คู่ขยายตลาดด้านลูกจ้างเพิ่มขึ้น โดยการเปิดรับงานเพิ่มจากบริษัทประกันภัยที่มีอยู่เดิม ด้านการจัดการ ผลการศึกษา พบว่า จากการปรับลดจำนวนลูกจ้างทั้งลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำ ประกอบกับได้มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่ลูกจ้างในส่วนที่คงอยู่เพิ่มขึ้น หมุนเวียนงานเพิ่มขึ้น โดยการที่ลูกจ้างมีหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ค่าจ้างปรับตัวสูงขึ้นตาม เนื่องจากเจ้าของกิจการสร้างแรงจูงใจด้านผลตอบแทนค่าจ้างเพิ่ม เพื่อเป็นการทดแทนในส่วนที่เพิ่มของหน้าที่ความรับผิดชอบงานนั่นเอง ประกอบกับปัจจุบันจำนวนแรงงานฝีมือดีมีน้อยหากเทียบกับจำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้เกิดการซื้อตัวแรงงานฝีมือดีไปอยู่กับสถานประกอบการของตน ทำให้สถานประกอบการต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาแรงงานฝีมือดีให้อยู่ต่อไป การจัดการด้านอื่น ๆ ส่วนใหญ่ปรับตัวเพิ่มขึ้น เช่น การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ เป็นการเพิ่มความรวดเร็วในการทำงานโดยอาศัยความทันสมัยของเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น นำโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาช่วยบันทึกรายการ ประมวลผล นำกล้องถ่ายภาพระบบดิจิทัลมาใช้แล้วส่งข้อมูล รูปภาพผ่านอินเทอร์เน็ตไปตามบริษัทประกันต่าง ๆ เป็นต้น ด้านวัสดุ วัตถุดิบ สิ่งของ และเครื่องจักร สถานประกอบการส่วนใหญ่ให้ความสนใจต่อการปรับตัวในด้านนี้ คือ พยายามหาซื้อวัตถุดิบจากแหล่งอื่น ๆ ที่มีราคาต่ำกว่า การซ่อมแซมวัสดุ/อุปกรณ์ที่ชำรุดมากกว่าซื้อใหม่ และนำวัสดุ สิ่งของที่ไม่ใช้แล้วกลับมาใช้ใหม่

เบญจวรรณ นาราัจจ์ (2547, น. 152-164) ศึกษาเรื่อง “การรับช่วงการผลิตกับระบบความสัมพันธ์ทางสังคมในชุมชน : ศึกษากรณีกิจการแหวนในหมู่บ้าน จังหวัดขอนแก่น” ผลการศึกษาจำแนกเป็น 2 ประเด็น คือ

1. การรับช่วงการผลิตอันในฐานะกิจกรรมทางเศรษฐกิจ มีลักษณะเฉพาะของกิจการแหวนที่ไม่เอื้ออำนวยให้เกิดกลุ่มความสัมพันธ์ทางสังคมแบบใหม่ที่มีพื้นฐานมาจากการรับช่วงการผลิตอันในชุมชน และเงื่อนไขในการทำงานเปิดโอกาสให้ผู้ปะอวนเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมเพื่อรักษาความสัมพันธ์ อันดีต่อคนรอบข้างไว้

2. การรับช่วงการผลิตอันได้รับอิทธิพลจากระบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีอยู่ในชุมชนไม่มากนัก กล่าวคือ ความสัมพันธ์ในฐานะเพื่อนร่วมหมู่บ้านระหว่างผู้ปะอวนกับตัวแทนช่วยลดการหักค้ำตอบแทนของตัวแทนลง แต่ความสัมพันธ์ทางเครือญาติหรือความสัมพันธ์ใกล้ชิดในแบบอื่นไม่มีส่วนช่วยในการรับช่วงติดต่อกับตัวแทนแต่อย่างใด

ในขณะเดียวกันการรับช่วงการผลิตอันช่วยเสริมความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหมู่บ้านให้เข้มแข็งขึ้น กล่าวคือ ทำให้ผู้ปะอวนมีรายได้เป็นเงินสดอย่างสม่ำเสมอทุก 15 วัน ซึ่งผู้ปะอวนส่วนใหญ่ใช้รายได้นี้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของครัวเรือนคือซื้อเครื่องอุปโภคบริโภคประจำวันและเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนส่งเสริม การศึกษาแก่ลูกหลาน ช่วยเหลือญาติพี่น้องทั้งในรูปแบบเงินยืมไม่มีดอกเบี้ยและรับจ้างของที่นา ตลอดจนร่วมทำบุญหรือให้เงินช่วยเหลือในพิธีกรรมของครัวเรือน และร่วมบริจาคแก่กิจกรรมส่วนรวมของหมู่บ้าน โดยที่ผู้ปะอวนสามารถแบ่งเวลาในแต่ละวันให้กับการปะอวนและการพบปะสังสรรค์กับผู้อื่น โดยเฉพาะการให้ความช่วยเหลือแก่เครือญาติใกล้ชิดและการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมส่วนรวมของชุมชน ทำให้ความสัมพันธ์ภายในชุมชนมีความผูกพันกันอย่างเหนียวแน่น พร้อมกันนั้นยังทำให้เกิดแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ภายในครัวเรือนและชุมชนบางอย่างคือ ผู้หญิงซึ่งเป็นผู้ปะอวนมีความสำคัญมากขึ้น โดยเฉพาะในการตัดสินใจใช้จ่ายเงิน การจัดการผลิตของครัวเรือน ตลอดจนการจัดการกิจกรรมส่วนรวมของชุมชน ลูกสาวที่เป็นผู้ปะอวนลดการพึ่งพาพ่อแม่ลง ตลอดจนมีความเป็นไปได้ในอนาคตที่จะเกิดความแตกต่างทางสังคมระหว่างครัวเรือน ที่สามารถส่งลูกเรียนสูงถึงระดับอาชีวะหรืออุดมศึกษากับครัวเรือนที่ไม่ได้ลงทุนทางการศึกษาให้แก่ลูกหลาน

ลือพงศ์ บัวเพชร (2548) ศึกษาเรื่อง “รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน” ผลการศึกษาพบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว มีการรวมกลุ่มกันอย่างหลากหลาย มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาอาชีพเป็นระบบการจ้างงานสมัยใหม่ เช่น

การทำงานบางเวลา การทำงานชั่วคราว การทำงานอิสระ โดยผู้รับจ้างรับงานไปทำที่บ้านนั้น ปัจจุบันมีการว่าจ้างกันอยู่ทั่วไปในกิจการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นงานในภาคบริหารหรือภาคอุตสาหกรรม

ในการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน จากผลการศึกษาพบว่า นอกจากผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับค่าแรงถูก มีรายได้ต่ำ ขาดเงินทุนหมุนเวียน ไม่มีอำนาจต่อรอง ไม่ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานแล้ว ยังพบว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนมากเป็นผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ มีความหลากหลายของผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีความหลากหลายในชนิดและประเภทของงาน มีความแตกต่างของบุคคล ของกลุ่มบุคคล และมีความแตกต่างทางวัฒนธรรมประเพณีตามลักษณะของท้องถิ่น หรือพื้นที่ที่รับงานไปทำที่บ้าน

ในรูปแบบการจัดสวัสดิการ 3 รูปแบบ คือ แบบเก็บตก แบบสถาบัน และแบบสัมฤทธิ์ผลทางอุตสาหกรรม กับการจ้างงานสมัยใหม่ของการรับงานไปทำที่บ้านนั้น ปรากฏว่าสวัสดิการสังคมที่มีสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยส่วนใหญ่จะเป็นการจัดสวัสดิการที่เข้าข่ายแบบสัมฤทธิ์ผลทางอุตสาหกรรมเพื่อตอบสนองความสำเร็จและคุณภาพของงาน เช่น กองทุนเพื่อพัฒนาอาชีพ การจัดสวัสดิการในเชิงการให้การศึกษา การฝึกอบรมทักษะในฝีมือในการทำงาน เป็นต้น

ผู้รับงานไปทำที่บ้านกิจการแหวน ที่ศึกษานี้ แยกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ได้ 3 กลุ่ม

1. ผู้ที่รับจ้างซ่อมแหวน เพียงอย่างเดียว ไม่ได้รับจ้างผลิตสินค้าอย่างอื่น กลุ่มนี้จะสามารถรับงานไปทำที่บ้านได้ตลอดทั้งปี โดยรับงานมาจากตัวแทน ซึ่งค่อนข้างจะได้รับการแจกจ่ายงาน อย่างสม่ำเสมอ และได้ค่าตอบแทนซึ่งอาจจะสูงกว่ากลุ่มอื่น เนื่องจากมีทักษะและความชำนาญในการทำงาน

2. ผู้ที่รับจ้างซ่อมแหวน ควบคู่ไปกับการรับจ้างผลิตสินค้าอย่างอื่น กลุ่มนี้จะมีการเพิ่ม-ลด จำนวนงานแหวน ที่รับมาทำที่บ้าน โดยดูจากค่าตอบแทนเป็นหลัก ถ้าช่วงไหนรายได้จากการรับจ้างอย่างอื่นมากกว่า ก็จะหยุดการรับงานแหวน และรับงานอื่นมาทำแทน หรืออาจจะรับงานทั้งสองอย่างมาทำพร้อม ๆ กัน แต่มีการเพิ่มสัดส่วนงานแต่ละอย่างไป ตามแต่ค่าตอบแทนที่ได้รับ ว่างานไหนจะให้ค่าตอบแทนสูงกว่ากัน

3. ผู้ที่รับจ้างซ่อมแหวน นอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ เช่น ทำนา ทำสวน กลุ่มนี้จะประกอบอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งมีเวลาว่างที่ไม่ได้ทำนา ทำสวน จะรับงานแหวน มาทำที่บ้าน แต่ถ้าอยู่ในฤดูการเพาะปลูก หรือเก็บเกี่ยว ก็อาจจะลดจำนวนงานลง หรืออาจงดรับงานแหวน มาทำที่บ้านชั่วคราว

### ลักษณะการจ้างแรงงาน

โดยทั่วไปผู้รับงานไปทำที่บ้าน จะได้รับการติดต่อจากตัวแทน ซึ่งได้ทำสัญญารับงาน แหวน มาจากบริษัท หรือโรงงานผลิต อีกทอดหนึ่ง นำเอาแหวน ที่มี ตำนาน รอยแผล ฉีก ขาด มาซ่อมแซม ซึ่งเครื่องจักรไม่สามารถที่จะทำงานในส่วนนี้ได้ หรือแม้ทำได้แต่ก็ไม่ประณีตเท่าฝีมือ คน โดยผู้รับเหมาจะติดต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยตรง เมื่อตกลงในรายละเอียดงานเรียบร้อยแล้วก็นำชิ้นงานมาแจกจ่ายให้ โดยคิดค่าแรงเหมาเป็นต่อชิ้นงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำได้ การเหมา งานซ่อมแหวนนั้น ไม่ว่าจะแหวน หนึ่งมัดนั้น จะมีกี่แผล หรือ มีรอยขาดมากเท่าไรก็คิดค่าแรงเป็น ต่อชิ้นเท่า ๆ กัน แต่ค่าแรงอาจจะมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับ ขนาดแหวน และตามความถี่ความห่าง ของแหวน ด้วย ซึ่งถ้างานค่อนข้างยากและประณีตก็จะได้ค่าแรงต่อชิ้นที่มากขึ้น

กลุ่มคนที่รับงานไปทำที่บ้านในกิจการแหวน ได้รับการติดต่อจากทางตัวแทน หรือ อาจจะได้รับการบอกต่อจากผู้รับงานแหวน มาทำที่บ้านอยู่แล้ว แนะนำให้ โดยอาศัยความรู้จัก คำนึงเคยกันของคนในหมู่บ้าน ในการทำงานช่วงแรก ๆ ที่ยังไม่มีประสบการณ์อาจจะได้ค่าแรงต่อชิ้น ที่น้อยกว่า หรืออาจจะได้รับงานที่ค่อนข้างง่าย ไม่ต้องใช้ความละเอียดและประณีตมากนัก แต่เมื่อ มีประสบการณ์และความชำนาญ ทักษะ ที่มากขึ้นก็จะได้รับจำนวนชิ้นงาน ที่มากขึ้น ความยาก มากขึ้น และค่าตอบแทนที่ได้รับก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

จากการประมวลผลงานข้างต้นที่พบระหว่าง พ.ศ.2534-2547 สรุปได้ดังนี้

#### 1. คุณลักษณะของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

- ผู้รับงานส่วนใหญ่เป็นหญิงสถานภาพสมรสแล้ว จบการศึกษาระดับ ประถมศึกษา อายุ 12-40 ปี รายได้ต่อเดือนระหว่าง 1,000-6,000 บาท

#### 2. สภาพการทำงาน

- ลักษณะการจ้างงานแบบจ้างเหมา งานที่จ่ายค่าตอบแทนเป็นรายชิ้น ตาม ปริมาณที่ทำได้

- ไม่มีการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นการจ้างงานนอกระบบ ไม่อยู่ ภายใต้อำนาจคุ้มครองของกฎหมายแรงงานไม่ได้รับสวัสดิการแรงงานใด ๆ

- การตกลงว่าจ้างเป็นการตกลงด้วยวาจา และผู้รับจ้างต้องมีอุปกรณ์เครื่องมือ และจะต้องทำงานให้ได้ตามมาตรฐานที่โรงงานกำหนด

- ระบบการจ้างงานของแรงงานสตรีที่รับงานไปทำที่บ้านมี 2 ระบบ คือ

1. สถานประกอบการนำงานไปส่งให้ที่บ้านโดยตรงและรับกลับเมื่องานเสร็จ

2. ระบบตัวแทนนำงานจากสถานประกอบการไปส่งให้ที่บ้าน และรับกลับเมื่อ

ทำงานเสร็จ

- ทำงาน 8-12 ชั่วโมง มีรายได้เป็นเงินสดสม่ำเสมอทุก 15 วัน 1,000-3,000 บาท

### 3. ปัญหาและผลกระทบ

- ด้านสุขภาพอนามัย ทำให้เกิดอาการปวดหลัง ปวดศีรษะ ปวดตา ปวดเมื่อยตามร่างกาย มีอาการเครียด

- ด้านครอบครัว มีเวลาให้ครอบครัวน้อยลง พ่อบ้านต้องเข้ามาช่วยทำงานบ้านดูแลครอบครัว

- ด้านชุมชน มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนลดลง เพราะต้องรีบกลับไปทำงานอีกทั้งเวลาในการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนบ้านยังลดลงอีกด้วย แต่การบริจาคเงินช่วยเหลือชุมชนมีมากขึ้น

### 4. ความต้องการ

- แรงงานสตรีที่รับงานไปทำที่บ้านร้อยละ 98.5 ต้องการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและต้องการให้ผู้ว่าจ้างเพิ่มค่าจ้างและมีสวัสดิการแรงงาน

- ต้องการให้รัฐจัดกองทุนสำหรับกู้ยืมเงินไว้ใช้กรณีฉุกเฉินและคิดดอกเบี้ยต่ำ

- ต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมเพื่อให้ได้ความคุ้มครองในทุกรณี

- ต้องการให้รัฐช่วยเหลือในเรื่องจำหน่ายบัตรประกันสุขภาพทั้งครอบครัวในราคาถูกลงสนับสนุนการศึกษาขยายเวลาให้เรียนฟรี และมีอาหารกลางวันจนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

จัดอบรมพัฒนาฝีมือ จัดส่งข้อมูลแหล่งงาน จัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่เข้ารักษาพยาบาลในชุมชนเดือนละ 1 ครั้ง ออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านและจัดทำทะเบียนสมาชิกของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

### 5. กองทุน

- มีการรวมกลุ่มกัน เพื่อจัดตั้งกองทุนสำหรับพัฒนาอาชีพให้เป็นระบบการจ้างงานสมัยใหม่เช่น การทำงานบางเวลา การทำงานชั่วคราว การทำงานอิสระ

### 6. การปรับตัว

- การรับงานไปทำที่บ้านก่อให้เกิดแนวโน้มเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ภายในครัวเรือนและชุมชนคือ ผู้หญิงซึ่งเป็นผู้ปะอวนมีความสำคัญมากขึ้น มีอำนาจในการตัดสินใจด้านค่าใช้จ่ายในครัวเรือน และมีความเป็นไปได้ในอนาคตว่าจะส่งบุตรหลานให้ได้เรียนในระดับสูงขึ้น

- ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้มีโอกาสดูแลครอบครัว ครอบครัวมีความอบอุ่น มั่นคงไม่ต้องเดินทางออกไปทำงานนอกบ้าน หรือ อพยพย้ายถิ่นฐานไปหางานทำในกรุงเทพฯ

กรอบแนวคิดในการศึกษา

