

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการทำงาน ค่าจ้างและสวัสดิการ ตลอดจนระดับความพึงพอใจต่อค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับ โดยทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจากพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 400 ราย ซึ่งประกอบด้วย แรงงานที่ทำงานในโรงงานที่มีเงินลงทุน ไม่เกิน 200 ล้านบาท จำนวน 48 ราย และแรงงานที่ทำงานในโรงงานที่มีลงทุนมากกว่า 200 ล้านบาท จำนวน 352 ราย โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา จำนวนบุตร จำนวนผู้ที่เป็นภาระพึ่งพิง ผลการศึกษามีดังต่อไปนี้

4.1.1 เพศ

แรงงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 214 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 และเพศ ชาย 186 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 (ตารางที่ 4.1)

เมื่อพิจารณาแรงงานกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินทุนของโรงงาน พบว่าแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมทั้ง 2 กลุ่ม คือ แรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่มีเงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท และที่มีเงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 28 และ 194 ราย คิดเป็นร้อยละ 58.3 และ 55.1 ตามลำดับ ส่วนเพศชาย มีจำนวน 20 และ 158 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.7 และ 44.9 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	เงินทุนไม่เกิน 200 ล้าน		เงินทุนมากกว่า 200 ล้าน		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	20	41.7	158	44.9	186	44.5
หญิง	28	58.3	194	55.1	214	55.5
รวม	48	100.00	352	100.00	400	100.00

ที่มา : จากการศึกษา

4.1.2 อายุ

โรงงานอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดลำพูนส่วนมาก ร้อยละ 95 จะต้องมีการทำงานตลอด 24 ชั่วโมง โดยแบ่งการทำงาน เป็น 2 ช่วงเวลา คือการทำงานในเวลากลางวัน และ การทำงานในเวลากลางคืน ซึ่งตามกฎหมายแรงงานได้ระบุ ขอบเขตของการใช้แรงงานเด็กไว้ห้ามใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ในกิจการบางประเภท และทำงานระหว่างเวลา 22.00 น. - 06.00 น. ทำงานวันหยุดและทำงานล่วงเวลา ดังนั้น โรงงานจึงไม่มีนโยบายในการรับแรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 19 ปี เข้าทำงาน และหากฝ่าฝืนจะถือว่าทำผิดและจะต้องได้รับโทษตามที่กฎหมายระบุไว้ เพราะฉะนั้นแรงงานกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการศึกษาจึงมีอายุขั้นต่ำอยู่ที่ 19 ปี

แรงงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ราย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 154 ราย คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 19-25 ปี จำนวน 120 รายคิดเป็นร้อยละ 30 และมีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 86 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.5 ตามลำดับ แรงงานกลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 29 ปี (ตารางที่ 4.2)

แรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่มีเงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.8 รองลงมา มีอายุระหว่าง 19 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.5 และมีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.7 แรงงานกลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 27 ปี (ตารางที่ 4.2)

แรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่มีเงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมา รองลงมา มีอายุระหว่าง 19 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.0 และมีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.2 แรงงานกลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 29 ปี (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	ทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท		ทุนมากกว่า 200 ล้านบาท		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
19 - 25 ปี	18	37.5	102	29.0	120	30.0
26 - 30 ปี	22	45.8	132	37.5	154	38.5
31 - 35 ปี	8	16.7	78	22.2	86	21.5
36 - 40 ปี	0	0.00	29	8.2	29	7.2
มากกว่า 40 ปี	0	0.00	11	3.1	11	2.8
รวม	48	100.00	352	100.00	400	100.00
เฉลี่ย (ปี)	27		29		29	

ที่มา : จากการศึกษา

4.1.3 สถานภาพ

แรงงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ราย ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 198 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมาก็คือสถานภาพโสด จำนวน 190 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.5 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.0 (ตารางที่ 4.3)

แรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 36 ราย คิดเป็นร้อยละ 75.0 รองลงมามีสถานภาพสมรส 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.9 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย 1 รายคิดเป็นร้อยละ 2.1 (ตารางที่ 4.3)

ส่วนแรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส 187 ราย คิดเป็นร้อยละ 53.1 รองลงมาสถานภาพโสดจำนวน 154 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.8 มี และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย 11 รายคิดเป็นร้อยละ 3.1 (ตารางที่ 4.3)



ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท		ทุนมากกว่า 200 ล้านบาท		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	36	75.0	154	43.8	190	47.5
สมรส	11	22.9	187	53.1	198	49.5
หย่าร้าง/หม้าย	1	2.1	11	3.1	12	3.0
รวม	48	100.0	352	100.0	400	100.0

ที่มา : จากการศึกษา

4.1.4 ระดับการศึกษา

แรงงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ราย ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 304 ราย คิดเป็นร้อยละ 76.0 รองลงมา คือ อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 64 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.0 และปริญญาตรี จำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.7 (ตารางที่ 4.4)

แรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช จำนวน 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 66.6 รองลงมา คือ มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.7 และอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.6 (ตารางที่ 4.4)

ส่วนแรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท ส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช จำนวน 272 ราย คิดเป็นร้อยละ 77.2 รองลงมา คืออนุปริญญา/ปวส. จำนวน 57 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.2 และปริญญาตรี จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 6. (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	ทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท		ทุนมากกว่า 200 ล้านบาท		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้น	8	16.7	1	0.3	9	2.3
มัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช.	32	66.6	272	77.2	304	76.0
อนุปริญญา/ปวส.	7	14.6	57	16.2	64	16.0
ปริญญาตรี	1	2.1	22	6.3	23	5.7
รวม	48	100.00	352	100.00	400	100.00

ที่มา : จากการศึกษา

4.1.5 จำนวนบุตร

แรงงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ราย ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร จำนวน 248 ราย คิดเป็นร้อยละ 62.0 การที่แรงงานไม่มีบุตรเนื่องจากเป็นคนโสด นอกจากนี้แรงงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี ซึ่งถือว่าเป็นวัยก่อร่างสร้างตัว ทำให้ยังไม่พร้อมที่จะมีบุตรถึงแม้ว่าจะสมรสแล้วก็ตาม รองลงมา มีบุตร 1 คน จำนวน 116 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.2 และมีบุตร 2 คน จำนวน 34 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.5 (ตารางที่ 4.5)

แรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร จำนวน 35 ราย คิดเป็นร้อยละ 74.4 รองลงมา มีบุตร 1 คน จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.3 และมีบุตร 2 คน จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.3 (ตารางที่ 4.5)

ส่วนแรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร เช่นเดียวกัน มีจำนวน 212 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.2 รองลงมา มีบุตร 1 คน จำนวน 106 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.1 และมีบุตร 2 คน จำนวน 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.1 (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจำนวนบุตร

จำนวนบุตร	ทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท		ทุนมากกว่า 200 ล้านบาท		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มีบุตร	35	74.4	212	60.2	248	62.0
1 คน	10	21.3	106	30.1	116	29.0
2 คน	2	4.3	32	9.1	34	8.5
3 คน	0	0	2	0.6	2	0.5
รวม	48	100.00	352	100.00	400	100.00

ที่มา : จากการศึกษา

4.1.6 จำนวนผู้ที่เป็นภาระพึ่งพิง

แรงงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ราย ส่วนใหญ่ไม่มีผู้ที่เป็นภาระพึ่งพิง จำนวน 253 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.2 รองลงมา มีบุคคลวัยพึ่งพิง 1 คน จำนวน 89 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.3 และมีบุคคลวัยพึ่งพิง 2 คน จำนวน 56 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.0 (ตารางที่ 4.6)

แรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาทและแรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท ส่วนใหญ่ไม่มีบุคคลวัยพึ่งพิง จำนวน 27 และ 226 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.3 และ 64.2 ตามลำดับ รองลงมา มีบุคคลวัยพึ่งพิง 1 คน จำนวน 13 และ 82 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.1 และ 23.3 ตามลำดับ และมีบุคคลวัยพึ่งพิง 2 คน จำนวน 7 และ 43 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.6 และ 12.2 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจำนวนผู้ที่เป็นภาระพึ่งพิง

จำนวนผู้ที่เป็นภาระพึ่งพิง	ทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท		ทุนมากกว่า 200 ล้านบาท		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มีผู้ที่เป็นภาระพึ่งพิง	27	56.3	226	64.2	253	63.2
1 คน	13	27.1	82	23.3	89	22.3
2 คน	7	14.6	43	12.2	56	14.0
3 คน	1	2.1	1	0.3	2	0.5
รวม	48	100.00	352	100.00	400	100.00

ที่มา : จากการศึกษา

สรุปได้ว่าแรงงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ราย ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. โดยแรงงานที่ทำงานในโรงงานที่มีทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท ส่วนใหญ่เป็น โสด มีอายุเฉลี่ย 27 ปี ไม่มีผู้ที่เป็นภาระพึ่งพิง ขณะที่แรงงานที่ทำงานในโรงงานที่มีทุนมากกว่า 200 ล้านบาท ส่วนใหญ่สมรสแล้วและเป็น โสด มีอายุเฉลี่ย 29 ปี ไม่มีบุตรและผู้ที่เป็นภาระพึ่งพิง

4.2 ลักษณะการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย อายุการทำงานตั้งแต่เริ่มทำงาน อายุการทำงานในบริษัทปัจจุบัน ความถี่ในการเปลี่ยนงาน เหตุผลในการเปลี่ยนงาน เหตุผลในการตัดสินใจเลือกกับบริษัทปัจจุบัน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความเสี่ยงในการทำงาน และการทราบเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน

4.2.1 ประสิทธิภาพในการทำงานตั้งแต่เริ่มทำงาน

แรงงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ราย ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 136 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.0 รองลงมามีประสิทธิภาพในการทำงาน1-5 ปี จำนวน 132 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.0 และมีประสิทธิภาพในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 81 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.3 แรงงานกลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานเฉลี่ย 9 ปี (ตารางที่ 4.7)

แรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 33 ราย คิดเป็น ร้อยละ 68.8 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.1 และ มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15ปี จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับแรงงานกลุ่มนี้มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่เริ่มทำงานเฉลี่ย 5 ปี (ตารางที่ 4.7)

ส่วนแรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 123 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.9 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 99 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.1 และประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15ปี จำนวน 80 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.7 โดยแรงงานกลุ่มนี้มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่เริ่มทำงานเฉลี่ย 9 ปี ซึ่งมีประสบการณ์ทำงานมากกว่าแรงงานที่ทำงานในโรงงานไม่เกิน 200 ล้านบาท ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแรงงานที่ทำงานในโรงงานที่มีทุนมากกว่า 200 ล้านบาท มีอายุเฉลี่ยมากกว่าแรงงานที่ทำงานในโรงงานที่มีทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่เริ่มทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท		ทุนมากกว่า 200 ล้านบาท		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	1	2.1	3	0.9	4	1.0
1 – 5 ปี	33	68.8	99	28.1	132	33.0
6 – 10 ปี	13	27.1	123	34.9	136	34.0
11 – 15 ปี	1	2.1	80	22.7	81	20.2
16 ปี ขึ้นไป	0	0	47	13.4	47	11.8
รวม	48	100.00	352	100.00	400	100.00
เฉลี่ย (ปี)	5		9		9	

ที่มา : จากการศึกษา

4.2.2 อายุการทำงานของแรงงานในบริษัทปัจจุบัน

แรงงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ราย ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 160 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาอายุการทำงานระหว่าง 4-6 ปี จำนวน 136 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.0 และอายุการทำงานระหว่าง 7-9 ปี จำนวน 63 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.8 โดยแรงงานมีอายุงานเฉลี่ยเท่ากับ 4 ปี (ตารางที่ 4.8)

แรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 29 ราย คิดเป็น ร้อยละ 60.4 รองลงมามีอายุการทำงานระหว่าง 4-6 ปี จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.8 และมีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.4 โดยแรงงานมีอายุการทำงานเฉลี่ย 3 ปี (ตารางที่ 4.8)

ส่วนแรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 1-3 ปี เช่นเดียวกัน จำนวน 131 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.2 รองลงมามีอายุการทำงานระหว่าง 4-6 ปี จำนวน 127 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.1 และมีอายุการทำงานระหว่าง 7-9 ปี จำนวน 59 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.8 โดยแรงงานมีอายุการทำงานเฉลี่ย 4 ปี (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8 อายุการทำงานในบริษัทปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง

อายุการทำงาน	ทุน ไม่เกิน 200 ล้านบาท		ทุนมากกว่า 200 ล้านบาท		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	5	10.4	11	3.1	16	4.0
1 – 3 ปี	29	60.4	131	37.2	160	40.0
4 – 6 ปี	9	18.8	127	36.1	136	34.0
7 – 9 ปี	4	8.3	59	16.8	63	15.8
10 ปี ขึ้นไป	1	2.1	24	6.8	25	6.2
รวม	48	100.00	352	100.00	400	100.00
เฉลี่ย (ปี)	3		4		4	

ที่มา : จากการศึกษา

4.2.3 จำนวนครั้งในการเปลี่ยนงานตั้งแต่เริ่มทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

แรงงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ราย ส่วนใหญ่มีจำนวนครั้งในการเปลี่ยนงาน 1-3 ครั้ง จำนวน 178 ราย คิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมามีจำนวนครั้งในการเปลี่ยนงาน 4-6 ครั้ง จำนวน 174 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.5 และไม่เคยเปลี่ยนงานเลย จำนวน 43 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.8 โดยแรงงานมีจำนวนครั้งในการเปลี่ยนงานเฉลี่ย เท่ากับ 4 ครั้ง (ตารางที่ 4.9)

แรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีจำนวนครั้งในการเปลี่ยนงาน 1-3 ครั้ง จำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.9 รองลงมาไม่เคยเปลี่ยนงานเลย จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.9 และมีจำนวนครั้งในการเปลี่ยนงาน 4-6 ครั้ง จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.2 โดยแรงงานมีจำนวนครั้งในการเปลี่ยนงานเฉลี่ย เท่ากับ 2 ครั้ง (ตารางที่ 4.9)

ส่วนแรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีจำนวนครั้งในการเปลี่ยนงาน 4-6 ครั้ง จำนวน 160 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมามีจำนวนครั้งในการเปลี่ยนงาน 1-3 ครั้ง จำนวน 155 ราย คิดเป็นร้อยละ 44.0 และไม่เคยเปลี่ยนงานเลย จำนวน 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.1 โดยแรงงานมีจำนวนครั้งในการเปลี่ยนงานเฉลี่ย เท่ากับ 4 ครั้ง ซึ่งมากกว่าแรงงานกลุ่มที่มีเงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก แต่เดิมแรงงานเหล่านี้ทำงานในโรงงานที่มีเงินทุนน้อย จึงทำให้ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่น้อย แรงงานเหล่านี้จึงเปลี่ยนงานมาทำงานในโรงงานที่มีเงินทุนมากเพื่อต้องการค่าจ้างและสวัสดิการที่สูงกว่า (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9 จำนวนครั้งในการเปลี่ยนงานตั้งแต่เริ่มทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

จำนวนครั้งในการเปลี่ยนงาน	ทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท		ทุนมากกว่า 200 ล้านบาท		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เคยเปลี่ยนงานเลย	11	22.9	32	9.1	43	10.8
1 – 3 ครั้ง	23	47.9	155	44.0	178	44.5
4 – 6 ครั้ง	9	29.2	160	45.5	174	43.5
มากกว่า 7 ครั้ง	0	0	5	1.4	5	1.3
รวม	48	100.00	352	100.00	400	100.00
เฉลี่ย (ครั้ง)	2		4		4	

ที่มา : จากการศึกษา

4.2.4 เหตุผลในการอยากเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงานเดิม

แรงงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ราย ส่วนใหญ่มีเหตุผลในการอยากเปลี่ยนงานคือ ค่าจ้างและรายได้อื่นๆต่ำ แรงงานเหล่านี้จึงพยายามหางานทำในโรงงานที่มีค่าจ้างและสวัสดิการสูงกว่าที่เดิม มีจำนวน 359 ราย คิดเป็นร้อยละ 89.8 รองลงมาคือ บริษัทไม่มีความมั่นคง มีจำนวน 230 ราย คิดเป็นร้อยละ 57.5 และต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน มีจำนวน 211 ราย คิดเป็นร้อยละ 52.8 (ตารางที่ 4.10)

แรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาทแลอุตสาหกรรมที่มีเงินลงทุนมากกว่า 200 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีเหตุผลในการอยากเปลี่ยนงานที่เหมือนกันคือ ค่าจ้างต่ำ มีจำนวน 43 และ 316 ราย คิดเป็นร้อยละ 89.6 และ 89.8 ตามลำดับ รองลงมาคือ บริษัทไม่มีความมั่นคง มีจำนวน 25 และ 205 ราย คิดเป็นร้อยละ 52.1 และ 58.2 ตามลำดับ และอยากเปลี่ยนงานด้วยเหตุผลไม่มีสวัสดิการ มีจำนวน 18 และ 131 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.5 และ 37.0 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10 เหตุผลในการอยากเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงานเดิม

เหตุผลในการอยาก เปลี่ยนงานหรือลาออก	ทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท		ทุนมากกว่า 200 ล้านบาท		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้รวมต่ำ	43	89.6	316	89.8	359	89.8
ไกลบ้านหรือที่พัก	16	33.3	101	28.7	117	29.3
แต่งงาน/คลอดบุตร	7	14.6	23	6.5	30	7.5
บริษัทไม่มีความมั่นคง	25	52.1	205	58.2	230	57.5
ต้องการความก้าวหน้า ในการทำงาน	20	41.7	191	54.3	211	52.8
มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อน ร่วมงานหรือหัวหน้า	13	27.1	64	18.2	77	19.3
ไม่มีสวัสดิการ	18	37.5	131	37.2	149	37.3

หมายเหตุ : ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ที่มา : จากการศึกษา



4.2.5 สาเหตุในการตัดสินใจเลือกงานกับบริษัทที่ทำ

แรงงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ราย ส่วนใหญ่มีสาเหตุในการตัดสินใจเลือกงานกับบริษัทที่ทำคือ การได้รับรายได้รวมสูงกว่าบริษัทเดิม มีจำนวน 303 ราย คิดเป็นร้อยละ 75.8 รองลงมา คือ บริษัทมีสวัสดิการที่ดี เช่น การได้รับค่าอาหาร จากการสอบถามบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดลำพูน พบว่า บริษัทให้ค่าอาหารกลางวันรายละ 17 บาทต่อวัน และค่าอาหารในช่วงการทำงานล่วงเวลา รายละ 20 บาทต่อวัน รวมแล้วหากพนักงานทำงานตั้งแต่ 08.00 – 20.00 น. พนักงานจะได้รับค่าอาหารทั้งสิ้นรายละ 37 บาทต่อวัน การได้รับค่าน้ำมัน โดยบริษัทให้ค่าน้ำมันรถกับพนักงานที่ไม่ขึ้นรถรับส่งของบริษัท เฉลี่ยรายละ 35 – 40 บาทต่อวัน แต่หากพนักงานคนใดขึ้นรถรับส่งของบริษัทก็จะไม่ได้รับค่าน้ำมัน การให้ค่ารักษาพยาบาล โดยบริษัทจะให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลแก่พนักงานและบุคคลในครอบครัวซึ่งได้แก่ พ่อ แม่ และบุตร ไม่เกินปีละ 6,000 บาท และการให้เบี้ยขยัน โดยที่หากพนักงานที่มาทำงานทั้งเดือนโดยไม่ขาด ลา มาสาย ก็จะได้รับเบี้ยขยันรายละ 300 - 600 บาทต่อเดือน แต่ถ้าหากพนักงานลางานในเดือนนั้นๆก็จะไม่ได้รับค่าเบี้ยขยันในเดือนที่ลา ซึ่งสวัสดิการดังกล่าวนี้จะทำให้พนักงานมีรายรับที่ได้ต่อเดือนสูงขึ้น แรงงานเลือกทำงานเหตุผลนี้ จำนวน 285 ราย คิดเป็นร้อยละ 71.3 และ บริษัทมีความมั่นคง โดยวัดจากการมียอดการสั่งซื้อในปริมาณที่สูงและเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องซึ่งจะทำให้เห็นว่าบริษัทมีกำไร ส่งผลต่อความสามารถในการจ่ายเงินโบนัสให้กับพนักงานในอัตราที่สูงด้วย นอกจากนี้แล้วการมียอดการสั่งซื้อที่สูง ทำให้บริษัทต้องมีการทำงานล่วงเวลา ซึ่งแรงงานจะได้ค่าแรงเพิ่มขึ้น 1.5 เท่า และต้องมีการทำงานในวันหยุดซึ่งจะได้ค่าแรงเพิ่มขึ้น 2 เท่า ทั้งสองนี้ถือได้ว่าเป็นรายได้หลัก และสำคัญมากต่อพนักงานฝ่ายผลิต แรงงานที่เลือกเหตุผลนี้มีทั้งหมดจำนวน 175 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.8 (ตารางที่ 4.11)

แรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาทและ อุตสาหกรรม ที่มีเงินลงทุนมากกว่า 200 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีสาเหตุในการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทที่ทำปัจจุบัน คือ การได้รับค่าจ้างสูง จำนวน 41 และ 262 ราย คิดเป็นร้อยละ 85.4 และ ร้อยละ 74.4 ตามลำดับ รองลงมา คือ บริษัทมีสวัสดิการที่ดีจำนวน 34 และ 251 ราย คิดเป็นร้อยละ 70.8 และ 71.3 ตามลำดับ และบริษัทมีความมั่นคง จำนวน 32 และ 204 ราย คิดเป็นร้อยละ 66.7 และ 58.0 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11 เหตุผลในการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทในปัจจุบัน

เหตุผลในการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทในปัจจุบัน	ทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท		ทุนมากกว่า 200 ล้านบาท		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้รวมสูงกว่าที่เดิม	41	85.4	262	74.4	303	75.8
ใกล้บ้านหรือที่พัก	16	33.3	159	45.2	175	43.8
บริษัทมีความมั่นคง	32	66.7	204	58.0	236	59.0
มีโอกาask้าวหน้าในการทำงาน	9	18.8	86	24.4	95	23.8
มีเพื่อนหรือญาติที่รู้จักทำงานมาก่อน	9	18.8	74	21.0	83	20.8
สวัสดิการดี	34	70.8	251	71.3	285	71.3

หมายเหตุ : ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ
ที่มา : จากการศึกษา

4.2.6 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

แรงงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ราย ทำงานเกี่ยวกับการตรวจสอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ โดยพนักงานต้องตรวจสอบค่าเครื่องมือวัดต่างๆ เช่น วัดขนาด ความกว้าง ความหนาของชิ้นส่วน ทั้งก่อนผลิต ระหว่างการผลิต และหลังการผลิต นอกจากนี้แล้วต้องมีการตรวจสอบสภาพผิวของชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ดังนั้นขั้นตอนการตรวจสอบจึงต้องใช้แรงงานจำนวนมาก แรงงานที่ทำงานเกี่ยวกับ การตรวจสอบ มีจำนวน 171 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.7 รองลงมาคือประกอบชิ้นส่วน เช่น ประกอบแผงวงจรไฟฟ้า ประกอบหัวพิมพ์สำหรับเครื่องปริ้นเตอร์ และ ประกอบวงจรโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น มีจำนวน 149 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.3 และคุมเครื่องจักร 68 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.0 ส่วนงานเกี่ยวกับการบันทึกข้อมูลมีจำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 3 เนื่องจากพนักงานในส่วนนี้จะทำหน้าที่เก็บข้อมูลของพนักงานในส่วนปฏิบัติการและนำมาลงบันทึกในคอมพิวเตอร์ (ตารางที่ 4.12)

แรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาทและอุตสาหกรรมที่มีเงินลงทุนมากกว่า 200 ล้านบาท ทำงานเกี่ยวกับการตรวจสอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ มีจำนวน 21 และ 150 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.8 และร้อยละ 42.6 ตามลำดับ รองลงมาคือประกอบชิ้นส่วน มีจำนวน 12 และ 137 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.0 และ 38.9 ตามลำดับ

และคุมเครื่องจักรมีจำนวน 10 และ 58 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.8 และ 16.5 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท		ทุนมากกว่า 200 ล้านบาท		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คุมเครื่องจักร	10	20.8	58	16.5	68	17.0
ตรวจสอบ	21	43.8	150	42.6	171	42.7
ประกอบชิ้นส่วน	12	25.0	137	38.9	149	37.3
บันทึกข้อมูล	5	10.4	7	2.0	12	3.0
รวม	48	100.00	352	100.00	400	100.00

ที่มา : จากการศึกษา

4.2.7 ความเสี่ยงในการทำงานในโรงงานปัจจุบัน

ในโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ องค์ประกอบหลักๆประกอบไปด้วย คน เครื่องจักร วัตถุดิบและสารเคมีที่ถูกนำมาใช้ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เป็นมลพิษต่างๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งสิ้น โดยอาจเกิดจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ หรือความประมาทของผู้ปฏิบัติงานเอง ดังนั้นงานทุกประเภทในอุตสาหกรรมย่อมมีความเสี่ยงด้วยกันทั้งนั้น แต่จะมีระดับความเสี่ยงแตกต่างกันไปตามลักษณะของงาน เช่นงานประเภทที่ต้องอยู่ดับเครื่องจักรหรือสารเคมี งานประเภทนี้ก็มักจะมีระดับความเสี่ยงสูง ส่วนงานประเภทบันทึกข้อมูล ก็อาจจะอยู่ในระดับความเสี่ยงต่ำ เป็นต้น ความเสี่ยงในการทำงานกำหนดเกณฑ์ไว้ คือ 0 – 10 คะแนน โดยแรงงานจะเป็นผู้ประเมินความเสี่ยงในการทำงานของตนเอง ซึ่งระดับความเสี่ยงแบ่งได้ดังนี้ ไม่มีความเสี่ยงเลย คือ 0 คะแนน ความเสี่ยงน้อย 1-3 คะแนน ความเสี่ยงปานกลาง 4-6 คะแนน ความเสี่ยงมาก 7-9 คะแนน และความเสี่ยงมากที่สุด 10 คะแนน

หัวข้อนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเสี่ยงในงานที่ทำอยู่ในโรงงานปัจจุบัน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า กลุ่มแรงงานตัวอย่างจำนวน 400 ราย ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการที่ทำปัจจุบันมีความเสี่ยงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 224 ราย คิดเป็นร้อยละ



56.0 รองลงมามีความเสี่ยงน้อย มีจำนวน 85 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.3 และไม่มีความเสี่ยงเลย มีจำนวน 46 รายคิดเป็นร้อยละ 11.5 (ตารางที่ 4.13)

แรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีความเสี่ยงน้อย และ มีความเสี่ยงปานกลางมีเท่ากัน คือ มีจำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมาไม่มีความเสี่ยงเลย มีจำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.2 และมีความเสี่ยงมาก มีจำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.2 (ตารางที่ 4.13)

ส่วนแรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีความเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 208 ราย คิดเป็นร้อยละ 59.1 รองลงมามีความเสี่ยงน้อย มีจำนวน 69 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.6 และมีความเสี่ยงมาก จำนวน 41 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.6 จากข้อมูลจะเห็นได้ว่ามีแรงงานเพียง 2 ราย เท่านั้นที่มีความคิดเห็นว่างานที่ตนเองได้รับมีความเสี่ยงมากที่สุด เนื่องจากแรงงานเหล่านี้ทำงานเกี่ยวกับการควบคุมเครื่องจักรซึ่งต้องใช้สมาธิสูงและหากไม่ระมัดระวัง อาจทำให้ตนเองได้รับบาดเจ็บได้ (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13 ความเสี่ยงในการทำงานในบริษัทปัจจุบัน

ความเสี่ยงในการทำงาน ในบริษัทปัจจุบัน	ทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท		ทุนมากกว่า 200 ล้านบาท		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มีความเสี่ยง	14	29.2	32	9.1	46	11.5
น้อย	16	33.3	69	19.6	85	21.3
ปานกลาง	16	33.3	208	59.1	224	56.0
มาก	2	4.2	41	11.6	43	10.8
มากที่สุด	0	0	2	0.6	2	0.5
รวม	48	100.00	352	100.00	400	100.00

ที่มา : จากการศึกษา

4.2.8 การทราบเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หมายถึง กฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานและการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้านความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยดี ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสมควร ดังนั้นแรงงานทุกคนจึงควรที่จะต้องรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานเพื่อสิทธิและประโยชน์ของตนเอง และเพื่อเป็นการป้องกันการเอารัดเอาเปรียบจากลูกจ้าง

หัวข้อนี้เป็นการศึกษาว่าแรงงานกลุ่มตัวอย่าง ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานในเรื่องใดมากที่สุด ผลการศึกษาพบว่า แรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานมากที่สุดในหัวข้อ การทำงานเกินเวลาทำงานปกติ คือ นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 1.5 เท่า และ การทำงานเกินเวลาทำงานในวันหยุดนายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในอัตรา 3 เท่าของค่าจ้าง คิดเป็นร้อยละ 100 หรือทุกคนทราบข้อมูลในหัวข้อดังกล่าว รองลงมาคือ การทราบในหัวข้อเกี่ยวกับ ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้ว 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้อย่างน้อยปีละ 6 วันทำงาน คิดเป็นร้อยละ 97.9 และการทราบในหัวข้อเกี่ยวกับ ปีหนึ่งต้องมีวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละ 13 วันโดยรวมวันแรงงาน ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ในหนึ่งปีไม่เกิน 30 วันทำงานโดยได้รับค่าจ้าง และ ค่าแรงขั้นต่ำของจังหวัดลำพูน 169 บาทต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 95.8 ส่วนที่ไม่ทราบมากที่สุดได้แก่ การจ่ายค่าชดเชยในกรณีให้ลูกจ้างออกจากงาน และ ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารโดยได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 90 วันโดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 60 วัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ตาราง 4.14)

ส่วนแรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานมากที่สุดในหัวข้อ การทำงานเกินเวลาทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 1.5 เท่า และ การทำงานเกินเวลาทำงานในวันหยุดนายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในอัตรา 3 เท่าของค่าจ้าง คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือ การทราบในหัวข้อเกี่ยวกับ ค่าแรงขั้นต่ำของจังหวัดลำพูน 169 บาทต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 98.0 และการทราบในหัวข้อเกี่ยวกับ ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ในหนึ่งปีไม่เกิน 30 วันทำงานโดยได้รับค่าจ้าง คิดเป็นร้อยละ 96.9 ส่วนที่ไม่ทราบมากที่สุดได้แก่ ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารโดยได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 90 วันโดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 45 วัน (ตาราง 4.14)

ตารางที่ 4.14 การทราบเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน

	กฎหมายแรงงาน	เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท				เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท			
		ทราบ		ไม่ทราบ		ทราบ		ไม่ทราบ	
		จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. วันหยุด และเวลาการทำงาน									
1.1	ถูกจ้างมีสิทธิหยุดอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน	45	93.8	3	6.3	338	96.0	14	4.0
1.2	ปีหนึ่งต้องมีวันหยุดตามประเพณี ไม่น้อยกว่า ปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงาน	46	95.8	2	4.2	325	92.3	27	7.7
1.3	ถูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้อย่างน้อยปีละ 6 วันทำงาน	47	97.9	1	2.1	340	96.6	12	3.4
1.4	เวลาในการทำงานแต่ละวันต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	42	87.5	6	12.5	310	88.1	42	11.9
1.5	มีเวลาพักอย่างน้อย 1 ชั่วโมงต่อวัน ภายหลังที่ได้ให้ ทำงานไปแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง แต่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้ มีเวลาพักน้อยกว่าครั้งละ 1 ชั่วโมงก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครั้งละ 20 นาที	44	91.7	4	8.3	340	96.6	12	3.4
2. สิทธิการลา									
2.1	ถูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ในปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง	46	95.8	2	4.2	341	96.9	11	3.1
2.2	ถูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหาร โดยได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 60 วัน	33	68.8	15	31.3	245	69.6	107	30.4
2.3	ถูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอด ไม่นเกิน 90 วัน โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้าง ไม่นเกิน 45 วัน (วันลาดังกล่าวนับรวมวันหยุดด้วย)	45	93.8	3	6.3	316	89.8	36	10.2
3. ค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาวันหยุด และค่าแรงขั้นต่ำ									
3.1	ค่าแรงขั้นต่ำของจังหวัดลำพูน 169 บาท/วัน	46	95.8	2	4.2	345	98.0	7	2.0
3.2	การทำงานเกินเวลาทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 1.5 เท่า	48	100.0	0	0.0	352	100.0	0	0.0
3.3	การทำงานเกินเวลา ทำงานในวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายในอัตรา 3 เท่าของค่าจ้าง	48	100.0	0	0.0	352	100.0	0	0.0
3.4	การทำงานในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง ไม่น้อยกว่า 2 เท่า	44	91.7	4	8.3	326	92.6	26	7.4
4. ค่าชดเชย									
4.1	ถูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 120วันแต่ไม่ครบ 1 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราถูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปีแต่ไม่ครบ 3 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราถูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 6ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน	33	68.8	15	31.3	245	96.0	107	4.0
	ถูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปีแต่ไม่ครบ 10 ปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 280 วัน								
	ถูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน								
	เฉลี่ย	44	90.9	4	9.1	321	93.3	31	6.7

ที่มา : ภาการศึกษา

สรุปได้ว่าแรงงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีสาเหตุที่ทำให้ตัดสินใจอยากเปลี่ยนงาน หรือลาออกคือ ได้รับค่าจ้างต่ำ และเหตุผลในการตัดสินใจเลือกงานกับบริษัทที่ได้แก่ ได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าที่บริษัทเดิม ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเสี่ยงในงานที่ทำอยู่ในบริษัทปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้แรงงานทุกคนยังทราบเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ในเรื่องการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ คือ นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 1.5 เท่า และ การทำงานเกินเวลาทำงานในวันหยุดนายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในอัตรา 3 เท่าของค่าจ้าง

แรงงานกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในอุตสาหกรรมที่มีทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท มีอายุการทำงานตั้งแต่เริ่มทำงานเฉลี่ย 5 ปี มีอายุการทำงานในบริษัทปัจจุบันเฉลี่ย 3 ปี มีจำนวนครั้งในการเปลี่ยนงานตั้งแต่เริ่มทำงานเฉลี่ย 2 ครั้ง

ส่วนที่แรงงานกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในอุตสาหกรรมที่มีทุนมากกว่า 200 ล้านบาท มีอายุการทำงานตั้งแต่เริ่มทำงานเฉลี่ย 9 ปี มีอายุการทำงานในบริษัทปัจจุบันเฉลี่ย 4 ปี มีจำนวนครั้งในการเปลี่ยนงานตั้งแต่เริ่มทำงานเฉลี่ย 4 ครั้ง

4.3 ค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับ

ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย รายได้ต่อเดือน ได้แก่ ค่าจ้างรายวัน ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชยวันหยุด ค่าเข้ากะ ค่าเบี้ยขยัน ค่าตำแหน่ง ค่าอายุงาน เป็นต้น นอกจากนี้แล้วยังมีสวัสดิการอื่นๆอีกเช่น สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง สวัสดิการที่ช่วยเหลือค่าครองชีพ สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัว สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต และสวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย

4.3.1 รายได้ต่อเดือน

แรงงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ราย ได้รับค่าจ้างรายวันเฉลี่ย 181 บาทต่อวัน ซึ่งสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดลำพูนปัจจุบัน สำหรับแรงงานที่เข้าทำงานครั้งแรกโดยได้รับค่าแรงเพียง 169 บาท ทั้งนี้เป็นเพราะว่าแรงงานเหล่านี้มีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ยคนละ 9 ปี โดยในหนึ่งเดือนจะมีการทำงานประมาณ 25 วัน คิดเป็นค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ $181 \times 25 = 4,525$ บาทต่อเดือนต่อคน นอกจากนี้แล้วยังการได้รับสวัสดิการอื่นๆอีก เช่น ได้รับเบี้ยขยัน ซึ่งก็คือ เงินที่บริษัทจะพิจารณาจ่ายให้แก่พนักงานที่มาทำงานสม่ำเสมอ ไม่ขาดลามาสาย ซึ่งถือเป็นเงินให้เปล่า โดยแต่ละบริษัทจะให้เบี้ยขยันประมาณ 300 - 600 บาทต่อเดือนต่อคน แรงงานที่ได้รับเบี้ยขยัน มีจำนวน 368 ราย คิดเป็นร้อยละ 92.0 โดยได้รับเบี้ยขยันเฉลี่ย 508 บาทต่อเดือนต่อคน นอกจากนี้ยังได้รับค่าเข้ากะ ซึ่งบริษัทอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดลำพูนส่วนใหญ่จะมีการทำงานตลอด 24 ชั่วโมง

และต้องมีการแบ่งคนทำงานเป็น 2กะ โดยแยกเป็นกะกลางวัน คือทำงานในช่วงเวลา 08.00 – 20.00 น. และกะกลางคืนทำงานในช่วงเวลา 20.00 – 08.00 น. โดยพนักงานที่เข้ากะกลางคืนจะได้รับเงินค่าตอบแทนในการทำงานที่ไม่ใช่เวลาปกติเพิ่มขึ้นจากค่าแรง 10 -50 บาทต่อวันต่อคน แรงงานที่ได้รับค่าเข้ากะมีทั้งหมด มีจำนวน 347 ราย คิดเป็นร้อยละ 86.8 โดยได้รับค่าเข้ากะเฉลี่ย 304 บาทต่อเดือนต่อคน การได้รับค่าอายุงานซึ่งก็คือ ค่าประสบการณ์ทำงาน ยกตัวอย่างเช่น บริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดลำพูน จะให้ค่าอายุงานกับพนักงานที่ทำงานครบ 2 ปี จำนวน 100 บาทต่อเดือนต่อคน และหากทำงานครบ 5 ปี บริษัทจะมีการจ่ายค่าอายุงาน 300 บาทต่อเดือนต่อคน เป็นต้น พนักงานที่ได้รับค่าอายุงานมีจำนวน 119 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.8 โดยได้รับค่าอายุงานเฉลี่ย 146 บาทต่อคนต่อเดือน และได้รับเงินค่าตำแหน่งซึ่งก็คือเงินที่บริษัทมีการพิจารณาจ่ายให้กับบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นหัวหน้างานหรืออยู่ในส่วนพนักงานระดับบริหารงาน โดยบริษัทจะให้ค่าตำแหน่งอยู่ในช่วงระหว่าง 500 – 3,000 บาทต่อเดือน ขึ้นอยู่กับตำแหน่งที่ได้รับ แรงงานที่ได้รับค่าตำแหน่งมีจำนวน 47 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.8 โดยได้รับค่าตำแหน่งเฉลี่ย 604 บาทต่อเดือนต่อคน นอกจากนี้ยังได้รับค่าทำงานล่วงเวลา ซึ่งก็คือเวลาที่นอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ 8 ชั่วโมง เช่น ชั่วโมงการทำงานปกติ คือ 08.00 – 17.00 น. หากพนักงานทำงานต่อเนื่อง ไปจนถึง 19.00 น. ถือได้ว่า ช่วงเวลา ตั้งแต่ 17.00 – 19.00 น. เป็นชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ซึ่งจะต้องได้รับค่าแรงเพิ่มเป็น 1.5 เท่าของค่าจ้างปกติ จากข้อมูลพบว่าค่าล่วงเวลาเฉลี่ยที่พนักงานได้รับ เท่ากับ 3,886 บาทต่อเดือนต่อคน หากรวมค่าจ้างและรายได้อื่นๆแล้ว ทำให้แรงงานมีเงินเดือนรวมเฉลี่ย เท่ากับ 9,973 บาทต่อเดือนต่อคน (ตาราง 4.15)

แรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท ได้รับค่าจ้างรายวันเฉลี่ย 175 บาทต่อวัน คิดเป็นค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ $175 \times 25 = 4,365$ บาทต่อเดือนต่อคน ได้รับเบี้ยขยัน มีจำนวน 34 ราย คิดเป็นร้อยละ 70.8 โดยได้รับเบี้ยขยันเฉลี่ย 415 บาทต่อเดือนต่อคน ได้รับค่าเข้ากะมีทั้งหมด มีจำนวน 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 66.7 โดยได้รับค่าเข้ากะเฉลี่ย 182 บาทต่อเดือนต่อคน ได้รับค่าตำแหน่ง มีจำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.2 โดยได้รับค่าตำแหน่งเฉลี่ย 475 บาทต่อคนต่อเดือน และไม่มีใครไม่ได้รับค่าอายุงาน นอกจากนี้ยังได้รับค่าทำงานล่วงเวลา เท่ากับ 2,418 บาทต่อเดือนต่อคน ด้วยเหตุนี้ทำให้แรงงานมีเงินเดือนรวมเฉลี่ย เท่ากับ 7,854 บาทต่อเดือนต่อคน (ตาราง 4.15)

ส่วนแรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท ได้รับค่าจ้างรายวันเฉลี่ย 182 บาทต่อวัน คิดเป็นค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ $182 \times 25 = 4,548$ บาทต่อเดือนต่อคน ได้รับเบี้ยขยัน มีจำนวน 334 ราย คิดเป็นร้อยละ 94.9 โดยได้รับเบี้ยขยันเฉลี่ย 518 บาทต่อเดือนต่อคน ได้รับค่าเข้ากะ มีทั้งหมด มีจำนวน 315 ราย คิดเป็นร้อยละ 89.5 โดยได้รับค่าเข้ากะ

เฉลี่ย 327 บาทต่อเดือนต่อคน ได้รับค่าอายุงานมีจำนวน 119 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.8 โดยได้รับค่าอายุงานเฉลี่ย เท่ากับ 146 บาทต่อเดือนต่อคน และได้รับค่าตำแหน่ง มีจำนวน 45 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.8 โดยได้รับค่าตำแหน่งเฉลี่ย 610 บาทต่อเดือนต่อคน นอกจากนี้ยังได้รับค่าทำงานล่วงเวลา เท่ากับ 4,113 บาทต่อเดือนต่อคน ด้วยเหตุนี้ทำให้แรงงานมีเงินเดือนรวมเฉลี่ย เท่ากับ 10,261 บาทต่อเดือนต่อคน (ตาราง 4.15)

สรุปได้ว่าแรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท ได้รับค่าจ้างและรายได้อื่นๆ (ยกเว้นค่าอายุงาน ที่โรงงานไม่มีนโยบายจะจ่ายให้) เฉลี่ยคนละ 7,854 บาทต่อเดือน ในขณะที่แรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท ได้รับค่าจ้างและรายได้รวมอื่นๆ เฉลี่ยคนละ 10,261 บาทต่อเดือน ซึ่งมากกว่าแรงงานที่ทำงานในโรงงานที่มีทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท ถึงคนละ 2,407 บาทต่อเดือน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าแรงงานที่ทำงานในโรงงานที่มีทุนมากกว่า 200 ล้านบาท ได้รับค่าจ้างรายวัน และรายได้อื่นๆ เช่น ค่าเข้ากะ ค่าเบี้ยขยัน ค่าตำแหน่ง ค่าอายุงาน และค่าล่วงเวลา ที่มากกว่าแรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท

ตารางที่ 4.15 ค่าจ้างและรายได้อื่นๆที่แรงงานได้รับ

ค่าจ้างและรายได้อื่นๆ	เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท		เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ค่าจ้างรายวัน (บาทต่อคน)	175	-	182	-	181	-
2. ค่าจ้างเฉลี่ยต่อรายเดือน * (บาทต่อเดือนต่อคน)	4,365	-	4,548	-	4,525	-
3. ค่าเข้ากะ						
3.1 จำนวนคนที่ได้รับ (คน)	32	66.7	315	89.5	347	86.8
3.2 จำนวนเงินที่ได้รับ (บาทต่อเดือนต่อคน)	182	-	327	-	304	-
4. ค่าเบี้ยขยัน						
4.1 จำนวนคนที่ได้รับ (คน)	34	70.8	334	94.9	368	92.0
4.2 จำนวนเงินที่ได้รับ (บาทต่อเดือนต่อคน)	415	-	518	-	508	-
5. ค่าตำแหน่ง						
5.1 จำนวนคนที่ได้รับ (คน)	2	4.2	45	12.8	47	11.8
5.2 จำนวนเงินที่ได้รับ (บาทต่อเดือนต่อคน)	475	-	610	-	604	-
6. ค่าอายุงาน						
6.1 จำนวนคนที่ได้รับ (คน)	N/A	-	119	33.8	119	29.8
6.2 จำนวนเงินที่ได้รับ (บาทต่อเดือนต่อคน)	N/A	-	146	-	146	-
7. ค่าทำงานล่วงเวลา (บาทต่อเดือนต่อคน)	2,418	-	4,113	-	3,886	-
8. เงินเดือนเฉลี่ย (บาท/เดือน/คน)	7,854		10,261		9,973	

หมายเหตุ : * จำนวนวันที่ทำงานใน 1 เดือน เท่ากับ 25 วัน

: N/A คือ Not Available หมายถึงไม่มีข้อมูล

ที่มา : จากการศึกษา

4.3.2 สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง

แรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท มีความคิดเห็นว่าเขาได้รับสวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง 2 ด้าน ได้แก่ การได้รับอบรมความรู้เกี่ยวกับงาน เช่น การอบรมเกี่ยวกับวิธีการทำงานให้ปลอดภัย และการอบรมเกี่ยวกับการใช้สารเคมี เป็นต้น โดยแรงงานทุกคนได้รับการอบรมเฉลี่ยปีละ 1 ครั้งต่อคน และการมีมุมอ่านหนังสือหรือห้องสมุด มีจำนวน 40 ราย คิดเป็นร้อยละ 83.3 โดยกลุ่มตัวอย่างใช้บริการเฉลี่ยคนละ 1 ชั่วโมงต่อวัน (ตาราง 4.16)

ส่วนแรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท มีความคิดเห็นว่าเขาได้รับสวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้างทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การอบรมความรู้เกี่ยวกับงาน โดยทุกคนได้รับเฉลี่ยปีละ 2 ครั้งต่อคน การการมีมุมอ่านหนังสือหรือห้องสมุด โดยทุกคนใช้บริการเฉลี่ยวันละ 1.5 ชั่วโมงต่อคน และ การส่งเสริมการศึกษานอกเวลา มีจำนวน 100 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.4 โดยบริษัทให้สิทธิในการลาเรียนต่อระดับปริญญาตลอดระยะเวลาของหลักสูตร (ตาราง 4.16)

สรุปได้ว่าแรงงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมที่มีเงินลงทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท ได้รับสวัสดิการด้านการมุ่งพัฒนาลูกจ้าง 2 ด้าน คือ ได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับงาน เฉลี่ย 1 ครั้งต่อคนต่อปี และจัดให้มีมุมอ่านหนังสือหรือห้องสมุดเฉลี่ยแล้ว 1 ชั่วโมงต่อวันต่อคน ในขณะที่แรงงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมที่มีเงินลงทุนมากกว่า 200 ล้านบาท ได้รับสวัสดิการทั้ง 3 ด้าน คือ ได้สิทธิในการลาเรียนในต่อระดับปริญญา การอบรมความรู้เกี่ยวกับงานงาน เฉลี่ย 2 ครั้งต่อคนต่อปี และการจัดให้มีมุมอ่านหนังสือหรือห้องสมุด เฉลี่ยแล้ว 1.5 ชั่วโมงต่อวันต่อคน

ตารางที่ 4.16 สวัสดิการด้านการมุ่งพัฒนาลูกจ้างที่กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับ

สวัสดิการด้านการมุ่งพัฒนา ลูกจ้าง	เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท		เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท	
	จำนวน(ราย)	ร้อยละ	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
1. การส่งเสริมการศึกษานอกเวลา				
- ผู้ที่ได้รับ (คน)	N/A	0.0	100	28.4
- สิทธิในการลา	-		ให้สิทธิลาเรียน	
2. การอบรมความรู้เกี่ยวกับงาน				
- ผู้ที่ได้รับ (คน)	48	100.0	352	100.0
- จำนวนครั้งเฉลี่ยต่อคนต่อปี	1		2	
3. การจัดให้มีมุมอ่านหนังสือหรือห้องสมุด				
- ผู้ที่ได้รับ (คน)	40	83.3	352	100.0
- จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยต่อคนต่อวัน	1		1.5	

หมายเหตุ : N/A คือ Not Available หมายถึงไม่มีข้อมูล

ที่มา : จากการศึกษา

4.3.3 สวัสดิการด้านการช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ

แรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาทได้รับสวัสดิการด้านการช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ 4 ด้าน ได้แก่ การได้รับชุดทำงานโดยทุกคนจะได้รับ 1 ชุดต่อปีต่อคน การได้รับเงินช่วยเหลือ เช่นงานแต่งงาน งานศพ และอื่นๆ มีจำนวน 41 ราย คิดเป็นร้อยละ 85.4 โดยได้รับในวงเงิน 1,800 บาทต่อปีต่อคน การได้รับค่าน้ำมัน มีจำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.3 โดยได้รับค่าน้ำมันเฉลี่ย 580 บาทต่อเดือนต่อคน และการมีสหกรณ์ร้านค้า มีจำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.7 (ตาราง 4.17)

ส่วนแรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาทได้รับสวัสดิการด้านการช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การได้รับชุดทำงานโดยทุกคนจะได้รับ 1 ชุดต่อปีต่อคน การได้รับเงินช่วยเหลือ เช่นงานแต่งงาน งานศพ และอื่นๆ มีจำนวน 337 ราย คิดเป็นร้อยละ 95.7 โดยได้รับในวงเงิน 2,021 บาทต่อปีต่อคน การได้รับค่าน้ำมัน มีจำนวน 285 ราย คิดเป็นร้อยละ 81.0 โดยได้รับค่าน้ำมันเฉลี่ย 890 บาทต่อเดือนต่อคน การมีสหกรณ์ร้านค้า มีจำนวน 193 ราย คิดเป็นร้อยละ 54.8 และการจัดหอพักให้อยู่หรือให้ค่าที่พัก มีจำนวน 81 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.0 โดยได้ในวงเงิน 1,000 บาทต่อเดือนต่อคน (ตาราง 4.17)

สรุปได้ว่าแรงงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมที่มีเงินลงทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท ได้รับสวัสดิการด้านการช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ 4 ด้าน ได้แก่ การให้ชุดทำงาน 1 ชุดต่อปีต่อคน การให้เงินช่วยเหลือ เช่นงานแต่งงาน งานศพ และอื่นๆ ในวงเงิน 1,800 บาทต่อปีต่อคน การได้รับค่าน้ำมัน 580 บาทต่อเดือนต่อคน และ การมีสหกรณ์ร้านค้าเพื่อจำหน่ายสินค้า ในขณะที่แรงงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมที่มีเงินลงทุนมากกว่า 200 ล้านบาท ได้รับสวัสดิการที่มากกว่า เพราะได้ถึง 5 ด้าน ได้แก่ การให้ชุดทำงาน 1 ชุดต่อปีต่อคน การให้เงินช่วยเหลือ เช่นงานแต่งงาน งานศพ และอื่นๆ ในวงเงิน 2,021 บาทต่อปีต่อคน การได้รับค่าน้ำมัน 890 บาทต่อเดือนต่อคน การมีสหกรณ์ร้านค้าเพื่อจำหน่ายสินค้า และ การให้ค่าที่พัก 2,021 บาทต่อเดือนต่อคน

ตารางที่ 4.17 สวัสดิการด้านการช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพที่กลุ่มตัวอย่างได้รับ

สวัสดิการด้านการช่วยเหลือในเรื่อง ค่าครองชีพ	เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท		เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท	
	จำนวน(ราย)	ร้อยละ	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
1. การมีสหกรณ์ร้านค้าเพื่อจำหน่ายสินค้า				
- ผู้ที่ได้รับ (คน)	9	18.7	193	54.8
2. การได้รับเงินช่วยเหลือ เช่นงานแต่งงาน งานศพ และอื่นๆ				
- ผู้ที่ได้รับ (คน)	41	85.4	337	95.7
- วงเงินบาทต่อปีต่อคน	1,800		2,021	
3. การให้ชุดทำงาน				
- ผู้ที่ได้รับ (คน)	48	100.0	352	100.0
- จำนวนชุดต่อปีต่อคน	1		1	
4. การจัดหอพักให้อยู่หรือให้ค่าที่พัก				
- ผู้ที่ได้รับ (คน)	N/A	0.0	81	23.0
- จำนวนบาทต่อเดือนต่อคน	0		1,000	
5. การได้รับค่าน้ำมัน				
- ผู้ที่ได้รับ (คน)	16	33.3	285	81.0
- จำนวนบาทต่อเดือนต่อคน	580		890	

หมายเหตุ : N/A คือ Not Available หมายถึง ไม่มีข้อมูล

ที่มา : จากการศึกษา

4.3.4 สวัสดิการด้านการช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง

แรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท และ อุตสาหกรรมที่เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท ได้รับสวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้างทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ การมีกองทุนประกันสังคม ซึ่งแรงงานจะต้องได้รับสวัสดิการทุกคน เพื่อเป็นหลักประกันสังคมในการดำรงชีวิตของแรงงาน ในกรณี การเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ดาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน เพื่อให้ได้รับการรักษาพยาบาลและมีการทดแทนรายได้อย่างต่อเนื่อง โดยจะมีการหักเงินจากลูกจ้างร้อยละ 5 ของฐานเงินเดือน และนายจ้างต้องสมทบให้อีก ร้อยละ 5 โดยหักจากฐานค่าจ้างเป็นรายเดือนต่ำสุด จากข้อมูลพบว่า แรงงานที่ทำงานในโรงงาน อุตสาหกรรมที่มีเงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท จ่ายเงินประกันสังคมโดยเฉลี่ย 245 บาทต่อคนต่อ เดือน และบริษัทต้องมีการสมทบให้ 245 บาทต่อคนต่อเดือน ส่วนแรงงานที่ทำงานในโรงงาน อุตสาหกรรมที่มีเงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท มีการจ่ายประกันสังคมโดยเฉลี่ย 270 บาทต่อคนต่อ เดือน และบริษัทต้องมีการสมทบให้ 270 บาทต่อคนต่อเดือน เช่นเดียวกัน

นอกจากนี้แล้วยังมีสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยให้พนักงานจ่าย ร้อยละ 3 ของฐานเงินเดือนและบริษัทจะสมทบให้อีก ร้อยละ 3 โดยฝากไว้เป็นประจำทุกเดือนให้กับ พนักงานที่สมัครใจเข้าร่วมกองทุน เมื่อลาออกก็จะได้รับเงินจากกองทุนทั้งหมดหรือบางส่วน แล้วแต่เงื่อนไขของบริษัท โดยแรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีเงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท สมัครใจเข้าร่วมกองทุนจำนวน 36 ราย คิดเป็นร้อยละ 75.0 โดยฝากเงินเฉลี่ย 185 บาทต่อคน ต่อเดือน และบริษัทต้องสมทบให้อีก 185 บาทต่อคนต่อเดือน ส่วนแรงงานที่ทำงานในโรงงาน อุตสาหกรรมที่มีเงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท สมัครใจเข้าร่วมกองทุนจำนวน 342 ราย คิดเป็นร้อยละ 91.1 โดยฝากเงินเฉลี่ย 197 บาทต่อคนต่อเดือน และบริษัทต้องสมทบให้อีก 197 บาทต่อคนต่อ เดือน เช่นเดียวกัน (ตาราง 4.18)

สรุปได้ว่าแรงงานสวัสดิการด้านการช่วยเหลือการออมของลูกจ้างทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ การมีกองทุนประกันสังคม และ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยอุตสาหกรรมที่มีเงินลงทุนไม่ เกิน 200 ล้านบาท บริษัทจะสมทบเงินกองทุนประกันสังคมเฉลี่ย 245 บาทต่อเดือนต่อคน และ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เฉลี่ย 185 บาทต่อเดือนต่อคน ในขณะที่แรงงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมที่มี เงินลงทุนมากกว่า 200 ได้แก่ บริษัทจะสมทบเงินกองทุนประกันสังคมเฉลี่ย 270 บาทต่อเดือนต่อ คน และ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เฉลี่ย 195 บาทต่อเดือนต่อคน ซึ่งสมทบมากกว่า



ตารางที่ 4.18 สวัสดิการด้านการช่วยเหลือการออมของลูกจ้างที่แรงงานได้รับ

สวัสดิการด้านการช่วยเหลือการออม ของลูกจ้าง	เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท		เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท	
	จำนวน(ราย)	ร้อยละ	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
1. การมีประกันสังคม				
- ผู้ที่ได้รับ (คน)	48	100	352	100
- บริษัทสหทบให้บาทต่อคนต่อเดือน	245		270	
2. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ				
- ผู้ที่ได้รับ (คน)	36	75	342	91.1
- บริษัทสหทบให้บาทต่อคนต่อเดือน	185		197	

ที่มา : จากการศึกษา

4.3.5 สวัสดิการด้านการพัฒนาสถาบันครอบครัว

แรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาทได้รับสวัสดิการด้านการพัฒนาสถาบันครอบครัว 2 ด้าน ได้แก่ การได้รับสวัสดิการเรื่องการช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว ซึ่งก็คือ ตนเอง พ่อ แม่ และลูก โดยที่หากเจ็บป่วยต้องเข้าโรงพยาบาล ก็สามารถนำค่ารักษาพยาบาลมาเบิกกับทางบริษัทได้ แรงงานที่ได้รับมีจำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 58.3 วงเงินค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับที่ได้รับ 3,950 บาทต่อปีต่อคน และการทำประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง ยกตัวอย่างเช่น มีการทำประกันชีวิตให้กับลูกจ้างในวงเงิน 100,000 บาท ในกรณีที่พนักงานเสียชีวิต ซึ่งขึ้นอยู่กับเงื่อนไขแต่ละบริษัทที่ให้กับพนักงาน โดยได้รับสวัสดิการจำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 58.3 โดยได้รับในวงเงินเฉลี่ย 22,500 บาทต่อปีต่อคน (ตาราง 4.19)

ส่วนแรงงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมที่มีเงินทุน มากกว่า 200 ล้านบาท ได้รับสวัสดิการด้านการพัฒนาสถาบันครอบครัวทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ การได้รับสวัสดิการเรื่องการช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว ได้รับจำนวน 332 ราย คิดเป็นร้อยละ 94.3 วงเงินค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับ 5,517 บาทต่อปีต่อคน การได้รับสวัสดิการเรื่องการทำประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง ได้รับสวัสดิการจำนวน 281 ราย คิดเป็นร้อยละ 79.8 โดยได้รับในวงเงินเฉลี่ย 75,000 บาทต่อปีต่อคน และการได้รับสวัสดิการเรื่องการช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ได้รับจำนวน 59 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.8 โดยได้รับเฉลี่ย 500 บาทต่อเดือนต่อคน (ตาราง 4.19)

สรุปได้ว่าแรงงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมที่มีเงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท ได้รับสวัสดิการด้านการพัฒนาสถาบันครอบครัว 2 ด้าน ได้แก่ การได้รับสวัสดิการเรื่องการช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว โดยได้รับในวงเงิน 3950 บาทต่อปีต่อคน และ การทำประกัน

ชีวิตให้กับลูกจ้าง โดยได้รับในวงเงิน 22,500 บาทต่อคน ในขณะที่อุตสาหกรรมที่มีเงินลงทุนมากกว่า 200 ล้านบาท ได้รับสวัสดิการด้านการพัฒนาสถาบันครอบครัวที่มากกว่าเพราะได้ถึง 3 ด้าน ได้แก่ ได้รับสวัสดิการเรื่องการช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว โดยได้รับ 5,517 บาทต่อปีต่อคน การทำประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง โดยได้รับในวงเงิน 75,000 บาทต่อคน และการช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร โดยได้รับ 500 บาทต่อเดือนต่อคน

ตารางที่ 4.19 สวัสดิการด้านการพัฒนาสถาบันครอบครัวที่แรงงานได้รับ

สวัสดิการด้านการพัฒนาสถาบันครอบครัว	เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท		เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท	
	จำนวน(ราย)	ร้อยละ	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
1. การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว				
- ผู้ที่ได้รับ (คน)	21	58.3	332	94.3
- วงเงินบาทต่อปีต่อคน	3,950		5,517	
2. การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร				
- ผู้ที่ได้รับ (คน)	N/A	0	59	16.8
- จำนวนบาทต่อเดือนต่อคน	-		500	
3. การทำประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง				
- ผู้ที่ได้รับ (คน)	21	58.3	281	79.8
- วงเงินบาทต่อปีต่อคน	22,500		75,000	

หมายเหตุ : N/A คือ Not Available หมายถึงไม่มีข้อมูล

ที่มา : จากการศึกษา

4.3.6 สวัสดิการด้านการส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต

แรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท และอุตสาหกรรมที่มีเงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท ได้รับสวัสดิการด้านการส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต 2 ด้าน ได้แก่ ได้รับเงินรางวัลทำงานนาน ซึ่งก็คือเงินที่ให้กับพนักงานที่ทำงานมานานเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน โดยจะให้ปีละ 1 ครั้ง และ เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย โดยแรงงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่มีทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท ได้รับเงินรางวัลทำงานนาน จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.5 ซึ่งได้รับในวงเงิน 1,000 บาทต่อปีต่อคน และ สวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย จำนวน 2 คิดเป็นร้อยละ 4.2 ซึ่งจำนวนเงินที่ได้รับขึ้นอยู่กับฐานเงินเดือนและราคาบ้าน

ส่วนแรงงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมที่มีทุนมากกว่า 200 ล้านบาท ได้รับเงินรางวัลทำงานนาน จำนวน 215 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.1 ซึ่งได้รับในวงเงิน 1,500 บาทต่อปีต่อคน และสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย มีจำนวน และ 78 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.1 ซึ่งจำนวนเงินที่ได้รับขึ้นอยู่กับฐานเงินเดือนและราคาบ้านเช่นกัน (ตาราง 4.20)

สรุปได้ว่าแรงงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมที่มีเงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท ได้รับสวัสดิการด้านการส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต 2 ด้าน ได้แก่ การได้รับเงินรางวัลทำงานนาน ซึ่งได้รับเฉลี่ย 1,000 บาทต่อปีต่อคน และ การได้รับเงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย ซึ่งขึ้นอยู่กับฐานเงินเดือนและราคาบ้าน ส่วนแรงงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมที่มีเงินลงทุน มากกว่า 200 ล้านบาท ได้รับสวัสดิการด้านการส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต 2 ด้านเช่นกัน แต่ได้รับเป็นจำนวนที่มากกว่า คือ การได้รับเงินรางวัลทำงานนาน ซึ่งได้รับเฉลี่ย 1,500 บาทต่อปีต่อคน และ การได้รับเงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย ซึ่งขึ้นอยู่กับฐานเงินเดือนและราคาบ้าน

ตารางที่ 4.20 สวัสดิการด้านการส่งเสริมความมั่นคงในอนาคตที่แรงงานได้รับ

สวัสดิการด้านการส่งเสริมความมั่นคง ในอนาคต	เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท		เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท	
	จำนวน(ราย)	ร้อยละ	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
1. เงินรางวัลทำงานนาน				
- ผู้ที่ได้รับ (คน)	6	12.5	215	61.1
- จำนวนเงินเฉลี่ยที่ได้บาทต่อปีต่อคน	1000		1500	
2. เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย				
- ผู้ที่ได้รับ (คน)	2	4.2	78	22.1
- จำนวนเงินที่ได้บาทต่อครั้งต่อคน	ขึ้นอยู่กับฐานเงินเดือน และราคาบ้าน		ขึ้นอยู่กับฐานเงินเดือน และราคาบ้าน	

ที่มา : จากการศึกษา

4.3.7 สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย

แรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีเงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท ได้รับสวัสดิการด้านการนันทนาการและสุขภาพอนามัย 4 ด้าน ได้แก่ ทุกคนได้รับการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน จำนวน 1 ครั้งต่อปีต่อคน การได้รับความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย มีจำนวน 41 ราย คิดเป็นร้อยละ 85.4 โดยได้รับการอบรม 2 ครั้งต่อปีต่อคน การแข่งขันกีฬาบุคลากร มีจำนวน 34

ราย คิดเป็นร้อยละ 71.8 และได้รับการจัดทัศนศึกษา มีจำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.6 โดยได้รับ 1 ครั้งต่อปีต่อคน (ตาราง 4.21)

ส่วนแรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีเงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท ได้รับสวัสดิการด้านการนันทนาการและสุขภาพอนามัย 4 ด้าน ได้แก่ ทุกคนจะได้รับการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน จำนวน 1 ครั้งต่อปีต่อคน การได้รับความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย มีจำนวน 322 ราย คิดเป็นร้อยละ 91.5 โดยได้รับการอบรม 3 ครั้งต่อปีต่อคน การแข่งขันกีฬา มีจำนวน 306 ราย คิดเป็นร้อยละ 86.1 และได้รับการจัดทัศนศึกษา มีจำนวน 92 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.1 โดยได้รับ 1 ครั้งต่อปีต่อคน (ตาราง 4.21)

สรุปได้ว่าแรงงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมที่มีเงินลงทุน มากกว่า 200 ล้านบาท และอุตสาหกรรมที่มีเงินลงทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท ได้รับสวัสดิการด้านการนันทนาการและสุขภาพอนามัย 4 ข้อ เท่ากัน แต่แรงงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมที่มีเงินลงทุน มากกว่า 200 ล้านบาท ได้รับการอบรมความรู้เรื่องสุขภาพอนามัยในจำนวนครั้งที่มากกว่า ซึ่งได้ถึง 3 ครั้งต่อคนต่อปี

ตารางที่ 4.21 สวัสดิการด้านการนันทนาการและสุขภาพอนามัยที่แรงงานได้รับ

สวัสดิการด้านการนันทนาการและ สุขภาพอนามัย	เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท		เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท	
	จำนวน(ราย)	ร้อยละ	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
1. การจัดทัศนศึกษา				
- ผู้ที่ได้รับ (คน)	7	14.6	92	26.1
- จำนวนครั้งต่อปีต่อคน	1		1	
2. การแข่งขันกีฬา				
- ผู้ที่ได้รับ (คน)	34	71.8	306	86.1
- จำนวนครั้งต่อปีต่อคน	1		1	
3. การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน				
- ผู้ที่ได้รับ (คน)	48	100	352	100
- จำนวนครั้งต่อปีต่อคน	1		1	
4. การได้รับความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย				
- ผู้ที่ได้รับ (คน)	41	85.4	322	91.5
- จำนวนครั้งต่อปีต่อคน	2		3	

ที่มา : จากการศึกษา

จากการศึกษาในเรื่องของค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับ สามารถแบ่งรายได้ ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ รายได้ที่เป็นตัวเงิน และ รายได้ที่ไม่เป็นตัวเงิน โดยพบว่า รายได้ที่เป็น ตัวเงิน ซึ่งได้แก่ ค่าจ้างรายวัน ค่าเช่ากะ ค่าเบี้ยขยัน ค่าตำแหน่ง ค่าอายุงาน ค่าทำงานล่วงเวลา เงิน ช่วยเหลือ ค่าน้ำมัน ค่าที่พัก การมีกองทุนประกันสังคม การมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่า รักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร การทำประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง เงินรางวัลทำงานนาน แรงงานที่ ทำงานในโรงงานที่มีทุนมากกว่า 200 ล้าน ได้รับในสัดส่วนและจำนวนที่มากกว่า เพราะรายได้บาง ด้าน เช่น ค่าอายุงาน ค่าที่พัก และค่าช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร แรงงานที่ทำงานในโรงงานที่มีทุนไม่ เกิน 200 ล้านไม่ได้รับสวัสดิการในด้านเหล่านี้ ส่วนรายได้ที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ การส่งเสริม การศึกษานอกเวลา การอบรมความรู้เกี่ยวกับงาน การมีสหกรณ์ร้านค้า การให้ชุดทำงาน การจัด ทักษะศึกษา การแข่งขันกีฬา การจัดงานเลี้ยง และการได้รับความรู้เรื่องสุขอนามัย แรงงานที่ทำงาน ในโรงงานที่มีทุนมากกว่า 200 ล้าน ก็ได้รับในสัดส่วน และจำนวนที่มากกว่า เช่น การอบรมความรู้ เกี่ยวกับงานแรงงานที่ทำงานในโรงงานที่มีทุนมากกว่า 200 ล้าน ได้รับการอบรมถึง 2 ครั้งต่อปี ในขณะที่ แรงงานที่ทำงานในโรงงานที่มีทุนไม่เกิน 200 ล้าน ได้รับการอบรม เพียง 1 ครั้งต่อปี เป็นต้น

4.4 ความพึงพอใจในค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับ

การศึกษาเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของพนักงานฝ่ายผลิตต่อค่าจ้างและสวัสดิการที่ ได้รับ แบ่งออกเป็น 7 ประเภท คือ รายได้ต่อเดือน สวัสดิการด้านการมุ่งพัฒนาลูกจ้าง สวัสดิการ ด้านการช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ สวัสดิการด้านการช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง สวัสดิการ ด้านการพัฒนาสถาบันครอบครัว สวัสดิการด้านการส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต และสวัสดิการ นันทนาการและสุขภาพอนามัย การวิเคราะห์ข้อมูลด้านนี้ให้กลุ่มตัวอย่างตอบคำถามว่ามีความ พึงพอใจในระดับใด (ตัวเลือก 5 ระดับ) แล้วนำคะแนนมาหาค่าเฉลี่ย และจากการศึกษาในหัวข้อที่ 4.3 จะเห็นได้ว่า แรงงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมที่มีทุนมากกว่า 200 ล้านบาท ได้รับค่าจ้างและ สวัสดิการในทุกๆด้าน มากกว่า แรงงานที่ทำงานในโรงงานที่มีทุนน้อยกว่า 200 ล้านบาท ดังนั้นใน หัวข้อนี้จะนำค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจที่ได้ มาตั้งสมมุติฐานว่า แรงงานที่ทำงานในโรงงาน อุตสาหกรรมที่มีทุนมากกว่า 200 ล้านบาท มีระดับความพึงพอใจมากกว่า แรงงานที่ทำงานใน โรงงานที่มีทุนน้อยกว่า 200 ล้านบาท โดยใช้สถิติ t-test (one tail) ในการทดสอบสมมุติฐาน ซึ่ง ผลการศึกษามีดังนี้

4.4.1 ค่าจ้างและรายได้อื่นๆ

กลุ่มแรงงานตัวอย่างจำนวน 400 ราย มีความพึงพอใจในด้านค่าจ้างและรายได้อื่นๆ เท่ากับ 3.16 อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่แรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่มีเงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท มีความพอใจเฉลี่ย เท่ากับ 2.80 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่มีเงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท มีความพอใจเฉลี่ย เท่ากับ 3.20 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความพอใจของแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (ตาราง 4.22)

เมื่อพิจารณาแรงงานกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามเงินลงทุนของโรงงานอุตสาหกรรม พบว่าแรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท มีความพึงพอใจต่อ ค่าจ้าง รายวัน ค่าล่วงเวลา ค่าวันหยุดชดเชย ค่าเข้ากะ ค่าเบี้ยขยัน และค่าตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นค่าอายุงานเพราะแรงงานไม่ได้รับสวัสดิการด้านนี้ (ตาราง 4.22)

ส่วนแรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท มีความพึงพอใจต่อค่าตำแหน่งในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ คือ ค่าจ้างรายวัน ค่าล่วงเวลา ค่าวันหยุดชดเชย ค่าเข้ากะ ค่าเบี้ยขยัน และค่าอายุงานอยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง 4.22)

ตารางที่ 4.22 คะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อค่าจ้างและรายได้อื่นๆที่ได้รับ

ค่าจ้างและรายได้อื่นๆ ที่ได้รับ	เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท	เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท	รวม	N1	N2	ค่าสถิติ t	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย				
1. ค่าจ้างรายวัน	2.75 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	48	352	-5.233	0.000***
2. ค่าล่วงเวลา	2.90 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	48	352	-2.760	0.003***
3. ค่าวันหยุดชดเชย	2.98 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	48	352	-3.310	0.000***
4. ค่าเข้ากะ	2.90 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	40	336	-0.859	0.278
5. ค่าเบี้ยขยัน	3.03 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	36	350	-1.620	0.028**
6. ค่าตำแหน่ง	2.50 ปานกลาง	3.79 มาก	3.66 มาก	2	217	-2.360	0.009***
7. ค่าอายุงาน	N/A	2.93 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	0	241	-	-
รวม	2.84 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	400	398	-7.973	0.000***

หมายเหตุ : *, **, *** คือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1, 0.05, 0.01

: N/A คือ Not Available หมายถึงไม่มีข้อมูล

ที่มา : จากการศึกษา

4.4.2 สวัสดิการด้านการมุ่งพัฒนาลูกจ้าง

กลุ่มแรงงานตัวอย่างจำนวน 400 ราย มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการมุ่งพัฒนาลูกจ้างเท่ากับ 3.00 อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่แรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่มีเงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท มีความพอใจเฉลี่ย เท่ากับ 2.90 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่มีเงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท มีความพอใจเฉลี่ย เท่ากับ 3.01 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความพอใจของแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.10 (ตาราง 4.23)

เมื่อพิจารณาแรงงานกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามเงินลงทุนของโรงงานอุตสาหกรรม พบว่าแรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่มีเงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท มีความพึงพอใจต่อการอบรม



ความรู้เกี่ยวกับงาน และ การจัดให้มีมุมอ่านหนังสือหรือห้องสมุด อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น
สวัสดิการในการส่งเสริมการศึกษานอกเวลา เพราะแรงงานไม่ได้รับสวัสดิการด้านนี้ (ตาราง
4.23)

ส่วนแรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่มีเงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท มีความพึง
พอใจต่อ การส่งเสริมการศึกษานอกเวลา อบรมความรู้เกี่ยวกับงาน และ การจัดให้มีมุมอ่าน
หนังสือหรือห้องสมุด อยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง 4.23)

ตารางที่ 4.23 คะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการมุ่งพัฒนาลูกจ้าง

สวัสดิการด้านการมุ่ง พัฒนาลูกจ้าง	เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท	เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท	รวม	N1	N2	ค่าสถิติ t	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย				
1. การส่งเสริมการศึกษานอกเวลา	N/A	2.84 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง	0	100	-	-
2. การอบรมความรู้เกี่ยวกับงาน	3.15 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	40	349	-1.733	0.042**
3. การจัดให้มีมุมอ่านหนังสือหรือห้องสมุด	2.70 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	33	316	-1.263	0.104
รวม	2.90 ปานกลาง	3.01 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	400	398	-1.600	0.055*

หมายเหตุ : *, **, *** คือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1, 0.05, 0.01

: N/A คือ Not Available หมายถึงไม่มีข้อมูล

ที่มา : จากการศึกษา

4.4.3 สวัสดิการด้านการช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ

กลุ่มแรงงานตัวอย่างจำนวน 400 ราย มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ เท่ากับ 2.94 อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่แรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่มีเงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท มีความพอใจเฉลี่ย เท่ากับ 2.47 อยู่ในระดับน้อย ส่วนแรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่มีเงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท มีความพอใจเฉลี่ย เท่ากับ 2.97 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความพอใจของแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (ตาราง 4.24)

เมื่อพิจารณาแรงงานกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามเงินลงทุนของโรงงานอุตสาหกรรมพบว่าแรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่มีเงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการให้เงินช่วยเหลือ และการให้ชุดทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และสวัสดิการในการจัดตั้งสหกรณ์ร้านค้า และการจัดรถรับส่งฟรีหรือให้ค่าน้ำมัน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ส่วนสวัสดิการในการจัดหอพักให้อยู่ แรงงานไม่ได้รับสวัสดิการด้านนี้ (ตาราง 4.24)

ส่วนแรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่มีเงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการจัดรถรับส่งฟรี หรือให้ค่าน้ำมัน อยู่ในระดับมาก รองลงมา มีความพึงพอใจต่อ สวัสดิการด้านการจัดตั้งสหกรณ์ร้านค้า การให้เงินช่วยเหลือ การให้ชุดทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการจัดหอพักให้อยู่ อยู่ในระดับน้อย (ตาราง 4.24)

ตารางที่ 4.24 คะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ

สวัสดิการด้านการช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ	เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท	เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท	รวม	N1	N2	ค่าสถิติ t	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย				
1. การจัดตั้งสหกรณ์ร้านค้า	2.00 น้อย	2.79 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง	9	193	-10.712	0.006***
2. การให้เงินช่วยเหลือ	2.90 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง	41	337	-1.561	0.059*
3. การให้ชุดทำงาน	3.05 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	43	352	-0.953	0.170
4. การจัดหอพักให้อยู่	N/A	2.41 น้อย	2.41 น้อย	0	81	-	-
5. การจัดรถรับส่งฟรีหรือให้ค่าน้ำมัน	1.94 น้อย	3.44 มาก	3.36 ปานกลาง	16	285	-8.549	0.000***
รวม	2.47 น้อย	2.97 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	400	398	-3.994	0.000***

หมายเหตุ : *, **, *** คือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1, 0.05, 0.01

: N/A คือ Not Available หมายถึงไม่มีข้อมูล

ที่มา : จากการศึกษา

4.4.4 สวัสดิการด้านการช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง

กลุ่มแรงงานตัวอย่างจำนวน 400 ราย มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง เท่ากับ 3.75 อยู่ในระดับมาก โดยที่แรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่มีเงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท มีความพอใจเฉลี่ย เท่ากับ 3.52 อยู่ในระดับมาก ส่วนแรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่มีเงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท มีความพอใจเฉลี่ย เท่ากับ 3.78 อยู่ในระดับมาก ซึ่งความพอใจของแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (ตาราง 4.25)

เมื่อพิจารณาแรงงานกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามเงินลงทุนของโรงงานอุตสาหกรรมพบว่าแรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่มีเงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท มีความพึงพอใจต่อ สวัสดิการด้านการมีกองทุนประกันสังคม อยู่ในระดับมาก ส่วนการมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง 4.25)

ส่วนแรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่มีเงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท มีความพึงพอใจต่อการมีกองทุนประกันสังคมและการมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่ในระดับมาก (ตาราง 4.25)

ตารางที่ 4.25 คะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง

สวัสดิการด้านการช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง	เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท	เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท	รวม	N1	N2	ค่าสถิติ t	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย				
1. การมีกองทุนประกันสังคม	3.65 มาก	3.73 มาก	3.72 มาก	48	352	-0.882	0.190
2. การมีกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ	3.39 ปานกลาง	3.83 มาก	3.79 มาก	36	342	-4.009	0.000***
รวม	3.52 มาก	3.78 มาก	3.75 มาก	400	398	-2.571	0.000***

หมายเหตุ : *, **, *** คือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1, 0.05, 0.01
ที่มา : จากการศึกษา

4.4.5 สวัสดิการด้านการพัฒนาสถาบันครอบครัว

กลุ่มแรงงานตัวอย่างจำนวน 400 ราย มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการพัฒนาสถาบันครอบครัว เท่ากับ 3.21 อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่แรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่มีเงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท มีความพอใจเฉลี่ย เท่ากับ 2.81 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแรงงานที่

ทำงานอยู่ในโรงงานที่มีเงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท มีความพอใจเฉลี่ย เท่ากับ 3.24 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความพอใจของแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (ตาราง 4.26)

เมื่อพิจารณาแรงงานกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามเงินลงทุนของโรงงานอุตสาหกรรมพบว่าแรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่มีเงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว และการทำประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร เพราะแรงงานไม่ได้รับ (ตาราง 4.26)

ส่วนแรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่มีเงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว อยู่ในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจต่อการช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร และการทำประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง อยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง 4.26)

ตารางที่ 4.26 คะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการพัฒนาสถาบันครอบครัว

สวัสดิการด้านการพัฒนา สถาบันครอบครัว	เงินทุนไม่ เกิน 200 ล้านบาท	เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท	รวม	N1	N2	ค่าสถิติ t	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย				
1. การช่วยค่ารักษาพยาบาล บุคคลในครอบครัว	2.95 ปานกลาง	3.77 มาก	3.72 มาก	21	332	-4.873	0.000***
2. การช่วยเหลือค่า เล่าเรียนบุตร	N/A	2.61 ปานกลาง	2.61 ปานกลาง	0	59	-	-
3. การทำประกันชีวิต ให้กับลูกจ้าง	2.67 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	21	281	-3.534	0.000***
รวม	2.81 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	400	398	-5.469	0.000***

หมายเหตุ : *, **, *** คือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1, 0.05, 0.01

: N/A คือ Not Available หมายถึงไม่มีข้อมูล

ที่มา : จากการศึกษา

4.4.6 สวัสดิการด้านการส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต

กลุ่มแรงงานตัวอย่างจำนวน 400 ราย มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสวัสดิการด้านการส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต เท่ากับ 3.07 อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่แรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่มีเงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท มีความพอใจเฉลี่ย เท่ากับ 2.75 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่มีเงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท มีความพอใจเฉลี่ย เท่ากับ 3.12 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความพอใจของแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตาราง 4.27)

เมื่อพิจารณาแรงงานกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามเงินลงทุนของโรงงานอุตสาหกรรมพบว่าแรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่มีเงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการให้เงินรางวัลทำงานนาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสวัสดิการด้านการให้เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย (ตาราง 4.27)

ส่วนแรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่มีเงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการให้เงินรางวัลทำงานนาน และเงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย อยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง 4.27)

ตารางที่ 4.27 คะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต

สวัสดิการด้านการส่งเสริมความมั่นคง ในอนาคต	เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท	เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท	รวม	N1	N2	ค่าสถิติ t	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย				
1. การให้เงินรางวัลทำงานนาน	2.83 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	6	215	-0.901	0.184
2. เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย	2.50 น้อย	2.99 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	2	78	-0.559	0.289
รวม	2.75 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	400	398	-1.043	0.149

หมายเหตุ : *, **, *** คือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1, 0.05, 0.01
ที่มา : จากการศึกษา

4.4.7 สวัสดิการด้านการนันทนาการและสุขภาพอนามัย

กลุ่มแรงงานตัวอย่างจำนวน 400 ราย มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการนันทนาการและสุขภาพอนามัย เท่ากับ 2.95 อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่แรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่มีเงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท มีความพอใจเฉลี่ย เท่ากับ 2.84 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่มีเงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท มีความพอใจเฉลี่ย เท่ากับ 2.96 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความพอใจของแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตาราง 4.28)

เมื่อพิจารณาแรงงานกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามเงินลงทุนของโรงงานอุตสาหกรรมพบว่าแรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่มีเงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการแข่งขันกีฬาบุคลากร การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน และการให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสวัสดิการด้านการจัดทัศนศึกษามีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย (ตาราง 4.28)

ส่วนแรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่มีเงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้าน การจัดทัศนศึกษา การแข่งขันกีฬาบุคลากร การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน และการให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย อยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง 4.28)

ตารางที่ 4.28 คะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย

สวัสดิการ นันทนาการและ สุขภาพอนามัย	เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท	เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท	รวม	N1	N2	ค่าสถิติ t	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย				
1. การจัดทัศนศึกษา	2.29 น้อย	2.61 ปานกลาง	2.59 น้อย	7	92	-0.725	0.235
2. การแข่งขันกีฬา	3.00 ปานกลาง	3.01 ปานกลาง	3.01 ปานกลาง	34	306	-0.085	0.466
3. การจัดงานเลี้ยง สังสรรค์พนักงาน	3.19 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	48	352	-0.757	0.224
4. การให้ความรู้เรื่อง สุขภาพอนามัย	2.90 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	41	322	-0.565	0.286
รวม	2.84 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	400	398	-0.785	0.216

หมายเหตุ : *, **, *** คือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1, 0.05, 0.01

ที่มา : จากการศึกษา

4.4.8 สรุปความพึงพอใจต่อสวัสดิการ 7 ด้าน

จากการศึกษาพบว่า แรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่มีเงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท มีความพึงพอใจมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ สวัสดิการด้านการช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง ซึ่งได้แก่ การมีกองทุนประกันสังคม และการมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รองลงมา สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง ซึ่งได้แก่ การอบรมความรู้เกี่ยวกับงาน และ การจัดให้มีมุมอ่านหนังสือหรือห้องสมุด และสวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย ซึ่งได้แก่ การแข่งขันกีฬา การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ พนักงาน และการให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย ตามลำดับ (ตาราง 4.29)

ส่วนแรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่มีเงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท มีความพึงพอใจมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ สวัสดิการด้านการช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง ซึ่งได้แก่ การมีกองทุนประกันสังคม และการมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รองลงมา สวัสดิการด้านการพัฒนาสถาบันครอบครัว ซึ่งได้แก่ การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร และการทำประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง และ รายได้ต่อเดือน ซึ่งได้แก่ ค่าตำแหน่ง ค่าวันหยุดชดเชย และ ค่าเบี้ยขยัน ตามลำดับ (ตาราง 4.29)

จะเห็นว่าแรงงานที่ทำงานในโรงงานที่มีทุนมากกว่า 200 ล้านบาท มีความพึงพอใจด้านค่าจ้าง และ สวัสดิการทั้ง 6 ด้าน มากกว่าแรงงานที่ทำงานในโรงงานที่มีทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท

ตารางที่ 4.29 ตารางสรุประดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ 7 ด้าน

ค่าจ้างและสวัสดิการ	เงินทุนไม่เกิน 200 ล้านบาท		เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท	
	ค่าเฉลี่ย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	อันดับ
1. รายได้ต่อเดือน	2.84	4	3.20	3
2. สวัสดิการด้านการมุ่งพัฒนาลูกจ้าง	2.90	2	3.01	4
3. สวัสดิการด้านการช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ	2.47	7	2.97	6
4. สวัสดิการด้านการช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง	3.52	1	3.78	1
5. สวัสดิการด้านการพัฒนาสถาบันครอบครัว	2.81	5	3.24	2
6. สวัสดิการด้านการส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต	2.75	6	3.12	5
7. สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย	2.84	3	2.96	7

ที่มา : จากการศึกษา