

คุณภาพชีวิตและสภาพการทำงานของแรงงานรับเหมาช่วง ในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

วรรณภา ลือกิตินันท์¹

Received 9 September 2021

Revised 21 October 2021

Accepted 11 December 2021

บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและสภาพการทำงานของแรงงานรับเหมาช่วงตลอดจนแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานรับเหมาช่วงในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสม โดยใช้วิธีการศึกษาแบบดำเนินการควบคู่กันไป สำหรับการศึกษาเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากแรงงานรับเหมาช่วงในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง จำนวน 771 คน ใช้การสุ่มแบบกำหนดโควตา จังหวัดละ 257 คน ส่วนของการศึกษาเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยสัมภาษณ์แรงงานรับเหมาช่วง จำนวน 3 คน และผู้ปฏิบัติงานทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3 คน

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานรับเหมาช่วงในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในเกณฑ์มีคุณภาพชีวิตกลาง ๆ และแรงงานรับเหมาช่วงมีสภาพการทำงานที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นที่ยังไม่ได้ดำเนินการมากกว่าร้อยละ 10 ที่ผู้ประกอบการต้องเร่งดำเนินการแก้ไขปรับปรุง ได้แก่ สิทธิลาพักผ่อนประจำปี การลาพักผ่อนโดยรับค่าจ้าง ลาภิจ ลาป่วย และลาคลอดโดยได้รับค่าจ้าง ความเท่าเทียมในการรับค่าจ้างและผลประโยชน์ การฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ การปรับสภาพการจ้าง ความเสี่ยงในสถานที่ทำงานในการเกิดโรค ความเสี่ยงของสถานที่ทำงานในการเกิดอุบัติเหตุ สำหรับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานรับเหมาช่วงในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก บริษัทผู้ว่าจ้างต้องให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับแรงงานรับเหมาช่วง และการสร้างความเท่าเทียมในการทำงาน

คำสำคัญ: แรงงานรับเหมาช่วง คุณภาพชีวิต สภาพการทำงาน นิคมอุตสาหกรรม

¹ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา เลขที่ 169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000
อีเมล: Wannapa.w236@gmail.com

QUALITY OF LIFE AND WORK CONDITION OF SUB-CONTRACT WORKERS AT INDUSTRIAL ESTATE IN THE EASTERN REGION

Wannapa Luekitinan¹

Abstract

The study aimed to explore the quality of life and work conditions of sub-contract workers, including the guidelines to enhance the quality of life of sub-contract workers. This is mixed-method research and employs a concurrent approach to gather data. For quantitative research, the sample consisted of 771 sub-contract workers who work at industrial estates in the eastern region: Chaserngsao, Chonburi, and Rayong provinces. Quota sampling was used and collected 257 samples in each province by questionnaire. For qualitative research, collecting the data by interviewing 3 sub-contract workers and 3 human resource practitioners was conducted.

The findings revealed that the total and each aspect of sub-contract worker quality of life: physical, psychological, social relations, and environmental aspects, was at a moderate level, and the work conditions followed the Labor Protection Act 1998 (B.E. 2541). However, there were more than 10 percent that the enterprises need to consider for improvement. These include annual leave (leave with pay, vocational leave, sick leave, personal leave, and maternity leave), equal pay and benefits, training and knowledge development, modification of employment status, danger of contracting illness on the job, and risk of workplace accidents. Considering the guidelines to enhance the quality of life of sub-contract workers, enterprises must emphasize work motivation and work equality. As per the guidelines for enhancing the quality of life of subcontractors in the Eastern Industrial Estate, employing enterprises must prioritize providing incentives for subcontractors to work and promoting gender equality in the workplace.

Keywords: Sub-contract Workers, Quality of Life, Work Condition, Industrial Estate

¹ Faculty of Management and Tourism, Burapha University, 169 Long-Had Road, Seansuk, Mueang, Chonburi, 20000
E-mail: Wannapa.w236@gmail.com

บทนำ

จากแนวโน้มของโครงสร้างแรงงานในประเทศไทย ผนวกกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรธุรกิจจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจในการบริหาร และปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการบริหารจัดการแรงงานภายในองค์กร ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่มีการปรับระบบการจ้างให้สอดคล้องกับการดำเนินงานทางธุรกิจที่มีความผันผวน เน้นการจ้างแรงงานที่มีความยืดหยุ่นเพื่อลดต้นทุนทางด้านแรงงานขององค์กร เช่น การจ้างงานเป็นช่วงเวลา การจ้างงานชั่วคราว และการจ้างงานแบบเหมาช่วงแรงงาน เป็นต้น (พงเทพ สันติกุล, 2561)

สำหรับการจ้างแรงงานรับเหมาช่วง (Subcontract) ผ่านบริษัทตัวแทนรับเหมาค่าแรง เป็นรูปแบบการจ้างงานอย่างหนึ่งที่นิยมใช้และแพร่หลายในประเทศไทย โดยองค์กรมักว่าจ้างแรงงานรับเหมาช่วงให้เข้ามาทำงาน ประเภทงานรับโทรศัพท์ งานรับ-ส่งเอกสาร พนักงานขับรถยนต์ แม่บ้าน และงานในสายการผลิต โดยเฉพาะในโรงงานอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานฝ่ายผลิตจำนวนมาก (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ, 2556) ซึ่งในโรงงานอุตสาหกรรมมีสัดส่วนการจ้างงานประจำต่อการจ้างงานแบบรับเหมาช่วงในอัตราประมาณ 30:70 หรือ 40:60 (อึ้งศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2556) ทั้งนี้การจ้างแรงงานรับเหมาช่วง เป็นการลดการจ้างแรงงานประจำ อันมีผลต่อการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (Staff Cost) (อึ้งศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2556; สุรัสวดี เจียมสุวรรณ, 2558) โดยช่วยลดภาระในการปรับเงินเดือนประจำปี การจ่ายโบนัส การจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ เช่น เงินสมทบ ประกันสังคม ค่ารักษาพยาบาล เพราะบริษัทตัวแทนรับเหมาค่าแรงจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบ รวมถึงการจ้างแรงงานรับเหมาช่วงนี้ องค์กรยังสามารถลดจำนวนคนได้ตามปริมาณงาน กล่าวคือ หากกำลังการผลิตของทางบริษัทลดลง องค์กรสามารถบอกเลิกจ้างแรงงานรับเหมาช่วงได้ และไม่ต้องจ่ายเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงาน เหมือนการจ้างแรงงานประจำ (อึ้งศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2556) รวมถึงการจ้างแรงงานรับเหมาช่วงสามารถหาแรงงานได้เร็วกว่าการเปิดรับสมัครแรงงานเอง นอกจากนี้ยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม (อุทุมพร พลากร, 2555) จึงทำให้การจ้างแรงงานประเภทนี้มีต้นทุนต่ำกว่าการจ้างแรงงานที่เป็นลูกจ้างขององค์กรโดยตรง

แต่อย่างไรก็ตาม ในมุมมองของแรงงานรับเหมาช่วงกลับพบว่า การจ้างแรงงานประเภทนี้เป็นการแสวงหาผลประโยชน์อันไม่สมควรจากแรงงาน เป็นการที่ผู้ประกอบการเอาเปรียบแรงงาน เนื่องจากแรงงานรับเหมาช่วงไม่ได้รับค่าจ้าง อาหาร ค่ารักษาพยาบาล หรือสวัสดิการอื่น ๆ เช่นเดียวกับแรงงานที่องค์กรจ้างโดยตรง (ณัฐธรณ์ อรุณโณ, 2562) อันสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งประเด็นความไม่เป็นธรรมนี้ได้กลายมาเป็นปัญหาทางด้านแรงงาน (สุรัสวดี เจียมสุวรรณ, 2558) ส่งผลให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพิ่มเติม ในปี พ.ศ.2551 โดยมาตรา 11/1 ระบุว่า

“...กรณีที่ผู้ประกอบการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงาน อันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว ให้ผู้ประกอบการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ...”

ซึ่งในปี พ.ศ.2555 สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ได้ศึกษาเพื่อประเมินผลในทางปฏิบัติของการปรับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ฉบับแก้ไข พ.ศ.2551 มาตรา 11/1 พบว่า แรงงานรับเหมาช่วงได้รับค่าจ้างและสวัสดิการน้อยกว่าแรงงานประจำ โดยมีความแตกต่างในการได้รับและไม่ได้รับสวัสดิการในแง่รายได้อื่น ๆ และสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น บริการรถรับ-ส่งพนักงาน การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และการได้รับเงินชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง ซึ่งสะท้อนว่าแรงงานทั้งสองกลุ่มยังได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่แตกต่างกัน ต่างกับเจตนารมณ์ของกฎหมายที่แก้ไขใหม่ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2556) และด้วยเหตุที่แรงงานรับเหมาช่วงเป็นแรงงานที่ถูกกละเลย เป็นเหตุให้มีมิติในด้านคุณภาพชีวิตและสภาพการทำงานเป็นสิ่งที่ภาครัฐและสังคมจะต้องตระหนักถึงอย่างจริงจัง เนื่องจากการที่บุคคลมีพึงพอใจในชีวิตได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ก็จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี พร้อมทั้งจะทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงาน ดังนั้นการศึกษาคุณภาพชีวิต และสภาพการทำงานของพนักงานรับเหมาช่วงในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จะเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานรับเหมาช่วงต่อหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนนโยบายในการส่งเสริมการจ้างงานอย่างเท่าเทียม และองค์กรธุรกิจ ในนิคมอุตสาหกรรมสามารถนำผลการศึกษาไปวางแผนงานด้านการจัดการแรงงานในองค์กร และจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับแรงงานรับเหมาช่วง

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและสภาพการทำงานของแรงงานรับเหมาช่วงในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานรับเหมาช่วงในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับพนักงานรับเหมาแรงงาน

สำหรับประเทศไทย การจ้างงานแบบเหมาช่วง (subcontract) ผ่านบริษัทตัวแทนรับเหมาค่าแรง เป็นการจ้างงานรูปแบบหนึ่งที่มีความแพร่หลายในประเทศไทย โดยเฉพาะในโรงงานอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงาน (ฝ่ายผลิต) จำนวนมาก ซึ่งการจ้างงานรูปแบบนี้มีมาก่อน การตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2556) โดยแรงงานรับเหมาช่วง มีการใช้คำเรียกต่าง ๆ เช่น ลูกจ้างรับเหมา ลูกจ้างช่วง หรือลูกจ้างชั่วคราว (Sub - contracted Workers) (สุรัสวดี เจริญสุวรรณ, 2558) แต่ไม่ว่าจะใช้ชื่อเรียกอย่างไร ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้ระบุว่าหมายถึง ลูกจ้างของผู้รับเหมาช่วงการทำงานของผู้ประกอบการ ซึ่งมีใช้บริษัทที่ประกอบธุรกิจจัดหาแรงงาน แต่เข้ามารับผิดชอบในกระบวนการผลิตหรือกระบวนการส่วนใดส่วนหนึ่งของผู้ประกอบการ ” ทั้งนี้หลังวิกฤตเศรษฐกิจต้มยำกุ้ง พ.ศ.2541 ได้มีการออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กฎหมายได้บัญญัติให้มีการจ้างเหมาค่าแรงได้ เพื่อเป็นการลดต้นทุนนายจ้าง โดยองค์กรมีการจ้างพนักงานภายนอกเข้ามาทำงานทั่ว ๆ ไปมากขึ้น เช่น งานรับโทรศัพท์ งานรับ-ส่งเอกสาร พนักงานขับรถยนต์ แม่บ้าน งานในสายการผลิต และบางแห่งขยายไปยังงานเฉพาะด้าน เช่น งานด้านคอมพิวเตอร์ เลขานุการ การจ่ายเงินเดือนพนักงาน งานด้านการตลาด (อรรค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2556) โดยในปัจจุบันการจ้างงานแบบรับเหมาแรงงานมีอย่างแพร่หลายในอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออก เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีบทบาทเข้ามาทดแทนการจ้างงานตามสัญญาจ้างโดยตรงในฐานะพนักงานประจำ (Regular Worker) โดยลักษณะงานที่

พนักงานรับเหมาทำนั้นไม่แตกต่างจากพนักงานประจำของผู้ประกอบการ แต่ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่แตกต่างกัน ซึ่งถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ ไม่เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ต่อมามีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 มาตรา 11/1 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อพนักงานประจำ และพนักงานรับเหมาแรงงานเท่าเทียมกัน แต่ในทางปฏิบัติ ยังไม่มีการบังคับกฎหมายอย่างจริงจัง (พจนา วลัย, 2559)

ทั้งนี้ข้อดีของการจ้างพนักงานรับเหมาแรงงาน เป็นการลดอัตราพนักงานประจำลง และจะมีผลต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เรื่องการขึ้นเงินเดือน การจ่ายโบนัส ซึ่งเป็นการลดต้นทุนการผลิต (พจนา วลัย, 2559: อ้างอิงคิต์ คงคาสวัสดิ์, 2556) รวมถึงการลดต้นทุนด้านการอบรม และการสรรหาว่าจ้างพนักงาน ยังสามารถหาพนักงานได้เร็วกว่าการเปิดรับสมัครพนักงานเอง (อุทุมพร พลากร, 2555) นอกจากนี้หากปริมาณงานลดลง ยังสามารถจะลดจำนวนคนลงตามปริมาณงาน โดยไม่กังวลเรื่องการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน เหมือนการจ้างพนักงานประจำ หรือหากพนักงานรับเหมาแรงงานมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ก็สามารถแจ้งให้บริษัทรับเหมาแรงงานเปลี่ยนพนักงานใหม่ (อ้างอิงคิต์ คงคาสวัสดิ์, 2556) ตลอดจนการจ้างพนักงานรับเหมาแรงงานยังช่วยลดความเสี่ยง เช่น การนัดหยุดงานของพนักงาน (สำนักพิมพ์ธรรมนิติ, 2557) สำหรับในมุมมองของพนักงาน เหตุผลที่แรงงานเข้ามาสมัครเป็นแรงงานรับเหมา เนื่องจากโรงงานไม่เปิดรับพนักงานโดยตรง การสมัครงานผ่านบริษัทตัวแทนช่วยลดขั้นตอนในการสมัคร และมีโอกาสได้งานง่ายกว่า เช่น การไม่ต้องสอบข้อเขียน บางครั้งเกณฑ์การคัดเลือกคุณสมบัติพนักงานก็ไม่เคร่งครัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะการขาดแคลนแรงงาน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ, 2556) อย่างไรก็ตามข้อจำกัดในการจ้างพนักงานรับเหมาแรงงาน คือ คุณภาพของพนักงานรับเหมาแรงงานไม่เป็นไปตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นในตำแหน่งงานที่ต้องการคุณสมบัติเฉพาะด้าน หากคุณสมบัติของพนักงานไม่ตรงตามที่ต้องการอาจทำให้องค์กรเกิดความเสียหายตามมาได้ เช่น คุณภาพของการบริการไม่ดี และการผลิตสินค้าไม่มีคุณภาพ รวมถึงการควบคุมมาตรฐานในการดำเนินงานอาจทำได้ยาก นอกจากนี้การจ้างพนักงานรับเหมาแรงงานยังมีผลกระทบต่ออัตราการลาออกที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากพนักงานที่มีความสามารถอาจตัดสินใจลาออกไปทำงานที่มีความมั่นคง หรือองค์กรที่มีชื่อเสียงมากกว่า ซึ่งเมื่อบริษัทรับเหมาส่งคนมาใหม่อาจทำให้เสียเวลาในการสอนงานพนักงานใหม่ การดำเนินงานสะดุด ไม่ต่อเนื่อง (อ้างอิงคิต์ คงคาสวัสดิ์, 2556)

กฎหมายที่เกี่ยวข้องการทำงานของพนักงานรับเหมาแรงงาน

ปัญหาสภาพการจ้างงานของพนักงานรับเหมาข้างต้น สามารถพบเห็นได้ในหลายสถานประกอบการ และเป็นประเด็นหนึ่งในการเจรจาต่อรองสภาพการจ้างงานของแรงงานกับรัฐบาลในทุกปี ซึ่งมีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 มาตรา 11/1 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อพนักงานประจำ และพนักงานรับเหมาแรงงานเท่าเทียมกัน ซึ่งจากมาตรา 11/1 นี้ให้นายจ้างต้องมีหน้าที่รับผิดชอบพนักงานรับเหมาแรงงานด้วย

เมื่อพิจารณาจากข้อกฎหมายในวรรคแรกจะเห็นได้ว่า หากนายจ้างหรือผู้ประกอบการว่าจ้างเหมาแรงงานมาทำงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการแล้ว เช่น ผู้ประกอบการว่าจ้างบริษัทรับจ้างทำความสะอาด ให้ส่งแม่บ้านมาทำความสะอาดสถานประกอบการ หรือผู้ประกอบการว่าจ้างบริษัทรักษาความปลอดภัย ให้ส่งพนักงานรักษาความปลอดภัยมาปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานที่ประกอบการของผู้ประกอบการแล้ว กรณีเช่นนี้ไม่ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของแม่บ้าน และ/หรือพนักงานรักษาความปลอดภัยนั้น เพราะงานที่บุคคลดังกล่าวปฏิบัตินั้นไม่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ

แต่กรณีเป็นการจ้างเหมาแรงงานเข้ามาทำงานในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการผลิต ซึ่งนิยมมากในโรงงานอุตสาหกรรมที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญสูงนัก เช่น ธุรกิจสิ่งทอ เป็นต้น ลูกจ้างรับเหมาแรงงานเหล่านี้จะถือเป็นลูกจ้างของผู้ประกอบกิจการไปโดยผลของกฎหมายทันที ซึ่งก็หมายความว่า ผู้ประกอบกิจการจะต้องร่วมรับผิดชอบกับบริษัทรับเหมาแรงงานในการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่อลูกจ้างรับเหมาแรงงาน และผู้ประกอบกิจการจะต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาแรงงานได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของผู้ประกอบกิจการ โดยไม่เลือกกว่าเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงหรือลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง อันเป็นการกำหนดหน้าที่ให้ผู้ประกอบกิจการต้องดำเนินการ ซึ่งหมายความว่า หากผู้ประกอบกิจการมอบหมายจัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้กับลูกจ้างของตนเองที่ทำงานอย่างเดียวกันไว้อย่างไร ตัวอย่างเช่น มีโบนัสประจำปี มีสวัสดิการค่าอาหาร ค่ารถ ค่าครองชีพ เป็นต้น ผู้ประกอบกิจการจะต้องจัดให้ลูกจ้างรับเหมาแรงงานได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการดังกล่าวเช่นกัน (สำนักพิมพ์ธรรมนิติ, 2557)

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ลักษณะของคุณภาพชีวิต มีเนื้อหาค่อนข้างกว้างขวางมาก แต่พอสรุปคุณภาพชีวิตของประชาชนตามแนวคิดของ OECD (2013) ได้ว่าคุณภาพชีวิตจะครอบคลุมหลายมิติ คือ 1) คุณภาพทางด้านอนามัยและสาธารณสุข 2) พัฒนาการบุคคลโดยผ่านการศึกษาฝึกอบรม 3) การทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน 4) เวลาว่างที่สร้างสรรค์ 5) ความสุขสมบูรณ์ทางด้านเศรษฐกิจ รวมทั้งความเสมอภาคทางเศรษฐกิจ 6) คุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ 7) สิ่งแวดล้อมทางสังคม 8) โอกาสทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกัน 9) ความมั่นคงในการดำรงชีวิต และ 10) สิทธิเสรีภาพทางการเมือง ทั้งนี้เกณฑ์ในการประเมินคุณภาพชีวิตไว้ 2 ด้าน คือ (UNESCO, 1980)

1. ด้านวัตถุวิสัย (Objective) การประเมินด้านวัตถุวิสัย วัดได้โดยอาศัยข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรมสามารถมองเห็นได้ นับได้ วัดค่าได้ เช่น ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ฯ

2. ด้านจิตวิสัย (Subjective) เป็นการประเมินข้อมูลด้านจิตวิทยา ซึ่งอาจทำได้โดยการ สอบถามความรู้สึก และเจตคติต่อประสบการณ์ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับชีวิต การรับรู้สภาพต่อการเป็นอยู่ การดำรงชีวิต รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิต และความพึงพอใจในชีวิต

นอกจากนี้ องค์การอนามัยโลก (WHOQOL group, 1995) ยังให้คำนิยามคุณภาพชีวิตไว้ว่าเป็นสถานะความเป็นอยู่ที่ดีของร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งวัฒนธรรมและค่านิยมจะส่งผลกับเป้าหมายและความคาดหวังเกี่ยวกับมาตรฐานคุณภาพชีวิต โดยองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

1. ด้านร่างกาย (Physical Domain) คือ การรับรู้ทางสภาพด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์ของร่างกาย การรับรู้ถึงความสามารถในการ ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตนการรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน เป็นต้น

2. ด้านจิตใจ (Psychological Domain) คือ การรับรู้ทางสภาพจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกและทางลบที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความคิด การตัดสินใจ และความสามารถในการเรียนรู้ของตน เป็นต้น

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships Domain) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือ และได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Domain) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต การรับรู้การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การรับรู้ว่าตนมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต เป็นต้น

สำหรับประเทศไทยนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานขั้นพื้นฐานก็ได้ถูกกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญด้วย ตามรัฐธรรมนูญฉบับลงประชามติวันที่ 7 สิงหาคม พ.ศ.2559 ในหมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 74 ระบุว่า “รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัย และให้มีงานทำ พึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีหรือส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน รัฐพึงจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ” (พจนานุกรม, 2559)

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) โดยใช้วิธีการศึกษาแบบดำเนินการควบคู่กันไป ระหว่างการศึกษาเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ (Concurrent Approach) โดยมีรายละเอียดดังนี้

การศึกษาเชิงปริมาณ

1. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ 1) คุณภาพชีวิต (Quality of Work Life) ศึกษาตามแนวทางและแบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย โดยกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข และ 2) สภาพการทำงาน ศึกษาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ลักษณะงาน ชั่วโมงทำงาน เวลาในการทำงาน ค่าตอบแทนในการทำงาน ฯลฯ โดยพิจารณาจากสภาพการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

2. ประชากรที่ศึกษา คือ แรงงานรับเหมาช่วงในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ในจังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน เนื่องจากไม่มีการจัดเก็บฐานข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนแรงงานรับเหมาช่วงที่ชัดเจน จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรกรณีไม่ทราบจำนวนประชากร ได้จำนวน 385 คน ทั้งนี้เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลผิดพลาด จึงเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมอีกร้อยละ 100 และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบการกำหนดโควตาในแต่ละเขตนิคมอุตสาหกรรม ใน 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดละ 257 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 771 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Quality of Work Life) ซึ่งปรับมาจากแบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งจัดทำโดยสุวัฒน์ มหัตถินรัตน์กุล และคณะ (2545) จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบให้ค่าคะแนน จำนวน 26 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 23 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ 3 ข้อ ได้แก่ข้อ 2 ข้อ 9 และข้อ 11 ทั้งนี้เกณฑ์การให้คะแนนและแปลผลใช้ตามเกณฑ์แบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ซึ่งจะใช้การแปลผลจากค่าเฉลี่ยของคะแนนทั้งหมด และคะแนนของแต่ละด้าน โดยคะแนนคุณภาพชีวิตมีค่าตั้งแต่ 26-130 คะแนน โดยการแปลผลปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การแปลผลคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และรายด้าน

องค์ประกอบ	คุณภาพชีวิตไม่ดี	คุณภาพชีวิตกลาง ๆ	คุณภาพชีวิตที่ดี
ด้านสุขภาพกาย	7-16	17-26	27-35
ด้านจิตใจ	6-14	15-22	23-30
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3-7	8-11	12-15
ด้านสิ่งแวดล้อม	8-18	19-29	30-40
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	26-60	61-95	96-130

3.3 คำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานรับเหมาช่วง เป็นข้อคำถามแบบให้เลือกตอบ (ใช่/ไม่ใช่) ซึ่งศึกษาตามสภาพแวดล้อมการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำนวน 28 ข้อ

3.4 คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานรับเหมาช่วง จำนวน 1 ข้อ ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

4. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเชิงสำรวจในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกด้วยตนเอง ตามจำนวนโควตาที่กำหนดในแต่ละเขตพื้นที่อุตสาหกรรม หลังจากนั้นทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนลงรหัส พบว่าแบบสอบถามที่ความสมบูรณ์ และสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้มีจำนวน 740 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.97 โดยสถิติที่ใช้ในการประมวลผลเป็นสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ ส่วนข้อคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

การศึกษาเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานรับเหมาช่วงในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย 1) แรงงานรับเหมาช่วง 2) ผู้ปฏิบัติงานทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยในเบื้องต้นกำหนดรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ภาคส่วนละอย่างน้อย 3 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 6 คน เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบและใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งนี้ Creswell (1998) ระบุว่า การเก็บข้อมูลโดยใช้ยุทธศาสตร์แบบการศึกษาปรากฏการณ์ สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กับบุคคลที่ให้ข้อมูล ประมาณ 5-25 คน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Semi-Structured Interview) โดยใช้แบบแนวทางการสัมภาษณ์ (Interview Guide) และกำหนดแนวคำถามแบบกว้างๆ เป็นตัวตั้งในการสัมภาษณ์ ซึ่งคำถามที่ใช้เป็นคำถามปลายเปิด โดยก่อนนำไปใช้จริงนำ ได้นำแบบสัมภาษณ์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมของภาษา และข้อคำถามที่ใช้ และเมื่อปรับปรุงข้อคำถามแล้วไปทดลองใช้กับแรงงานรับเหมาช่วง จำนวน 1 คน ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจในข้อคำถาม ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ 30 นาที

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยนัดหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญก่อน ในขณะการสัมภาษณ์ได้ขออนุญาตบันทึกเสียง และจดบันทึกข้อมูลสำคัญ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แบบการแยกประเภท (Categorical Aggregation) ซึ่งนำข้อมูลที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ โดยการดึงประเด็นข้อมูลที่มีความสำคัญมาวิเคราะห์ และหาความหมายของข้อมูลในประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องกัน โดยผู้วิจัยดำเนินการถอดเทปการสัมภาษณ์ และค้นหาข้อมูลที่ได้รับจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการวิจัย ต่อจากนั้นทำการระบุข้อความสำคัญ และจัดกลุ่มของหัวข้อเรื่อง (Themes)

4. ในการสร้างความเที่ยงตรงในการวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบหลายทิศทาง (Triangulation) โดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลโดยผู้ให้ข้อมูล (Member Checking) ซึ่งหลังจากผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเรียบร้อยแล้ว จะนำข้อมูลกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเชิงปริมาณ

แรงงานรับเหมาช่วงที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 478 คน (ร้อยละ 64.60) มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 526 คน (ร้อยละ 71.00) มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 300 คน (ร้อยละ 40.50) มีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 564 คน (ร้อยละ 76.20) แรงงานรับเหมาช่วงที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 524 คน (ร้อยละ 70.80) ทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ จำนวน 356 คน (ร้อยละ 48.10)

คุณภาพชีวิตของแรงงานรับเหมาช่วงในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก คุณภาพชีวิตของแรงงานรับเหมาช่วง มีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม โดยใช้เกณฑ์การประมวลผลคะแนนและแปลผลคะแนนของแบบวัดมาตรฐานของกรมสุขภาพจิต ผลปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 คุณภาพชีวิตของแรงงานรับเหมาช่วงในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

คุณภาพชีวิตของแรงงาน รับเหมาช่วง	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล
ด้านร่างกาย	19.65	2.40	คุณภาพชีวิตกลาง ๆ
ด้านจิตใจ	19.81	3.44	คุณภาพชีวิตกลาง ๆ
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	10.55	2.14	คุณภาพชีวิตกลาง ๆ
ด้านสิ่งแวดล้อม	26.04	4.69	คุณภาพชีวิตกลาง ๆ
คุณภาพชีวิตโดยรวม	86.54	13.09	คุณภาพชีวิตกลาง ๆ

จากตารางที่ 2 คุณภาพชีวิตของแรงงานรับเหมาช่วงในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกโดยรวมอยู่ในเกณฑ์มีคุณภาพชีวิตกลางๆ คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 86.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานรับเหมาช่วงด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในเกณฑ์มีคุณภาพชีวิตกลาง ๆ โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 19.65, 19.81, 10.55 และ 26.04 ตามลำดับ

สภาพการทำงานของแรงงานรับเหมาช่วงในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก เป็นข้อคำถามแบบให้เลือกตอบ (ใช่/ไม่ใช่) ซึ่งศึกษาตามสภาพการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พบว่าสถานประกอบการของแรงงานรับเหมาช่วงที่ให้ข้อมูลมีการดำเนินการจัดสภาพการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เกือบทุกประเด็นเกินกว่าร้อยละ 90 ได้แก่ ประเด็นวันหยุดพักผ่อนประจำปี สวัสดิการ การจ้างงาน สิทธิในการหยุดงานวันหยุดตามประเพณี การกำหนดจำนวนวันหยุดตามประเพณี สิทธิลา กิจ ลาป่วย และลาคลอด การจ่ายค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด (ค่าจ้างขั้นต่ำ) การจัดอุปกรณ์ในการป้องกัน อุบัติเหตุ และป้องกันโรค สิทธิประกันสังคม สิทธิประโยชน์กรณีที่เกิดอุบัติเหตุ/เป็นโรคจากการทำงาน สิทธิ การได้รับเงินชดเชย กรณีเลิกจ้าง ช่วงเวลาทดลองงาน การรับค่าจ้างในการทำงานล่วงเวลา การรับค่าจ้างใน การทำงานในวันหยุด การจัดทำทะเบียนเวลาทำงานของสถานประกอบการ การจัดทำทะเบียนการจ่ายค่าจ้าง

ของสถานประกอบการ การจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การจัดสวัสดิการน้ำดื่ม การจัดห้องน้ำ ป้ายจ่าย
ปฐมพยาบาล และการตรวจแรงงานของบริษัทผู้รับเหมา

สำหรับประเด็นที่ไม่ได้ดำเนินการจัดสภาพการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.
2541 ที่มากกว่าร้อยละ 10 ได้แก่ สิทธิลาพักผ่อนประจำปี การลาพักผ่อนโดยรับค่าจ้าง ลาภิจ ลาป่วย และลา
คลอดโดยได้รับค่าจ้าง ความเท่าเทียมในการรับค่าจ้างและผลประโยชน์ การฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้
การปรับสภาพการจ้าง ความเสี่ยงในสถานที่ทำงานในการเกิดโรค ความเสี่ยงของสถานที่ทำงานในการเกิด
อุบัติเหตุ

ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานรับเหมาช่วง ในแบบสอบถามตอนที่ 4
ผู้วิจัยได้จัดทำเป็นข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานรับเหมาช่วง
เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนนี้ จำนวน 15 คน
โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ และจัดหมวดหมู่ข้อคิดเห็น ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานรับเหมาช่วง (n = 15)

ประเด็น	จำนวน (คน)
การเพิ่มเติมทางด้านสวัสดิการ เช่น เงินช่วยเหลือค่าที่พัก ค่าอาหาร	4
การเพิ่มความมั่นคงในการทำงาน เช่น การเพิ่มหลักประกันทางรายได้อื่น ๆ หรือเงินชดเชยกรณีเลิกจ้าง	3
การได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับพนักงานประจำ	2
การปรับสภาพการจ้างเป็นพนักงานประจำ	2
การปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ความปลอดภัยในการทำงาน เครื่องกรองน้ำ ห้องน้ำ	2
การดูแลเอาใจใส่ และตระหนักถึงความเท่าเทียมในการทำงานของพนักงานประเภทต่าง ๆ	1
การปรับชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสม ไม่มากเกินไปจนส่งผลกระทบต่อสุขภาพ	1

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นแรงงานรับเหมาช่วง จำนวน 3 คน ทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และ
อิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้จัดการฝ่ายแรงงาน
สัมพันธ์ และเจ้าหน้าที่ในแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3 คน ซึ่งทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
และอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดชลบุรีและระยอง

ตารางที่ 4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

รหัส	ตำแหน่งงาน	ประเภทอุตสาหกรรม	จังหวัด
P01	แรงงานรับเหมาช่วง	ยานยนต์	ชลบุรี
P02	แรงงานรับเหมาช่วง	ยานยนต์	ระยอง
P03	แรงงานรับเหมาช่วง	อิเล็กทรอนิกส์	ฉะเชิงเทรา
P04	เจ้าหน้าที่บุคคล	ยานยนต์	ระยอง
P05	เจ้าหน้าที่บริหารทรัพยากรมนุษย์	อิเล็กทรอนิกส์	ชลบุรี
P06	ผู้จัดการฝ่ายแรงงานสัมพันธ์	ยานยนต์	ชลบุรี

แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานรับเหมาช่วงในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก
 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นในประเด็นต่อไปนี้

1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ถือว่าเป็นแรงขับเคลื่อนที่ทำให้แรงงานรับเหมาช่วงมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งบริษัทผู้ว่าจ้างอาจคำนึงถึงการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การให้โอกาสในการพัฒนาฝีมือ การให้สิทธิการลาพักผ่อน และสวัสดิการอื่นๆ กับแรงงานรับเหมาช่วงที่เทียบเท่ากับแรงงานประจำ รวมถึงการจัดจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ให้แรงงานรับเหมาช่วงมีช่วงเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม และมีการทำกิจกรรมอื่นๆ ในชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นการสร้างความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยการให้โอกาสแรงงานในการปรับสถานภาพการจ้างงานเป็นแรงงานประจำ ดังคำกล่าวต่อไปนี้

“...ก็คงเป็นเรื่องการเลื่อนตำแหน่งงาน พนักงานประจำจะได้ปรับทุกปี เงินก็ปรับตำแหน่งก็ปรับ แต่ชั่วคราวคนทำงานเหมือนกัน แต่ไม่ได้ปรับ บางคนทำงานมาระยะหนึ่ง ก็ลาออกกลับต่างจังหวัด เพราะอยู่ไม่ไหว ค่าใช้จ่ายมันสูง...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P03)

1.2 การพัฒนาฝีมือแรงงาน บริษัทอาจจัดให้แรงงานรับเหมาช่วงได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย ดังคำกล่าวต่อไปนี้

“...อีกเรื่องหนึ่ง คือ เรื่องอบรม ถ้ามีโอกาสในการพัฒนาความรู้บ้าง มันก็น่าจะส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งงานได้อีกทาง แต่อย่างว่าทำงานในไลน์ผลิต งานมันทำต่อเนื่องทั้งวัน เอาคนออกไปคนสองคน งานมันก็โหดคนอื่น ก็คิดว่าเป็นไปได้ยาก ที่เค้าจะให้...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P02)

1.3 การให้สิทธิการลาพักผ่อน และสวัสดิการอื่นๆ แรงงานรับเหมาช่วงที่เทียบเท่ากับแรงงานประจำ เช่น การจ่ายค่าจ้างระหว่างวันลา เงินเกษียณ ดังคำกล่าวต่อไปนี้

“...อย่างอื่นได้เหมือนกันหมด แต่ถ้าเป็นไปได้ก็อยากให้มีวันลาพักร้อนเหมือนพนักงานประจำ หรือช่วงที่ลาป่วย ลากิจก็น่าจะจ่ายค่าจ้าง เพราะพนักงานประจำนี้ ถ้าเค้าหยุดเค้าลา เค้าไม่ถูกหักเงิน...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P01)

1.4 การจัดจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม บริษัทผู้ว่าจ้างอาจต้องคำนึงถึงเรื่องจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน และการกำหนดการทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานได้มีเวลาพักผ่อน และทำกิจกรรมอื่นๆ ในชีวิตส่วนตัว ดังคำกล่าวต่อไปนี้

“...อาจต้องมองจำนวนเวลาทำงานต่อวันด้วย เพราะบางวันก็เริ่มงานตั้งแต่แปดโมง กลับบ้านสองทุ่ม ทำโอทีต่อ มีเวลาวันอาทิตย์วันเดียวที่ว่าง ซักผ้าทำงานบ้านก็หมดวันอีกแล้ว ไม่ค่อยได้พัก...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P01)

2. การสร้างความเท่าเทียมในการทำงาน โดยเริ่มจากประเด็นในด้านการสร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้บริหาร ซึ่งมีหน้าที่ในการกำหนดค่านิยม นโยบายในการทำงาน ทั้งนี้ประเด็นด้านการสื่อสารเรื่องสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้

แรงงานรับเหมาช่วงทราบอย่างทั่วถึง จะทำให้พนักงานเข้าใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ได้รับ ซึ่งบริษัทรับเหมาช่วงจะมีบทบาทสำคัญในการช่วยสื่อสารข้อมูลไปยังพนักงาน ตลอดจนการเปิดโอกาสให้มีการจ้างงานอย่างเท่าเทียม คำนึงถึงศักยภาพในการทำงานเป็นหลัก และหลีกเลี่ยงการพิจารณาประเด็นด้านอายุของผู้สมัคร โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การสร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมในการทำงานกับแรงงานกลุ่มอื่น ๆ และผู้บริหาร “...เราเข้าใจพนักงาน เพราะเราใกล้ชิดพนักงาน เหมือนบางครั้งก็ต้องเป็นกระบอกเสียงให้พนักงานด้วย เวลาเจรจากับผู้บริหารเรื่องสวัสดิการพนักงาน เค้าก็จะตัดในส่วนของแรงงานรับเหมาออก เราก็พยายามบอกว่าไม่ได้ มันมีกฎหมายกำกับอยู่ ไหนจะสภาพแรงงานอีก เวลาที่เค้านัดเจรจาสภาพการจ้างตอนปลายปี ผู้บริหารญี่ปุ่นบางทีเค้าก็ไม่เข้าใจกฎหมายไทย ก็ต้องพยายามสื่อสารทำความเข้าใจกันไป...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P06)

2.2 การสื่อสารเรื่องสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้แรงงานรับเหมาช่วงทราบอย่างทั่วถึง จะทำให้พนักงานเข้าใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ได้รับ รวมถึงบริษัทรับเหมาช่วงก็มีบทบาทสำคัญในการช่วยสื่อสารข้อมูลไปยังพนักงาน ดังคำกล่าวต่อไปนี้

“...เราปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ถ้างานเหมือนกันเราจ่ายเท่ากันหมด แต่จะมีเพียงบางงานเท่านั้น ที่ JD ไม่เหมือนกัน แต่ทำงานอยู่ด้วยกัน พนักงานก็อาจจะเข้าใจผิด ดังนั้นเรื่องการสื่อสารให้เข้าใจตรงกันสำคัญ ก็ต้องอาศัยบริษัทซับคอนแทรก ต้องเข้ามาช่วยกันสื่อสารด้วย...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P05)

2.3 การเปิดโอกาสให้มีการจ้างงานอย่างเท่าเทียม โดยคำนึงถึงศักยภาพในการทำงานเป็นหลัก หลีกเลี่ยงการพิจารณาประเด็นด้านอายุในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ดังคำกล่าวต่อไปนี้

“...เรื่องอายุก็สำคัญ ถ้าไปสมัครงานเองเค้าไม่รับ แต่ถ้าสมัครกับบริษัทซับคอนแทรก มันง่ายกว่า เร็วกว่า เค้าเรียกมาทำ ยิ่งเห็นว่าเคยทำงานที่อื่นมาแล้ว มีประสบการณ์ ยิ่งดี มันต่างกัน ถ้าทำได้ก็อยากเปิดโอกาสสู่ที่ประสบการณ์การทำงานบ้าง...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P03)

“...ปัญหาส่วนใหญ่เวลาที่เรารับพนักงานระดับปฏิบัติการโดยตรง คือ การตรวจสอบเรื่องประวัติต่างๆ และความประพฤติ ซึ่งจะค่อนข้างเสียเวลา แต่ก็พยายามที่จะทำให้โปร่งใส เท่าเทียม ให้โอกาสผู้สมัครทุกคน อาจเป็นเพราะเป็นค่านิยมส่วนหนึ่ง...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ P05)

อภิปรายผลการวิจัย

1. สถานประกอบการของแรงงานรับเหมาช่วงที่ให้ข้อมูลมีการดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานตามตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เกือบทุกประเด็นเกินกว่าร้อยละ 90 ได้แก่ ประเด็นวันหยุดพักผ่อนประจำปี ชั่วโมงการทำงาน สิทธิในการหยุดงานวันหยุดตามประเพณี การกำหนดจำนวนวันหยุดตามประเพณี สิทธิลาภ ลาป่วย และลาคลอด การจ่ายค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด (ค่าจ้างขั้นต่ำ) การจัดอุปกรณ์ในการป้องกันอุบัติเหตุ และป้องกันโรค สิทธิประกันสังคม สิทธิประโยชน์กรณีที่เกิดอุบัติเหตุ/เป็นโรคจากการทำงาน สิทธิการได้รับเงินชดเชย กรณีเลิกจ้าง ช่วงเวลาที่ทดลองงาน การรับ

ค่าจ้างในการทำงานล่วงเวลา การรับค่าจ้างในการทำงานในวันหยุด การจัดทำทะเบียนเวลาทำงานของสถานประกอบการ การจัดทำทะเบียนการจ่ายค่าจ้างของสถานประกอบการ การจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การสวัสดิการน้ำดื่ม การจัดห้องน้ำ ปัจจัยปฐมพยาบาล และการตรวจแรงงานของบริษัทผู้รับเหมา ทั้งนี้เป็นเพราะว่าบริษัทที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นบริษัทขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งบางบริษัทจะมีการขอรับรองมาตรฐานการดำเนินงานทางด้านอุตสาหกรรม โดยในแต่ละปีจะมีการตรวจสอบการดำเนินงานภายในและการตรวจสอบการดำเนินงานจากสถาบันที่รับรองมาตรฐาน กอปรกับในพื้นที่ภาคตะวันออกมีการตรวจจากเจ้าพนักงานแรงงานอย่างเข้มข้น ส่งผลให้การดำเนินงานของบริษัทต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ในขณะที่ยังมีบางประเด็นที่สถานประกอบการไม่ได้ดำเนินการ มากกว่าร้อยละ 10 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบางบริษัทรับเหมาแรงงานยังมีการหักค่านายหน้าจากการหางานให้ผู้สมัครงาน โดยหักเงินแรงงานรับเหมาช่วงจากเงินค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งถือว่าเป็นการเอารัดเอาเปรียบแรงงานทางอ้อม ซึ่งสอดคล้องกับรายการวิจัย เรื่อง กระบวนการชุดรีดในระบบการจ้างแรงงานเหมาช่วง: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดชลบุรีของ ณัฐภรณ์ อรุณโณ (2562) ที่พบว่ากระบวนการชุดรีดที่เกิดขึ้นเป็นลักษณะของการชุดรีดในรูปแบบเงินและแรงงาน ด้วยการหักผลตอบแทนออกไปโดยอาศัยกฎหมายมาเป็นตัวช่วย ซึ่งแรงงานรับเหมาช่วงโดนบริษัทรับเหมาเอารัดเอาเปรียบในประเด็นประกันสังคม สวัสดิการวันลาและวันหยุด ค่าจ้าง สวัสดิการรูปแบบพนักงาน สวัสดิการรถรับส่งพนักงาน และการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมอื่น ๆ

2. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานรับเหมาช่วงในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น คือ

2.1 แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานรับเหมาช่วงในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกต้องให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแรงงานรับเหมาช่วง โดยบริษัทผู้ว่าจ้างอาจคำนึงถึงการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การให้โอกาสในการพัฒนาฝีมือ การให้สิทธิการลาพักผ่อน และสวัสดิการอื่น ๆ กับแรงงานรับเหมาช่วงที่เทียบเท่ากับแรงงานประจำ รวมถึงการจัดจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ให้แรงงานรับเหมาช่วงมีช่วงเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม และมีการทำกิจกรรมอื่น ๆ ในชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นการสร้างความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงปริมาณที่แรงงานรับเหมาช่วงให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานรับเหมาในประเด็นการเพิ่มเติมทางด้านสวัสดิการ เช่น เงินช่วยเหลือค่าที่พัก ค่าอาหาร ประเด็นการเพิ่มความมั่นคงในการทำงาน เช่น การเพิ่มหลักประกันทางรายได้อื่น ๆ หรือเงินชดเชยกรณีเลิกจ้าง ประเด็นการปรับสภาพการจ้างเป็นพนักงานประจำ และประเด็นการปรับชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสม ไม่มากเกินไปจนส่งผลกระทบต่อการพักผ่อน รวมถึงสอดคล้องกับผลศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ได้มีการดำเนินการตามตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มากกว่าร้อยละ 10 คือ สิทธิลาพักผ่อนประจำปี การลาพักผ่อนโดยรับค่าจ้าง ลาภิจ ลาป่วย และลาคลอดโดยได้รับค่าจ้าง ความเท่าเทียมในการรับค่าจ้างและผลประโยชน์ การฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ การปรับสภาพการจ้าง ความเสี่ยงในสถานที่ทำงานในการเกิดโรค ความเสี่ยงของสถานที่ทำงานในการเกิดอุบัติเหตุ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแรงงานรับเหมาช่วงจะมีความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน อันเนื่องมาจากสัญญาจ้างงานที่มีการระบุขอบเขตระยะเวลาการจ้างงาน จึงมีความต้องการสวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่จะเป็นหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน เช่น การปรับตำแหน่งงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน เงินชดเชยรายได้กรณีเลิกจ้าง หรือเงินเกษียณ ตลอดจนผลประโยชน์ที่จะเกื้อหนุนการดำเนินชีวิตประจำวันให้มีความสมดุล เช่น การลาหยุดพักผ่อน การลาภิจ ลาป่วย โดยได้รับค่าจ้าง และชั่วโมงการทำงานต่อที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพพงศ์ เหล่าแสนสุข (2559) เรื่อง การยกระดับคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย ที่พบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าส่งผลกระทบท่อ

แรงจูงใจในการทำงาน คือ การคาดหวังในการเลื่อนตำแหน่ง และพนักงานมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานที่ปฏิบัติได้แก่ การทำงานจำนวน 12 ชั่วโมงต่อ 1 ผลัด อันส่งผลต่อสุขภาพของพนักงาน และงานที่ปฏิบัติพบการบังคับบัญชาที่เข้มงวดเกินไป และได้รับความกดดัน ในส่วนของด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พอใจในงานได้แก่ การไม่สามารถขอหยุดพักผ่อนได้ตามต้องการ เวลาพักในแต่ละวันอย่างเพียงพอและเหมาะสม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นประเด็นที่นายจ้างและผู้ว่าจ้างจะต้องหาแนวทางที่เหมาะสมในการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน

2.2 แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานรับเหมาช่วงในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกต้องให้ความสำคัญในการสร้างความเท่าเทียมในการทำงาน โดยเริ่มจากประเด็นในด้านการสร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้บริหาร ซึ่งมีหน้าที่ในการกำหนดค่านิยม นโยบายในการทำงาน ทั้งนี้ประเด็นด้านการสื่อสารเรื่องสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้แรงงานรับเหมาช่วงทราบอย่างทั่วถึง จะทำให้พนักงานเข้าใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ได้รับ ซึ่งบริษัทรับเหมาช่วงจะมีบทบาทสำคัญในการช่วยสื่อสารข้อมูลไปยังพนักงาน ตลอดจนการเปิดโอกาสให้มีการจ้างงานอย่างเท่าเทียม คำนึงถึงศักยภาพในการทำงานเป็นหลัก และหลีกเลี่ยงการพิจารณาประเด็นด้านอายุของผู้สมัคร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงปริมาณที่แรงงานรับเหมาช่วงให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานรับเหมาในประเด็นการได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับพนักงานประจำ และประเด็นการดูแลเอาใจใส่ และตระหนักถึงความเท่าเทียมในการทำงานของพนักงานประเภทต่าง ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแรงงานรับเหมาช่วงถูกมองว่าเป็นคนนอกองค์กร อันเป็นผลมาจากสภาพภาพการจ้างงานซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทรับเหมา การดูแลรับผิดชอบแรงงาน บริษัทผู้ว่าจ้างได้มอบความรับผิดชอบและจ้างเหมาให้บริษัทรับเหมาดำเนินการไปแล้ว ดังนั้นบริษัทจึงไม่ได้ใส่ใจ หรือสื่อสารข้อมูลทางด้านสิทธิประโยชน์ และข้อมูลในการทำงานให้กับแรงงานรับเหมาช่วงทราบเท่าที่ควร สอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา สุขสวัสดิ์ และวรรณภา ลือกิตินันท์ (2560) เรื่อง อิทธิพลของปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมสำหรับพนักงานรับเหมาค่าแรงตามทัศนะของนักจัดการทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเท่าเทียมในการจ้างแรงงานรับเหมาค่าแรง คือ ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร ผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กร โดยอิทธิพลของปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมสำหรับพนักงานรับเหมาค่าแรง พบว่าการจัดตั้งกลุ่มพนักงานและผู้นำมีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมสำหรับพนักงานรับเหมาค่าแรง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการศึกษาเชิงปริมาณเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่พบว่า ประเด็นที่สถานประกอบการไม่ได้ดำเนินการจัดสภาพการทำงานตามตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่มากกว่าร้อยละ 10 ได้แก่ สิทธิลาพักผ่อนประจำปี การลาพักผ่อนโดยรับค่าจ้าง ลาภิจ ลาป่วย และลาคลอดโดยได้รับค่าจ้าง ความเท่าเทียมในการรับค่าจ้างและผลประโยชน์ การฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ การปรับสภาพภาพการจ้าง ความเสี่ยงในสถานที่ทำงานในการเกิดโรค ความเสี่ยงของสถานที่ทำงานในการเกิดอุบัติเหตุ ทั้งนี้สถานประกอบการจึงควรพัฒนาและยกระดับการดำเนินงานในประเด็นเหล่านี้ให้ครบถ้วน หรือหากมีการดำเนินการอยู่แล้ว ยิ่งจำเป็นต้องสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการและสิทธิประโยชน์ให้แรงงานรับเหมาช่วงทราบ ตลอดจนเจ้าพนักงานตรวจสอบแรงงานต้องมีการตรวจตราการดำเนินงานของสถานประกอบการอย่างเข้มข้นให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

2. จากผลการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานรับเหมาช่วง พบว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานรับเหมาช่วงนั้นต้องให้ความสำคัญในประเด็นของการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการสร้างความเท่าเทียมในการทำงาน ดังต่อไปนี้

2.1 การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ควรมีการเปิดโอกาสให้แรงงานรับเหมาช่วงที่มีพฤติกรรมการทำงานดี และมีศักยภาพในการทำงานโดดเด่น สามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งงาน เช่น มีการพิจารณาคัดเลือกพนักงานในตำแหน่งหัวหน้างานขั้นต้น (Supervisor) โดยการสอบเลื่อนตำแหน่ง การเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม นอกจากนี้ยังต้องแจ้งเกี่ยวกับเส้นทางสายอาชีพให้แรงงานรับเหมาทราบด้วย เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

2.2 การให้โอกาสในการพัฒนาฝีมือ ในการฝึกอบรมและพัฒนาแรงงานในบริษัท จะต้องคำนึงผลประโยชน์การฝึกอบรมพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผลการดำเนินงานขององค์กรในภาพรวม แรงงานที่ปฏิบัติงานเหมือนกัน แม้ว่าสถานภาพการจ้างต่างกัน แต่ก็ควรให้โอกาสในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถเหมือนกัน

2.3 การให้สิทธิการลาพักผ่อน และสวัสดิการอื่น ๆ กับแรงงานรับเหมาช่วงที่เทียบเท่ากับแรงงานประจำ เนื่องจากการสำรวจเห็นได้ชัดว่ามีแรงงานส่วนหนึ่งที่ไม่มีสิทธิในการพักร้อน หรือหากมีการลาพักร้อน ลาป่วย จะไม่ได้รับค่าจ้าง ซึ่งแตกต่างกับแรงงานประจำ ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ไม่กล้าลางาน เพราะกลัวขาดรายได้ และกลัวว่าการลานั้นจะมีผลต่อการประเมินผลการทำงานประจำปี ทั้งนี้การพิจารณาให้สวัสดิการในประเด็นดังกล่าว ยังเป็นการดำเนินงานที่ไม่ขัดต่อกฎหมายแล้ว ยังเป็นการสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับแรงงานรับเหมาช่วงด้วย

2.4 การจัดจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ให้แรงงานรับเหมาช่วงมีช่วงเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม และมีการทำกิจกรรมอื่น ๆ ในชีวิตส่วนตัว โดยในเบื้องต้นกฎหมายกำหนดให้ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง จัดเวลาพักในแต่ละวันไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง และทำงานสัปดาห์หนึ่งรวมกันไม่เกิน 40 ชั่วโมง ซึ่งถือว่าเป็นแนวทางการทำงานที่ค่อนข้างเหมาะสมแล้ว แต่แรงงานรับเหมาช่วงซึ่งทำงานฝ่ายผลิตในบริษัทบางแห่งต้องทำงานล่วงเวลาทุกวัน หรือทำงานในวันหยุด ซึ่งแม้ว่าจะได้รับค่าจ้างตามกฎหมาย แต่ก็ทำให้ไม่มีเวลาพักผ่อน หรือทำกิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งประเด็นนี้ต้องอาศัยการวางแผนในการผลิต และการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกัน

2.5 การสร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้บริหาร ซึ่งอาจจะมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในสถานประกอบการ เช่น การจัดงานทำบุญต่าง ๆ การจัดกีฬา ซึ่งกิจกรรมดังกล่าว ต้องให้พนักงานทุกคนในบริษัทได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม และในส่วนของผู้บริหารต้องมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำกิจกรรม ตลอดจนการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวกับความกลมเกลียว (Unity) การบริหารความแตกต่างหลากหลาย การทำงานข้ามสายงาน ก็จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในมุมของการยกระดับผลิตภาพด้วย

2.6 การสื่อสารเรื่องสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้แรงงานรับเหมาช่วงทราบอย่างทั่วถึง ในส่วนของแรงงานรับเหมาช่วงที่ระดับการศึกษาไม่สูงมาก อาจจะไม่เข้าใจกระบวนการบริหารจัดการของบริษัท รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นที่มีพึงได้ของตนเองในการเป็นแรงงานของบริษัท บริษัทผู้ว่าจ้างจึงจำเป็นต้องแจ้งข้อมูลให้รับทราบในช่วงของการปฐมนิเทศ การแจ้งข่าวสารผ่านหัวหน้างาน หรือการแจ้งข่าวสารด้วยวาจาในช่องทางต่าง ๆ จะสามารถสร้างการรับรู้ข่าวสารข้อมูลได้ดีกว่า รวมถึงบริษัทรับเหมาช่วงก็จำเป็นต้องดำเนินการทางด้านสิทธิประโยชน์ให้แรงงานรับเหมาช่วงอย่างครบถ้วน ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อป้องกันปัญหาการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม รวมถึงต้องช่วยสื่อสารข้อมูลไปยังแรงงานรับเหมาช่วงให้ทราบด้วย

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งถัดไป

1. สำหรับผลการศึกษาเชิงคุณภาพนั้น ผลการศึกษาเป็นการระบุแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานรับเหมาช่วงตามทัศนะของแรงงานรับเหมาช่วง และผู้ปฏิบัติงานทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น แต่ในการจ้างงานในรูปแบบรับเหมาช่วงแรงงาน ยังมีบุคคลที่เกี่ยวข้องในกระบวนการจ้างงานอีก เช่น บริษัทผู้รับเหมาแรงงาน สหภาพแรงงาน หรือแม้แต่กระทั่งผู้บริหารองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงาน ดังนั้นในการศึกษาครั้งถัดไปอาจศึกษาทัศนคติของบุคคลดังกล่าวเกี่ยวกับการยกระดับและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานรับเหมาช่วง

2. ตัวแปรในการศึกษาในการศึกษาเชิงปริมาณ อาจมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นของปัจจัยที่ส่งผลแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานรับเหมาช่วง เช่น ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย การได้รับความไว้วางใจอิสระในการทำงาน เป็นต้น เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของแรงงานรับเหมาช่วง

3. ในปัจจุบันนี้ การจ้างแรงงานรับเหมาช่วง ไม่ได้มีเฉพาะการจ้างแรงงานระดับปฏิบัติการ หรือแรงงานฝ่ายผลิตเท่านั้น ที่เน้นการจ้างงานเพื่อผลประโยชน์จากการใช้แรงงาน แต่ยังขยายขอบเขตไปยังตำแหน่งงานอื่น เช่น ประชาสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่สารสนเทศ วิศวกร ซึ่งมีระดับการศึกษาที่สูงตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ประชากรกลุ่มนี้ก็เป็นอีกกลุ่มที่น่าสนใจในการศึกษาครั้งถัดไป

เอกสารอ้างอิง

ณัฐกรณ์ อรุณโณ. (2562). กระบวนการชุดรีดในระบบการจ้างแรงงานเหมาช่วง: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี. วารสารเศรษฐศาสตร์การเมืองบูรพา, 7(1), 21-37.

อรรณงค์ คองคาสวัสดิ์ (2556). ข้อคิดการบริหารพนักงาน Outsource. สืบค้นจาก

http://www.hramata.com/index.php?lay=boardshow&ac=webboard_show&WBntype=1&No=1429785

พงเทพ สันติกุล. (2561). การบริหารความขัดแย้งในประเด็นแรงงานทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พจนนา วลัย. (2559, 14 กรกฎาคม). ความเสียหายจากการจ้างงานเหมาค่าแรงที่ไม่เป็นธรรม. ประชาไท. สืบค้นจาก <https://prachatai.com/journal/2016/07/66884>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พุทธศักราช 2541. (2541, 20 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 1-48.

รชตสุตา โพธิ์บุตร. (2552) ผู้หญิงกับการเป็นแรงงานรับเหมาช่วง :กรณีศึกษาพนักงานแรงงานภายนอกหญิง ฝ่ายครัวการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2556). ลูกจ้างเหมาค่าแรง สะท้อนคุณภาพชีวิตแรงงานไทย. ประชาชาติธุรกิจ. สืบค้นจาก <http://tdri.or.th/tdri-insight/subcontract-tdri/>

สำนักพิมพ์ธรรมนิติ. (2557, 20 กันยายน). จ้างเหมาแรงงาน ระเบิดเวลาลูกใหม่ของผู้ประกอบการ. สืบค้นจาก <http://dlo.tan.cloud/business-articles/661>

สุภาพพงศ์ เหล่าแสนสุข. (2559). การยกระดับคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย ธนาคารแห่งประเทศไทย. รายงานการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ The 4th International Conference on Magsaysay Awardees: Good Governance and Transformative Leadership in Asia (น. 594-609). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สุรัสวดี เจียมสุวรรณ. (2558). บทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจากการเลือกปฏิบัติ: มาตรา 11/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ..2551. *วารสารแรงงานสัมพันธ์ฉบับพัฒนามาตรฐานแรงงาน*, 52(1), 13-19.
- สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล และคณะ (2545). *เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก*. ชุดย่อยฉบับภาษาไทย. เชียงใหม่ : โรงพยาบาลสวนปรุง.
- อังคณา สุขสวัสดิ์ และ วรณภา ลือกิตินันท์. (2560). อิทธิพลของปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียม สำหรับพนักงานรับเหมาค่าแรงตามทัศนะของนักจัดการทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. *อินทนิลทักษิณสาร*, 12(2), 89-112.
- อุทุมพร พลังกูร. (2555). *การขาดแคลนแรงงานไทย*. สืบค้นจาก http://www.senate.go.th/w3c/senate/pictures/comm/57/file_1343115661.pdf
- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Traditions*. London: Sage Publications.
- OECD. (2013). *How's Life? 2013: Measuring Well-Being*. OECD Publishing.
- UNESCO. (1980). Evaluation the Quality of Life in Belgium. *Social Indicators Research*, 8, 312.
- WHOQOL Group. (1995). The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): Position Paper from The World Health Organization. *Social Sciences Medicine*, 41(10), 1403 - 1409.