

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบันยังต้องเผชิญกับปัจจัยเสี่ยงอยู่หลายด้านด้วยกัน ดังนั้นจึงมีผู้ประกอบการจำนวนหนึ่งจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารงานใหม่เพื่อรักษาฐานะความสามารถในการแข่งขันด้วยการลดจำนวนแรงงานลง ซึ่งแรงงานไทยส่วนใหญ่ของประเทศไทยยังคงเป็นแรงงานนอกระบบ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2548) ได้ให้ความหมายว่า แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้ที่มีงานทำที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน ไม่ได้รับความคุ้มครอง และไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ซึ่งจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี 2552 พบว่า จำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้น 38.4 ล้านคน โดยเป็นผู้ทำงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง และไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน หรือเรียกว่าแรงงานนอกระบบ 24.3 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 63.4 และที่เหลือเป็นผู้ที่ทำงานในระบบ หรือแรงงานในระบบ 14.1 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 36.6 เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลตั้งแต่ปี 2548 จนถึงปี 2552 พบว่า ผู้ทำงานที่เป็นแรงงานนอกระบบมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2548 มีแรงงานนอกระบบ 22.5 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 62.1 และปี 2552 เพิ่มขึ้นเป็น 24.3 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 63.4 จะเห็นได้ว่าในช่วงเวลา 5 ปีที่ผ่านมาจำนวนแรงงานนอกระบบเพิ่มขึ้น 1.8 ล้านคน หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.3 โดยส่วนใหญ่แรงงานนอกระบบจะทำงานอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด รองลงมาเป็นภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ ตามลำดับ จากตัวเลขปัจจุบันสามารถกล่าวได้ว่าแรงงานนอกระบบเป็นแรงงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

รัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญของแรงงานนอกระบบจึงได้เริ่มบรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (2530-2534) ได้เน้นส่งเสริมการประกอบอาชีพส่วนตัว โดยส่งเสริมระบบการรับช่วงงานให้กระจายออกไปสู่แรงงานในเมืองต่างๆ และชนบท แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (2535-2539) ยังคงเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมนโยบายการประกอบอาชีพอิสระ(แรงงานนอกระบบ) ไว้ในแผนการกระจายรายได้ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2544) เป็นแผนที่ให้ความสำคัญต่อการเร่งรัดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ซึ่งมุ่งยกระดับความรู้ และสร้างทักษะในการประกอบอาชีพทั้งแรงงานในระบบและนอกระบบ และสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาคและชนบทมากขึ้น ต่อมาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545-2549) ก็ยังยึดแนวคิดที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยมี

เป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพคน เน้นการส่งเสริมให้คนมีงานทำ โดยมุ่งสร้างอาชีพแก่แรงงาน ให้สามารถประกอบอาชีพส่วนตัว หรือ ผู้ประกอบการขนาดเล็ก และมุ่งเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถแก่ผู้ประกอบการอิสระ ซึ่งก็คือ แรงงานนอกระบบนั่นเอง และแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2550-2554) ซึ่งเป็นแผนพัฒนาฉบับล่าสุดก็ยังยึดคน เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาและอัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” โดยมีเป้าหมายให้ผู้ที่อยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบได้รับการ ค้ำครองทางสังคมอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบ

จากการสำรวจปัญหาของแรงงานนอกระบบจากศูนย์วิจัยกสิกรไทยพอสรุปได้ดังนี้

1. แรงงานนอกระบบไม่ได้รับการคุ้มครองสวัสดิการในด้านความปลอดภัย และด้าน สุขภาพ
2. แรงงานนอกระบบไม่สามารถใช้สิทธิประกันสังคม เนื่องจากกฎหมายแรงงานไม่ ค้ำครอง
3. แรงงานนอกระบบไม่สามารถเข้าถึงบริการต่างๆตามที่กฎหมายกำหนด เนื่องจากไม่มี การจัดตั้งรวมตัวเป็นองค์กรนิติบุคคล
4. แรงงานนอกระบบขาดอำนาจต่อรอง เนื่องจากไม่มีการรวมกลุ่มเป็นสหภาพแรงงาน
5. ขาดการพัฒนาความรู้ความสามารถ เนื่องจากไม่มีองค์กรที่จะบริหารและจัดการในด้านการ พัฒนาความรู้ความสามารถของแรงงานนอกระบบ

แรงงานนอกระบบ สามารถแบ่งตามลักษณะของการทำงานได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงงานนอกระบบภาคเกษตร ได้แก่ แรงงานรับจ้างในเกษตรกรรมที่รวมถึงการทำ นา ทำไร่ ทำสวน ประมง และเลี้ยงสัตว์ รวมทั้งเกษตรกรพันธะสัญญา เป็นต้น
2. แรงงานนอกระบบภาคการผลิต ได้แก่ ผู้รับงานมาทำที่บ้าน ผู้ประกอบ อุตสาหกรรมในครัวเรือน หรือ ธุรกิจการผลิตขนาดเล็ก กลุ่มผู้ผลิต สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่ง ผลิตภัณฑ์ (OTOP) เป็นต้น
3. แรงงานนอกระบบภาคการบริการ ได้แก่ แรงงานที่ทำงานในร้านขายอาหารขนาดเล็ก เช่น พนักงานเสิร์ฟ คนล้างจาน และคนปรุงอาหาร เป็นต้น

เทศบาลเมืองวารินชำราบ ตั้งอยู่ที่ตำบล วารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี เดิมชื่อ “บ้านค้ำ น้ำแซบ” หมู่ที่ 23 ตำบล ธาตุ อ.วารินชำราบ ต่อมาเป็นชุมชนที่มีความสำคัญ กระทรวงมหาดไทย จึงได้ประกาศให้ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 45 ตอนที่ 76 ลงวันที่ 14 มีนาคม 2480 ยกฐานะ “บ้านค้ำน้ำ แซบ” ขึ้นเป็นเทศบาลให้ใช้ชื่อว่า “เทศบาลตำบลธาตุ” มีพื้นที่ 1 ตารางกิโลเมตร ต่อมา พ.ศ. 2486 ได้มีประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 60 ตอนที่ 44 ลงวันที่ 24 สิงหาคม 2486 เปลี่ยนชื่อ เทศบาล ตำบลธาตุ เป็น “เทศบาลวารินชำราบ” เพื่อให้ตรงกับชื่อของอำเภอ พ.ศ. 2509 มีพระราชกฤษฎีกา ขยายเพิ่มขึ้นอีก มีเนื้อที่ 5.7 ตารางกิโลเมตร พ.ศ.2534 มีพระราชกฤษฎีกาขยายเขตเทศบาลเพิ่มขึ้น

อีก มีเนื้อที่ 12.9 ตารางกิโลเมตร โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 มกราคม 2535 ถึงปัจจุบัน พ.ศ. 2538 มีพระราชกฤษฎีกาฐานะเทศบาลตำบลวารินชำราบเป็น “เทศบาลเมืองวารินชำราบ” เทศบาลเมืองวารินชำราบมีชุมชนที่ต้องดูแลทั้งหมด 28 ชุมชน ได้แก่ ชุมชนบ้านสวนวาริน ชุมชนดิงาม ชุมชนกุดปลาขาว ชุมชนวัดวารินทราราม ชุมชนหนองตาโพน ชุมชนหาดสวนยา ชุมชนเกตุแก้ว ชุมชนท่ากอไผ่ ชุมชนวัดผาสุข ชุมชนคอนจั่ว ชุมชนบุรณะ ชุมชนกุดเป้งหมู่.16 ชุมชนหาดสวนสุข1 ชุมชนคันเต้ ชุมชนหนองกอก ชุมชนคูยาง ชุมชนหาดสวนสุข ชุมชนอยู่เย็น ชุมชนแหลมทอง ชุมชนห้าแยกวงกลม ชุมชนชลประทาน ชุมชนท่าบั้งมั่ง ชุมชนค่าน้ำแซบ ชุมชนหนองบก ชุมชนกุดเป้งหมู่.6 ชุมชนลับแล ชุมชนตำราญ และชุมชนแสนตำราญ 3

เทศบาลเมืองวารินชำราบได้ทำการสำรวจข้อมูลทางด้านประชากร และบ้านจากทะเบียนบ้าน ปรากฏข้อมูลดังตารางที่ 1 – 1

ตารางที่ 1 – 1 แสดงจำนวนประชากร และจำนวนบ้าน

เดือน/พ.ศ.	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนบ้าน (หลัง)
ธันวาคม 2549	30,521	9,474
ธันวาคม 2550	30,118	9,577
ธันวาคม 2551	29,723	9,654
ธันวาคม 2552	29,438	9,744
สิงหาคม 2553	29,391	9,831

นอกจากนี้เทศบาลเมืองวารินชำราบได้ขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการร้านอาหารในปี 2553 มีจำนวนทั้งหมด 236 ร้าน จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่าแม้ตัวเลขประชากรจะลดลงแต่จำนวนบ้านกลับเพิ่มขึ้น และจากการสอบถามเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้บอกเหตุผลว่าจำนวนประชากรในทะเบียนบ้านลดลงก็จริงแต่จำนวนประชากรแฝงมีจำนวนเพิ่มขึ้นซึ่งสามารถดูได้จากจำนวนบ้านและจำนวนร้านอาหารเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจำนวนพนักงานร้านอาหารจะต้องมีจำนวนเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน

จากการสอบถามพนักงานร้านอาหารของผู้วิจัย พบว่า พนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่จะไม่ใช่งานที่อยู่ในระบบประกันสังคม เป็นแรงงานที่มีความรู้ น้อย ทุนน้อย และไม่ค่อยได้รับโอกาสในการอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง จึงทำให้งานที่ได้ทำเป็นงานที่มีรายได้ต่ำ สวัสดิการน้อย และความปลอดภัยในระบบการทำงานต่ำ ซึ่งเราเรียกแรงงานเหล่านี้ว่าเป็นแรงงานนอกระบบ

เนื่องจากผู้วิจัยได้ทำงานในฐานะหัวหน้าคณะทำงานวิเคราะห์ภาวะเศรษฐกิจจังหวัดอุบลราชธานี ที่ต้องนำเสนอข้อมูลต่อคณะกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด ผู้วิจัย

จึงมีความคิดเห็นว่าควรที่จะต้องทำการศึกษาปัญหาด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และการคุ้มครองทางสังคมของแรงงานนอกระบบดังกล่าว เพื่อเป็นข้อมูลเสนอแนวทางการแก้ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในคณะกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด เพื่อที่จะได้นำข้อมูลไปวางแผนหรือกำหนดนโยบายที่จะเป็นประโยชน์ต่อแรงงานนอกระบบต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบของพนักงานร้านอาหารในเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี เป็นอย่างไร

1.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม กับสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ การศึกษา และทำเลที่ตั้งร้านค้า เป็นอย่างไร

1.2.3 การเปรียบเทียบระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และการศึกษา เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบในร้านอาหารในเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

1.3.2 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม กับสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ การศึกษา และทำเลที่ตั้งร้านค้า

1.3.3 เพื่อเปรียบเทียบระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และการศึกษา

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 เพศมีความสัมพันธ์กับรายได้

1.4.2 อายุมีความสัมพันธ์กับรายได้

1.4.3 การศึกษามีความสัมพันธ์กับรายได้

1.4.4 ทำเลที่ตั้งร้านค้ามีความสัมพันธ์กับรายได้

1.4.5 เพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.4.6 อายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.4.7 การศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.4.8 รายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

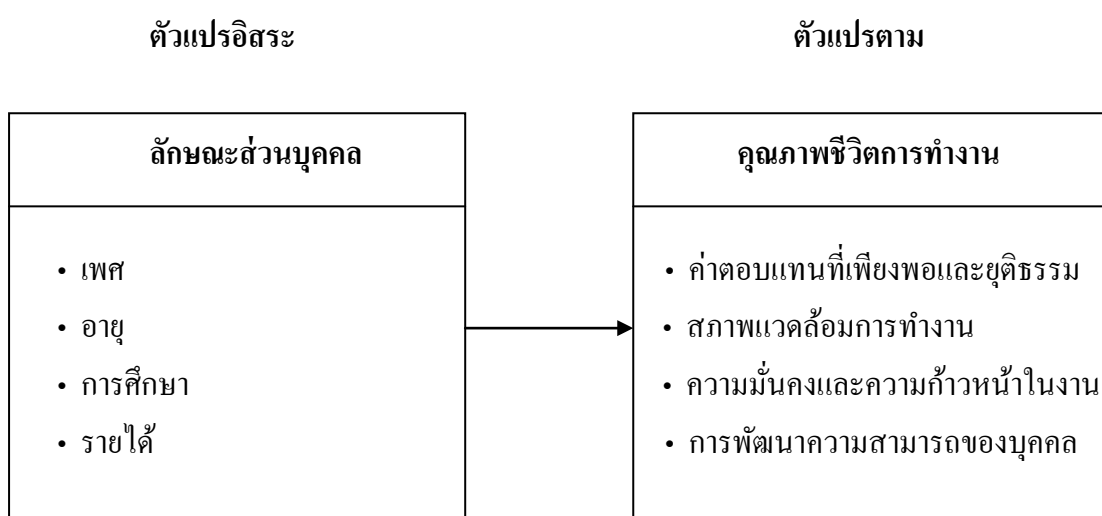
1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.5.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และรายได้

1.5.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ประกอบไปด้วย

- ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- สภาพแวดล้อมการทำงาน
- ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- การพัฒนาความสามารถของบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม สามารถอธิบายได้ดังนี้



1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การมีงานทำโดยมีค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้วยสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเพิ่มขึ้นได้

1.6.2 การคุ้มครองทางสังคม หมายถึง การแทรกแซงของรัฐที่มุ่งเน้นเพื่อช่วยเหลือกลุ่มคน และชุมชนที่ยากจนที่สุด ดำรงชีวิตอยู่อย่างล่อแหลมที่สุด ให้จัดการกับความเสี่ยงต่างๆ ได้ดีขึ้น และช่วยเหลือผู้ยากจน ผู้ด้อยโอกาสที่ขาดความสามารถในการทำงานหารายได้

1.6.3 แรงงานนอกระบบ หมายถึง พนักงานที่ทำงานในร้านอาหารโดยทำหน้าที่พนักงานเสิร์ฟมากที่สุด และเป็นผู้ที่ไม่ได้เข้าระบบประกันสังคมจากการทำงาน

1.7 ขอบเขตของโครงการวิจัย

1.7.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานร้านอาหารในเขตเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

1.7.2 ขอบเขตด้านภูมิศาสตร์

งานวิจัยนี้มีขอบเขตด้านภูมิศาสตร์ ณ พื้นที่ เทศบาลเมืองวารินชำราบจังหวัดอุบลราชธานี

1.7.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย 12 เดือน ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2553 ถึง มกราคม 2554

1.8 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ผลผลิต

บทความที่คาดว่าจะตีพิมพ์ / นำเสนอ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน และการคุ้มครองทางสังคมของแรงงานนอกระบบ กรณีศึกษา พนักงานร้านอาหารในเขตเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

1.8.2 ผลลัพธ์

นำเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี สำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุบลราชธานี เทศบาลเมืองวารินชำราบ และหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อสามารถนำข้อมูลงานวิจัยไปวางแผน และกำหนดนโยบายเพื่อแก้ปัญหาให้ตรงกับความต้องการของแรงงานนอกระบบมากที่สุด

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 คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กในอำเภอถิ่น 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 ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติ และการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลน้อยเพียงใด ขอมอบในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

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

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

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

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแนวคิดที่มาจากแนวคิดของคุณภาพชีวิต ซึ่งก็คือการพัฒนาบุคคลนั้นๆ มีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี โดยคนงานในฐานะลูกจ้างได้มีสภาพการทำงานที่ดีภายใต้เงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์และมีสิทธิต่างๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม ปัจจุบันการให้คำจำกัดความคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับสภาพปัญหาที่แตกต่างกันไปตามแต่ละบริบทของสังคม (อัชฌา สายะตานันท์, 2547: 4)

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

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองทางสังคม

การจัดระบบสวัสดิการทางสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบในประเทศไทย เกิดจากปัจจัยสำคัญทั้งจากภายนอกและภายในประเทศโดยปัจจัยภายนอกมีตัวกระตุ้นที่สำคัญคือ กระแสโลกาภิวัตน์ และปัจจัยภายในที่บ่งชี้ คือ กลุ่มแรงงานนอกระบบควรจะได้รับ การคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึงและมีความเท่าเทียมกันทั้งนี้จากสถานการณ์ปัจจุบันของกลุ่มแรงงานนอกระบบพบว่า ผู้ที่อยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบต้องเผชิญกับความเสี่ยงสูง ไม่ว่าจะเป็นสถานะการมีงานทำที่ต้องอยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบที่ไม่มีหลักประกันในการทำงานและการดำรงชีวิตอย่างไม่มีที่สิ้นสุด การขาดความมั่นคงทางด้านรายได้ ความเสี่ยงในการประกอบอาชีพ และต้องประสบกับปัญหาด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานตลอดจนความสามารถในการเข้าถึงบริการภาครัฐและแหล่งเงินทุนของแรงงานนอกระบบมีน้อย

นโยบายและมาตรการต่างๆ ของรัฐบาลที่ครอบคลุมถึงแรงงานนอกระบบ มีดังนี้

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

1. ความเสมอภาคในด้านการกระจายภาระค่าใช้จ่ายในลักษณะก้าวหน้า เป็นธรรม และการเข้าถึงบริการที่ได้มาตรฐานเพียงพอ

2. สร้างประสิทธิภาพให้เป็นระบบที่ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยใช้ระบบการบริหารจัดการที่เคร่งครัด

3. ประชาชนควรมีสิทธิเลือกบริการที่หลากหลายจากผู้ให้บริการประเภทต่างๆ สามารถเข้าถึงง่ายและเลือกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เป็นระบบที่มุ่งสู่การสร้างสุขภาพดีถ้วนหน้า ไม่ใช่เพียงคุ้มครองค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเท่านั้น แต่เน้นการบริการสุขภาพที่เป็นการส่งเสริม และป้องกันสุขภาพ สำหรับผู้มีสิทธิใช้บริการโครงการ 30 บาทรักษาทุกโรค คือ ประชาชนทุกคนที่ยังไม่ได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลตามกฎหมายหรือระเบียบอื่นๆ ของรัฐอยู่ก่อนแล้ว และมีชื่อในทะเบียนบ้านในพื้นที่ที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศ

2. โครงการกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา

กองทุนการกู้เงินยืมเพื่อการศึกษา จัดตั้งขึ้นโดยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2538 และเริ่มให้นักเรียน นักศึกษากู้ยืมได้ตั้งแต่ปีการศึกษา 2539 โดยมีหลักการว่า

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

1. เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น แก่ผู้ที่มีมาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อย ซึ่งคือโอกาสทางการศึกษา 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. โครงการแก้ไขปัญหาหนี้ในระบบ

นโยบายในการแก้ไขปัญหาหนี้สินภาคประชาชน โดยเฉพาะหนี้ในระบบ ซึ่งถือเป็นภารกิจจำเป็นเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือให้ประชาชนที่มีหนี้ในระบบเข้าเป็นหนี้ในระบบ โดยเปิดโอกาสให้เข้าถึงแหล่งเงินทุนในระบบสถาบันการเงินในเครือข่ายรัฐได้ง่ายขึ้น อันเป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายดอกเบี้ยเงินกู้ในระบบที่สูงมากเกินไป เพื่อให้มีเงินเหลือเพียงพอสำหรับรายจ่ายที่จำเป็นและมีเงินเหลือออมในที่สุด โครงการนี้ยังรวมถึงโครงการฟื้นฟูและพัฒนาอาชีพของผู้มีปัญหานี้สินให้มีความเข้มแข็งและสามารถสร้างรายได้ที่มั่นคง มีการดำรงชีพภายใต้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และส่งเสริมและกระตุ้นประชาชนให้มีการออมเงินเพื่อรักษาวินัยทางการเงินอันเป็นรากฐานที่สำคัญของครอบครัวและประเทศชาติ

ในการนี้ รัฐบาลได้มอบหมายให้กระทรวงการคลัง กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงยุติธรรม ร่วมกันผลักดันโครงการแก้ไขปัญหาหนี้ในระบบ โดยให้กระทรวงการคลังเป็นผู้ดำเนินการประสานธนาคารในเครือข่ายของรัฐในการเปิดรับลงทะเบียนลูกหนี้ในระบบพร้อมข้อเสนอเงินกู้ภายใต้เงื่อนไขพิเศษและให้กระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรม และกระทรวงการคลัง เป็นผู้ดำเนินการในคณะเจรจาประนอมหนี้ในระดับจังหวัดและระดับอำเภอ

ในส่วนของกระทรวงการคลังนั้น ได้มีการมอบหมายให้ศูนย์อำนวยการปฏิบัติการแก้ไขปัญหาหนี้สินภาคประชาชน (สอศ.นส.) กระทรวงการคลัง เป็นหน่วยงานหลักในการอำนวยการแก้ไขปัญหาหนี้สินภาคประชาชน (หนี้ในระบบ) และได้มอบภารกิจให้ธนาคารในเครือข่ายของรัฐทั้ง 6 แห่ง ได้แก่ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ธนาคารออมสิน (ธ.ออมสิน) ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (ธพว.) ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย (ธอท.) และธนาคารกรุงไทย (มหาชน) ไปร่วมกันดำเนินการให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาหนี้ในระบบ

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 โดยมีคณะทำงานแก้ไขปัญหานี้ในระดับจังหวัดและระดับอำเภอ พร้อมธนาคารของรัฐที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ดำเนินการ เจรจา ระหว่างวันที่ 1 ก.พ. – 30 เม.ย. 2553
4. ลูกหนี้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ จะมีการพิจารณาให้ความช่วยเหลือลูกหนี้กลุ่มนี้อีกครั้ง หากไม่สำเร็จ จะมีโครงการฟื้นฟูและพัฒนาอาชีพให้มีความเข้มแข็งและสามารถสร้างรายได้ที่มั่นคงต่อไป โดยความร่วมมือระหว่าง สอภ.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
 - สำหรับธนาคารออมสินใช้อัตราดอกเบี้ยคงที่ไม่เกินร้อยละ 0.75 ต่อเดือน ตลอดระยะเวลาการกู้
5. ระยะเวลาการผ่อนชำระไม่น้อยกว่า 8 ปี เว้นแต่ผู้กู้สมัครใจทำสัญญา กู้ไม่น้อยกว่า 8 ปี
6. ผู้กู้สามารถชำระหนี้ก่อนกำหนดได้ โดยไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียม

หลักประกันการโอนหนี้

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

หลักประกันกรณีของ ธ.ก.ส. ที่เป็นเกษตรกรค้าประกัน

- วงเงินกู้ไม่เกิน 100,000 บาท ใช้ผู้ค้าประกัน 2 คน
- วงเงินกู้ตั้งแต่ 100,001- 200,000 บาท ให้ใช้หนังสือรับรองรับผิดชอบ

อย่างลูกหนี้ร่วมอย่างน้อย 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 หรือการเรียนรู้นอกระบบโรงเรียน เป็นตลาดที่มีการแข่งขันและไม่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของรัฐบาล ในปี ค.ศ. 1996 ได้ให้ความหมายใหม่ว่าเป็นการทำงานที่มีอยู่ในข่ายความคุ้มครองของกฎหมายแรงงาน ในอันที่จะได้รับสิทธิหรือสวัสดิการต่าง ๆ และในปี ค.ศ. 2002 ILO ได้ให้ความหมายเพิ่มว่า เป็นแรงงานที่ไม่ได้รับการยอมรับหรือคุ้มครองโดยกฎหมายและไม่มีการรวมตัวเป็นองค์กร (รายงานประชุมใหญ่สามัญประจำปี,2002)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้ให้ความหมายแรงงานนอกระบบว่า การทำงานที่ไม่มีรูปแบบ ไม่มีระเบียบแบบแผนและไม่มีการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นองค์กรเป็นคนที่ไม่ได้รับการคุ้มครองจากประกันสังคม และยังคงเผชิญกับความเสี่ยงในชีวิต เช่นไม่มีการคุ้มครองเรื่องสัญญาจ้าง ไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาอาชีพให้มีทักษะและมีฝีมือแรงงานที่ดีขึ้น ไม่มีความปลอดภัยในด้านการทำงาน และไม่มีความมั่นคงด้านรายได้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้ที่มีการทำงานหรือรับจ้างและมีรายได้ และกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่ไม่มีลูกจ้าง ซึ่งสามารถแยกตามกลุ่มอาชีพได้ 8 กลุ่มคือ 1) ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้รับจ้างทำของ 2) ชุมชนที่เป็นสมาชิกของสหกรณ์เครดิตยูเนียน 3) คนขับรถยนต์รับจ้าง 4) ชาวประมง 5) เกษตรกร 6) ผู้ประกอบอาชีพอิสระอื่น ๆ เช่น แพทย์ ทัศนคติ ความรู้ สอนพิเศษ 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) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพหรือ สสส. ได้สรุปความหมายแรงงานนอกระบบว่า เป็นแรงงานอิสระที่ทำกิจกรรมเพื่อความอยู่รอด เป็นแรงงานที่ไม่อยู่ในภาคเศรษฐกิจที่เป็นทางการ ไม่มีโครงสร้างที่ชัดเจน ขาดสวัสดิการและหลักประกันสังคม ไม่ได้รับสิทธิคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานรวมถึงไม่สามารถเข้าถึงบริการของรัฐ เช่น หาบเร่ คนขับรถแท็กซี่ คนเก็บขยะ คนเก็บสามล้อ มอเตอร์ไซด์รับจ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ลูกจ้างแอบแฝงในเครื่องขายการผลิต แรงงานเกษตรรับจ้าง และเกษตรพันธะสัญญา ผู้ทำงานในธุรกิจขนาดเล็ก หรือธุรกิจครัวเรือน จากคำนิยามของแรงงานนอกระบบดังกล่าว สรุปได้ว่าเป็นแรงงานอิสระที่ทำกิจกรรมเพื่อความอยู่รอด ไม่อยู่ในภาคเศรษฐกิจที่เป็นทางการ ไม่มีโครงสร้างที่ชัดเจน ไม่ได้รับสิทธิคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน และไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม ดังนั้นพนักงานเสิร์ฟตามร้านอาหารโดยเฉพาะร้านอาหารขนาดเล็ก 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 วุฒิการศึกษาระดับ ปวช. สถานภาพโสด และสมรสสัดส่วนเท่ากัน ระยะเวลาทำงาน 37 เดือนขึ้นไป มีรายได้ประจำเดือนละประมาณ 3,000 บาท ไม่ได้ทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ ไม่มีวันหยุดประจำปีและวันหยุดตามประเพณี ลาป่วยและลากิจได้ แต่ไม่ได้รับค่าจ้าง คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมีความพอใจมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของสถานประกอบการกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ประเภทสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้าน สวัสดิการ ชั่วโมงในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2.2 งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้จ้างชั่วคราวรายเดือน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในเขตกรุงเทพมหานคร (อรทัย, 2549) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้จ้างรายเดือน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก และเสนอข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้จ้างชั่วคราวรายเดือนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก 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 อุตสาหกรรม ยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี (สุภาวดี, 2551) การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้จ้างรายเดือน 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 ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านการได้รับความคุ้มครอง ในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน ด้านระบบความปลอดภัยในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

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

2.2.4 รายงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ ในโรงพยาบาลศิริราช (กรวรรณ,2551) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศิริราช และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ในห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศิริราช ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ในห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศิริราช จำนวน 482 ราย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 218 ราย โดยมีสมมติฐานในการวิจัย คือ ลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน 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 (มันทนา,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

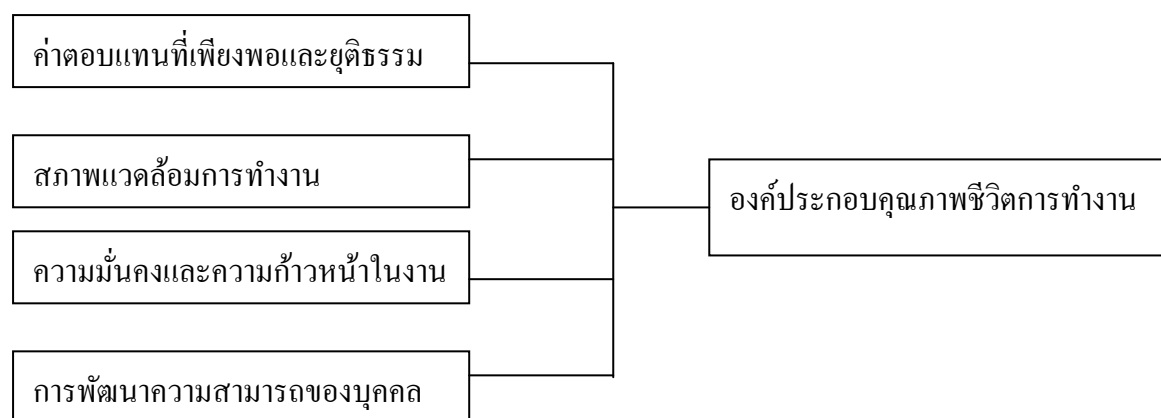
2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และการคุ้มครองทางสังคม ของแรงงานนอกระบบกลุ่มพนักงานร้านอาหารในเขตเทศบาลเมืองวารินชำราบจังหวัดอุบลราชธานี ถูกกำหนดขึ้นโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton มากำหนดคำถาม

ในแบบสอบถามเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มพนักงานร้านอาหารของเทศบาลเมืองวารินชำราบจังหวัดอุบลราชธานี จึงได้ประเด็นที่สำคัญทั้งหมด 4 ประเด็น ดังนี้

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

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton สามารถสร้างความสัมพันธ์ตามแผนภูมิข้างล่าง ดังนี้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และการคุ้มครองทางสังคม ของแรงงานนอกระบบ กรณีศึกษา พนักงานร้านอาหารในเขตเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม กับสถานภาพส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ การศึกษา และทำเลที่ตั้งร้านค้า และเปรียบเทียบระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และการศึกษา ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้ในการวางแผน และกำหนดนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อแรงงานนอกระบบ วิธีดำเนินการวิจัยของงานวิจัยจะได้นำเสนอเป็นขั้นตอนตามลำดับดังนี้

- 3.1 ขอบเขตเนื้อหา
- 3.2 ขอบเขตประชากร
- 3.3 ขนาดตัวอย่าง และวิธีคัดเลือกตัวอย่าง
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 ข้อจำกัดในการวิจัย

3.1 ขอบเขตเนื้อหา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และการคุ้มครองทางสังคมของแรงงานนอกระบบในเขตเทศบาลเมืองวารินชำราบจังหวัดอุบลราชธานี

3.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาพนักงานร้านอาหารในเขตเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี โดยผู้วิจัยได้ข้อมูลจากเทศบาลเมืองวารินชำราบที่ได้มีการสำรวจเพื่อขึ้นทะเบียนสถานที่จำหน่ายอาหารและสะสมอาหารตามถนนในพื้นที่รับผิดชอบ และผู้วิจัยได้จัดแบ่งข้อมูลถนนที่มีร้านอาหาร ปรากฏข้อมูลดังตารางที่ 3 - 1

ตารางที่ 3 – 1 แสดงรายชื่อถนนที่ได้จากการสำรวจ

รายชื่อถนน	รายชื่อถนน
1. แก้วเสนา	19. บ้านโนนสวรรค์
2. ขวาลานอก	20. วาริน-พิบูล
3. บ้านคำแสนราช	21. ราษฎร์อุทิศ
4. เกษมวัน	22. ศรีสะเกษ
5. สรรพสิทธิ์	23. เบญจมะ
6. กันทรลักษ์	24. ศรีมงคล
7. สถิตนิมานกาล	25. จันทรวีระศักดิ์
8. กองทาง	26. สินธุประสิทธิ์
9. ประชามุงหมาย	27. อุบลกิจ
10. สระสมิง	28. เทศบาล
11. แสนสุข	29. สุริยาทร
12. นิวาสิทธิ	30. เกษมสุข
13. สิทธิคุณ(ท่ากอไผ่)	31. สถานีรถไฟ
14. ทหาร	32. ประทุมเทพภักดี
15. ประชาสันติ	33. ข้าวไม้แก่น
16. บ้านธาตุ	34. อำเภอ
17. บุญห่อบำรุง	35. โนนผึ้ง
18. สดลมารค์	36. ประชาร่วมมิตร

3.3 ขนาดตัวอย่าง และวิธีคัดเลือกตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน(Infinite Population) จึงใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร คือ

$$n = \frac{P(1-P)(Z)^2}{e^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

P = สัดส่วนแรงงานนอกระบบจากการสำรวจล่วงหน้า (0.8)

E = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง (0.05)

Z = ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

$$n = \frac{0.8 \times 0.2 \times 1.96^2}{0.05^2}$$

$$= 246 \text{ ราย}$$

สำหรับการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยจะเลือกพนักงานร้านอาหารจากร้านอาหารโดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มที่ผู้วิจัยได้ใช้ดุลยพินิจโดยนำข้อมูลที่ได้จากเทศบาลเมืองวารินชำราบมาแบ่งถนนออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ประเภทถนนที่มีร้านขายอาหารอยู่อย่างไม่หนาแน่น (จำนวนร้านอาหารไม่เกิน 3 ร้าน)
 2. ประเภทถนนที่มีร้านขายอาหารอยู่อย่างหนาแน่น (จำนวนร้านอาหารมากกว่า 3 ร้านขึ้นไป)
- โดยได้เลือกพนักงานร้านอาหารจากถนนที่มีร้านขายอาหารอยู่อย่างไม่หนาแน่น (ทำเลอยู่นอกเมือง) จำนวน 100 ราย และเลือกพนักงานร้านอาหารจากถนนที่มีร้านขายอาหารอยู่อย่างหนาแน่น (ทำเลอยู่ในเมือง) จำนวน 150 ราย รวมทั้งหมด 250 ราย ปรากฏข้อมูลดังตารางที่ 3 – 2

ตารางที่ 3 – 2 แสดงจำนวนถนนที่มีร้านขายอาหาร

ถนนที่มีร้านขายอาหารอยู่อย่างหนาแน่น	ถนนที่มีร้านขายอาหารอยู่อย่างไม่หนาแน่น
1. สถิตินิมานกาล	1. ศรีมงคล
2. วาริน-พินุล	2. บ้านคำแสนราช
3. สดลมารค์	3. แก้วเสนา
4. เทศบาล	4. ประชาร่วมมิตร
5. กันทรลักษณ์	5. มงคลเจริญ
6. ศรีสะเกษ	6. ประทุมเทพภักดี
7. นิवासวิถี	7. เบ็ญจมะ
	8. ขวาลานอก
	9. สถานีรถไฟ
	10. เกษมวัน
	11. เกษมสุข
	12. แสนสุข
	13. บ้านธาตุ
	14. บ้านสระสมิง
	15. บ้านโนนสวรรค์

ตารางที่ 3 – 2 แสดงจำนวนถนนที่มีร้านขายอาหาร (ต่อ)

ถนนที่มีร้านขายอาหารอยู่อย่างหนาแน่น	ถนนที่มีร้านขายอาหารอยู่อย่างไม่หนาแน่น
	16. บุญห่อบำรุง 17. ประชาม่งหมาย 18. กองทาง 19. อำเภอ 20. ทหาร 21. ประชาสันติ 22. จันทรวิระศักดิ์ 23. อุบลกิจ 24. ราษฎร์อุทิศ 25. สรรพสิทธิ์ 26. สินธุประสิทธิ์ 27. สุริยาทร 28. ขี้วัวไม้แก่น 29. โนนผึ้ง

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย และการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.4.1 ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้
 ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับร้านค้า ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ

ตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย

3.4.1.1 ชื่อร้านอาหาร

3.4.1.2 ทำเลที่ตั้ง

3.4.1.3 จำนวนพนักงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะ

แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วย

3.4.2.1 เพศ

3.4.2.2 อายุ

3.4.2.3 การศึกษา

3.4.2.4 สถานภาพ

- 3.4.2.5 ประเภทแรงงาน
- 3.4.2.6 ค่าตอบแทนอื่น ๆ จากการทำงานในร้านอาหาร
- 3.4.2.7 ระยะเวลาในการทำงานปัจจุบัน
- 3.4.2.8 ท่านเคยทำงานในสถานประกอบการอื่นมาแล้ว
- 3.4.2.9 เวลาทำงานปกติ
- 3.4.2.10 เวลาพัก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) ได้ดังนี้ (ธานินทร์, 2550:77)

<u>ระดับความพึงพอใจ</u>	<u>ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ</u>
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน
น้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
มากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยค่าความคิดเห็น กำหนดเป็นช่วงคะแนน ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.49	แปลความว่า	มีค่าความคิดเห็นน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.49	แปลความว่า	มีค่าความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.49	แปลความว่า	มีค่าความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.50 – 4.49	แปลความว่า	มีค่าความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.50 – 5.00	แปลความว่า	มีค่าความคิดเห็นมากที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับระบบการคุ้มครองทางสังคม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อคำถามจำนวน 1 ข้อ ประกอบด้วย

- 3.4.4.1 การเป็นสมาชิกในโครงการ/กลุ่ม ที่จัดให้มีระบบสวัสดิการกับสมาชิก

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการ และข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended)

3.4.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม

ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 8 ขั้นตอน ตามลำดับ ดังนี้

3.4.2.1 กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างเครื่องมือ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2.2 ศึกษาและวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน และระบบการคุ้มครองทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ

3.4.2.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มากำหนดเป็นกรอบแนวคิด (Framework) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และการคุ้มครองทางสังคมของพนักงานร้านอาหาร

3.4.2.4 กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และประโยชน์ของการวิจัย

3.4.2.5 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

3.4.2.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ผ่านการแก้ไขจากคณะวิจัยแล้วไปทดลอง (Try-Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษา ได้แก่ พนักงานร้านอาหารที่ตั้งอยู่น้ำมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เขตเทศบาลตำบลศรีโค (ซึ่งใช้แทนพนักงานร้านอาหารในเทศบาลเมืองวารินชำราบ) จำนวน 30 ชุด

3.4.2.7 คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ในส่วนของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ปรากฏผลได้ค่า 0.897

3.4.2.8 จัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์

3.4.3 การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview)

เพื่อเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ โดยมีเครื่องมือ คือ แนวคำถาม (Guideline) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วย

3.4.3.1 เจ้าหน้าที่ภาครัฐ ได้แก่ หัวหน้าสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี และหัวหน้าสำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี รวมทั้งหมด 2 ราย เพื่อสอบถามถึงสถานการณ์ปัญหา แผนการทำงาน และนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อแรงงานนอกระบบ

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้ดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยได้ทำการติดต่อนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ที่สนใจจะทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ซึ่งเป็นนักศึกษาที่กำลังเรียนวิชาการวิจัยธุรกิจจึงมีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยในระดับหนึ่ง

3.5.2 ผู้วิจัยได้ทำการประชุมเพื่อทำความเข้าใจกับกลุ่มนักศึกษาที่เป็นทีมเก็บข้อมูลที่จะเข้าไปทำการสัมภาษณ์พนักงานร้านอาหารเพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันในเรื่องของข้อคำถามและกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

3.5.3 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาแล้วบันทึกลงในโปรแกรมเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลำดับ 9 ขั้นตอน ดังนี้

3.6.1 การคำนวณหาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับร้านค้าของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนที่ 1 ที่มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 การคำนวณหาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนที่ 2 ที่มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.3 การคำนวณหาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนที่ 3 ที่มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ อายุ การศึกษา และรายได้ ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

3.6.4 การคำนวณหาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับระบบการคุ้มครองทางสังคมของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนที่ 4 ที่มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.5 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม กับเพศ อายุ และทำเลที่ตั้ง โดยใช้ค่าสถิติ Chi Square ด้วยวิธีของเพียร์สัน

3.6.6 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม กับ การศึกษา โดยใช้วิธี Exact Tests

3.6.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ โดยใช้ค่าสถิติ t-test

3.6.8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ การศึกษา และรายได้ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่มสำหรับอายุ การศึกษา และรายได้ กรณีพบค่าแตกต่างเป็นรายกลุ่ม

จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่อีกครั้งโดยใช้ Post Hoc วิธี Scheffe Analysis

3.6.9 การคำนวณหาข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่นๆของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 5 ที่มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่ (Frequency) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย

3.7 ข้อจำกัดในการวิจัย

3.7.1 พนักงานร้านอาหารบางกลุ่มเป็นสถานบริการกลางคืน จึงทำให้การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวเป็นไปได้ค่อนข้างลำบาก

3.7.2 เจ้าของร้านอาหารบางร้านเกิดความระแวงว่าการสอบถามพนักงานของร้านจะเกิดความเสียหายกับทางร้านหรือไม่ จึงต้องใช้เวลาทำความเข้าใจกับเจ้าของร้านค่อนข้างนาน

บทที่ 4

ผลของการวิจัย

การวิเคราะห์และการนำเสนอผลของการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงาน และการคุ้มครองทางสังคมของแรงงานนอกระบบ กรณีศึกษา พนักงานร้านอาหารในเขตเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี” นี้ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 6 ข้อ ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับร้านค้า
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับระบบการคุ้มครองทางสังคม
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ กับสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ การศึกษา และทำเลที่ตั้งร้านค้า
- 4.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และการศึกษา
- 4.7 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับร้านค้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับร้านค้า ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีจำนวน 2 ข้อ ดังนี้

4.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับร้านค้าในด้านทำเลที่ตั้ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับร้านค้าในด้านทำเลที่ตั้ง ปรากฏผลดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4 -1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของร้านค้าในด้านทำเลที่ตั้ง

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ทำเลที่ตั้ง		
ในเมือง	150	60
นอกเมือง	100	40
รวม	250	100

จากตารางที่ 4 - 1 พบว่า ร้านค้าส่วนใหญ่ ได้แก่ มีทำเลที่ตั้งในเมือง คิดเป็นร้อยละ 60 ที่เหลือ ได้แก่ มีทำเลที่ตั้งนอกเมือง คิดเป็นร้อยละ 40

4.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับร้านค้าในด้านจำนวนพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับร้านค้าในด้านจำนวนพนักงาน ปรากฏผลดังตารางที่

4 - 2

ตารางที่ 4 - 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของร้านค้าในด้านจำนวนพนักงาน

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จำนวนพนักงาน		
น้อยกว่า 10 คน	179	79.2
10 คนขึ้นไป	47	20.8
รวม	226	100.0

จากตารางที่ 4 - 2 พบว่า ร้านค้าส่วนใหญ่ ได้แก่ มีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 10 คน คิดเป็นร้อยละ 79.2 ที่เหลือ ได้แก่ มีจำนวนพนักงาน 10 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.8

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีจำนวน 10 ข้อ ดังนี้

4.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ ปรากฏผลดังตารางที่ 4 - 3

ตารางที่ 4 - 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	63	25.2
หญิง	187	74.8
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4 - 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้แก่ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 74.8 ที่เหลือได้แก่ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 25.2

4.2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ ปรากฏผลดังตารางที่ 4 - 4

ตารางที่ 4 - 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
อายุต่ำกว่า 20 ปี	68	27.2
อายุ 20-30 ปี	135	54.0
อายุมากกว่า 30 ปี	47	18.8
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4 - 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้แก่ มีอายุ 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมา ได้แก่ มีอายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.2 และน้อยที่สุดได้แก่ มีอายุมากกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.8

4.2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 4 - 5

ตารางที่ 4 - 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการศึกษา

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การศึกษา		
ต่ำกว่า ป. 6	40	16.0
ม.1-ม.6	191	76.4
ปริญญาตรี	19	7.6
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4 – 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้แก่ มีการศึกษา ม.1- ม.6 คิดเป็นร้อยละ 76.4 รองลงมา ได้แก่ การศึกษา ต่ำกว่า ป.6 คิดเป็นร้อยละ 16 และน้อยที่สุด ได้แก่ การศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 7.6

4.2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสถานภาพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสถานภาพ ปรากฏผล ดังตารางที่ 4 - 6

ตารางที่ 4 – 6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสถานภาพ

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	178	71.2
สมรส	64	25.6
ม่าย	4	1.6
หย่า/แยก	4	1.6
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4 - 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ได้แก่ มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 71.2 รองลงมา ได้แก่ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 25.6 และน้อยที่สุด ได้แก่ สถานภาพม่าย และสถานภาพหย่า/แยก คิดเป็นร้อยละ 1.6 เท่ากัน

4.2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในด้านประเภทแรงงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในด้านประเภทแรงงาน
ปรากฏผลดังตารางที่ 4 - 7

ตารางที่ 4 - 7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านประเภท
แรงงาน

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประเภทแรงงาน		
รายวัน	181	72.4
รายสัปดาห์	10	4.0
รายเดือน	59	23.6
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4 - 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้แก่ ประเภทแรงงานรายวัน คิดเป็นร้อยละ 72.4 รองลงมา ได้แก่ ประเภทแรงงานรายเดือน คิดเป็นร้อยละ 23.6 และน้อยที่สุด ได้แก่ ประเภทแรงงานรายสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 4

4.2.6 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรายได้รายวัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรายได้รายวัน
ปรากฏผลดังตารางที่ 4 - 8

ตารางที่ 4 - 8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรายได้รายวัน

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้รายวัน		
น้อยกว่า 160 บาท	116	64.1
161 – 200 บาท	55	30.4
มากกว่า 200 บาท	10	5.5
รวม	181	100.0

จากตารางที่ 4 - 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้แก่ ได้รับน้อยกว่า 160 บาท คิดเป็นร้อยละ 64.1 รองลงมา ได้แก่ ได้รับ 160 – 200 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.4 และน้อยที่สุดได้แก่ ได้รับมากกว่า 200 บาท คิดเป็นร้อยละ 5.5

4.2.7 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรายได้รายสัปดาห์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรายได้รายสัปดาห์ ปรากฏผลดังตารางที่ 4 - 9

ตารางที่ 4 – 9 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรายได้รายสัปดาห์

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ช่วงรายได้รายสัปดาห์		
500 บาท	8	80
1,000 บาท	1	10
1,260 บาท	1	10
รวม	10	100

จากตารางที่ 4 - 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้แก่ ได้รับสัปดาห์ละ 500 บาท คิดเป็นร้อยละ 80 ที่เหลือ ได้แก่ ได้รับสัปดาห์ละ 1,000 บาท และได้รับรายสัปดาห์ละ 1,260 บาท คิดเป็นร้อยละ 10 เท่ากัน

4.2.8 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรายได้รายเดือน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรายได้รายเดือน
ปรากฏผลดังตารางที่ 4 - 10

ตารางที่ 4-10 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านรายได้รายเดือน

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้รายเดือน		
น้อยกว่า 4,001 บาท	30	50.85
4,001 – 5,000 บาท	20	33.90
มากกว่า 5,000 บาท	9	15.25
รวม	59	100.00

จากตารางที่ 4 - 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้แก่ ได้รับน้อยกว่า 4,001 คิดเป็นร้อยละ 50.85 รองลงมา ได้แก่ ได้รับ 4,001 – 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.9 และน้อยที่สุด ได้แก่ ได้รับมากกว่า 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.25

4.2.9 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในด้านค่าทิป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในด้านค่าทิป ปรากฏผลดัง
ตารางที่ 4 - 11

ตารางที่ 4 – 11 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านค่าทิป

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ค่าทิป		
มี	153	61.2
ไม่มี	94	37.6
ไม่ตอบ	3	1.2
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4 – 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ได้แก่ มีค่าทิป คิดเป็นร้อยละ 61.2 รองลงมา ได้แก่ ไม่มีค่าทิป คิดเป็นร้อยละ 37.6 และน้อยที่สุด ได้แก่ ไม่ตอบ คิดเป็นร้อยละ 1.2

4.2.10 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในด้านทิปต่อวัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในด้านทิปต่อวัน
ปรากฏผลดังตารางที่ 4 - 12

ตารางที่ 4 – 12 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านทิปต่อวัน

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ทิปต่อวัน		
น้อยกว่า 51 บาท	68	44.44
51 – 100 บาท	54	35.30
มากกว่า 100 บาท	31	20.26
รวม	153	100.00

จากตารางที่ 4 – 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ได้แก่ ได้รับทิปน้อยกว่า 51 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.44 รองลงมา ได้แก่ ได้รับทิป 51- 100 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.30 และน้อยที่สุด ได้แก่ ได้รับทิปมากกว่า 100 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.26

4.2.11 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในด้านค่าเบี่ยชยัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในด้านค่าเบี่ยชยัน
ปรากฏผลดังตารางที่ 4 - 13

ตารางที่ 4 – 13 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านค่าเบี่ยชยัน

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ค่าเบี่ยชยัน		
มี	28	11.2
ไม่มี	203	81.2
ไม่ตอบ	19	2.6
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4 – 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ได้แก่ ไม่มีเบี่ยงเบน คิดเป็นร้อยละ 81.2 รองลงมา ได้แก่ มีเบี่ยงเบน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และน้อยที่สุด ได้แก่ ไม่ตอบ คิดเป็นร้อยละ 2.6

4.2.12 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในด้านช่วงเบี่ยงเบน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในด้านช่วงเบี่ยงเบน ปรากฏผลดังตารางที่ 4 - 14

ตารางที่ 4 – 14 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านช่วงเบี่ยงเบน

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ช่วงเบี่ยงเบน		
น้อยกว่า 51 บาท	18	64.29
51 – 100 บาท	6	21.42
มากกว่า 100 บาท	4	14.29
รวม	28	100.00

จากตารางที่ 4 – 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ได้แก่ มีช่วงเบี่ยงเบนน้อยกว่า 51 บาท คิดเป็นร้อยละ 64.29 รองลงมา ได้แก่ ช่วงเบี่ยงเบน 51- 100 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.42 และน้อยที่สุด ได้แก่ ช่วงเบี่ยงเบนมากกว่า 100 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.29

4.2.13 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระยะเวลาทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในด้านช่วงเวลาปรากฏผลดังตารางที่ 4 - 15

ตารางที่ 4–15แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระยะเวลาทำงาน

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ช่วงเวลา		
น้อยกว่า 12 เดือน	113	45.2
12 -36 เดือน	102	40.8
มากกว่า 36 เดือน	35	14.0
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4 – 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ได้แก่ มีเวลาในการทำงานน้อยกว่า 12 เดือน คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมา ได้แก่ ช่วงเวลา 12-36 เดือน คิดเป็นร้อยละ 40.8 และน้อยที่สุด ได้แก่ ช่วงเวลามากกว่า 36 เดือน คิดเป็นร้อยละ 14

4.2.14 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในด้านประสบการณ์ก่อนมาทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในด้านประสบการณ์ก่อนมาทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4 - 16

ตารางที่ 4-16 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประสบการณ์ก่อนมาทำงาน

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ก่อนมาทำงาน		
ไม่มี	131	52.4
1 - 12 เดือน	117	46.8
มากกว่า 12 เดือน	2	0.8
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4 – 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ได้แก่ ไม่มีประสบการณ์ก่อนมาทำงาน คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์ก่อนมาทำงาน 1-12 เดือน คิดเป็นร้อยละ 46.8 และน้อยที่สุด ได้แก่ ประสบการณ์ก่อนมาทำงาน มากกว่า 12 เดือน คิดเป็นร้อยละ 0.8

4.2.15 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเวลาทำงานปกติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเวลาทำงานปกติ ปรากฏผลดังตารางที่ 4 - 17

ตารางที่ 4-17 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเวลาทำงานปกติ

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เวลาทำงานปกติ		
น้อยกว่า 9 ชั่วโมง/วัน	157	62.8
9 - 12 ชั่วโมง/วัน	81	32.4
มากกว่า 12 ชั่วโมง/วัน	12	4.8
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4 – 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ได้แก่ มีเวลาทำงานปกติ น้อยกว่า 9 ชั่วโมง/วัน คิดเป็นร้อยละ 62.8 รองลงมา ได้แก่ เวลาทำงานปกติ 9-12 ชั่วโมง/วัน คิดเป็นร้อยละ 32.4 และน้อยที่สุดได้แก่ เวลาทำงานปกติ มากกว่า 12 ชั่วโมง/วัน คิดเป็นร้อยละ 4.8

4.2.16 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเวลาพักผ่อน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเวลาพักผ่อน

ปรากฏผลดังตารางที่ 4 – 18

ตารางที่ 4-18 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเวลาพักผ่อน

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เวลาพักผ่อน		
น้อยกว่า 1 ชั่วโมง/วัน	50	20.0
1 - 2 ชั่วโมง/วัน	183	73.2
มากกว่า 2 ชั่วโมง/วัน	17	6.8
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4 – 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ได้แก่ มีเวลาพักผ่อน น้อยกว่า 1 ชั่วโมง/วัน คิดเป็นร้อยละ 20 รองลงมา ได้แก่ เวลาพักผ่อน 1 - 2 ชั่วโมง/วัน คิดเป็นร้อยละ 73.2 และน้อยที่สุดได้แก่ เวลาพักผ่อน มากกว่า 2 ชั่วโมง/วัน คิดเป็นร้อยละ 6.8

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และการพัฒนาความสามารถของบุคคล ปรากฏผลดังตารางที่ 4 - 19

ตารางที่ 4 – 19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลำดับ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม				
1	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	3.41	0.83	ปานกลาง
2	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าใช้จ่ายในแต่ละวัน/เดือน	3.01	0.83	ปานกลาง
3	ค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับจากร้าน(ทิป, เบี้ยขยัน)เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ	2.53	1.76	น้อย
4	ค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับช่วยเพิ่มรายได้จากเงินเดือนเล็กน้อยเพียงใด	2.51	1.77	น้อย
5	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเท่าเทียมกับงานที่มีความรับผิดชอบคล้ายคลึงกัน	3.38	1.00	ปานกลาง
รวม		2.97	0.90	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมการทำงาน				
1	สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย	3.89	0.85	มาก
2	สภาพแวดล้อมที่ทำงานส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.76	0.83	มาก
3	สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีปัญหาเรื่องเสียงดังและฝุ่นละออง	2.34	1.27	น้อย
4	สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีปัญหาเรื่อง ทะแะ โคมถวนลามจากผู้รับบริการ	1.84	1.24	น้อย
5	ร้านได้ขายอาหารและเครื่องดื่มที่สะอาดปลอดภัย	4.28	0.88	มาก
รวม		3.22	0.55	ปานกลาง

ตารางที่ 4 – 19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน				
1	ท่านคิดว่างานที่ท่านมีความมั่นคง	3.54	1.00	มาก
2	ท่านได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	3.16	0.93	ปานกลาง
3	ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่	3.29	1.01	ปานกลาง
4	ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆจากทางร้าน	3.16	1.06	ปานกลาง
5	ท่านมีความเชื่อมั่นในการพัฒนาร้านไปสู่ร้านที่ดีขึ้น	3.84		มาก
รวม		3.40	0.68	ปานกลาง
การพัฒนาความสามารถของบุคคล				
1	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ	2.47	1.26	น้อย
2	ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการอบรมเพื่อพัฒนางาน	2.86	1.16	ปานกลาง
3	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการ ทำงาน	3.08	1.01	ปานกลาง
4	ท่านมีโอกาสได้เลือกทำงานตามที่ชอบ พอใจ และตรงกับ ความรู้ความสามารถ	3.27	0.90	ปานกลาง
5	งานที่ท่านทำอยู่ช่วยส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะใน การทำงาน	3.40	0.99	ปานกลาง
รวม		3.02	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 – 19 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้งด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 3.22 3.40 และ 3.02 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ข้อ 3 และ 4 อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่นๆ ที่เหลือ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ข้อ 3 และ 4 อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่นๆ ที่เหลือ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ข้อ 2 3 และ 4 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ ที่เหลือ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ข้อ 1 อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่นๆ ที่เหลือ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับระบบการคุ้มครองทางสังคม

4.4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการคุ้มครองทางสังคม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการคุ้มครองทางสังคม ปรากฏผลดังตารางที่ 4 - 20

ตารางที่ 4 – 20 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระบบการคุ้มครองทางสังคม

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ท่านได้เป็นสมาชิก		
ไม่ได้เป็นสมาชิก	43	17.2
ได้เป็นสมาชิก	198	79.2
ไม่ตอบ	9	3.6
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4 – 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ได้แก่ ได้เป็นสมาชิก คิดเป็นร้อยละ 79.2 รองลงมา ได้แก่ ไม่ได้เป็นสมาชิก คิดเป็นร้อยละ 17.2 และน้อยที่สุด ได้แก่ ไม่ตอบ คิดเป็นร้อยละ 3.6

4.4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการคุ้มครองทางสังคมด้านการประกันสุขภาพถ้วนหน้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการคุ้มครองทางสังคมในด้านการประกันสุขภาพถ้วนหน้า ปรากฏผลดังตารางที่ 4 - 21

ตารางที่ 4 – 21 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการประกันสุขภาพถ้วนหน้า

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การประกันสุขภาพถ้วนหน้า		
ไม่เลือก	58	23.2
เลือก	185	74.0
ไม่ตอบ	7	2.8
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4 – 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ได้แก่ เลือการประกันสุขภาพถ้วนหน้า คิดเป็นร้อยละ 74 รองลงมา ได้แก่ ไม่เลือกการประกันสุขภาพถ้วนหน้า คิดเป็นร้อยละ 23.2 และน้อยที่สุด ได้แก่ ไม่ตอบ คิดเป็นร้อยละ 2.8

4.4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการคุ้มครองทางสังคมด้าน กยศ.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการคุ้มครองทางสังคมในด้าน กยศ.

ปรากฏผลดังตารางที่ 4 - 22

ตารางที่ 4 – 22 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน กยศ.

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กยศ.		
ไม่เลือก	210	84.0
เลือก	32	12.8
ไม่ตอบ	8	3.2
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4 – 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ได้แก่ ไม่เลือก กยศ. คิดเป็นร้อยละ 84 รองลงมา ได้แก่ เลือก กยศ. คิดเป็นร้อยละ 12.8 และน้อยที่สุด ได้แก่ ไม่ตอบ คิดเป็นร้อยละ 3.2

4.4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการคุ้มครองทางสังคมด้านกองทุนหมู่บ้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการคุ้มครองทางสังคมในด้านกองทุนหมู่บ้าน

ปรากฏผลดังตารางที่ 4 - 23

ตารางที่ 4 – 23 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านกองทุนหมู่บ้าน

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กองทุนหมู่บ้าน		
ไม่เลือก	232	92.8
เลือก	11	4.4
ไม่ตอบ	7	2.8
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4 – 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ได้แก่ ไม่เลือกกองทุนหมู่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 92.8 รองลงมา ได้แก่ เลือกกองทุนหมู่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 4.4 และน้อยที่สุด ได้แก่ ไม่ตอบ คิดเป็นร้อยละ 2.8

4.4.5 ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการคุ้มครองทางสังคมด้านธนาคารเพื่อประชาชน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการคุ้มครองทางสังคมในด้านธนาคารเพื่อประชาชน ปรากฏผลดังตารางที่ 4 - 24

ตารางที่ 4 – 24 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านธนาคารเพื่อประชาชน

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ธนาคารเพื่อประชาชน		
ไม่เลือก	241	96.4
เลือก	2	0.8
ไม่ตอบ	7	2.8
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4 – 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ได้แก่ ไม่เลือกธนาคารเพื่อประชาชน คิดเป็นร้อยละ 96.4 รองลงมา ได้แก่ ไม่ตอบ คิดเป็นร้อยละ 2.8 และน้อยที่สุด ได้แก่ เลือกธนาคารเพื่อประชาชน คิดเป็นร้อยละ 0.8

4.4.6 ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการคุ้มครองทางสังคมด้านโครงการแก้ไขปัญหาหนี้ในระบบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการคุ้มครองทางสังคมในด้านโครงการแก้ไขปัญหาหนี้ในระบบ ปรากฏผลดังตารางที่ 4 - 25

ตารางที่ 4 – 25 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านโครงการแก้ไขปัญหาหนี้ในระบบ

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โครงการแก้ไขปัญหาหนี้ในระบบ		
ไม่เลือก	242	96.8
เลือก	1	0.4
ไม่ตอบ	7	2.8
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4 – 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ได้แก่ ไม่เลือกโครงการแก้ไขปัญหานี้ในอนาคต คิดเป็นร้อยละ 96.8 รองลงมา ได้แก่ ไม่ตอบ คิดเป็นร้อยละ 2.8 และน้อยที่สุด ได้แก่ เลือกโครงการแก้ไขปัญหานี้ในอนาคต คิดเป็นร้อยละ 0.4

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม กับสถานภาพด้านเพศ อายุ การศึกษา และทำเลที่ตั้ง

4.5.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม กับสถานภาพด้านเพศ ปรากฏผลดังตารางที่ 4 – 26

ตารางที่ 4-26 แสดงค่าร้อยละ และค่าไคสแควร์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับสถานภาพด้านเพศ

รายการ	เพศชาย		เพศหญิง		Pearson chi-square P=0.43
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
น้อยกว่า 4,200 บาท	41	65.1	118	63.1	
4,200 – 5,000 บาท	10	15.9	21	11.2	
มากกว่า 5,000 บาท	12	19.0	48	25.7	
รวม	63	100.0	187	100.0	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 - 26 พบว่า รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามไม่ขึ้นอยู่กับเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามกับสถานภาพด้านอายุ ปรากฏผลดังตารางที่ 4 – 27

ตารางที่ 4-27 แสดงค่าร้อยละ และค่าไคสแควร์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับสถานภาพด้านอายุ

รายการ	ต่ำกว่า 20 ปี		20 -30 ปี		มากกว่า 30 ปี		Pearson chi-square P=.00*
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
น้อยกว่า 4,200 บาท	48	70.6	95	70.4	16	34.0	Pearson chi-square P=.00*
4,200 – 5,000 บาท	11	16.2	13	9.6	7	14.9	
มากกว่า 5,000 บาท	9	13.2	27	20.0	24	51.1	
รวม	68	100.0	135	100.0	47	100.0	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 – 27 พบว่า รายได้ขึ้นอยู่กับสถานภาพด้านอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอายุต่ำกว่า 20 ปี จะมีรายได้น้อยกว่า 4,200 บาท มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 70.6 อายุระหว่าง 20 -30 ปี จะมีรายได้น้อยกว่า 4,200 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.4 และอายุมากกว่า 30 ปี จะมีรายได้มากกว่า 5,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.1

4.5.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม กับสถานภาพด้านการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 4 – 28

ตารางที่ 4-28 แสดงค่าร้อยละและค่าไคสแควร์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับสถานภาพด้านการศึกษา

รายการ	ต่ำกว่า ป.6		ม.1-ม.6		ปริญญาตรี		Pearson chi-square P=.01*
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
น้อยกว่า 4,200 บาท	20	50.0	132	69.1	7	36.8	Pearson chi-square P=.01*
4,200 – 5,000 บาท	5	12.5	21	11.0	5	26.3	
มากกว่า 5,000 บาท	15	37.5	38	19.9	7	36.8	
รวม	40	100.0	191	100.0	19	100.0	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 - 28 พบว่า รายได้ขึ้นอยู่กับสถานภาพด้านการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยระดับการศึกษา ต่ำกว่า ป.6 จะมีรายได้น้อยกว่า 4,200 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.0 ระดับการศึกษาระหว่าง ม.1- ม.6 จะมีรายได้น้อยกว่า 4,200 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.1 และระดับการศึกษาปริญญาตรี จะมีรายได้ น้อยกว่า 4,200 และ มากกว่า 5,000 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.8 เท่ากัน

4.5.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม กับด้านทำเลที่ตั้ง
ปรากฏผลดังตารางที่ 4 – 29

ตารางที่ 4-29 แสดงค่าร้อยละ และค่าไคสแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับด้านทำเลที่ตั้ง

รายการ	ในเมือง		นอกเมือง		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
น้อยกว่า 4,200 บาท	92	61.3	67	67.0	Pearson chi-square P=.11
4,200 – 5,000 บาท	24	16.0	7	7.0	
มากกว่า 5,000 บาท	34	22.7	26	26.0	
รวม	150	100.0	100	100.0	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 – 29 พบว่า รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามไม่ขึ้นอยู่กับทำเลที่ตั้งร้านค้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

4.6.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ปรากฏผลดังตารางที่ 4 - 30

ตารางที่ 4 - 30 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ				t	P
	ชาย (n = 63)		หญิง (n = 187)			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม	3.17	0.83	2.90	0.91	2.08	0.04*
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.19	0.33	3.23	0.61	-0.45	0.65
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.56	0.72	3.35	0.66	2.14	0.03*
4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.35	0.76	2.90	0.75	4.10	0.00*
รวม	3.32	0.47	3.09	0.44	3.40	0.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 - 30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าเพศหญิง สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม โดยเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเพศหญิง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเพศหญิง และการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเพศหญิง

4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

4.7.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ ปรากฏผลดังตารางที่ 4 - 31

ตารางที่ 4 - 31 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ					
	ต่ำกว่า 20 ปี (n= 68)		20 - 30 ปี (n= 135)		มากกว่า 30 ปี (n= 47)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม	3.24	0.84	3.01	0.86	2.47	0.88
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.21	0.41	3.24	0.42	3.19	0.94
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.44	0.66	3.34	0.68	3.49	0.71
4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.23	0.76	3.00	0.79	2.75	0.69
รวม	3.28	0.46	3.15	0.44	2.97	0.46

จากตารางที่ 4 - 31 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านอายุปรากฏผลดังนี้

อายุต่ำกว่า 20 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.28 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.21 – 3.44 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.44$)

ลำดับที่ 2 ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.24$)

ลำดับที่ 3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.23$)

ลำดับที่ 4 สภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 3.21$)

อายุระหว่าง 20 - 30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.15 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.00 – 3.34 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.34$)

ลำดับที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 3.24$)

ลำดับที่ 3 ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.01$)

ลำดับที่ 4 การพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.00$)

อายุมากกว่า 30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.97 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.47 – 3.49 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.49$)

ลำดับที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 3.19$)

ลำดับที่ 3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 2.75$)

ลำดับที่ 4 ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.47$)

4.7.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ ปรากฏผลดังตารางที่ 4 - 32

ตารางที่ 4 - 32 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1.ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	17.12	8.56	11.57	0.00*
	ภายในกลุ่ม	247	182.81	0.74		
	รวม	249	199.93			
2.สภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.11	0.05	0.17	0.84
	ภายในกลุ่ม	247	75.71	0.31		
	รวม	249	75.81			
3.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.93	0.47	1.01	0.36
	ภายในกลุ่ม	247	113.86	0.46		
	รวม	249	114.80			
4.การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	6.57	3.28	5.66	0.00*
	ภายในกลุ่ม	247	143.45	0.58		
	รวม	249	150.02			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.66	1.33	6.55	0.00*
	ภายในกลุ่ม	247	50.13	0.20		
	รวม	249	52.79			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 - 32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่มอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ไม่แตกต่างกัน สำหรับกลุ่มอายุที่แตกต่างกันสามารถอธิบายความแตกต่างได้จากการทดสอบ Post Hoc โดยใช้ Scheffe Analysis ดังตารางที่ 4 - 33

ตารางที่ 4 - 33 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพด้านอายุเป็นรายคู่

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	กลุ่มอายุ	$\bar{X}$	กลุ่มอายุ		
			1	2	3
1.ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม	1. อายุต่ำกว่า 20 ปี	3.24	-	0.24	0.78*
	2. อายุ 20-30 ปี	3.01		-	0.54*
	3. อายุมากกว่า 30 ปี	2.47			-
2.สภาพแวดล้อมการทำงาน	1. อายุต่ำกว่า 20 ปี	3.21	-	0.03	0.02
	2. อายุ 20-30 ปี	3.24		-	0.05
	3. อายุมากกว่า 30 ปี	3.19			-
3.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	1. อายุต่ำกว่า 20 ปี	3.44	-	0.10	0.05
	2. อายุ 20-30 ปี	3.34		-	0.15
	3. อายุมากกว่า 30 ปี	3.49			-
4.การพัฒนาความสามารถของบุคคล	1. อายุต่ำกว่า 20 ปี	3.23	-	0.23	0.48*
	2. อายุ 20-30 ปี	3.00		-	0.25
	3. อายุมากกว่า 30 ปี	2.75			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 – 33 เมื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพด้านอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่างๆที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม กลุ่มอายุต่ำกว่า 20 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า กลุ่มอายุมากกว่า 30 ปี และกลุ่มอายุ 20 – 30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า กลุ่มอายุมากกว่า 30 ปี สำหรับด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล กลุ่มอายุต่ำกว่า 20 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า กลุ่มอายุมากกว่า 30 ปี

4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพด้านการศึกษา

4.8.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ
ปรากฏผลดังตารางที่ 4 - 34

ตารางที่ 4 - 34 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา					
	ต่ำกว่า ป.6 (n=40)		ม.1 –ม.6 (n=191)		ปริญญาตรี (n=19)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม	2.77	0.95	3.03	0.87	2.83	0.98
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.22	1.00	3.22	0.41	3.23	0.50
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.43	0.77	3.39	0.64	3.43	0.84
4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	2.94	0.69	3.03	0.79	3.06	0.88
รวม	3.09	0.53	3.17	0.43	3.14	0.63

จากตารางที่ 4 - 34 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

การศึกษาคต่ำกว่า ป.6 มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.09 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.77 – 3.43 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.43$)

ลำดับที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 3.22$)

ลำดับที่ 3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 2.94$)

ลำดับที่ 4 ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.77$)

การศึกษาระหว่าง ม.1 – ม.6 มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.17 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.03 – 3.39 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.39$)

ลำดับที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 3.22$)

ลำดับที่ 3 ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม และการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.03$)

การศึกษาระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.14 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 2.83 – 3.43 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.43$)

ลำดับที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 3.23$)

ลำดับที่ 3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.06$)

ลำดับที่ 4 ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.83$)

4.8.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพด้านการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 4 - 35

ตารางที่ 4 - 35 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1.ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.65	1.32	1.66	0.19
	ภายในกลุ่ม	247	197.28	0.80		
	รวม	249	199.93			
2.สภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.00	0.00	0.00	0.99
	ภายในกลุ่ม	247	75.81	0.31		
	รวม	249	75.81			
3.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.08	0.04	0.09	0.92
	ภายในกลุ่ม	247	114.72	0.46		
	รวม	249	114.80			
4.การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.33	0.17	0.28	0.76
	ภายในกลุ่ม	247	149.68	0.61		
	รวม	249	150.02			
ภาพรวม องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.21	0.11	0.50	0.61
	ภายในกลุ่ม	247	52.58	0.21		
	รวม	249	52.79			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 – 35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่มระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งในด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพด้านรายได้

4.9.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ
ปรากฏผลดังตารางที่ 4 - 36

ตารางที่ 4 – 36 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน
จำแนกตามรายได้

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้					
	น้อยกว่า 4,200 บาท (n=159)		4,200 – 5,000 บาท (n=31)		มากกว่า 5,000 บาท (n=60)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม	3.06	0.91	2.72	0.92	2.87	0.82
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.20	0.39	3.16	0.46	3.30	0.88
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าใน งาน	3.29	0.65	3.67	0.59	3.53	0.73
4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.02	0.78	3.19	0.82	2.91	0.75
รวม	3.14	0.45	3.19	0.48	3.15	0.49

จากตารางที่ 4 - 36 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านรายได้ ปรากฏผลดังนี้

รายได้น้อยกว่า 4,200 มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.14 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.02 – 3.29 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.29$)

ลำดับที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 3.20$)

ลำดับที่ 3 ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.06$)

ลำดับที่ 4 การพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.06$)

รายได้ระหว่าง 4,200 – 5,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.19 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.72 – 3.67 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.67$)

ลำดับที่ 2 การพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.19$)

ลำดับที่ 3 สภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 3.16$)

ลำดับที่ 4 ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.72$)

รายได้มากกว่า 5,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.15 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.87 – 3.53 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.53$)

ลำดับที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 3.30$)

ลำดับที่ 3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 2.91$)

ลำดับที่ 4 ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.87$)

4.9.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพด้านรายได้ ปรากฏผลดังตารางที่ 4 - 37

ตารางที่ 4 - 37 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1.ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.66	1.83	2.30	0.10
	ภายในกลุ่ม	247	196.27	0.79		
	รวม	249	199.93			
2.สภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.50	0.25	0.82	0.44
	ภายในกลุ่ม	247	75.31	0.31		
	รวม	249	75.81			
3.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.12	2.56	5.76	.00*
	ภายในกลุ่ม	247	109.68	0.44		
	รวม	249	114.80			
4.การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	1.66	0.83	1.38	0.25
	ภายในกลุ่ม	247	148.36	0.60		
	รวม	249	150.02			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.05	0.02	0.11	0.89
	ภายในกลุ่ม	247	52.74	0.21		
	รวม	249	52.79			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 - 37 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่มรายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 สำหรับด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และภาพรวม ไม่แตกต่างกัน สำหรับกลุ่มรายได้ที่แตกต่างกันสามารถอธิบายความแตกต่างได้จากการทดสอบ Post Hoc โดยใช้ Scheffe Analysis ดังตารางที่ 4- 38

ตารางที่ 4 - 38 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธี Scheffe คุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้	$\bar{X}$	กลุ่มรายได้		
			1	2	3
1.ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม	1. น้อยกว่า 4,200 บาท	3.05	-	0.33	0.19
	2. 4,200 – 5,000 บาท	2.72		-	0.15
	3. มากกว่า 5,000 บาท	2.87			-
2.สภาพแวดล้อมการทำงาน	1. น้อยกว่า 4,200 บาท	3.20	-	0.04	0.09
	2. 4,200 – 5,000 บาท	3.16		-	0.14
	3. มากกว่า 5,000 บาท	3.30			-
3.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	1. น้อยกว่า 4,200 บาท	3.29	-	0.38*	0.24
	2. 4,200 – 5,000 บาท	3.67		-	0.14
	3. มากกว่า 5,000 บาท	3.53			-
4.การพัฒนาความสามารถของบุคคล	1. น้อยกว่า 4,200 บาท	3.02	-	0.17	0.11
	2. 4,200 – 5,000 บาท	3.19		-	0.28
	3. มากกว่า 5,000 บาท	2.91			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 – 38 เมื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพด้านรายได้เป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มรายได้ 4,200 – 5,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า กลุ่มรายได้ น้อยกว่า 4,000 บาท

5.0 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังนี้

ลำดับที่	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ต้องการให้มีการตรวจสุขภาพและประกันสังคม	12
2	ต้องการให้มีสวัสดิการแก่ผู้ทำงาน	12
3	ต้องการให้ค่าแรงเพิ่มขึ้น	6
4	ต้องการความปลอดภัยและเพิ่มวันหยุด	2

5.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก กับเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ

5.1 คำถามเกี่ยวกับบทบาทของหน่วยงานที่ทำงานเพื่อช่วยเหลือแรงงาน โดยเฉพาะพนักงานเสิร์ฟอาหารไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างอย่างไรบ้าง

จากการสัมภาษณ์หัวหน้าสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ทางสำนักงานจะมีการจัดเจ้าหน้าที่ทำการตรวจความปลอดภัยการทำงาน สภาพการทำงานซึ่งรวมอัตราค่าจ้างของแรงงานด้วย และทำการประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างและลูกจ้างมีความเข้าใจถึงสิทธิหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตลอดจนสามารถเข้าร้องเรียนต่อสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี ในกรณีที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง

5.2 คำถามเกี่ยวกับบทบาทของหน่วยงานที่ลงโทษต่อนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างไรบ้าง

จากการสัมภาษณ์หัวหน้าสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า เคยมีการร้องเรียนในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด โดยได้มีการสืบสวนเพื่อหาข้อเท็จจริงและหากพบว่าข้อเท็จจริงเป็นไปตามที่ร้องเรียนก็จะดำเนินคดีต่อนายจ้างตามกฎหมายโดยการเปรียบเทียบปรับไม่เกิน 20,000 บาท ซึ่งหัวหน้าสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี ได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่าบทลงโทษโดยการเปรียบเทียบปรับไม่เกิน 20,000 บาทนั้นต่ำเกินไป

5.3 คำถามเกี่ยวกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องกับแรงงานมีการทำงานแบบ “โครงข่ายความร่วมมือ เพื่อแรงงานอย่างไรบ้าง”

จากการสัมภาษณ์หัวหน้าสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี และรักษาการแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ทางแรงงานจังหวัด ได้มีการจัดตั้งเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเพื่อทำภารกิจเป็นสื่อกลางระหว่างชุมชนกับกระทรวงแรงงาน เช่น เรื่องชาวบ้านถูกหลอกลงไปทำงานต่างประเทศ เป็นต้น สำหรับสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ได้มีการจัดตั้งเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานขึ้นมาเพื่อให้ทำหน้าที่สอดส่องดูแลแจ้งเบาะแสและให้การช่วยเหลือดูแลลูกจ้างให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดมีความปลอดภัยในการทำงานรวมทั้งให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเครือข่ายให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และครบวงจร เช่น เครือข่ายที่ปรึกษาแรงงานหญิงในสถานประกอบกิจการ เครือข่ายครูแนะแนว เครือข่ายคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เครือข่ายท้องถิ่น และเครือข่ายผู้ประกอบการ เป็นต้น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เพื่อศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงาน และการคุ้มครองทางสังคมของแรงงานนอกระบบ กรณีศึกษา พนักงานร้านอาหารในเขตเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี” โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ 3 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบในร้านอาหารในเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม กับสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ การศึกษา และทำเลที่ตั้งร้านค้า
3. เพื่อเปรียบเทียบระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และการศึกษา

ประชากรการวิจัย คือ พนักงานร้านอาหารในเขตเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี และคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรวิธีไม่ทราบประชากรที่แน่นอน (Infinite Population) โดยสัดส่วนแรงงานนอกระบบจากการสำรวจล่วงหน้า คือ 0.8 ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน ± 5 ได้จำนวน 246 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บตัวอย่างทั้งหมด 250 ราย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับร้านค้า ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อความจำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อความจำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อความจำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับระบบการคุ้มครองทางสังคมของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อความจำนวน 1 ข้อ

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการ และข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือโดยในส่วนของข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science for Windows) วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่มีค่าเท่ากับ 0.897 สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์ รวมจำนวนที่รวบรวมได้ทั้งสิ้น 250 ราย จากนั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยข้อคำถามที่เกี่ยวกับร้านค้า ผู้ตอบแบบสอบถาม และระบบการคุ้มครองทางสังคม ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับข้อคำถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม กับ สถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ การศึกษา และทำเลที่ตั้งร้านค้าใช้ค่าไคสแควร์ การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-Test และจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่มสำหรับตัวแปรอายุ การศึกษาและรายได้ กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ผู้วิจัยจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่อีกครั้งโดยใช้ Scheffe Analysis นอกจากนี้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหมดใช้การวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

5.1 สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการวิจัยที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ตามลำดับ ดังนี้

5.1.1 แบบสอบถามถูกเก็บจากร้านอาหารที่มีทำเลที่ตั้งอยู่ในเมือง จำนวน 150 ราย และตั้งอยู่นอกเมือง จำนวน 100 ราย

5.1.2 พนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-30 ปี ระดับการศึกษา ม.1- ม.6 มีสถานภาพโสด เป็นแรงงานประเภทรายวัน โดยได้รับน้อยกว่า 160 บาทต่อวัน มีค่าทิป ได้รับน้อยกว่า 51 บาทต่อวัน ไม่มีค่าเบี้ยขยัน ระยะเวลาในการทำงานที่ร้านน้อยกว่า 12 เดือน ไม่มีประสบการณ์การทำงานมาก่อน เวลาทำงานปกติน้อยกว่า 9 ชั่วโมงต่อวัน มีเวลาพักระหว่างทำงานเฉลี่ย 1-2 ชั่วโมงต่อวัน และเป็นสมาชิกการคุ้มครองทางสังคม โดยเลือกการประกันสุขภาพถ้วนหน้า

5.1.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

5.1.4 รายได้มีความสัมพันธ์ กับสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุ และการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสภาพภาพส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสภาพภาพส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม และพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่างๆที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม กลุ่มอายุต่ำกว่า 20 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า กลุ่มอายุมากกว่า 30 ปี และกลุ่มอายุ 20 – 30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า กลุ่มอายุมากกว่า 30 ปี สำหรับด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล กลุ่มอายุต่ำกว่า 20 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า กลุ่มอายุ มากกว่า 30 ปี สำหรับด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสภาพภาพส่วนบุคคลด้านการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสภาพภาพส่วนบุคคลด้านรายได้ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มรายได้ 4,200 – 5,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า กลุ่มรายได้ น้อยกว่า 4,000 บาท สำหรับด้านค่าตอบแทนเพียงพอ

และยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงาน และการพัฒนาความสามารถของบุคคล ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นสำคัญที่ได้พบจากผลการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยจะได้นำมาอภิปราย เพื่อสรุปเป็นข้อยุติให้ทราบถึงข้อเท็จจริง ได้ 9 ข้อ ดังนี้

5.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เนื่องจากเป็นธรรมชาติของเพศหญิงที่ส่วนใหญ่จะถนัดงานบริการมากกว่าเพศชาย

5.2.2 พนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี ซึ่งได้มีคุณสมบัติที่ตรงกับความหมายของแรงงานไร้ฝีมือที่กระทรวงแรงงานกำหนด โดยที่แรงงานไร้ฝีมือ หมายถึง แรงงานที่มีวุฒิการศึกษาไม่เกินชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้งที่เพิ่งจบการศึกษาหรือจบมาหลายปีแล้วแต่ไม่เคยทำงานหรือเคยทำงานมาแล้ว แต่รวมระยะเวลาการทำงานกับที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่เกิน 1 ปี

5.2.3 พนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่เป็นประเภทแรงงานประเภทรายวัน โดยได้รับค่าจ้างรายวัน น้อยกว่า 160 บาทต่อวัน ซึ่งน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดอุบลราชธานีที่ได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 160 บาทต่อวัน ตามที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 3) เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2552 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 10 เมษายน 2553 ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีความหมายว่า เป็นอัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) โดยคณะกรรมการค่าจ้างมีแนวคิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่า “เป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานไร้ฝีมือ 1 คน ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่น” ถึงแม้ว่าพนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่จะได้รับค่าทิปจากการบริการซึ่งได้รับน้อยกว่า 51 บาทต่อวันแล้วก็ตาม เพราะเจ้าของร้านอาหารส่วนใหญ่มีความคิดว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะนำค่าทิปไปรวมกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำด้วย ดังนั้นพนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่จึงได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด โดยเป็นเรื่องที่นายจ้างเข้าใจผิด เพราะค่าทิปจะคล้ายกับค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับจากลูกค้าที่พอใจในการบริการ ซึ่งไม่เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดจึงไม่สามารถนำมารวมกันได้ ดังนั้น จากผลการวิจัย พนักงานร้านอาหารที่มีคุณสมบัติเป็นแรงงานไร้ฝีมือจะถูกเอาเปรียบจากนายจ้างของตนเอง

5.2.4 จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรทัย (2549) ในงานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศวันออกนอกในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรวรรณ (2551) ในงานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในหึ่งปฏิบัติการทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศิริราช” ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

5.2.5 จากผลการวิจัย พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุและการศึกษา เนื่องจากคนที่มีอายุมากขึ้นย่อมที่จะมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้นจึงเปลี่ยนจากแรงงานไร้ฝีมือมาเป็นแรงงานตามมาตรฐานฝีมือ ซึ่งจะได้รับค่าจ้างมากขึ้น และถ้าแรงงานมีการศึกษามากขึ้นย่อมที่จะพัฒนาตนเองไปเป็นแรงงานตามมาตรฐานฝีมือ และจะได้รับค่าจ้างมากขึ้น เช่นเดียวกัน

5.2.6 จากผลการวิจัย พบว่า เพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี (2551) ในงานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น กรณีศึกษา อุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยได้พบว่า เพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อาจมาจากสาเหตุที่ว่า เพศชายมีความอดทนต่อสภาพแวดล้อมการทำงานมากกว่าเพศหญิง โดยเฉพาะปัญหาเรื่องทะเลาะวิวาทลามจากผู้รับบริการน่าจะเป็นปัญหาของเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

5.2.7 จากผลการวิจัย พบว่า อายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของสุภาวดี (2551) ในงานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น กรณีศึกษา อุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยได้พบว่า อายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า อาจมาจากลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันระหว่างอุตสาหกรรมยานยนต์กับร้านอาหารซึ่งส่วนใหญ่เป็นร้านอาหารขนาดเล็ก ที่ค่อนข้างมีปัญหาเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานจึงทำให้พนักงานร้านอาหารที่มีอายุน้อยมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานร้านอาหารที่มีอายุมาก

5.2.8 จากผลการวิจัย พบว่า การศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของสุภาวดี (2551) ในงานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น กรณีศึกษา อุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยได้พบว่า การศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า อาจมาจากลักษณะงานที่แตกต่างกันระหว่างอุตสาหกรรมยานยนต์กับร้านอาหารซึ่งส่วนใหญ่เป็นร้านอาหารขนาดเล็ก เนื่องจากโครงสร้างเงินเดือนของอุตสาหกรรมยานยนต์กับการศึกษามีความสัมพันธ์โดยตรง และอาจตรงกันข้ามกับพนักงานร้านอาหารที่ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาจะใกล้เคียงกัน เพราะคนที่มีการศึกษาที่สูงขึ้นคงแสวงหาโอกาสการทำงานที่ดีกว่านี้ จึงทำให้ผลการวิจัยระหว่างการศึกษา กับคุณภาพชีวิตการทำงานจึงไม่แตกต่างกัน

5.2.9 จากผลการวิจัย พบว่า รายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี (2551) ในงานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น กรณีศึกษา อุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยได้พบว่า รายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจมาจากสาเหตุที่ว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีรายได้แตกต่างกันก็ต้องทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมเดียวกัน หรือพนักงานร้านอาหารที่มีรายได้แตกต่างกันก็ต้องทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมเดียวกัน เช่นเดียวกัน ดังนั้นรายได้กับคุณภาพชีวิตการทำงานจึงไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 พนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและไม่มีประสบการณ์ทำงานมาก่อนหรือถ้ามีก็ไม่เกิน 1 ปี ซึ่งได้มีคุณสมบัติที่ตรงกับความต้องการของแรงงานไร้ฝีมือที่กระทรวงแรงงานกำหนด โดยที่แรงงานไร้ฝีมือ หมายถึง แรงงานที่มีวุฒิการศึกษาไม่เกินชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้งที่เพิ่งจบการศึกษาหรือจบมาหลายปีแล้วแต่ไม่เคยทำงานหรือเคยทำงานมาแล้วรวมระยะเวลาการทำงานกับที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่เกิน 1 ปี และเป็นประเภทแรงงานรายวัน โดยได้รับค่าจ้างน้อยกว่า 160 บาทต่อวัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดอุบลราชธานี ที่ปัจจุบันได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 171 บาทต่อวัน ตามที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 5) เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2553 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2554 ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีความหมายว่า เป็นอัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) โดยคณะกรรมการค่าจ้างมีแนวคิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่า “เป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานไร้ฝีมือ 1 คน ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่น” แต่จากการสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้องถึงสาเหตุที่นายจ้างให้ค่าจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดเนื่องจากนายจ้างมีความคิดว่าพนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่จะได้รับค่าทิปจากการบริการในแต่ละวันอยู่แล้วซึ่งเมื่อรวมกับค่าจ้างที่ให้กับน่าจะมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด

ผู้วิจัยได้สอบถามประเด็นนี้ต่อหัวหน้าสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานีที่เป็นผู้ที่รับผิดชอบเรื่องนี้โดยตรง พบว่า เป็นเรื่องที่นายจ้างเข้าใจผิด เพราะค่าทิปจะคล้ายกับค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับจากลูกค้าที่พอใจในการบริการ ซึ่งไม่เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดจึงไม่สามารถนำมารวมกันเพื่อรวมเป็นอัตราค่าจ้างในก้อนเดียวกันได้ ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเร่งประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างเข้าใจความหมายของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด และควรสุ่มตรวจสอบผู้ประกอบการร้านอาหารเพื่อคัดเตือนและลงโทษในกรณีที่ไม่นับปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

5.3.2 พนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่มีระบบการคุ้มครองทางสังคม เช่น โครงการประกันสุขภาพถ้วนหน้า (30 บาทรักษาทุกโรค) และรัฐบาลปัจจุบันได้เปลี่ยนจากบัตร 30 บาทรักษาทุกโรคมาใช้เป็นบัตรประชาชนแทน จึงทำให้แรงงานนอกระบบเหล่านี้มีระบบการคุ้มครองทางสังคมกันทุกคน ดังนั้นถ้าหากเกิดอุบัติเหตุต่างๆที่ต้องมีค่าใช้จ่ายสูงใน รัฐบาลจะเป็นผู้ดูแลภาระค่าใช้จ่ายเหล่านี้แทนก็เสมือนกับคนที่มียาได้ที่เสียภาษีทั้งประเทศช่วยกันแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาให้กับแรงงานนอกระบบเหล่านี้ที่ส่วนใหญ่เป็นคนที่มียาได้น้อยและไม่ค่อยได้รับโอกาสในสังคม

5.3.3 พนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และอายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งไปในทิศทางตรงกันข้ามกัน กล่าวคือ ยิ่งมีอายุมากขึ้นคุณภาพชีวิตการทำงานยิ่งต่ำลง และอายุก็มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยไปในทิศทางตรงกันข้ามกัน นั้นหมายความว่า พนักงานร้านอาหารเมื่อมีอายุมากขึ้นจะไม่ได้รับค่าจ้างที่เพียงพอและยุติธรรม และไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องเข้าไปช่วยเหลือแรงงานที่อายุมากเหล่านี้ให้ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือเพื่อที่จะมีโอกาสได้รับค่าจ้างที่เพียงพอและยุติธรรม

5.3.4 กลุ่มพนักงานร้านอาหารที่มีสถานภาพโสดจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มสถานภาพสมรส ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะต้องให้ความช่วยเหลือต่อแรงงานกลุ่มที่สมรสแล้วให้เป็นพิเศษเพื่อที่จะทำให้แรงงานกลุ่มนี้ได้มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร: เอส.อาร์. ฟรินดิง แมสโปรดักส์.
- มันทนา เพชรมณี. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างรับเหมาช่วงภายหลังประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551. วิทยานิพนธ์ พัฒนาแรงงาน และสวัสดิการมหบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศักดิ์ชัย กุสวัสดิ. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กในอำเภอเถิน จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุภาวดี อินทพันธ์. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น กรณีศึกษา: อุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- อรทัย วงศ์ภักดี. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภาษาอังกฤษ

- John K.Layer. (2008). The effect of cognitive demands and perceived quality of work life on human performance in manufacturing environments. International journal of industrial ergonomics.
- Korawan Printakakul. (2008). Quality of work life of laboratory personnel in Siriraj H0spital. Thesis Master of Science (Public Health) Mahidol University.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

ชื่อเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน และการคุ้มครองทางสังคม ของแรงงานนอกระบบ

กรณีศึกษา พนักงานร้านอาหารในเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับร้านค้า

1. ชื่อร้านอาหาร
- ที่อยู่เลขที่ หมู่ที่ ซอย
- ถนน แขวง/ตำบล
- เขต/อำเภอ
- จังหวัด อุบลราชธานี โทรศัพท์
2. ทำเลที่ตั้ง ☐ 1. ในเมือง ☐ 2. นอกเมือง
3. จำนวนพนักงาน คน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง
2. อายุ ปี
3. การศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่า ป. 6
☐ 2. ม.1 – ม. 6
☐ 3. ปริญญาตรี
4. สถานภาพ

☐ 1. โสด
☐ 2. สมรส

☐ 3. หม้าย
☐ 4. หย่า / แยกกันอยู่
5. ประเภทแรงงาน

☐ 1. แรงงานรายวัน ค่าจ้างได้รับ บาท/วัน

☐ 2. แรงงานรายสัปดาห์ ค่าจ้างได้รับ บาท/สัปดาห์

☐ 3. แรงงานรายเดือน ค่าจ้างได้รับ บาท/เดือน
6. ค่าตอบแทนอื่น ๆ จากการทำงานในร้านอาหาร

1. ค่าทิป ☐ มีเฉลี่ย บาท/วัน ☐ ไม่มี

2. ค่าเบี้ยขยัน ☐ มีเฉลี่ย บาท/วัน ☐ ไม่มี

3. อื่น ๆ โปรดระบุ..... ☐ มี บาท/วัน

7. ท่านทำงานในร้านอาหารแห่งนี้ ปี

8. ก่อนที่ท่านทำงานในร้านอาหารแห่งนี้เคยมีประสบการณ์การทำงานที่อื่นมาแล้ว
..... ปี

9. เวลาทำงานปกติ ชม./วัน

10. เวลาพักเฉลี่ย ชม./วัน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาระดับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วย

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1.1 ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
1.2 ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าใช้จ่ายในแต่ละวัน/เดือน					
1.3 ค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับจากร้าน (ทิป, เบี้ยขยัน)เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ					
1.4 ค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับช่วยเพิ่มรายได้จากเงินเดือนเล็กน้อยเพียงใด					
1.5 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเท่าเทียมกับงานที่มีความรับผิดชอบคล้ายคลึงกัน					
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน					
2.1 สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย					
2.2 สภาพแวดล้อมที่ทำงานส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน					
2.3 สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีปัญหาเรื่องเสียงดังและฝุ่นละออง					
2.4 สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีปัญหาเรื่อง แทะ โลม					

ลวนลาม จากผู้รับบริการ					
2.5 ร้านได้ขายอาหารและเครื่องดื่มที่สะอาดปลอดภัย					

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน					
3.1 ท่านคิดว่างานที่ท่านมีความมั่นคง					
3.2 ท่านได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
3.3 ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่					
3.4 ท่านได้รับสวัสดิการต่างจากทางร้าน					
3.5 ท่านมีความเชื่อมั่นในการพัฒนาร้านไปสู่ร้านที่ดีขึ้น					
4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล					
4.1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ					
4.2 ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการอบรมเพื่อพัฒนางาน					
4.3 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน					
4.4 ท่านมีโอกาสได้เลือกทำงานตามที่ชอบ พอใจ และตรงกับความรู้ความสามารถ					
4.5 งานที่ท่านทำอยู่ช่วยส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะในการทำงาน					

ส่วนที่ 4 ระบบการคุ้มครองทางสังคมที่ท่านได้รับในปัจจุบัน

1. ท่านได้เป็นสมาชิกในโครงการของรัฐบาลหรือกลุ่มที่จัดให้มีระบบสวัสดิการกับสมาชิก หรือไม่

- ☐ 1. ไม่ได้เป็นสมาชิก ☐ 2. ได้เป็นสมาชิกและได้รับสวัสดิการ คือ

(ใส่เครื่องหมาย ✓ ในทุกช่องของสวัสดิการที่ท่านได้รับ)(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ 1. การประกันสุขภาพถ้วนหน้า (30 บาทรักษาทุกโรค)
☐ 2. กองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา
☐ 3. กองทุนหมู่บ้าน
☐ 4. ธนาคารเพื่อประชาชน(ธ.ออมสิน/SME)
☐ 5. โครงการแก้ไขปัญหาหนี้ในระบบ
☐ 6.อื่น ๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 5 ความต้องการ และข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถาม

ลงชื่อ ผู้สัมภาษณ์ / ผู้รวบรวมข้อมูล

(นาย / นาง / นางสาว)

ประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึก
สำหรับ เจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐ

ขั้นตอนที่ 1 การแนะนำตนเอง วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ และขอความร่วมมือผู้ให้สัมภาษณ์ โดยแจ้งให้ทราบว่าข้อมูลที่ได้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ โดยไม่เปิดเผยชื่อของผู้ให้ข้อมูลแต่อย่างใด

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างบรรยากาศในการพูดคุยให้เป็นกันเอง โดยเริ่มจากการพูดคุยในประเด็นที่นักวิจัยได้สังเกตเห็นในเวลานั้น หรือพูดคุยในประเด็นทั่วไปก่อน

ขั้นตอนที่ 3 เริ่มประเด็นสนทนาลงตามวัตถุประสงค์ ตามประเด็นต่อไปนี้

1. บทบาทขององค์กร

1.1 หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่มีบทบาทในการทำงานเพื่อช่วยเหลือแรงงาน โดยเฉพาะพนักงานเสิร์ฟอาหารไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างอย่างไรบ้าง

1.2 หน่วยงานของท่านมีบทบาทลงโทษนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างไรบ้าง

1.3 หน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องกับแรงงานมีการทำงานแบบ “โครงข่ายความร่วมมือ เพื่อแรงงานนอกระบบอย่างไรบ้าง”