

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตแรงงานภายใต้ มรท. 8001-2546” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการทำงาน คุณภาพชีวิตของแรงงานในสถานประกอบการที่จัดทำ มรท. 8001-2546 ตลอดจนแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานของแรงงานในสถานประกอบการตามข้อกำหนดของ มรท. 8001-2546 โดยประชากรกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท A ซึ่งได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณ์ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต จำนวนทั้งสิ้น 60 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงความถี่ การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร ประกอบการสัมภาษณ์ นำเสนอด้วยการพรรณนาประกอบกับตารางแจกแจงค่าทางสถิติ สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการศึกษาพนักงานชาย และพนักงานหญิงจำนวนเท่ากันคือ ชายร้อยละ 50.0 หญิงร้อยละ 50.0 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 26-35 ปี ร้อยละ 43.3 ส่วนใหญ่มีสถานภาพ ร้อยละ 61.7 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ร้อยละ 48.3 พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,001-10,000 บาท ร้อยละ 53.3 มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 7,000 บาท ร้อยละ 68.3 มีเงินออมเฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท ร้อยละ 96.7 นอกจากนั้นพนักงานส่วนใหญ่มีผู้อยู่ใน คู่การะ 1-3 คน ร้อยละ 55.0 มีระยะเวลาในการทำงานกับสถานประกอบการน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 30 โดยระหว่างทำงานกับบริษัทพนักงานส่วนใหญ่พักอาศัยบ้านเช่า ร้อยละ 55.0

คุณภาพชีวิตและการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการที่จัดทำ มรท. 8001-2546

จากการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตและการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูงทั้ง 7 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิต

วิญญูณ ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านการทำงานในภาพรวม จากค่าเฉลี่ยสามารถเรียงลำดับคุณภาพชีวิตและการทำงานของพนักงาน ได้ดังนี้

- ลำดับที่ 1 ด้านจิตใจ ค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.26
- ลำดับที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อม ค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.21
- ลำดับที่ 3 ด้านจิตวิญญูณ ค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.20
- ลำดับที่ 4 ด้านการทำงานในภาพรวม ค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.15
- ลำดับที่ 5 ด้านร่างกาย ค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.13
- ลำดับที่ 6 ด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคม ค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.05
- ลำดับที่ 7 ด้านความมั่นคงในชีวิต ค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.80

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานของพนักงาน

พนักงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 70.0 มีความคิดเห็นว่า ทั้งสามฝ่าย ซึ่งได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐ ต้องร่วมมือกัน จึงจะสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นได้ โดยนายจ้างต้องเข้าใจถึงปัญหา ความต้องการ และเอาใจใส่ดูแลลูกจ้างให้ทั่วถึง ในขณะที่ลูกจ้างเองก็ต้องเข้าใจสิทธิหน้าที่ บทบาทของตนเอง รวมไปถึงรัฐต้องมีมาตรการออกมารองรับในเรื่องคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้างอย่างจริงจัง มีการวางแผน ตรวจสอบ ควบคุม ให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

นอกจากนั้นพนักงานมีความคิดเห็นต่อระบบการจัดการของบริษัทที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานของพนักงานคือ ร้อยละ 56.7 พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่า สิ่งต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้กับพนักงานมีความพร้อมดีพร้อมอยู่แล้ว ร้อยละ 43.3 เห็นว่าควรมีการปรับปรุง เพื่อให้คุณภาพชีวิตและการทำงานของพนักงานดียิ่งขึ้นไปอีก

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตและการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ รายจ่าย เงินออม จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท ที่พักอาศัยของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตและการทำงานของพนักงาน ดังนี้

1. เพศมีผลต่อคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านร่างกาย
2. อายุมีผลต่อคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านการทำงานในภาพรวม
3. สถานภาพมีผลต่อคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านการทำงานในภาพรวม
4. ระดับการศึกษา มีผลต่อคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านการทำงานในภาพรวม
5. รายได้ มีผลต่อคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิต
6. รายจ่าย มีผลต่อคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านจิตวิญญาณ
7. เงินออมมีผลต่อคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม
8. จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะมีผลต่อคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านร่างกาย
9. ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทมีผลต่อคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านการทำงานในภาพรวม
10. ที่พักอาศัยของพนักงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต

คุณภาพชีวิตและการทำงาน

พนักงานส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านจิตใจอยู่ในระดับสูงสุด ส่วนหนึ่งน่าจะเป็นเพราะพนักงานมีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา แต่สามารถมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,001-10,000 บาท และสามารถดูแลผู้อยู่ในอุปการะ 1-3 คนได้ จึงรู้สึกพึงพอใจในสภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของตน ขณะที่คุณภาพชีวิตและการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับสูง แต่มีค่าคะแนนน้อยที่สุด น่าจะเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่มีเงินออมเฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท รวมไปถึงทางบริษัทไม่ได้มีสวัสดิการในส่วนนี้ นอกเหนือไปจากที่กฎหมายกำหนด จึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตแรงงานภายใต้ มรท. 8001-2546 เป็นเพียงระบบการจัดการขั้นพื้นฐานที่สถานประกอบการจัดให้กับพนักงาน ภายใต้ความดูแลของภาครัฐ ซึ่งหากนำข้อกำหนด มรท. 8001-2546 มาปฏิบัติอย่างถูกต้อง และทางบริษัทมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมตามความเหมาะสมก็จะสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นได้อย่างแน่นอน

ข้อเสนอแนะ

1. ลูกจ้างควรมีการเสนอแนะต่อนายจ้างถึงความต้องการของตนเองในเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานตามแนวทางที่ถูกต้อง
2. นายจ้างควรมีการทบทวนหรือสำรวจความพึงพอใจจากพนักงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้าง ได้แก่
 - เรื่องการขึ้นค่าจ้างกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน
 - เรื่องการออมเงิน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีเงินออมและเงินไว้ใช้จ่ายตอนเกษียณหรือลาออกจากบริษัท
 - เรื่องหัวหน้างาน ทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องเข้าไปแก้ไขในเรื่องนี้ เช่น การพบปะพูดคุยกับพนักงาน หรือลงไปสำรวจสภาพการทำงานของพนักงานโดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า
 - เรื่องการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ให้กับพนักงาน จากการศึกษาได้สังเกตสภาพการทำงาน บรรยากาศในการทำงานค่อนข้างตึงเครียด และหากทำงานเป็นเวลานานก็ทำให้รู้สึกเหนื่อยลำได้ง่าย ควรมีการผ่อนคลายให้กับพนักงานระหว่างปฏิบัติงาน เช่น การมีเสียงตามสาย เพื่อให้พนักงานได้รับฟังข่าวสารความรู้ ฟังเพลงเพื่อผ่อนคลาย และสามารถเป็นช่องทางประชาสัมพันธ์ในเรื่องต่าง ๆ ได้อีกด้วย นอกจากนี้กิจกรรมสัมพันธ์ประจำปี เช่น งานกีฬา การออกกำลังกายร่วมกันตอนเช้า เป็นอีกแนวทางที่ทำให้คุณภาพชีวิตและการทำงานของพนักงานดีขึ้นได้ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมไปถึงเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีทางสังคมภายในบริษัทอีกด้วย
3. รัฐ ควรมีมาตรการที่รัดกุมทันสมัย และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสภาพความเป็นจริง เพื่อเอื้ออำนวยให้กับลูกจ้าง ไม่ให้ถูกนายจ้างเอาเปรียบ รัฐควรเข้าไปดูแลหรือออกข้อกำหนดที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้างให้มากขึ้น มิใช่เป็นเพียงขั้นพื้นฐาน อย่างเช่นในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรที่จะทำการสำรวจพนักงานทุกแผนก เพื่อให้เกิดข้อเปรียบเทียบในด้านลักษณะงานที่แตกต่างกัน ระยะเวลาการทำงานกับบริษัทที่แตกต่างกัน รายได้ที่แตกต่างกัน เพราะพนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่มักจะมีการลาออกในอัตราที่สูง และมี

รายได้ขั้นต่ำรายวันเท่ากันทุกคนคือ 203 บาท อีกประเด็นที่น่าสนใจคือ แรงงานต่างด้าว เพราะที่บริษัท A นี้ มีแรงงานต่างด้าวหลายสัญชาติ เช่น พม่า ลาว เขมร เป็นต้น แต่ทุกสัญชาติก็สามารถทำงานรวมกันได้ดี รวมไปถึงค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้นั้นก็เท่าเทียมกันทุกสัญชาติอีกด้วย