

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงาน และการคุ้มครองทางสังคม ของแรงงานนอกระบบ กรณีศึกษา พนักงานร้านอาหารในเขตเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี” นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

2.1 แนวคิด และเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองทางสังคม

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กในอำเภอเถิน จังหวัดลำปาง

2.2.2 งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.2.3 รายงานตัวอย่างเรื่อง คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น กรณีศึกษาอุตสาหกรรม ยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี

2.2.4 รายงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศิริราช

2.2.5 รายงานการวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างรับเหมาช่วง ภายหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551

2.2.6 รายงานการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของความต้องการที่เกี่ยวกับกระบวนการคิด และการรับรู้ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของคนงานในสิ่งแวดล้อมโรงงานการผลิต

2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิด และเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้รวบรวมเนื้อหาที่สำคัญเกี่ยวกับแนวคิดและจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน และการคุ้มครองทางสังคม กรณีศึกษา พนักงานร้านอาหารในเขตเทศบาลเมืองวารินชำราบ สรุปได้ 3 ข้อ ดังนี้

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การมีงานทำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับชีวิต เพราะการมีงานทำทำให้มีรายได้มาเลี้ยงตนเองและครอบครัว เวลาทำงานของคนทำงานโดยเฉลี่ย 8 ชม. ต่อวัน หรือ 1 ใน 3 ของวัน ถ้าหากการทำงานที่เต็มไปด้วยสภาวะแวดล้อมที่ดี ได้ทำงานที่ตนพอใจมีรายได้ที่สมเหตุสมผลก็จะช่วยให้สภาพจิตใจ และอารมณ์ดีเกิดขึ้นซึ่งจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรต่างๆ ในทุกระดับ และถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบหนึ่ง ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศ

Walton (1975 อ้างถึงใน ศิริเชษฐ์ สังขะมาน 2551) ได้กำหนด องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติ และการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตน

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นมิติที่สำคัญอีกมิติหนึ่งของคุณภาพชีวิต Walton (1975) อ้างใน วิจิต บุญชินวุฒิกุล (2546 : 7) เป็นนักวิชาการรุ่นแรกที่ได้นำคำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” มาใช้ และให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา เน้นมิติความเป็นมนุษย์ จริยธรรมการทำงาน สภาพการทำงาน กำหนดเวลาในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่า และความต้องการให้ชีวิตของคนงานดีขึ้น

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแนวคิดที่มาจากแนวคิดของคุณภาพชีวิต ซึ่งก็คือการพัฒนาบุคคลนั้นๆ มีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี โดยคนงานในฐานะลูกจ้างได้มีสภาพการทำงานที่ดีภายใต้เงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์และมีสิทธิต่างๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคมปัจจุบันการให้คำจำกัดความคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับสภาพปัญหาที่แตกต่างกันไปตามแต่ละบริบทของสังคม (อัครรา สายะตานันท์ ,2547: 4)

วิจิตร ระวิวงศ์ และภาวนา พัฒนศรี(2540: 14) อธิบายว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” มีความหมายหลายระดับ ในระดับที่กว้างที่สุดหมายถึงค่านิยมแบบองค์รวม (ทั้งด้านวัตถุและไม่ใช่วัตถุ) ตลอดชีวิตของลูกจ้าง ตามความหมายนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจึงครอบคลุมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงาน สภาพการจ้าง ความพอใจหรือไม่พอใจกับงาน ความสัมพันธ์กับนายจ้าง ความมั่นคงทางสังคม เป็นต้น ส่วนความหมายที่แคบที่สุดนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงระดับค่านิยมเชิงบวกของงานที่มีผลกระทบต่อลูกจ้าง

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองทางสังคม

การจัดระบบสวัสดิการทางสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบในประเทศไทยเกิดจากปัจจัยสำคัญทั้งจากภายนอกและภายในประเทศโดยปัจจัยภายนอกมีตัวกระตุ้นที่สำคัญคือกระแสโลกาภิวัตน์ และปัจจัยภายในที่บ่งชี้ คือ กลุ่มแรงงานนอกระบบควรจะได้รับ การคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึงและมีความเท่าเทียมกันทั้งนี้จากสถานการณ์ปัจจุบันของกลุ่มแรงงานนอกระบบพบว่า ผู้ที่อยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบต้องเผชิญกับความเสี่ยงสูง ไม่ว่าจะเป็นสภาวะการมีงานทำที่ต้องอยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบที่ไม่มีหลักประกันในการทำงานและการดำรงชีวิตอย่างไม่มั่นคง การขาดความมั่นคงทางด้านรายได้ ความเสี่ยงในการประกอบอาชีพ และต้องประสบกับปัญหาด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานตลอดจนความสามารถในการเข้าถึงบริการภาครัฐและแหล่งเงินทุนของแรงงานนอกระบบมีน้อย

นโยบายและมาตรการต่างๆ ของรัฐบาลที่ครอบคลุมถึงแรงงานนอกระบบ มีดังนี้

1. โครงการประกันสุขภาพถ้วนหน้า (30 บาทรักษาทุกโรค หรือ 30บาทห่างไกลโรค) เป็นนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลที่ต้องการให้ประชาชนทุกคนมีหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า คือได้รับสิทธิในด้านการบริการทางการแพทย์ ส่งเสริมสุขภาพและควบคุมป้องกันโรคที่มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพและได้มาตรฐานอย่างเสมอภาคและทั่วถึง โดยในระยะยาวรัฐบาลจะจัดให้มีกฎหมายการประกันสุขภาพแห่งชาติ เพื่อให้คนไทยมีหลักประกันสุขภาพภายใต้ระบบเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันอย่างมีความมั่นคงมากยิ่งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ความเสมอภาคในด้านการกระจายภาระค่าใช้จ่ายในลักษณะก้าวหน้าเป็นธรรม และการเข้าถึงบริการที่ได้มาตรฐานเพียงพอ
2. สร้างประสิทธิภาพให้เป็นระบบที่ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยใช้ระบบการบริหารจัดการที่เคร่งครัด
3. ประชาชนควรมีสิทธิเลือกบริการที่หลากหลายจากผู้ให้บริการประเภทต่างๆ สามารถเข้าถึงง่ายและเลือกได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เป็นระบบที่มุ่งสู่การสร้างสุขภาพดีถ้วนหน้า ไม่ใช่เพียงคุ้มครองค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเท่านั้น แต่เน้นการบริการสุขภาพที่เป็นการส่งเสริม และป้องกันสุขภาพ สำหรับผู้มีสิทธิใช้บริการโครงการ 30 บาทรักษาทุกโรค คือ ประชาชนทุกคนที่ยังไม่ได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลตามกฎหมายหรือระเบียบอื่นๆ ของรัฐอยู่ก่อนแล้ว และมีชื่อในทะเบียนบ้านในพื้นที่ที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศ

2. โครงการกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา

กองทุนการกู้ยืมเพื่อการศึกษา จัดตั้งขึ้นโดยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2538 และเริ่มให้นักเรียน นักศึกษากู้ยืมได้ตั้งแต่ปีการศึกษา 2539 โดยมีหลักการว่า

“เพื่อให้เงินกู้ยืมแก่นักเรียน นักศึกษา ซึ่งมาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อย สำหรับศึกษาต่อตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายจนถึงระดับปริญญาตรีในประเทศ (ทั้งสายสามัญและสายอาชีวะ) รวมทั้งการศึกษานอกระบบต่อเนื่องจากระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตามอัตราต่ำเมื่อจบการศึกษาแล้ว” โดยมีหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ 3 หน่วยงาน คือ กระทรวงการคลัง กระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบผู้กู้สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และทบวงมหาวิทยาลัย โดยมีธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานเบิกจ่ายในส่วน of กระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบผู้กู้สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงาน/กระทรวงอื่นที่จัดการศึกษายกเว้นมหาวิทยาลัย ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อ

1. เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น แก่ผู้ที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อย ซึ่งด้อยโอกาสทางการศึกษา อันจะมีส่วนสำคัญในการยกฐานะความเป็นอยู่ของประชาชน และเป็นการสนองตอบต่อนโยบายการกระจายรายได้

2. เพื่อสนับสนุนการพัฒนาระบบการศึกษาทางด้านอุปสงค์ โดยการเพิ่มขีดความสามารถในการรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาของประชาชน

3. โครงการธนาคารเพื่อประชาชน

รัฐบาลได้ตระหนักถึงความต้องการของประชาชนรายย่อยที่ต้องการลงทุนในธุรกิจส่วนตัว (Micro Business) แต่ไม่มีทุนเริ่มต้น และไม่มีหลักทรัพย์ค้ำประกันเพียงพอ ที่จะขอกู้เงินจากระบบธนาคารพาณิชย์ตามปกติ จึงมุ่งมั่นที่จะให้โอกาสแก่ประชาชนกลุ่มนี้ด้วยการมอบหมายให้ธนาคารออมสินจัดตั้งโครงการธนาคารประชาชนขึ้น เพื่อคอยให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ต้องการเงินก้อนแรกเพื่อลงทุนประกอบธุรกิจส่วนตัว (Home and Retail Business) โดยการให้บริการสินเชื่อที่ไม่ต้องมีหลักทรัพย์ค้ำประกัน แต่พิจารณาสินเชื่อจากบุคคลค้ำประกัน รวมทั้งความสามารถในการทำรายได้ของธุรกิจส่วนตัวนั้นๆ เป็นสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อ

1. ส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพ รายได้ และชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น อันจะเป็นการเสริมสร้างพื้นฐานเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

2. เพื่อส่งเสริมให้เกิดการออมทรัพย์อย่างเป็นระบบในหมู่สมาชิก

3. เพื่อพัฒนาอาชีพให้สมาชิก และส่งเสริมให้สมาชิกมีงานทำ

4. เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนให้สมาชิกที่เป็นผู้ประกอบการรายย่อย ซึ่งไม่สามารถเข้าสู่ระบบการเงินที่เป็นปกติได้อย่างต่อเนื่อง

5. เพื่อตอบสนองเจตนารมณ์ที่จะเป็นธนาคารในดวงใจของประชาชน
คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้าโครงการธนาคารประชาชน

1. ประชาชนทั่วไปที่ประกอบอาชีพอิสระรายย่อย

2. ผู้มีรายได้ประจำที่ต้องการประกอบอาชีพเสริม
3. ผู้ที่สนใจประกอบอาชีพอิสระรายย่อย

4. โครงการกองทุนหมู่บ้าน

กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เป็นนโยบายของรัฐบาลเพื่อเสริมสร้างกระบวนการพึ่งพาตนเองของหมู่บ้านและชุมชนเมืองในด้านการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาความคิดริเริ่ม และเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียน สำหรับการลงทุนพัฒนาอาชีพ สร้างงานสร้างรายได้ หรือเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย บรรเทาเหตุฉุกเฉิน และจำเป็นเร่งด่วนกระตุ้นเศรษฐกิจในระดับฐานราก เสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

5. โครงการแก้ไขปัญหานี้ออกระบบ

นโยบายในการแก้ไขปัญหานี้ออกประชาชน โดยเฉพาะหนี้ออกระบบ ซึ่งถือเป็นภารกิจจำเป็นเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือให้ประชาชนที่มีหนี้ออกระบบเข้าเป็นหนี้ในระบบ โดยเปิดโอกาสให้เข้าถึงแหล่งเงินทุนในระบบสถาบันการเงินในเครือข่ายรัฐได้ง่ายขึ้น อันเป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายดอกเบี้ยเงินกู้หนี้ออกระบบที่สูงมากเกินปกติ เพื่อให้มีเงินเหลือเพียงพอสำหรับรายจ่ายที่จำเป็นและมีเงินเหลือออมในที่สุด โครงการนี้ยังรวมถึงโครงการฟื้นฟูและพัฒนาอาชีพของผู้มีปัญหานี้ออกให้มีความเข้มแข็งและสามารถสร้างรายได้ที่มั่นคง มีการดำรงชีพภายใต้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และส่งเสริมและกระตุ้นประชาชนให้มีการออมเงินเพื่อรักษาวินัยทางการเงินอันเป็นรากฐานที่สำคัญของครอบครัวและประเทศชาติ

ในการนี้ รัฐบาลได้มอบหมายให้กระทรวงการคลัง กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงยุติธรรม ร่วมกันผลักดันโครงการแก้ไขปัญหานี้ออกระบบ โดยให้กระทรวงการคลังเป็นผู้ดำเนินการประสานธนาคารในเครือข่ายของรัฐในการเปิดรับลงทะเบียนลูกหนี้ออกระบบพร้อมข้อเสนอเงินกู้ภายใต้เงื่อนไขพิเศษและให้กระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรม และกระทรวงการคลัง เป็นผู้ดำเนินการในคณะเจรจาประนอมหนี้ในระดับจังหวัดและระดับอำเภอ

ในส่วนของกระทรวงการคลังนั้น ได้มีการมอบหมายให้ศูนย์อำนวยการปฏิบัติการแก้ไขปัญหานี้ออกประชาชน (ศอก.น.ส.) กระทรวงการคลัง เป็นหน่วยงานหลักในการอำนวยการแก้ไขปัญหานี้ออกประชาชน (หนี้ออกระบบ) และได้มอบภารกิจให้ธนาคารในเครือข่ายของรัฐทั้ง 6 แห่ง ได้แก่ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ธนาคารออมสิน (ธ.ออมสิน) ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (ธพว.) ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย (ธอท.) และธนาคารกรุงไทย (มหาชน) ไปร่วมกันดำเนินการให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหานี้ออกระบบ



สำหรับขั้นตอนการดำเนินการให้ความช่วยเหลือลูกหนี้ในระบบนั้น สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. เปิดรับลงทะเบียนลูกหนี้ในระบบผ่านสาขาของ ธกส. และ ธ.ออมสินทั่วประเทศ และศูนย์ลงทะเบียนอีก 12 แห่งในกรุงเทพฯ ระหว่างวันที่ 1 ธ.ค. – 30 ธ.ค. 52
2. ประมวลผล คัดกรองประเภทลูกหนี้ และสรุปยอดลูกหนี้ในระบบ โดยความร่วมมือของกรมบัญชีกลาง ระหว่างเดือนมกราคม
3. เจรจาและประนอมหนี้เพื่อนำลูกหนี้เข้าสู่ระบบ โดยมีคณะทำงานแก้ไขปัญหาหนี้สินระดับจังหวัดและระดับอำเภอ พร้อมธนาคารของรัฐที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ดำเนินการ เจรจา ระหว่างวันที่ 1 ก.พ. – 30 เม.ย. 2553
4. ลูกหนี้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ จะมีการพิจารณาให้ความช่วยเหลือลูกหนี้กลุ่มนี้อีกครั้ง หากไม่สำเร็จ จะมีโครงการฟื้นฟูและพัฒนาอาชีพให้มีความเข้มแข็งและสามารถสร้างรายได้ที่มั่นคงต่อไป โดยความร่วมมือระหว่าง สอ.ก.นส. ธนาคารเฉพาะกิจของรัฐ คลังจังหวัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ระหว่างวันที่ 1 -31 พ.ค. 2553

หลักเกณฑ์การพิจารณาโอนหนี้สำหรับลูกหนี้เบื้องต้น

1. เป็นหนี้สินในระบบที่มีเงินต้นคงค้างไม่เกิน 200,000 บาท และเป็นหนี้ที่เกิดก่อน 19 พฤศจิกายน 2552
2. ผ่านการเจรจาหนี้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
3. วงเงินให้กู้ไม่เกิน 200,000 บาท
4. อัตราดอกเบี้ย
 - อัตราดอกเบี้ยไม่เกินร้อยละ 12 ต่อปี ใน 3 ปีแรก
 - สำหรับธนาคารออมสินใช้อัตราเบี่ยคงที่ไม่เกินร้อยละ 0.75 ต่อเดือน ตลอดระยะเวลาการกู้
5. ระยะเวลาการผ่อนชำระไม่น้อยกว่า 8 ปี เว้นแต่ผู้กู้สมัครใจทำสัญญา กู้น้อยกว่า 8 ปี
6. ผู้กู้สามารถชำระหนี้ก่อนกำหนดได้ โดยไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียม

หลักประกันการโอนหนี้

- วงเงินกู้ไม่เกิน 100,000 บาท ให้ผู้ค้ำประกัน
- วงเงินกู้ตั้งแต่ 100,001 – 200,000 บาท ให้ผู้ค้ำประกัน 2 คน
- ผู้ค้ำประกันต้องมีรายได้รวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของวงเงินกู้

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
ห้องสมุดงานวิจัย
นศ. 12 ก.ย. 2554
ทะเบียน..... 212339
วงเงินหนังสือ.....

หลักประกันกรณีของ ช.ก.ส. ที่เป็นเกษตรกรค้าประกัน

- วงเงินกู้ไม่เกิน 100,000 บาท ใช้ผู้ค้าประกัน 2 คน

- วงเงินกู้ตั้งแต่ 100,001- 200,000 บาท ให้ใช้หนังสือรับรองรับผิดชอบอย่างลูกหนี้ร่วมอย่างน้อย 5 คน

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization; ILO) ได้ให้ความหมาย ในปี ค.ศ.1972 ว่าเป็นแรงงานที่อยู่ในการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมที่ไม่เป็นทางการซึ่งมีลักษณะเป็นกิจการขนาดเล็ก ตั้งได้ง่าย มีลักษณะเป็นธุรกิจชั่วคราว มักใช้วัตถุดิบภายในประเทศ เน้นการใช้แรงงานเด็กเป็นหลัก มีการดัดแปลงเทคโนโลยีง่าย ๆ มาใช้ ความเชี่ยวชาญเกิดจากประสบการณ์ หรือการเรียนรู้ในระบบโรงเรียน เป็นตลาดที่มีการแข่งขันและไม่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของรัฐบาล ในปี ค.ศ. 1996 ได้ให้ความหมายใหม่ว่าเป็นการทำงานที่มีอยู่ในข่ายความคุ้มครองของกฎหมายแรงงาน ในอันที่จะได้รับสิทธิหรือสวัสดิการต่าง ๆ และในปี ค.ศ. 2002 ILO ได้ให้ความหมายเพิ่มว่า เป็นแรงงานที่ไม่ได้รับการยอมรับหรือคุ้มครองโดยกฎหมายและไม่มีการรวมตัวเป็นองค์กร (รายงานประชุมใหญ่สามัญประจำปี,2002)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้ให้ความหมายแรงงานนอกระบบว่า การทำงานที่ไม่มีรูปแบบ ไม่มีระเบียบแบบแผนและไม่มีการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นองค์กรเป็นคนที่ไม่ได้รับการคุ้มครองจากประกันสังคม และยังคงเผชิญกับความเสี่ยงในชีวิต เช่นไม่มีการคุ้มครองเรื่องสัญญาจ้าง ไม่ได้มีโอกาสในการพัฒนาอาชีพให้มีทักษะและมีฝีมือแรงงานที่ดีขึ้น ไม่มีความปลอดภัยในด้านการทำงาน และไม่มีความมั่นคงด้านรายได้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้ที่มีการทำงานหรือรับจ้างและมีรายได้ และกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่ไม่มีลูกจ้าง ซึ่งสามารถแยกตามกลุ่มอาชีพได้ 8 กลุ่มคือ 1) ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้รับจ้างทำของ 2) ชุมชนที่เป็นสมาชิกของสหกรณ์เครดิตยูเนียน 3) คนขับรถยนต์รับจ้าง 4) ชาวประมง 5) เกษตรกร 6) ผู้ประกอบการอาชีพอิสระอื่น ๆ เช่น แพทย์ หนายความ ครูสอนพิเศษ ผู้ทำผลิตภัณฑ์ OTOP คนขับจักรยานยนต์รับจ้าง 7) ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานเป็นครั้งคราว 8) ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน (กระทรวงแรงงาน, 2547)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ให้ความหมายว่า เป็นแรงงานที่ไม่มีรูปแบบและกฎเกณฑ์ที่แน่นอนในการจ้างงาน ไม่มีกฎเกณฑ์หรือระเบียบทางกฎหมายคุ้มครองซึ่งต่างจากแรงงานในระบบและ ไม่สามารถเข้าถึงบริการของรัฐ มีหลายอาชีพเช่น ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง 12.9 ล้านคน พนักงานบริการร้านค้าและตลาด 3.5 ล้านคน การบริการด้านโรงแรมและภัตตาคาร 1.7 ล้านคน อาชีพอิสระอื่น ๆ ประมาณ 3.3 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2548) และสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยได้แบ่งกลุ่มแรงงานนอกระบบเป็นดังนี้ ลูกจ้างในภาคเกษตรจำนวน 2,413,582 คน นายจ้างในภาคเกษตรกรรม 346,330 คน ผู้ประกอบธุรกิจส่วน

บุคคล 12,997,457 คน ผู้ช่วยธุรกิจครัวเรือนไม่มีค่าตอบแทน 7,832,402 คน และการทำงานในลักษณะการรวมกลุ่ม 49,441 คน (ข้อมูลการสำรวจสภาพการณ์ทำงานของประชากรกำลังแรงงาน, 2547) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพหรือ สสส. ได้สรุปความหมายแรงงานนอกระบบว่าเป็นแรงงานอิสระที่ทำกิจกรรมเพื่อความอยู่รอด เป็นแรงงานที่ไม่อยู่ในภาคเศรษฐกิจที่เป็นทางการ ไม่มีโครงสร้างที่ชัดเจน ขาดสวัสดิการและหลักประกันสังคม ไม่ได้รับสิทธิคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานรวมถึงไม่สามารถเข้าถึงบริการของรัฐ เช่น หาบเร่ คนขับรถแท็กซี่ คนเก็บขยะ คนถือสามล้อ มอเตอร์ไซด์รับจ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ลูกจ้างแอบแฝงในเครือข่ายการผลิต แรงงานเกษตรรับจ้าง และเกษตรพันธะสัญญา ผู้ทำงานในธุรกิจขนาดเล็ก หรือธุรกิจในครัวเรือน จากคำนิยามของแรงงานนอกระบบดังกล่าว สรุปได้ว่าเป็นแรงงานอิสระที่ทำกิจกรรมเพื่อความอยู่รอด ไม่อยู่ในภาคเศรษฐกิจที่เป็นทางการ ไม่มีโครงสร้างที่ชัดเจน ไม่ได้รับสิทธิคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน และไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม ดังนั้นพนักงานเสิร์ฟตามร้านอาหาร โดยเฉพาะร้านอาหารขนาดเล็ก ถือว่าเป็นแรงงานนอกระบบที่อยู่ในกลุ่มผู้ทำงานในธุรกิจขนาดเล็กซึ่งส่วนใหญ่ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กในอำเภอเถิน จังหวัดลำปาง (ศักดิ์ชัย, 2548) การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กในอำเภอเถิน จังหวัดลำปาง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประเภทสถานประกอบการกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง จำนวน 1-9 คน ทั้งหมด 118 ราย สมมติฐานการวิจัย คือ ประเภทสถานประกอบการมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าไคสแควร์

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุ 26 ไม่เกิน 35 ปี วุฒิมัธยมศึกษาระดับ ปวช. สถานภาพโสด และสมรสสัดส่วนเท่ากัน ระยะเวลาทำงาน 37 เดือนขึ้นไป มีรายได้ประจำเดือนละประมาณ 3,000 บาท ไม่ได้ทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ ไม่มีวันหยุดประจำปีและวันหยุดตามประเพณี ลาป่วยและลากิจได้ แต่ไม่ได้รับค่าจ้าง คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมีความพอใจมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของสถานประกอบการกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าประเภทสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้าน สวัสดิการ ชั่วโมงในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2.2 งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในเขตกรุงเทพมหานคร (อรทัย, 2549) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างรายเดือน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก และเสนอข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ทั้งหมด 69 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20 ไม่เกิน 25 ปี วุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีรายได้ต่อเดือน 5,001 ไม่เกิน 10,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี ไม่เกิน 5 ปี

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงและด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง

2.2.3 งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น กรณีศึกษา อุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี (สุภาวดี, 2551) การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานบริษัทญี่ปุ่น ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่น ที่ผ่านการทดลองงานของบริษัทแล้ว ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมยานยนต์ใน จังหวัดชลบุรี กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 362 ราย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ซึ่งใช้แบบตารางเลขสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 21 ไม่เกิน 30 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า สถานภาพสมรส มีรายได้เดือนละ 10,001 ไม่เกิน 29,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 ไม่เกิน 10 ปี มีอายุงาน 1 ไม่เกิน 10 ปี มีตำแหน่งเป็นพนักงาน ระยะทางเดินทางไปทำงาน 1 ไม่เกิน 10 กิโลเมตร ทำงานล่วงเวลา เพราะต้องการรายได้เพิ่ม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการศึกษาและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน ด้านระบบความปลอดภัยในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่าง พบว่า เพศ การศึกษา สถานภาพ ประสิทธิภาพการทำงาน อายุงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ แตกต่างกัน และอายุ ภูมิฐานะ รายได้ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2.4 รายงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในหึ่งปฏิบัติการทางการแพทย์ ในโรงพยาบาลศิริราช (กรวรรณ,2551) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ในหึ่งปฏิบัติการทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศิริราช และวิเคราะห์ปัจจัยที่ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ในหึ่งปฏิบัติการทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศิริราช ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ในหึ่งปฏิบัติการทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศิริราช จำนวน 482 ราย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 218 ราย โดยมีสมมติฐานในการวิจัย คือ ลักษณะงานของเจ้าหน้าที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25 ปี ไม่เกิน 29 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีสถานภาพเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ มี ประสิทธิภาพการทำงาน 1 ไม่เกิน 4 ปี

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยแยกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเครียดของงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านเกี่ยวข้องกับงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับลักษณะงานที่ทำในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.2.5 รายงานการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างรับเหมาช่วงภายหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 (มณฑนา,2552) การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความรู้ความเข้าใจและทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติการด้านเอทีเอ็ม ธนาคาร A ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ลูกจ้างรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติการด้านเอทีเอ็มธนาคารA จำนวน 139 ราย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 ราย โดยแบ่งสัดส่วนตามประชากรและเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 30 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาทำงานกับธนาคารA น้อยกว่า 6 ปี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มีทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในด้านสภาพการทำงาน สัญญาจ้าง กฎระเบียบ ความก้าวหน้า และมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการทั่วไป ค่าจ้าง และสวัสดิการ เกี่ยวกับการเงินอยู่ในระดับเท่าเดิม

2.2.6 รายงานการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของความต้องการที่เกี่ยวกับกระบวนการคิด และการรับรู้ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของคนงานในสิ่งแวดล้อมโรงงานการผลิต (John K.Layer,2008) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบคำถามการวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคนงานในสิ่งแวดล้อมโรงงานการผลิตว่าขึ้นอยู่กับความต้องการที่เกี่ยวกับกระบวนการคิดของการทำงานและการรับรู้ของคุณลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน และเพื่อศึกษาว่าสิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยมีตัวแปรอิสระ 2 ตัว ได้แก่ ความต้องการที่เกี่ยวกับกระบวนการคิด ซึ่งมีตัวแปรวัด 4 ตัว คือ 1) ความซับซ้อนของงาน 2) การปรับตัวของคนงาน 3) ภาระงาน 4) เป้าหมายแรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีตัวแปรวัด 4 ตัว คือ 1) การควบคุม 2) การมอบอำนาจ 3) ความพึงพอใจในการทำงาน 4) การเรียนรู้ และตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานของคนงาน โดยมีสมมติฐานในการวิจัย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของคนงาน กับความต้องการที่เกี่ยวกับกระบวนการคิดของการทำงานและการรับรู้ของคุณลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานในการปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมในการผลิต ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานจาก 2 บริษัท คือ บริษัทผลิตเกี่ยวกับไฟฟ้าและเครื่องจักร และบริษัทผลิตอุปกรณ์เครื่องจักรกล ข้อมูลที่เก็บในช่วง 8 เดือน จาก 4 ช่วงการปรับเปลี่ยนการผลิต เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ และ maximum-likelihood

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการปรับเปลี่ยนการผลิตครั้งแรกส่วนใหญ่มาจากบริษัทที่ 2 เป็นเพศชาย มีอายุ 20 ไม่เกิน 29 ปี และ 30 ไม่เกิน 39 ปี ในสัดส่วนเท่ากัน ในช่วงที่ 2 ส่วนใหญ่มาจากบริษัทที่ 2 เป็นเพศชาย มีอายุ 20 ไม่เกิน 29 ปี ในช่วงที่ 3 ส่วนใหญ่มาจากบริษัทที่ 2 เป็นเพศชาย มีอายุ 30 ไม่เกิน 39 ปี และในช่วงที่ 4 ส่วนใหญ่มาจากบริษัทที่ 2 เป็นเพศชาย มีอายุ 30 ไม่เกิน 39 ปี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงานของคนงาน พบว่า ความต้องการที่เกี่ยวกับกระบวนการคิดมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานของคนงาน และการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานของคนงาน แต่ความต้องการที่เกี่ยวกับกระบวนการคิดมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานของคนงานมากกว่าการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และการคุ้มครองทางสังคม ของแรงงานนอกระบบกลุ่มพนักงานร้านอาหารในเขตเทศบาลเมืองวารินชำราบจังหวัดอุบลราชธานี ถูกกำหนดขึ้นโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton มากำหนดคำถาม

ในแบบสอบถามเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มพนักงานร้านอาหารของเทศบาลเมืองวารินชำราบจังหวัดอุบลราชธานี จึงได้ประเด็นที่สำคัญทั้งหมด 4 ประเด็น ดังนี้

- 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2. สภาพแวดล้อมการทำงาน
- 3. ความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน
- 4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton สามารถสร้างความสัมพันธ์ตามแผนภูมิข้างล่าง ดังนี้

